

Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität

Zum Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen

Eine Untersuchung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Basis von
Linked-Employer-Employee-Daten

Dissertation

zur Erlangung des akademischen Grades

doctor philosophiae (Dr. phil.)

vorgelegt dem Rat der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

der Friedrich-Schiller-Universität Jena

von M.A. Tilo Gewiese

geboren am 15.07.1973 in Leinefelde

Gutachter:

1. Prof. Dr. Chr. Köhler
2. Prof. J. Allmendinger, Ph.D.
(LMU München, Humboldt-Uni Berlin, WZB Berlin)

Tag des Kolloquiums: 31.05.2007

Inhaltsverzeichnis	
Tabellenverzeichnis	v
Abbildungsverzeichnis	vii
I Einleitung	
1 Forschungsfrage und Untersuchungsgegenstand	8
2 Der Aufbau der Arbeit	23
3 Methodische Vorüberlegungen und Datenbasis	27
II Motivation	
1 Grundlegend	31
2 Ein Spaziergang am Rande der Arbeit(swelt)	32
3 Institutionalisierung führt zu Integrität und damit zu Stabilität	37
4 Ebenenübergang – Vom System zum Individuum	39
5 Individuelle Integration	42
6 Ergebnis – Beschleunigung, Driften und Stabilität	51
III Theoretische Überlegungen zum Verhältnis von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit	
1 Überblick	57
2 Die Ausgangskonstellation – Normarbeitszeit, Transaktionskosten und Bezugsprobleme	60
2.1 Normproduktivität und Normarbeitszeit	60
2.2 Betriebliche Ziele	61
2.3 Einschränkungen der Zielerreichung für Betriebe	64
2.4 Transaktionskosten und Bezugsprobleme	66
3 Zum Arbeitsangebot, Signaling und Screening	70
3.1 Arbeitsangebot zwischen Einkommenspräferenz und (Zeit-)Flexibilität der Arbeitswelt	70
3.2 Signaling und Screening	79
4 Humankapital und Anreizlöhne	87
4.1 Humankapitaltheoretische Überlegungen	87
4.2 Effizienzlohntheoretische Überlegungen – Leistungszurückhaltung, Seniorität und Verträge	96

5	Segmentation und Matching	104
5.1	Segmentationstheoretische Überlegungen.	104
5.2	Zur Suche und zum Matching	113
6	Arbeitszeit, Flexibilisierung, Arbeitszeitsysteme und Kernthesen.	118
6.1	Einfache Veränderungen der Dauer der Arbeitszeit und Kernthese	118
6.2	Traditionelle Flexibilisierung	127
6.3	Progressive Flexibilisierung.	133
6.4	Arbeitszeitsysteme und Kernthese.	149
IV	Empirische Untersuchung der Wirkung von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsstabilität	
1	Aufbau der empirischen Untersuchung	156
1.1	Rückblick auf die Hypothesen	156
1.2	Zum Vorgehen der empirischen Untersuchung	162
2	Die Datenbasis: Ein LIAB aus der Kooperation von Sfb 580 und IAB . .	163
2.1	Zur Entstehung des Datensatzes	163
2.2	Ausgangsdaten: Das IAB-Betriebspanel	166
2.3	Ausgangsdaten: Die Beschäftigten-Leistungsempfänger- Historik- Datei (BLH).	169
2.4	Ergebnis der Verknüpfung von Betriebs- mit Personendaten: LIAB	173
3	Exkurs: Kurze Begründung einer analytisch getrennten West-/ Ostbetrachtung	175
4	Exkurs: Anmerkungen zu verwendeten Methoden	176
5	Allgemeine Auszählungen	196
5.1	Auszählungen auf Betriebsebene.	196
5.2	Auszählungen auf der Ebene von Beschäftigungsverhältnissen . .	204
6	In den multivariaten Analysen verwendete Variablensets.	210
6.1	Persönliche Merkmale	211
6.1.1	Beschäftigungsdauer und Erwerbsbiographie	211
6.1.2	Zur individuellen Konstitution	215
6.1.3	Die Stellung im Beruf.	220
6.2	Betriebliche Merkmale	222
6.2.1	Arbeitszeitsysteme	222
6.2.2	Beschäftigungsdauer je Betrieb (Median)	223
6.2.3	Betriebsgröße und Personalfuktuation	224
6.2.4	Wirtschaftszweige	227

6.2.5	Personal- und Qualifikationsstruktur	228
6.2.6	Personalprobleme	229
6.2.7	Wirtschaftliche Merkmale	230
6.2.8	Industrielle Beziehungen	233
6.3	Zusammenfassung der aufgenommenen Variablen mit Blick auf Arbeitszeitsegmentation	234
7	Ergebnisse für Betriebe	237
7.1	Segmentation durch Arbeitszeitsysteme (AZS)	238
7.1.1	Grundlegend: Arbeitszeitsysteme	238
7.1.2	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Multivariate Befunde	241
7.1.3	Bivariater Zusammenhang von Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsystemen	250
7.2	Der Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsstabilität in Betrieben	261
7.3	Bewertung – Zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität	271
8	Ergebnisse für Personen und Betriebe	277
8.1	Grundlegend: Individuelle Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit	278
8.2	Zum Überleben von Beschäftigungsverhältnissen	285
8.3	Zum Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen	300
8.3.1	Übergänge an der Kreuzung zwischen Betriebswechsel und Arbeitslosigkeit – Eine Retrospektive	300
8.3.2	Der Einfluss der Arbeitszeitsysteme auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit in einer zweiseitigen Betrachtung	307
8.3.3	Zwischenfazit und Bewertung – Einfluss der Arbeitszeitsysteme in der Retrospektive	313
8.3.4	Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit – Hazardraten aus Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen	315
V	Zusammenfassung der empirischen Befunde und Bewertung	
1	Zur theoretischen Ausgangslage – Beschäftigungsgarantie und flexible Arbeitszeit	340
2	Zur empirischen Ausgangslage – Arbeitszeitsysteme	344
3	Zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität	347
4	Zur individuellen Beschäftigungsstabilität – Überlebensanalysen und Ausstiegspopulationen	352
5	Zur individuellen Beschäftigungsstabilität – Untersuchungen für alle Beschäftigungsverhältnisse	356
6	Bewertung mit Blick auf den LIAB-Datensatz	366

VI Fazit und Ausblick

1	Stabilisierender Anspruch an die Arbeitszeit	369
2	Vorgehensweise	371
3	Zur Beziehung zwischen Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit – Ein Fazit	373
4	Übertragungsmöglichkeiten auf Gesellschaft?	377
5	Ausblick und offene Fragen.	378

Literaturverzeichnis**Anhang**

Tabellenverzeichnis

Tab. 6.1	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit.	241
Tab. 6.2	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Altersstruktur	242
Tab. 6.3	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Personalstruktur	243
Tab. 6.4	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Qualifikationsstruktur	244
Tab. 6.5	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Personalbewegungen und –probleme	245
Tab. 6.6	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Industrielle Beziehungen und Geschäftssituation	246
Tab. 6.7	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Investitionen und Geschäftsausstattung, öffentliche Förderung	247
Tab. 6.8	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Regionale Aspekte	248
Tab. 6.9	Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Branchen	249
Tab. 6.10	Differenz der Beschäftigungsdauer je Betrieb zwischen Arbeitszeitsystemen in Westdeutschland	251
Tab. 6.11	Differenz der Beschäftigungsdauer je Betrieb zwischen Arbeitszeitsystemen in Ostdeutschland	252
Tab. 6.12	Differenzen der Beschäftigungsdauer je Betrieb in Westdeutschland nach ausgewählten Merkmalen	257
Tab. 6.13	Differenzen der Beschäftigungsdauer je Betrieb in Ostdeutschland nach ausgewählten Merkmalen	259
Tab. 6.14	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Arbeitszeit.	261
Tab. 6.15	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Altersstruktur	262
Tab. 6.16	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Personalstruktur	263
Tab. 6.17	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Qualifikationsstruktur	265
Tab. 6.18	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Personalbewegungen.	266
Tab. 6.19	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Industrielle Beziehungen und Geschäftssituation	268

Tab. 6.20	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Investitionen und Geschäftsausstattung.	269
Tab. 6.21	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Regionale Aspekte.	270
Tab. 6.22	Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb – Branchen.	271
Tab. 7.1	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie	302
Tab. 7.2	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit	303
Tab. 7.3	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Geschlecht und andere individuelle Merkmale	305
Tab. 7.4	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Betrieb: Alters- und Personalstruktur.	306
Tab. 7.5	Einflüsse auf die Art des Wechsels – Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie.	308
Tab. 7.6	Einflüsse auf die Art des Wechsels – Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit	309
Tab. 7.7	Einflüsse auf die Art des Wechsels – Geschlecht und andere individuelle Merkmale	310
Tab. 7.8	Einflüsse auf die Art des Wechsels – Betrieb: Alters- und Personalstruktur	311
Tab. 7.9	Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs – Perioden	317
Tab. 7.10	Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs – Erwerbshistorie	319
Tab. 7.11	Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs – Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit	321
Tab. 7.12	Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs – Geschlecht, Alter und Lohn	327
Tab. 7.13	Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs – Qualifikation und Stellung im Beruf	328
Tab. 7.14	Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs – Betrieb: Alters- und Personalstruktur.	331
Tab. V 1.1	Ergebnisse der multivariaten Analysen – Zusammenfassung.	346

Abbildungsverzeichnis

Abb. 6.1	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und vereinbarter Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen	253
Abb. 6.2	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und vereinbarter Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen	254
Abb. 7.1	Überlebensraten – Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Geschlecht	286
Abb. 7.2	Überlebensraten – Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Geschlecht	288
Abb. 7.3	Überlebensraten – Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Qualifikation	290
Abb. 7.4	Überlebensraten – Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Qualifikation	294
Abb. 7.5	Überlebensraten – Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Arbeitszeitsystemen	296
Abb. 7.6	Überlebensraten – Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Arbeitszeitsystemen	298

I Einleitung

1 Forschungsfrage und Untersuchungsgegenstand

Der Aufgabe, die Beschäftigungsstabilität genauer in den Blick zu nehmen, widmen sich seit gut zwanzig Jahren immer mehr arbeitsmarktökonomische und -soziologische Arbeiten (vgl. z.B. Cramer 1986). Das liegt zum einen daran, dass die Theoriebildung stetig voranschreitet, alte Theorien getestet und neue aufgestellt werden; ganz sicher leistet ebenso die stetig wachsende Zahl der nutzbaren, mittlerweile mehrere Jahreszeiträume umfassende Datenquellen einen entscheidenden Beitrag.

Begreift man Beschäftigungsstabilität als Dauer der individuellen Zugehörigkeit zu einem einzigen Betrieb (vgl. Schasse 1991: 12), betrachtet also die Verweildauer eines Arbeitnehmers von Betriebseintritt bis -austritt, findet sich bereits in dieser Begriffsbestimmung ein durchaus komplexes Inferenzmuster: Die vorliegende Abhandlung beschäftigt sich demnach mit Individuen, die in eine Gruppe, in ein Kollektiv und/oder in eine Organisation integriert sind. Die Integration ist jedoch nicht schon immer gegeben, sondern beginnt und endet zu bestimmten, aber nicht (immer) ad hoc festgelegten Zeitpunkten¹. Diese Punkte in der Zeit gehen einher mit je spezifischen „Umweltbedingungen“, d.h. nicht nur die Ereignisse lassen sich beschreiben, die zu bestimmten Zeitpunkten eintreten, sondern auch die Bedingungen lassen sich (bestenfalls) angeben, die zum Eintritt eines Ereignisses geführt haben oder mit einem solchen in Verbindung gebracht werden können. Wenn die Ereignisse beispielsweise in Form von „Einstellungen“ und „Entlassungen“ stattfinden, kann man neben einer Beschreibung der Ereignisse auch Erklärungen für ihr Zustandekommen (versuchen zu) geben. Da im Fall einer Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern stets mindestens zwei Parteien als Akteure zu berücksichtigen sind, können die Erklärungen sowohl aus individuellem wie auch betrieblichem Verhalten hergeleitet werden, wobei nichts gegen eine Kombination beider Betrachtungsweisen und gegen ein Hinausgehen über diese spricht. Das heißt, von gesamtwirtschaftlichen oder sektoralen, arbeits- oder sozialpolitischen, regionalen oder lokalen Einflüssen könnte ebenfalls ausgegangen werden.

Aufgrund der Zeitlichkeit der Ereignisse, werden sich etwaige Eintrittsbedingungen in aller Regel als den Ereignissen zeitlich vorgelagert herausstellen. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird dementsprechend in der relevanten Forschungsliteratur beispielsweise als Funktion vorgängiger Qualifikations-, Lohn- oder Kosten(struktur)entwicklungen oder auch als Herausbildung von Alternativrollenprofilen greifbar gemacht.² Damit ist jedoch auch klar, dass es irgendwann zwangsläufig zu einem Ereignis kommt, und wenn es der Übergang in den Rentenbezug ist.

-
1. Einen Sonderfall stellen diesbezüglich befristete Beschäftigungsverhältnisse dar. Sie zählen im Vorliegenden nicht zu den explizit analysierten Vertragsformen. Dennoch werden sie bedarfsabhängig angesprochen.
 2. Vgl. grundlegend zu den entsprechenden theoretischen Ansätzen und Überlegungen z.B. Becker (1964), Mincer (1970), Offe/ Hinrichs (1977), Sadowski (1981), Mincer/ Ofek (1982), Mincer (1984), Shapiro/ Stiglitz (1984), Mertens (1997), Lazear (2003).

Die grundlegenden Motivationen der Forschungsarbeiten zum Thema sind vielfältig, lassen sich im Zuge einer Verallgemeinerung jedoch auch auf die Suche nach Formen und Entwicklungen des Wandels von Erwerbsarbeit zurückführen. Versucht man einen Überblick über die Fragen zu bekommen, deren Beantwortung sich die Forschung widmet, lassen sich folgende Überlegungen anstellen:

Als ein möglicher Ausgangspunkt bietet sich ein Geburtstag an, der 25. Geburtstag des Personalcomputers. Der Computer hat nicht nur selbst enorme Verbreitung gefunden, sondern mit ihm auch das Internet und die (Debatte um) Globalisierung, und zwar die Globalisierung von Risiken und Chancen, die auf die Organisation der Erwerbsarbeit auf dem heimischen Arbeitsmarkt zurückschlägt, mal mehr individuelle Betroffenheit hervorrufend, mal weniger (vgl. z.B. Beck 1986; Erlinghagen/Knuth 2004). Die Arbeitnehmer sind den hierdurch neu entstandenen und entstehenden Risiken meist in Formen eines höheren Leistungsdrucks, einer höheren Leistungsintensität und einer höheren Unsicherheit ausgesetzt, und sei es nur deshalb, weil sie eine gestiegene Verantwortungsübernahme zeigen müssen, diese jedoch nicht bewältigen können (vgl. z.B. Kratzer 2003). Dies lässt sich auch als gesteigener Wettbewerb um den Arbeitsplatz begreifen, der zwar nicht unter Kollegen, doch zwischen Arbeitnehmer und Umweltbedingungen ausgetragen wird. Die Folgen gehen wieder über in die Lebenswelt, in die Gesellschaft. Dort entstehen Fragen, die sich auf die (Selbst)Beschreibung der Gesellschaft beziehen, auf die der Gesellschaftsmitglieder und ihrer Beobachter (vgl. z.B. Giddens 1996a, 1996b; Luhmann 1999; Rose 2000; Fach 2000;). Eine von diesen interessiert im Vorliegenden besonders: Angenommen, es lassen sich Tendenzen von Individualisierung und Subjektivierung in der Lebenswelt beobachten, die als Driften, als Desynchronisation beschrieben werden können (vgl. Sennett 2006) und diese sind Ausdruck grundlegender Unsicherheit, Hilf- und Orientierungslosigkeit auf der Basis nicht mehr mittel- bis langfristig strukturierbarer Lebensentwürfe. Mithin fehlt es auf dieser Ebene an einem Halt, einem Maßstab, an einem stabilen Punkt, von dem aus eine Strukturierung von z.B. Biographieentwürfen gelingen könnte. Wo ist die Kontinuität im Wandel, der Maßstab, anhand dessen sich überhaupt erkennen lässt, dass ein Wandel stattfindet?

Der Anlass für die vorliegende Untersuchung ergibt sich somit einmal aus den an anderen Stellen dokumentierten Beobachtungen von gesellschaftlichen Veränderungen, für die Beschleunigungsvorgänge verantwortlich sind und die beispielsweise in Phänomenen wie dem der Desynchronisation sichtbar werden. Darüber hinausgehend bezieht die Abhandlung ihre wesentliche Motivation aus dem relativen Unbehagen, dass es mit fortschreitender gesellschaftlicher Entwicklung scheinbar immer schwieriger wird, bereits während des Ablaufs der zugehörigen Prozesse mögliche Endpunkte, Ergebnisse oder Folgewirkungen vorherzusagen oder anzugeben. Es wird davon ausgegangen, dass sich aus der Betrachtung von in Betrieben organisierter abhängiger Erwerbsarbeit Möglichkeiten ergeben, dieses Unbehagen zumindest teilweise zu dämpfen. Das heißt, es scheint möglich, mit Hilfe von derzeit beobachtbaren Charakteristika, Einflüssen und Auswirkungen mit Bezug zu Erwerbsarbeitsverhältnissen auch zukünftige arbeitsweltliche und vielleicht sogar gesellschaftliche

Entwicklungen abzuleiten. Hierzu wird im Vorliegenden ein erster Schritt in Form einer Bestandsaufnahme geleistet, indem die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen unter Berücksichtigung von Arbeitszeitaspekten untersucht wird.

Die Frage nach der Kontinuität im Wandel bezieht sich in ihrer allgemeinen Form auf die Gesellschaft als solche. Der in der Abhandlung verfolgte theoretische und empirische Zugang zu ihrer Beantwortung setzt jedoch notwendig tiefer an, nämlich auf der Ebene von Erwerbsarbeit und bezieht sich auf Betriebe und Arbeitnehmer. In dieser Hinsicht ist das Untersuchungsfeld einzugrenzen. Im Vordergrund steht daher nicht mehr die allgemeine Frage nach dem Ort, an dem Kontinuität greifbar wird. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass es lohnenswert scheint, die Erwerbsarbeit selbst sowie stärker noch die Teilhabe an ihr zu betrachten. Von besonderem Interesse sind demnach Entwicklungen und Zustände, die in Betrieben für einzelne Arbeitnehmer und ihre Arbeitsverhältnisse relevant sind. Aus diesem Grund wird für die empirischen Analysen eine Datenquelle verwendet, mit deren Hilfe Beschreibungen und Erklärungen sowohl für Betriebe als auch für Individuen vorgenommen und ermittelt werden können. Dies wird möglich, weil der sogenannte LIAB-Datensatz³ Informationen über betriebliche Merkmale sowie über individuelle Merkmale der Arbeitnehmer bereithält. In Abhängigkeit des LIAB-Datensatzes ergeben sich zwei weitere motivationale Aspekte: Zum einen ist diese Datenquelle in der hier verwendeten Form bislang noch nicht zur empirischen Forschung genutzt worden. Mit Hilfe einer früheren, etwas anders gestalteten Variante konnten dagegen bereits interessante Ergebnisse mit Bezug zur Beschäftigungsstabilität ermittelt werden wie beispielsweise, „dass vor allem interne zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten keinen (ausreichenden) Schutz vor numerisch-externer Flexibilität bieten (...)“ (Grotheer et al. 2004: 142). Zweitens zeigt der Durchgang durch die Forschungsliteratur, dass der direkten Beziehung zwischen individueller Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit bislang, wenn überhaupt, dann nur wenig Aufmerksamkeit zuteil wurde (vgl. z.B. Schasse 1991). Diesbezüglich stellt sich die Frage, ob der hier verwendete Datensatz genügend Potenzial besitzt, der empirischen Erforschung dieser Beziehung dienlich sein zu können. Im Ergebnis wird sich zeigen, dass eine positive Antwort auf diese Frage gegeben werden kann. Allerdings werden für den detaillierten und sehr tief gehenden Zugriff auf das empirische Verhältnis von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit mit Hilfe dieser Datenbasis vergleichsweise hoch entwickelte Methoden zum Beispiel der Ökonometrie benötigt, für die im Vorliegenden lediglich Vorbereitungsarbeiten in Angriff genommen werden können. Insbesondere der empirische Teil der Abhandlung ist daher in der Lage, z.B. das Forschungsfeld für eine zukünftig stärker an der Beschäftigungsstabilität orientierte Arbeitszeitforschung zu eröffnen bzw. zu erweitern. Mithin können die folgenden Ausführungen auch in dem Sinne verstanden werden, dass sie sich auf die erstmalige Anwendung eines neuartigen LIAB-Datensatzes beziehen; dass sie darauf abzielen, einen Datensatz grundlegend auf seine Tauglichkeit für die empirische Arbeitsmarktforschung zu testen.

3. Dabei handelt es sich um einen „Linked-Employer-Employee“-Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (vgl. z.B. für ähnliche Datensätze Alda/ Bender/ Gartner 2005a).

Wenn man davon ausgeht, dass die Erwerbsarbeit selbst auch eine gewisse Stabilität in der Lebenswelt ermöglichen kann, weil sie nicht nur Einkommen und Wohlfahrts-teilhabe, sondern eben auch eine, zumindest kurzfristige, Planbarkeit des Lebens liefert, dann wäre es doch vorteilhaft für individuelle Lebensentwürfe, wenn diese Quelle für Stabilität erhalten bleibt. Das Problem besteht jedoch genau darin, dass es ebenso die Organisation der Erwerbsarbeit ist, die als Auslöser von Individualisierung und Leistungsdruck etc. auftritt und daraufhin die Lebenswelt beeinflusst (vgl. Kratzer 2003; Sauer 2005). Wie also kann Erwerbsarbeit zugleich zu einem Haltepunkt werden? Es läuft darauf hinaus, dass das Vorhandensein einer Erwerbsarbeit, das Innehaben eines Arbeitsplatzes für grundlegende Stabilität sorgen kann, während die Organisation von Tätigkeiten und Aufgaben wiederum Unsicherheit und Leistungsdruck verursachen können. Mithin geht es im Vorliegenden in erster Linie um den Erhalt von Erwerbsarbeit per se.

Dieser Erhalt drückt sich bestenfalls in einer hohen oder den individuellen Wünschen bzw. Bedürfnissen zumindest angemessenen Beschäftigungsstabilität aus. Weiterhin kann davon ausgegangen werden, dass die Arbeitszeit und deren Flexibilisierung einen nicht unerheblichen Beitrag zur Bereitstellung von Beschäftigungsstabilität leisten (vgl. z.B. Carstensen 2000a). Der grundlegende und damit auch auf der gesellschaftlichen Ebene relevante Zusammenhang ist demnach jener, in dem Leben stabilisiert wird, weil Arbeitszeit flexibilisiert wird. Davon lässt sich im Vorliegenden jedoch lediglich ein Teilaspekt betrachten: Die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen mit Hilfe von Arbeitszeitflexibilisierung innerhalb betrieblicher Organisation von abhängiger Erwerbsarbeit. Dies geschieht in Thesenform, d.h. es wird eine Kernthese aufgestellt, die besagt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit einen nicht unerheblichen Beitrag zur Stabilisierung von Beschäftigung leistet.

Lässt sich herausstellen, dass die Beschäftigungsstabilität (auch) vom Grad der Flexibilisierung der Arbeitszeit abhängt, wäre dies ein Beleg für die Kontinuität im Wandel, denn die Flexibilisierung selbst stellt eine Abkehr von Stabilität dar, allerdings Abkehr von der Routine und der Strukturiertheit der Organisation der Arbeitsaufgaben. Mithin wird der Aufgabenteil der Erwerbsarbeit flexibilisiert, während sie als Ganzes stabilisiert wird. Die damit prospektiv zurückgehende individuelle Unsicherheit über die arbeitsweltliche Zukunft kann Zeiten und Räume oder besser: Planungsgewinne für die Aufgaben der Lebenswelt generieren. Es besteht jedoch das Problem, dass sich die hier gemeinte Stabilisierung über Flexibilisierung eher abstrakt auf das Vorhandensein eines Arbeitsplatzes bezieht, jedoch faktisch auch eine Flexibilisierung der Lebenswelt verursachen kann. Wenn Arbeitsbeginn und -ende so flexibel sind, dass sie von Tag zu Tag unterschiedlich ausfallen, kann es sein, dass die Stabilität des Vorhandenseins eines Arbeitsverhältnisses nicht wirklich nutzbar ist, weil sich die Lebenswelt und ihre Aufgaben und Verpflichtungen nicht synchronisieren lassen. Vielleicht ist das der Grund, warum flexible Arbeitszeiten nicht von jedem Betrieb und jeder Beschäftigten genutzt werden (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004). Vielleicht ist der Preis für die (Re-)Synchronisation zu hoch. Immerhin ist es

einfacher, in starren Grenzen zu planen, wie es beim Normalarbeitsverhältnis möglich ist (vgl. Mückenberger 1989).

Damit ist angesprochen, welche Beziehung zwischen der Arbeitszeit und der Beschäftigungsstabilität angenommen wird: Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit kann stabilisierend auf die Beschäftigungsdauer wirken. Dies geschieht jedoch nicht absolut, sondern relational zu bestimmten Rahmenbedingungen, denn nicht jede Arbeitszeit lässt sich flexibilisieren⁴ wie auch nicht jeder Arbeitsplatz bzw. die Verrichtung jeder Tätigkeit oder jeder Arbeitsaufgabe von der gewählten Arbeitszeitform⁵ direkt und ohne Vermittlung abhängig ist. Eine Aufgabe wird also sein, diese Rahmenbedingungen zu beschreiben und ihre Wirkungsweise für den Zusammenhang von Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität zu erklären.

Es scheint zunächst von Vorteil, die zugrunde liegende Argumentation und Motivation zusammenfassend vorzustellen.

Die Prozesse der Arbeitsteilung und der Rationalisierung, die ohnehin schon immer Bestandteile der kapitalistisch-industriellen abhängigen Erwerbsarbeit waren, haben durch die Öffnung von Märkten, die Zunahme an Kommunikationsmöglichkeiten und auch den Wegfall von Betriebsgrenzen⁶ neue Anforderungsschübe erfahren. Die dafür verantwortliche Beschleunigung⁷ des technischen und auch sozialen Wandels greift nicht nur auf die Betriebe, sondern ebenso auf die Erwerbstätigkeiten über und kommt nicht allein. In ihrem Fahrwasser⁸ bringt sie die Beschleunigung des Lebenstempos mit und verändert althergebrachte Vorstellungen und Zuschreibungen von Zeit.

Der Ort, an dem dies im Fortgang der Überlegungen geschieht, ist zunächst der Betrieb als Einheit,⁹ in dem Arbeitsprozesse und Erwerbsarbeit organisiert werden. Hier finden die erwähnten Anforderungsschübe ihre erste Angriffsfläche, indem sie auf Marktchancen von Produkten und Leistungen, auf die Absatzerwartungen von betrieblichen Verantwortlichen und, in Abhängigkeit von deren Handlungsmöglichkeiten und -fähigkeiten, schließlich auf einzelne Arbeitsverhältnisse Einfluss neh-

4. Man denke hierbei an individuelle Arbeitszeiten, die direkt mit Maschinenlauf- oder Kunden- und Patientenansprechzeiten in Verbindung stehen.
5. Hier sind insbesondere Tätigkeiten zu nennen, die beispielsweise auf Projektbasis oder in der freien Handelsvertretung, im Direktverkauf geleistet werden.
6. Man denke hierbei nur an die Konjunktur von „virtuellen“ Auktions- und Warenhäusern im Internet. Ein anderes Beispiel stellen sogenannte *Global Player* dar, die ihre Unternehmensteile global verteilt haben und mit Hilfe moderner Kommunikationselektronik dennoch in der Lage sind, Datums Grenzen zu überwinden und sich nahezu „just-in-time“ zu organisieren und auch zu produzieren. Die weitaus problematischere Auflösung bzw. Verlagerung von Betriebsgrenzen findet sich dagegen wohl eher in der Heimarbeit auf Projektbasis und in Vertrauensarbeitszeit. Auf diese Weise hat sich der Betrieb auf den Haushalt ausgedehnt.
7. „Die Geburtsstunde der Moderne, ... war die Emanzipation der Zeit vom Raum, die am Beginn des Beschleunigungsprozesses steht: Durch die Einführung der mechanischen Uhr und später der standardisierten Zeit emanzipiert sich diese gegenüber dem Ort - sie lässt sich von da an unabhängig von den Qualitäten des Letzteren angeben“ (Rosa 2005: 62).
8. Offen wäre die Kausalitätsfrage, d.h. welcher Beschleunigungsprozess welchen anderen ebenfalls beschleunigt, wenn nicht eine ganz andere Kausalität zugrunde liegen würde: Bevor technische, soziale oder Lebenstempobeschleunigung auftreten konnte, gab es bereits Beschleunigungserfahrungen und -sehnsüchte: „[Es] waren die sich aus dem Auseinanderfallen von historischem Erfahrungsraum und Erwartungshorizont entwickelnde Ungeduld der Aufklärung und die damit verknüpften Ideen der »verspäteten Vernunft«, des Fortschritts und der beschleunigbaren Geschichte konstitutive Voraussetzungen für die nachfolgenden Triumphe der Naturwissenschaften und der industriellen Revolution“ (Rosa 2005: 86).
9. Der Begriff des Ortes erweist sich hier auch als Metapher oder als Erinnerung an alte Zeiten, wie der Verweis auf die verschwindenden Betriebsgrenzen deutlich macht.

men. Dieser Einfluss ist freilich in der letzten Vergangenheit zumeist kein positiver gewesen. So gab es bislang nie gekannte Zuwächse an Arbeitslosigkeit, wobei sich womöglich erschreckender eine weitere Entwicklung eingestellt hat: Die Ausdifferenzierung von Chancen bzw. Nicht-Chancen wurde scheinbar ebenso von der Beschleunigung erfasst, sodass Ungleichheitsrelationen¹⁰ immer deutlicher zutage treten. Wenn technischer oder technologischer Wandel die Nähe zu Qualifikation und Bildung suchen, überrascht es einerseits nicht, dass jene, die nicht in übermäßigem Besitz dieser Güter sind, sich auf der Verliererseite wiederfinden. Andererseits überrascht es dann schon, dass sie überhaupt dorthin gelangen konnten. Das ließe darauf schließen, dass es Kompatibilitäten zwischen Technologie und höherer Qualifikation oder Bildung gibt, die sich ebenfalls entwickelt haben, sozusagen in einer interdependenten Abhängigkeitsbeziehung. Vor dem Hintergrund, dass es sich zwar um eine Beschleunigung, jedoch nicht um einen Schock handelt, mit dem der technologische Wandel von heute auf morgen plötzlich in die Betriebe und auch in das Leben Einzug hielt, wäre die Frage zu stellen, wie es passieren konnte, dass bestimmte Beschäftigtengruppen immer stärker aus der Arbeitswelt gedrängt wurden. Es scheint ja nicht so zu sein, als wäre die Entwicklung nicht zumindest erahnbar gewesen.¹¹ Warum haben sich dann nicht gegenläufige Prozesse in Gang gesetzt oder wurden ebenfalls, wenn nötig mit institutioneller Gewalt, beschleunigt? Wenn man eine solche Frage und den dazu gehörigen Kontext eröffnet, könnte sogleich gefragt werden, wieso trotz allen Fortschritts neben den geringer Qualifizierten auch Frauen und ebenso Ältere¹² zur Gruppe der von der Beschleunigung des technischen Wandels erzeugten Bugwelle an die Ränder der Arbeitswelt Gespülten zählen (müssen)? Nun, wenn Antworten auf diese Fragen gefunden worden wären, könnte ihre rasche Umsetzung ebenfalls angenommen werden. Immerhin, es hat Versuche gegeben, die Situation zu entschärfen bzw. in diesem Fall besser: wieder zu beschleunigen. Das mag paradox klingen und beruht auf folgender Idee: Wenn man so möchte, kann man die Beobachtungen der sich aus dem Fortschritt ergebenden Möglichkeiten zu einer immer stärker intensivierten Produktion oder Leistungserstellung als direkten Ausdruck der Beschleunigung auffassen. Die zunächst auf Einzelbetriebe und dann auf die Fläche ausgedehnten Versuche und Umsetzungen der Verkürzung von Arbeitszeiten unter der Annahme eines gelingenden „work-sharing“ könnte man diesbezüglich als Ausweitung von Beschleunigung begreifen, weil sie im Grunde dazu dienen sollten, mehr Personen in den Beschleunigungsprozess zu integrieren.¹³ Der hier verwendete Begriff von Beschleunigung bringt die von den technischen Möglichkeiten instand gesetzte Möglichkeit zum Ausdruck, in gleicher Zeit mehr zu tun oder zu leisten als früher bzw. in kürzerer Zeit die gleiche Leistung zu erzielen; mithin die Leistungen der Vergangenheit heute schneller zu erledigen, Geschwindigkeit aufzubauen und nicht zuletzt: Räume zu verkleinern. Dort, wo kleinere Räume sind,

10. Soziale Ungleichheit finden wir dort, wo Personen aufgrund ihrer Position in „sozialen Beziehungsgefügen“ vom Wohlstand einer Gesellschaft regelmäßig weniger als andere erhalten. Hierbei kommt dem Einkommen eine wesentliche Bedeutung zu (vgl. Alda 2006: 3).

11. Siehe G. S. Beckers Überlegungen zum Humankapital aus dem Jahre 1964.

12. Angesichts der demographischen Entwicklung sollte man diesbezüglich wohl eher von „mittelalten Personen“ reden.

13. Zu den Ergebnissen des work-sharing vgl. z.B. Hunt (1999), Schank (2003a), Heckmann/ Schank (2004).

ist dann natürlich Platz für ein vermehrtes, konzentriertes Nebeneinander von Räumen. Wie findet man sich zwischen diesen noch zurecht? Die Ohnmacht vor der Geschwindigkeit findet dann zum Beispiel ihren plastischen Ausdruck im „rasenden Stillstand“ oder einfach in mangelnder Synchronisationsfähigkeit, in Desynchronisation (vgl. z.B. Rosa 2005; Sennett 2006).

Arbeitsweltlich gesehen und abgewandt von der exkludierenden Seite der Beschleunigung, hat sich scheinbar auch durchgesetzt, dass die mit Friktionen¹⁴ ausgestatteten Anpassungsbedarfe immer schneller als Antwort auf die Frage nach dem „Warum?“ für Entlassungen fallen. Auch das bringt dieser beschleunigte Wandel mit sich: Man überlässt der Gesprächspartnerin die Zeit, ihre Interpretation selbst und grundlegend aufzubauen, zu analysieren und zu bewerten, und zwar nachdem die Kommunikation schon längst vorbei ist. Das meint, die Sprache hat sich der Zeit angepasst und funktioniert auch als symbolische Übersetzung von Beschleunigung recht gut, zumindest wenn man in Besitz des entsprechenden Dechiffrierprogramms ist und weiß, was man mit Codes wie „Anpassungsbedarf“ anzufangen hat.¹⁵

Wie dem auch sei, der Betrieb ist der Ort, an dem zumindest sehr viele Fäden zusammenlaufen, die wiederum stetig schneller zusammenzulaufen scheinen.¹⁶ Was bringt aber die Beschleunigung mit sich, außer noch mehr oder andersartige Beschleunigung?

Für einen Großteil der Beschäftigten wohl in erster Linie Unwissen und darauf beruhende Unsicherheit über ihre zukünftige und in diesem Zusammenhang berufliche bzw. arbeitsweltliche Situation, auch deshalb, weil nicht für alle Arbeitnehmer die Zahl der möglichen Zukünfte, der Möglichkeitsraum zugenommen, sondern auch abgenommen hat. Es gibt aber durchaus einen nicht unerheblichen Teil, der sich mit dem Beschleunigungsprozess, mit dem Wandel zu arrangieren weiß, wenn er nicht gar selbst als Beschleuniger auftritt.¹⁷ Wie oben bereits gezeigt wurde, gehören dazu aller Wahrscheinlichkeit nach nicht die geringer qualifizierten Beschäftigten, (alleinerziehenden) Frauen und älteren Personen.

Zeit ist zur alles bestimmenden Größe in der Arbeitswelt geworden, meint Weidinger (1997) und spielt darauf an, dass eigentlich und ursprünglich die Aufgabe und deren Erledigung im Vordergrund standen. Nun, man kann es auch anders sehen: Zeit ist die Variable der Gleichung, während die Leistung fix ist oder zumindest konstant zu sein hat. Die Ergebnisorientierung der Arbeitsorganisation ist nur scheinbar von der Zeit überlagert worden, und zwar genau deswegen, weil die Beschleunigung alle Aufmerksamkeit auf sich zieht, auch wenn dies nicht immer bewusst wird. Unbestritten ist, dass die Zeit ein wesentlicher Wirtschafts- und Wettbewerbsfaktor

14. Meist entsteht bei der Reibung keine Wärme oder zumindest nicht nur. Vielmehr zerfließt Raum, nämlich Raum für Arbeitsplätze. Auch dieser Raum wird letztlich und scheinbar durch die Beschleunigung der Sequenz aufeinanderfolgender Anpassungsbedarfe so stark verkleinert bis er gänzlich verloren ist, und mit ihm die Zeit.

15. Auch hierfür sind wiederum geschrumpfte Räume mit verantwortlich. Man bedenke nur den begrenzten Platz einer nicht ohne Grund so benannten Kurznachricht auf einem Handydisplay.

16. Natürlich gibt es gerade auch im Bereich der Organisation von Erwerbsarbeit noch einige, von der Beschleunigung verschont gebliebene Refugien des Stillstands oder zumindest solche, die sich nicht beschleunigen lassen. Aber wer weiß, womöglich ist z.B. Gentechnik in der Lage, die Saisonabhängigkeit der Landwirtschaft aufzulösen.

17. Hierzu gehören die sogenannten „Arbeitskraftunternehmerinnen“ (Voß/ Pongratz 1998; Voß 1998) oder die „Teilselbständigen“ (Bonß 2002).

ist und auch bleiben wird.¹⁸ Aber die „Zeit verliert als Maß der Arbeit und ihrer Bewertung und damit als Grundlage der Normierung menschlicher Arbeitsleistung, als »Zeitwirtschaft«, offensichtlich an Bedeutung. Auch die Kontrolle und Regulierung der Zeit im fordistischen Zeitregime als unmittelbarer Taktgeber der Arbeitsverausgabung und als Steuerungsgröße des Personaleinsatzes tritt in den Hintergrund“ (Sauer 2005: 156).

Auch diese Einschätzung scheint ein wenig über das andere Ende der „Zeitbedeutungsskala“ hinauszugehen.¹⁹ Welche Bedeutung die Zeit tatsächlich hat, lässt sich quantitativ zumindest messen, qualitativ erkennt man es an den mittlerweile über 30-jährigen Bemühungen der Gewerkschaften, eine Zeitpolitik zu betreiben, die den Beschäftigten und ihren lebensweltlichen Gebundenheiten zumindest keine Nachteile bereitet.²⁰ Die aktuelleren Streikbewegungen hatten ja die Arbeitszeit, zumindest vordergründig, zum Anlass. Man mag auch hier Zweifel hegen und subtiler im Hintergrund wirkende Faktoren ausmachen. Zu nennen wären insbesondere zwei: die Lohnzahlung und die Dauerhaftigkeit der Lohnzahlung, also auch die Beschäftigungsstabilität. Interessanterweise drehten sich die letztgenannten Auseinandersetzungen um eine Verlängerung der Arbeitszeit, nachdem in der Vergangenheit Arbeitszeitverkürzungen in aller Regel kostengünstiger durchgesetzt werden konnten, d.h. es fielen immerhin keine Zahlungen von Streikgeldern für die von einer Arbeitszeitverkürzung betroffenen Beschäftigten an, und das waren nicht wenige. Im Gegenteil dazu hatten es die Gewerkschaften geschafft, die Beschäftigten mit Tariflohnsteigerungen zu belohnen. Das hat wiederum zwei Sachverhalte deutlich gemacht: Einmal wurde so die Chance für den Aufbau zusätzlicher Beschäftigung beinahe von vornherein unterminiert, weil die Arbeitskosten mit dem gesunkenen Arbeitsvolumen nicht ebenfalls und angemessen²¹ gesunken waren (vgl. Hunt 1999). Daneben war es auch Ausdruck davon, dass es für die Gewerkschaften einfacher war und ist, mit Hilfe der Arbeitszeit auch Lohnverhandlungen zu führen. Ein interessanter Punkt hierbei ist, dass die Betriebe nicht allzu großen Widerstand geleistet haben. Womöglich lässt das darauf schließen, dass mehr zu holen gewesen wäre. Abgesehen von derartigen Spekulationen, die sich zudem beim „Was-wäre-wenn“ in der Vergangenheit aufhalten, kann dennoch nicht unterschlagen werden, dass die Zeit immer noch eine nicht unerhebliche Rolle spielt, und zwar ganz egal, ob sie nur als Mittel oder zusätzlich auch als Zweck gebraucht wurde.

Festzuhalten bleibt, dass die Zeit im Allgemeinen sowie für die vorliegende Untersuchung von wesentlicher Bedeutung ist. Die theoretische wie empirische Betrachtung beschränkt sich jedoch auf jenen Teil der Zeit, der mit Erwerbsarbeit verbracht

18. Wir hatten bereits die Prozessorientierung des „just-in-time“ angesprochen (vgl. auch Sauer 2005).

19. Sie hat allerdings auch ihre Berechtigung in manchen oder vielleicht sogar mehr Teilbereichen. Als Beispiel käme zunächst die bereits erwähnte Heim-Arbeitszeit in Betracht, also nicht die Haushaltsarbeitszeit, sondern die von Arbeitgebern mit der Erfüllung einer Leistungsnorm belegte Zeit. Ein weiteres Beispiel findet sich in der Auflösung starrer bilateraler Arbeitsbeziehungen durch die Einbeziehung von Kunden als dritter Partei mit überwachender und auch bewertender Funktion (vgl. Voss-Dahm 2001).

20. Streeck (2001) konstatiert beinahe erstaunt die Stabilität des deutschen Systems der industriellen Beziehungen, sieht aber Tendenzen für deren Privatisierung von Beteiligungsrechten, für ihre Verbetrieblichung und einer über die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen vollzogenen Integration in die Arbeitsorganisation.

21. Was auch immer ein angemessener Wert für die Höhe der Arbeitskosten sein könnte. Aus betrieblicher Sicht wahrscheinlich eine Null.

wird. Demnach lassen sich andere Zeiten finden, die zusammengenommen als „Eigenzeit“ bezeichnet werden können. Hierzu gehören die Heimarbeitszeit als Zeit, die mit Heim- oder Haushaltsarbeit verbracht wird, ebenso die Freizeit, in der soziale und familiäre Kontakte und Beziehungen gepflegt werden und auch Mobilzeiten, die quasi inhaltsleer der Überbrückung von Räumen dient. Es ließe sich demgegenüber z.B. eine Sozialzeit beschreiben, unter die im Wesentlichen die Arbeitszeit sowie die Freizeit subsumiert werden können.

Die Arbeitszeit ist der vordergründig interessierende Forschungsgegenstand, dem sich unter anderem die empirischen Analysen widmen. Hierbei wird nicht nur ihre starre Form, die Normalarbeitszeit, zur Debatte stehen, sondern hauptsächlich die Abweichungen von dieser in Form einer Flexibilisierung von Arbeitszeit.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit kann als personalstrategisches Instrument dienen, um das Arbeitsvolumen sich ändernden Umweltbedingungen, zum Beispiel hervorgerufen von Schwankungen auf Produkt- und Absatzmärkten, anzupassen. Für die Betriebe bedeutet das einerseits, entsprechende Instrumente in die Personalstrategien zu implementieren, andererseits bietet sich mit dieser Art der Anpassung die Möglichkeit, relativ neutral gegenüber den quasi-fixen Kosten der Beschäftigung operieren zu können. Dadurch, so die Vermutung, können Entlassungen verhindert und die Beschäftigungsstabilität gesichert und erhöht werden.

Es handelt sich bei der Arbeitszeitflexibilisierung demnach um eine Arbeitskräftestrategie, die in eine betriebliche Strategie eingebunden ist. Hierbei umfasst eine Arbeitskräftestrategie die Gesamtheit der betrieblichen Strukturen, Politiken, Maßnahmen, die sicherstellen, dass dem Betrieb die zur Realisierung seiner Globalstrategie benötigte Arbeitskraft und somit Arbeitsleistung zu akzeptablen Kosten zur Verfügung stehen. Die Globalstrategie ist zugleich die betriebliche Strategie, die bewusst zielgerichtetes und explizites Handeln betrieblicher Akteure sowie Aktivitäten, Maßnahmen, Politiken betrieblicher Instanzen und die ihnen zugrunde liegenden strukturellen Handlungspotenziale organisatorischer, finanzieller, technischer, personeller und sonstiger Art als integrale Bestandteile beinhaltet. Sie richtet sich auf alle Bedingungen, die für die Existenz und Rentabilität eines Betriebes in irgendeiner Weise von Bedeutung sind und schließt alle Formen ein, mit denen sich ein Betrieb mit diesen Bedingungen auseinandersetzt (vgl. Lutz 1987: 19 f.).

Nach Lutz (a.a.O.: 21 ff.) lassen sich anhand dieser Strategien Arbeitskräftesysteme beschreiben, denen drei Grunddimensionen gemeinsam sind: das Binnenverhältnis mit Bezug auf die Nutzung von Arbeitskraft; das Außenverhältnis, in dem festgelegt ist, wie das Binnenverhältnis aufrechterhalten werden kann; der Zeithorizont der Vermittlung zwischen Binnen- und Außenverhältnis.

Dabei verfolgt ein Betrieb mit seiner betrieblichen Strategie drei grundsätzliche Ziele, die wiederum bestimmten Einschränkungen unterliegen. Zunächst geht es um die Rentabilität, d.h. Kosteneffizienz; auch spielen Planbarkeit und Vorhersehbarkeit eine wichtige Rolle. Im Angesicht sich wechselnder Marktbedingungen, ändernder gesetzlicher oder tariflicher Regelungen besteht schließlich ein weiteres wesentliches Ziel in der Aufrechterhaltung von Flexibilität, mithin Anpassungsvermögen (vgl.

Osterman 1987). Die Beschränkungen, an denen ein Betrieb die zu wählende Strategie ausrichten muss, rühren aus der eingesetzten Technik oder Technologie, der eingesetzten Arbeitskraft, aus der sich im Betrieb entwickelten oder noch zu entwickelnden Sozialstruktur und aus institutionellen Rahmenbedingungen wie auch aus der gewünschten Art der Betriebsführung (vgl. a.a.O.).

Je nachdem, welche betriebliche Strategie gewählt wird, lassen sich die dann ebenfalls gewählten Personalstrategien zu idealtypischen Beschäftigungs(sub)systemen zusammenfassen (vgl. a.a.O. oder auch Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004). Die Beschäftigungssysteme lassen sich als Teilarbeitsmärkte verstehen, und können in ihren aktuelleren Fassungen als Reaktion auf den empirisch ersichtlichen Wandel der Erwerbsarbeitsorganisation und der Betriebsstrukturen verstanden werden. Die alten Segmentationslinien, die noch abgrenzend konstitutiv für interne/ externe bzw. primäre/ sekundäre Teilarbeitsmärkte oder auch den Jedermanns-Teilarbeitsmarkt, den berufsfachlichen und den betriebsinternen Teilarbeitsmarkt waren, scheinen nicht mehr vollständige Gültigkeit zu besitzen und werden durch neuere ersetzt (vgl. für einen Überblick über Segmentationsansätze Sesselmeier/ Blauermeier 1997).

Ein solches Beschäftigungssystem, voraussichtlich eines mit starker interner Ausrichtung der Personalstrategie, könnte sich der Flexibilisierung der Arbeitszeit gewidmet haben, um exogenen oder endogenen Einflüssen mit einer Änderung des Arbeitsvolumens zu begegnen. Die Spaltung des Arbeitsvolumens in Arbeitskraft und Arbeitszeit und die darauf folgende Anpassung lediglich der Zeitkomponente impliziert jedoch, dass die Arbeitskraft, d.h. die Anzahl der Beschäftigten konstant bleibt. Die grundlegende Idee der internen Flexibilisierung via Arbeitszeit ist somit eine zweistufige: Zunächst wird eine Produktionsfunktion separiert und daraufhin lediglich die Arbeitszeit in ihrer Dauer verändert. Flexibilisierung umfasst aber auch die Veränderung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit in Bezug auf einen Tag, einen Monat oder ein Jahr. Allerdings sind nicht alle flexiblen Arbeitszeitformen geeignet, mehr als einen Aspekt der Arbeitszeit zu variieren. Ausgehend von einer Normalarbeitszeit von 8 Stunden je Tag an 5 Tagen in der Woche, kann beispielsweise der Einsatz von Überstunden zwar die Normalarbeitszeit in ihrer Dauer verändern, jedoch nicht deren Lage oder Verteilung. Um alle Parameter zu variieren, bieten sich Arbeitszeitkontenlösungen an.

Somit ergibt sich eine Reihenfolge der Arbeitszeitflexibilisierung, die in Abhängigkeit der Variationsmöglichkeiten gestaltet ist, die Formen der Arbeitszeitflexibilisierung einem Betrieb bieten. Um zu betonen, dass einem Einsatz von flexiblen Arbeitszeiten personalstrategischen Entscheidungen zugrunde liegen, werden im Vorliegenden Arbeitszeitsysteme vorgestellt, die mit je spezifischen Strategien einhergehen. Konkret gehen in die Analysen starre Arbeitszeitsysteme, traditionell-flexible Arbeitszeitsysteme und progressiv-flexible Arbeitszeitsysteme ein.

Weil ein Betrieb mit dem Einsatz von progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen in der Lage ist, sowohl kurzfristigen als auch mittel- bis langfristigen Anpassungsbedarfen zu begegnen, erscheinen sie im Vorliegenden als am besten geeignet, die Beschäftigung zu stabilisieren. Dem entsprechend ist die erste Kernthese formuliert, die besagt, dass mit steigendem Grad der Flexibilisierung die Beschäftigungsstabilität

steigt, weshalb in einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem die Beschäftigungsstabilität vergleichsweise höher als in anderen Arbeitszeitsystemen sein sollte.

Die Beschäftigung stabilisierende Funktion von flexiblen Arbeitszeitsystemen ist weder voraussetzungslos noch muss sie zwangsläufig gegeben sein. Demnach ist angebracht, Bedingungen zu formulieren, unter denen mit der gewünschten Auswirkung auf die Stabilität zu rechnen ist. Hierzu gehört in erster Linie, dass die für die Verrichtung der Tätigkeiten auf einzelnen Arbeitsplätzen mindestens vorgegebenen Normarbeitszeiten (progressiv-)flexibilisierbar sind. Hängt die Arbeitszeit z.B. direkt von Maschinenlaufzeiten ab und kann von diesen nicht entkoppelt werden, bestehen nur geringe Chancen, eine Flexibilisierung mittels der Einführung und Nutzung von Arbeitszeitkonten durchzuführen. Zumindest könnte angezweifelt werden, dass das Flexibilisierungspotenzial einer unter dieser Voraussetzung installierten Kontenlösung vollständig ausgeschöpft werden kann. Insbesondere Gleitarbeitszeiten oder versetzte Arbeitszeiten blieben als Formen der Variation der Lage und Verteilung von Arbeitszeiten ungenutzt, wenn nicht zugleich Personalkosten variiert würden, weil zusätzliches Personal eingestellt oder vorandenes entlassen werden muss.

Gleichfalls und zusätzlich zu den Personalkosten sind seitens der Betriebe weitere Kosten zu berücksichtigen, die beispielsweise anfallen, weil elektronische, computerbasierte Arbeitszeiterfassungssysteme installiert und überwacht werden müssen. Auch die Dokumentation und die Auswertung der auf den Konten bilanzierten Abweichungen der individuell tatsächlich geleisteten von vorgegebenen Regelarbeitszeiten verursachen Kosten, die nicht von jedem Betrieb in gleicher Weise getragen werden können.

Für die Beschäftigten birgt die Flexibilisierung qua Arbeitszeit immer auch die Gefahr, Lohnverzichte hinnehmen zu müssen. Unter Rentabilitätsaspekten scheint es aus alltagspraktischer Sicht der Betriebe z.B. wenig sinnvoll, individuelle Arbeitszeiten zu verlängern und die zusätzliche Arbeitszeit regulär zu entlohnen, sodass die Arbeitnehmer ein höheres Wochen- oder Monatsentgelt erhalten. In diesem Fall wäre davon auszugehen, dass der Betrieb den Versuch unternimmt, die zusätzliche Arbeitszeit unentgeltlich leisten zu lassen. Eine andere Variante bestünde darin, in der Vergangenheit geleistete Überstunden in die reguläre Wochenarbeitszeit einzu beziehen, also faktisch umzubenennen. Auf möglicherweise angefallene Überstundenzuschläge könnte in der Zukunft verzichtet werden. Somit würde auch bei einer vollständigen Entgeltung der erhöhten Arbeitszeit ein Kostengewinn umgesetzt werden, weil Überstundenzuschläge wegfallen. Voraussetzung hierfür wäre jedoch, dass die entgoltenen und daher definitiven Überstunden in der Vergangenheit mehr oder minder dauerhaft und regelmäßig angefallen waren. Prinzipiell geht man jedoch davon aus, dass Überstunden kurzfristig und meist ohne Planungsvorlauf geleistet werden müssen (vgl. z.B. Hübler/ Meyer 1997).

Wenn es um Fragen der Entlohnung geht, stellt sich meist der Effekt ein, dass sie viele andere Thematiken überlagern. So ist der Fall denkbar, dass in einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem trotz der seitens eines Betriebes ausgesprochenen Beschäftigungsgarantie eine sinkende Beschäftigungsstabilität beobachtet wird. Als Er-

klärung, warum die entsprechende Kernthese offensichtlich abgelehnt werden muss, bietet sich an, dass der mit einer Beschäftigungsgarantie einhergehende Lohnverzicht die betroffenen Beschäftigten dazu bringt, eigenständig zu kündigen. Das in der Zukunft erwartete Einkommen, zu dem Überstundenzuschläge eventuell aufgrund von Haushaltsbedarfen notwendig hinzugezählt werden, fällt durch die Arbeitszeitflexibilisierung geringer aus, und seitens der Beschäftigten wird versucht, diesen Einkommensverlust durch einen Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel zu verhindern. Dass hierzu nicht alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationen in der Lage sind, scheint nachvollziehbar. Hieraus ergibt sich eine weitere Erklärung: Die Beschäftigung stabilisierende Wirkung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems entfaltet sich auch in Abhängigkeit von persönlichen Merkmalen, von denen die Qualifikation eine wichtige Rolle spielt.

Damit hängt wiederum die Kostenfrage zusammen, denn üblicherweise wird davon ausgegangen, dass die Produktivität eines Arbeitnehmers mit steigender Qualifikation ebenfalls höher ausfällt (vgl. z.B. Schank 2003b; Fitzenberger/ Kohn 2004). Je geringer die Individualqualifikation demnach ist, desto relativ teurer gestaltet sich die Beschäftigung eines entsprechenden Arbeitnehmers, weil die Produktivität relativ zu niedrig ist, um die Beschäftigungskosten zu decken bzw. zu übersteigen. Da für die Installation eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems sowie auch für die Vergabe von Beschäftigungsgarantien ebenfalls Kosten eingeplant werden müssen, wird ein Betrieb abwägen, ob die auf einem Arbeitsplatz erzielbare Produktivität ausreichend hoch ausfällt, damit die Beschäftigung unter einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitmuster rentabel bleibt. Daraus folgt, dass nicht die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer und ohne Berücksichtigung von Individualqualifikationen gleichermaßen einer progressiven Flexibilisierung zugänglich sind. Im Endeffekt können Qualifikationsaspekte erklären helfen, warum und wie die Beschäftigung in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen stabilisiert wird.

Hinzu kommt, dass unterschiedliche Arbeitszeitsysteme mit je bestimmten Personalstrategien und -politiken verknüpft sind. Sie können jeweils als Konglomerat solcher Strategien gedeutet werden. Das heißt, nicht nur Arbeitszeitaspekte spielen in Hinsicht auf z.B. Anpassungsbedarfe eine Rolle, sondern ebenso Aspekte der Leistungserhaltung bzw. der Motivation von Arbeitnehmern, Aspekte der Entlohnung und von Einstellungen und Entlassungen sowie auch solche, die mit industriellen Beziehungen in Zusammenhang stehen. Zu letzteren gehören neben anderen gesetzliche und tarifliche Regelungen zum Kündigungsschutz oder auch zur Vergabe von befristeten Arbeitsverträgen. In Zusammenhang mit dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem sind in den Betrieben vorhandene Betriebsräte von einiger Bedeutung. Sie können beispielsweise die Kommunikation zwischen Belegschaft und Betriebsleitung übernehmen bzw. beeinflussen und so den Informationsfluss nach beiden Seiten offen halten. Insbesondere bei vergleichsweise schwierigen Themen wie der Rechtfertigung von wegfallenden Überstundenzuschlägen aufgrund der Einführung von Arbeitszeitkonten können sie Aushandlungs- und Informationskosten durchaus reduzieren. Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen in einem

progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem ließe sich sodann mit Hilfe aktiv in die betrieblichen Aushandlungsprozesse eingebundener Betriebsräte erklären, denn selbst, wenn Beschäftigungsgarantien vergeben werden, bedeutet das noch nicht, dass eine solche Regelung während ihres Vollzugs nicht zu weiterem Aushandlungs- und Informationsbedarf führt.

Insgesamt lassen sich demnach mehrere Bedingungen nennen und Erklärungen geben, nach denen die Beschäftigung in einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem stabiler als in anderen Arbeitszeitsystemen ausfällt.

Bisherige theoretische und empirische Arbeiten, die sich beispielsweise mit der Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitkonten beschäftigen, sind noch vergleichsweise selten. Theoretisch hat Carstensen (1999a, 2000a, 2000b) auf der Basis eines versicherungstheoretischen Modells die Beschäftigung stabilisierende Wirkung von Arbeitszeitkonten, als Bestandteil des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems, herausgestellt. Allerdings ist dies nicht Ergebnis, sondern Voraussetzung der Einführung von Arbeitszeitkonten: Weil es für den Betrieb angesichts von unvorhersehbar bzw. kurzfristig auftretenden Anpassungsbedarfen effizienter ist, bietet er als Leistung eines impliziten Versicherungsvertrags Beschäftigungsgarantien an, und der Vertrag wird mittels der Einführung von Arbeitszeitkonten in stand gesetzt.

Eine andere Arbeit, in der ein Ergebnis zur Beschäftigungswirkung quasi als Nebeneffekt ermittelt wurde, stammt von Hunt (2000) und legt nahe, dass flexible Arbeitszeiten positiv auf die Beschäftigung wirken. Ansonsten wird meist anhand von theoretischen Plausibilitätsüberlegungen darauf verwiesen, dass nicht eindeutig abgeschätzt werden kann, ob flexible Arbeitszeiten zu Beschäftigungsverlust oder -aufbau führen (vgl. z.B. Weidinger 1997; Gerlach 2004). Diese Ergebnisse beziehen sich jedoch meist auf eine gesamtwirtschaftliche Wirkung, wobei auf der individuellen Ebene durchaus mit Stabilisierungseffekten gerechnet wird. Allerdings fehlen hierzu konkrete empirische Hinweise, denen sich die vorliegende Untersuchung ebenfalls widmet.

Ein weiteres Anliegen der Abhandlung besteht in der Überprüfung von möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigungsstabilität, die von einer Verlängerung der Arbeitszeit hervorgerufen werden, wie sie seit längerem diskutiert und auch praktiziert wird. Die forschungsleitende Frage bezieht sich hierbei verstärkt auf die Substitution von Arbeitskraft mit Arbeitszeit, die eine Arbeitszeitverlängerung insbesondere dann auslöst, wenn zwar mehr Arbeitsvolumen zur Verfügung steht, jedoch kein Mehrbedarf an Produkten. Dies dürfte in kurzer Frist meist der Fall sein, und so lautet die zweite Kernthese, dass eine (flächendeckende) Verlängerung der Arbeitszeit die Beschäftigungsstabilität senkt. In der einzelbetrieblichen Anwendung mag das anders sein, insbesondere, wenn Beschäftigungsgarantien ausgesprochen werden. Die Frage wäre jedoch einmal, wie bindend diese Garantien wirklich sind und darüber hinaus, ob die Betriebe womöglich nicht doch eher daran interessiert sind, die mit einer Arbeitszeitverlängerung unter konstantem Wochen- oder Monatslohn und damit gesunkenem Stundenlohn erzielten Kostenersparnisse als Gewinnmitnahmen zu verbuchen oder an anderer Stelle, zu reinvestieren, wo sie weder dem Warenab-

satz noch den Beschäftigten zugute kommen. Diese letzten Aspekte lassen sich empirisch jedoch nicht überprüfen.

Auch in Bezug auf die Arbeitszeitverlängerung können zunächst Bedingungen angegeben werden, die grundlegend erfüllt sein müssen, damit die betrieblicherseits gewünschten Kosteneffekte erzielt sein können. In erster Linie dürften wiederum die Normarbeitszeiten der ausgewählten Arbeitsplätze bedeutsam sein. Je höher diese ausfallen, desto geringer ist der Spielraum, die Regelarbeitszeit zu erhöhen. Gleiches gilt für möglicherweise nahezu dauerhaft anfallende bzw. seitens eines Betriebes verlangte Überstunden. Die sich zunächst anbietende Möglichkeit besteht natürlich darin, diese Überstunden zum Ziele der Arbeitszeitverlängerung umzubenennen.

Weiterhin wird einiges davon abhängen, welche Art von Produkten oder Dienstleistungen auf welchen Märkten (in- oder ausländische Märkte; Märkte im freien Handel, Verbrauchsgütermärkte oder Investitionsgütermärkte mit fest vereinbarten Lieferbeziehungen) abgesetzt werden sollen. Die Fristigkeit und Planbarkeit der Marktbeziehungen spielen hierbei eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Auf Seiten der Betriebe kann die Arbeitszeitverlängerung demnach zu einer sinkenden Beschäftigungsstabilität führen, weil sie einen Anreiz bietet, Arbeitskräfte mit Arbeitszeit zu ersetzen, wenn die zusätzliche Arbeitszeit nicht monetär entgolten wird, es also faktisch zu einer Lohnsenkung kommt. Verschärft wird der Substitutionseffekt wenn zusätzlich der Produkt- oder Dienstleistungsabsatz stagniert. Dann wird in längerer Zeit die gleiche Menge Output zu günstigeren Konditionen produziert. Diese Produktivität wäre jedoch auch mit einer reduzierten Belegschaft zu erreichen. Wenn demnach die Arbeitszeit verlängert wird, steigt für die Beschäftigten das Risiko, entlassen zu werden.

Auch hier gilt, dass nicht alle Beschäftigten gleichermaßen von diesem Risiko betroffen sind. Höchstwahrscheinlich werden jene Beschäftigten entlassen, deren Qualifikation für geringer ausfällt. Bei Bedarf können diese kostengünstiger entlassen wie auch eingestellt werden. Unter dem Gesichtspunkt individueller Nutzenerwägungen der Arbeitnehmer könnten Beschäftigte besonders dann von Entlassungen betroffen sein, wenn sie einen vergleichsweise geringen Nutzen aus der Erwerbsarbeit ziehen, was insbesondere für Arbeitnehmer mit relativer Nähe zum (Vor-)Ruhestandsübergang der Fall sein dürfte. Von ihnen wird demnach angenommen, dass sie Alternativrollen außerhalb der Arbeitswelt einnehmen können.

Auf der anderen Seite kann es deswegen durch eine Arbeitszeitverlängerung zu einer sinkenden Beschäftigungsstabilität kommen, weil die Arbeitnehmer nicht gewillt sind, die damit verbundene Lohnsenkungen hinzunehmen. Besonders qualifizierte Beschäftigte, die relativ gute Beschäftigungschancen auch in anderen Betrieben haben, werden entsprechende Suchanstrengungen nach alternativen Arbeitsplätzen beginnen oder verstärken. Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse wäre in einem solchen Fall aufgrund von individuellen Entscheidungen der Arbeitnehmer gesunken.

Bislang vorliegende Analysen weisen darauf hin, dass zumindest in der kurzen Frist mit negativen Beschäftigungseffekten zu rechnen ist. Dennoch wird nicht ausge-

schlossen, dass bei einer Umlage der gesunkenen Beschäftigungskosten auf die Produktpreise diese mehr Absatz und höhere Wettbewerbsfähigkeit erfahren können, sodass zumindest langfristig positive Beschäftigungseffekte erwartbar sind (vgl. z.B. Conrad/Koschel/Löschel 2005; Kramarz et al. 2006).

Wenn sich aber auch die Arbeitszeitverlängerung als beschäftigungsunwirksam herausstellt und das gleiche Ergebnis bereits in Bezug auf die Arbeitszeitverkürzung gefunden wurde (vgl. Hunt 1999), dann bedeutet das, eine einfache Veränderung der Dauer individueller Arbeitszeiten ist als personalstrategisches Instrument scheinbar wirkungslos. Die jeweiligen Rahmenbedingungen und gleichsam zu berücksichtigenden Kovariablen wie die Entlohnung scheinen zusammengenommen mit den Arbeitsbedingungen, den Betriebsanforderungen und den Geschäftsaussichten ein solch komplexes Gebilde zu ergeben, das mit der Variation einer einzelnen Komponente nicht zu beeinflussen ist. Das spricht wiederum dafür, in „Paketen“ vorzugehen oder eben in Form der Anpassung nahezu kompletter Strategien wie im Fall des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems.

Dies sind also die Forschungsgegenstände: Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität; sowie die Forschungsfragen:

- Wirkt eine Flexibilisierung der Arbeitszeit stabilisierend auf individuelle Beschäftigungsverhältnisse?
- Senkt eine einfache Verlängerung individueller Arbeitszeiten die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse?

Auf beide Fragen ergeben sich nur wenige Antworten, wenn man die Literatur zur Beschäftigungsstabilität durchgeht.

Eine Antwort geben Gerlach/ Hübler/ Meyer (2001): „Die bisweilen geäußerte Hoffnung, dass eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit einer Hire- und Fire- Mentalität einen Riegel vorschiebt, wird durch unsere Untersuchungen nicht bestätigt“ (a.a.O.: 172).

Dieser Befund entstammt allerdings Beobachtungen auf der Betriebsebene und bezieht sich nicht auf individuelle Beschäftigungsverhältnisse. Unter Berücksichtigung, dass Entlassungen und Einstellungen im Fokus des Forschungsinteresses standen, könnte er dahingehend interpretiert werden, dass es komplementärer Strategien bedarf, damit die Arbeitszeitflexibilisierung ihre Wirkung entfalten kann. Darüber hinaus könnte der Befund darauf hinweisen, dass eine Arbeitszeitflexibilisierung nicht per se allen Beschäftigten zugute kommt, dass es Arbeitsplätze gibt, die sich notwendig gegen eine Anpassung von Arbeitszeitmustern sperren. Wir werden diese ausfindig machen.

Die Arbeitszeit selbst wird das eine ums andere Mal als Kovariable in Betrachtungen aufgenommen und zeigt einigen, wenn auch geringen Einfluss. So findet z.B. Schasse (1991) einen negativen Einfluss der vereinbarten, also der Regel-Wochenarbeitszeit auf die Beschäftigungsstabilität: Bei längeren Wochenarbeitszeiten ergibt sich ein erhöhtes Entlassungsrisiko. Aus anderen Arbeiten geht hervor (teilweise auch implizit), dass es durchaus auch von Seite der Beschäftigten Bemühungen gibt, sich mit Hilfe von geleisteter Mehrarbeit einen besseren Status in der Arbeitsteilung bzw.

mehr Sicherheit des Arbeitsplatzes zu erarbeiten, also das Entlassungsrisiko mit eigenen Mitteln zu senken (vgl. Kölling 1997; Anger 2005).

Flexibilisierung und damit Flexibilität werden in der vorliegenden Untersuchung grundlegend in einem Spannungsverhältnis stehend betrachtet und beruhen auf folgender Begriffsbestimmung:

„Flexibilität steht - abstrakt gesprochen - für die Möglichkeit eines Systems zu quantitativen oder qualitativen Anpassungen bei veränderten Umweltzuständen. Diese Möglichkeit wird geprägt vom Umfang des mobilisierbaren Strukturmuster- oder Verhaltenspotentials, von der Stärke der bestehenden Struktur- und Verhaltensbindungen, von der gegebenen Kapazität der Informationsverarbeitung und schließlich von Form und Stärke der für Anpassungs(re)aktionen erforderlichen Stimuli“ (Semlinger 1991: 19).

Das Spannungsverhältnis kommt darin zum Ausdruck, dass von Flexibilität viel erwartet werden kann, meist jedoch vernachlässigt wird, dass ihr Erreichen mitunter höchst voraussetzungsvoll ist. Das heißt auch, sie bedarf der Stabilität in den Austauschbeziehungen, um sich entfalten zu können. Es bedarf eines Rahmens, innerhalb dessen Anpassungsprozesse und -leistungen organisiert und koordiniert werden können. Eine vollständige Flexibilität ohne hinreichende Stabilität würde auf Dauer zu kostspielig und könnte sogar bereits bei ihrer Instandsetzung an den zu hohen Kosten zum Erreichen einer einheitlichen Flexibilisierungsbasis scheitern. Flexibilität muss zudem in ihren Auswirkungen begrenzt werden. Gerade für Arbeitnehmer, denen Flexibilität quasi aufoktroziert wird, die sie passiv wie im Fall extern-numerischer Flexibilität über Entlassungen hinzunehmen haben, führt die Durchsetzung von Flexibilisierungsbemühungen durchaus in prekäre Zustände. „Eingedenk der Kosten und der problematischen (Fern-)Wirkungen überschießender Flexibilität - aber auch mit Blick auf die verlockenden möglichen Erträge rascher Anpassungen - lässt sich diesem Dilemma nur angemessen Rechnung tragen, wenn Flexibilisierung nicht auf schnellere, sondern auf bessere Anpassungsfähigkeit zielt“ (a.a.O.: 23). Diese „bessere Anpassungsfähigkeit“ könnte einerseits mittels Arbeitszeitflexibilisierung erreicht werden und dazu führen, dass die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen erhöht wird. Auf der anderen Seite wäre eine einfache Arbeitszeitverlängerung womöglich nicht in der Lage, eine gleiche Wirkung zu erzielen. Vielmehr hat es den Anschein, dass die Verlängerung der Arbeitszeit lediglich der „schnelleren Anpassungsfähigkeit“ dienlich ist und in kurzer Frist zwar Kostengewinne generieren kann, jedoch gleichzeitig eine Substitution von Arbeitskraft mit Arbeitszeit provoziert (vgl. z.B. Heckmann/ Schank 2004).

2 Der Aufbau der Arbeit

An einigen Stellen ist bereits deutlich geworden, welche Rollen Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit übernehmen können. Die hier vertretene Grundüberzeugung ist, dass beide Begriffe und die mit ihnen ausgedrückten bzw. vermittelten Inhalte im gesamtgesellschaftlichen wie im arbeitsweltlichen Kontext gewichtige Beiträge zu

deren jeweiligem Selbstverständnis liefern. Doch reicht ihr Einfluss weiter, nämlich ebenso in Kontexte hinein, die nicht per se mit ihnen in Verbindung gebracht werden, d.h. in denen man nicht grundlos voraussetzt, dass Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit in irgendeiner Form besondere Einflüsse ausüben.

So zeigen sie als Begriffe, als Konzepte einen wesentlichen Bezug zur Erwerbsarbeit. Sie lassen sich demnach erklären, wenn sie in die inferentielle Gliederung einsortiert werden, in der sich vieles oder sogar alles um Erwerbsarbeit dreht. Aus dieser Gliederung heraus finden sich Bezüge, die die Diskussion von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit zu anderen und umfassenderen Erzählungen ausweiten. Im vorliegenden Fall handelt es sich dabei um solche über die Verfasstheit der zeitgenössischen Gesellschaft.

Dazu gehört jedoch auch der Blick nach innen auf die medialen Stützpfiler von Gesellschaft und Arbeit. Die grundlegende Einordnung von Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität in einen gesellschaftlichen Zusammenhang kommt nicht umhin, Aussagen über die Individuen zu treffen, die als Über- und Vermittler zwischen Gesellschaft, Arbeitswelt und Nicht-Arbeitswelt auftreten. Zugleich bilden sie die Zielfläche, auf die hin sämtliche Überlegungen ausgerichtet sind. Von dem gesellschaftlichen oder anderweitigen Tun und Werden von Individuen wird die Konstitution all dessen beeinflusst, was man aus sozial-, gesellschaftswissenschaftlicher und auch wirtschaftswissenschaftlicher Sicht über die Zeit, in der man lebt, aussagen kann.

Um ansatzweise verstehen zu können, warum und in welcher Weise eine Gesellschaft sich selbst beispielsweise als Arbeitsgesellschaft beschreibt, ist es notwendig, das kulturelle Gedächtnis und zugehörige Entwicklungen zu berücksichtigen, die einer solchen Selbstbeschreibung zugrunde liegen bzw. zu dieser geführt haben. Insbesondere im Zusammenhang mit den hier in den Mittelpunkt gerückten Begriffen Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit, geht es zunächst darum, Aussagen über eine allgemeinere Bedeutung von Stabilität und über die Zeit im Zusammenhang mit einer Beschleunigung des technologischen und sozialen Wandels sowie des Lebenswandels zu treffen. Dies geschieht auf der Basis einer arbeitsgesellschaftlichen Beschreibung, in der Erwerbsarbeit eine besondere Bedeutung als Integrationsfunktion zukommt. Die Individuen, die als Arbeitnehmer an dieser Gesellschaft teilhaben, bringen ihrerseits Präferenzen, Wünsche und Anforderungen insbesondere auch in die zeitliche Konstitution von Erwerbsarbeit ein. Unter den Bedingungen des Wandels der Organisation von abhängiger Erwerbsarbeit, der seinerseits mit dem Wandel in der Lebenswelt in einem interdependenten Zusammenhang steht, lassen sich Bedarfe formulieren, die auf die Aufrechterhaltung der Teilhabe an der Arbeitswelt zielen, um beispielsweise Lebensentwürfe planen und umsetzen zu können.

An dieser Stelle wird die Bedeutung von Desynchronisationsprozessen deutlich, die mit der Beschleunigung einhergehen und als Ausdruck einer individuellen Ohnmacht gegenüber systemischen Änderungsvorgängen beschrieben werden können. Eine Folge dieser Prozesse kann darin bestehen, dass eine ausreichende Strukturierung des eigenen Lebens, der eigenen Biographie im Zeitverlauf immer mehr von Kontingenzen abhängig wird, die von den Betroffenen unter Umständen immer we-

niger aktiv beeinflusst werden können. Wenn die Erwerbsarbeit bzw. eine Teilhabe an ihr eine gewisse Stabilitätswirkung im dem Sinne aufweist, dass längerfristige Lebensentwürfe zumindest möglich werden, ist zunächst zwischen der allgemeineren Beschäftigungssicherheit und der individuellen Beschäftigungsstabilität zu unterscheiden. Erstere ist nicht unbedingt abhängig vom Innehaben eines bestimmten Arbeitsplatzes, sondern kann in Abhängigkeit von Individualmerkmalen wie der beruflichen Qualifikation auch über Betriebsgrenzen hinausgehend erreicht werden. Diese Form der Stabilität steht nicht im Mittelpunkt des Interesses der vorliegenden Abhandlung. Hier geht es um die individuelle Beschäftigungsstabilität als Zugehörigkeitsdauer zu einem einzigen Betrieb. Mit Bezug zur gesellschaftlichen Bedeutung von Erwerbsarbeit und zu jener von allgemeiner Stabilität auch für die Lebenswelt wäre danach zu fragen, wie diese Beschäftigungsstabilität grundlegend mit den Beschleunigungsprozessen in Zusammenhang gebracht werden kann. Eine Möglichkeit bestünde darin, die Beschäftigungsstabilität selbst als „Insel der Ruhe“ hervorzuheben, die zugleich aber auch von der Beschleunigung erfasst wird. Metaphorisch könnte eine solche Insel als Vulkaninsel vorgestellt werden, die nach außen zwar fest abgegrenzt ist, im Innern jedoch ständigen Umformungen und Verwerfungen unterliegt. Damit die stabilisierende Funktion aber über die Erwerbsarbeit hinaus auch in der Lebenswelt wirken kann, müssten Mechanismen angenommen und herausgestellt werden können, mit deren Hilfe die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen zumindest beeinflussbar wäre. Eine solche Aufgabe könnte von einer Arbeitszeitflexibilisierung übernommen werden.

Die grundlegende Argumentation des „Motivation“ betitelten zweiten Kapitels beginnt daher mit der Beschreibung einer Arbeitsgesellschaft als gesellschaftlichem Subsystem. Weiterhin wird hervorgehoben, welche Rollen unter diesem Blickwinkel von Individuen eingenommen werden und wie diese in die Arbeitgesellschaft integriert sind (bzw. sein könnten). Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, in welcher Art und Weise Beschleunigung und Wandel individuell bedeutsam werden können und wie individuelle Lebensentwürfe von diesen beeinflusst werden können. Auf dieser Ebene wird schließlich ein Zusammenhang zwischen der Flexibilisierung von Arbeitszeitmustern und der individuellen Beschäftigungsstabilität hergestellt, der darauf hinausläuft, dass flexible Arbeitszeiten helfen können, Desynchronisationseffekte zu mildern, weil sie einen Beitrag leisten, die Beschäftigungsstabilität als mehr oder minder dauerhaft feststehendes Strukturierungselement zu erhalten.

Nachdem sowohl Erwerbsarbeit als auch (Arbeits-)Zeit als wesentliche Bestandteile der Abhandlung und des Forschungsfeldes betrachtet wurden, wird im Rahmen einer Diskussion theoretischer Ansätze die Suche nach denjenigen Kontexten in Angriff genommen, in denen fundierte Aussagen über das Wechselverhältnis von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit vermutet werden. Dabei beschränkt sich die Untersuchung auf einige Ansätze aus der ökonomischen und soziologischen Arbeitsmarktforschung, und zwar sowohl von Angebots- als auch von Nachfrageseite, von denen die größte Erklärungskraft mit Bezug auf unsere Fragestellungen erwartet werden kann.

Es wird sich zeigen, dass beispielsweise humankapitaltheoretische Ansätze, Arbeitsangebots-, such- und vertragstheoretische Überlegungen und solche, die aus Segmentationsansätzen entlehnt werden, stets Aussagen über Beschäftigungsstabilität, meist jedoch nur implizites Wissen über die Berücksichtigung von Arbeitszeit vermitteln.

Aus diesem Grund werden zum Ende dieses Kapitels Arbeitszeitsysteme vorgestellt und die Kernthesen abgeleitet. Die Arbeitszeitsysteme unterscheiden sich hinsichtlich der in ihnen verwendeten Flexibilisierungsformen mit Bezug zur Arbeitszeit. Es handelt sich um „Systeme“, weil nicht allein die Arbeitszeitanpassung eine Rolle spielt, sondern diese in einen Kanon weiterer personalstrategischer Maßnahmen eingebettet ist, woraus sich mehr oder minder betriebliche Globalstrategien ergeben, die wiederum als Ausdruck ganz bestimmter Personalpolitiken beobachtbar sind.

Dem vierten Teil der Arbeit ist vorbehalten, die Zusammenhänge zwischen flexiblen bzw. verlängerten Arbeitszeiten und der Beschäftigungsstabilität zu beschreiben und Erklärungen für die jeweiligen Bedingungsverhältnisse vorzustellen.

Hierbei kommt ein Datensatz zur Anwendung, der sowohl Angaben über die Arbeitsangebots- wie auch über die Arbeitsnachfrageseite für Untersuchungszwecke bereithält. Er wird daher zu Recht als Linked-Employer-Employee-Datensatz bezeichnet. Seine Geburtsstätte ist das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, kurz: IAB. Er verdankt sein Entstehen einer Kooperation des Sonderforschungsbereich 580, Teilprojekt B 2, mit dem IAB und ist in seiner vorliegenden Form bislang einmalig. Das liegt hauptsächlich daran, dass er Informationen nicht nur über die Betriebe und Beschäftigten im Analysezeitraum von 1996 bis 2000, sondern ebenso die kompletten Erwerbsverläufe der Individuen zurück bis maximal in das Jahr 1975 enthält. Beschreibende Informationen über den Datensatz werden im vierten Kapitel ebenso wie grundlegende Auszählungen und Überlegungen zu den verwendeten Methoden vorgestellt.

Das dortige Hauptstück beinhaltet die multivariate Analyse des Verhältnisses zwischen Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit. Zunächst geht es darum, die Arbeitszeitsysteme auch statistisch-multivariat voneinander abzugrenzen. Auf dieser Basis werden sodann Untersuchungen der aggregierten Beschäftigungsstabilität, also wenn man möchte: der betrieblichen Beschäftigungsstabilität vorgestellt. Schließlich wird die Beschäftigungsstabilität verschiedener Populationen der Beschäftigten analysiert, d.h. einmal werden bereits aus den Betrieben ausgeschiedene Beschäftigte betrachtet, um herauszustellen, welche Bedeutung bei den ehemaligen Arbeitgebern vorhandene Arbeitszeitsysteme für den jeweiligen Betriebsaustritt aufweisen. Danach werden alle im Analysezeitraum noch bestehenden Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, und es wird ermittelt, welchen Einfluss die Arbeitszeitsysteme auf das Ausstiegsrisiko haben. Im Ergebnis wird sich zeigen, dass die Arbeitszeitsysteme meist eine schwache Wirkung haben. Zusätzlich wird die vereinbarte Wochenarbeitszeit und deren einfache Veränderung im Jahresverlauf untersucht. Hieraus ergeben sich interessante Ergebnisse wie beispielsweise, dass in Ostdeutschland nicht nur eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, sondern ebenso deren Verlängerung stabilisierend auf die Beschäftigungsverhältnisse wirkt. Als Schlussfolgerung bietet

sich dementsprechend an, dass der Legitimation von personalstrategischen Praktiken eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zukommt. Angesichts von Anpassungsmaßnahmen scheint es nebensächlich zu sein, welcher Strategie betrieblicherseits der Vorzug gegeben wird. Entscheidend ist einmal, dass grundlegend keine oder nur sehr wenige Entlassungen vorgenommen werden, und dass zudem auch für die Arbeitnehmer nachvollziehbar wird, warum eine entsprechende Maßnahme in Form der Variation der Arbeitszeitdauer angewendet wird. Zusätzlich spielen demnach auch Aushandlungsvorgänge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Rolle, wodurch wiederum betriebliche Informations- und Kommunikationsstrategien sowie die zugehörigen Mittel und Wege relevant werden.

Den Abschluss des Empiriekapitels bildet eine Zusammenfassung, in der auch methodische Probleme angesprochen werden.

Zuvor sind jedoch einige methodische Vorüberlegungen zu Kenntnis zu bringen, was im sogleich anschließenden Abschnitt geleistet wird.

Schließlich, und der Untersuchung eine finite Zeitlichkeit verleihend, liefert das fünfte Kapitel neben einem Fazit auch einen Forschungsausblick.

3 Methodische Vorüberlegungen und Datenbasis

Man könnte als Messproblem formulieren, dass Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit analytisch auf verschiedenen Ebenen anzutreffen sind. Das Vorgehen der Untersuchung richtet sich nicht auf eine Lösung dieses Problems, sondern gibt eine Antwort qua Ignoranz. Es wird nicht versucht, mit Hilfe von Umformungen einen identischen Maßstab zu entwickeln. Stattdessen wird das Problem umgangen, indem sich die instituierende Funktion der Zeit zunutze gemacht wird.

Wie ist das zu verstehen?

Die Bedeutung von Zeit als Begriff erschließt sich in Abhängigkeit von verschiedenen Kontexten oder Sprachen. Im philosophischen Kontext kennt man beispielsweise das dimensionierte oder modale und das linearisierte Zeitvokabular (vgl. Sandbothe 2002²²).²³

Dimensionierte Zeit hilft, ein verbindendes Verständnis zwischen individuellen Interpretationen von Leben im Allgemeinen und der zugehörigen gemeinschaftlichen Umwelt aufzubauen. Hier geht es im Besonderen um die Erfahrung der individuellen Einbettung in gesellschaftlich-kulturelle Zusammenhänge und der dazu nötigen Grenzziehung zu individuellen Lebensentwürfen (ebd.). „Mit dem linearen Zeitvokabular verbinden wir die Möglichkeit, unsere Handlungen mit den Handlungen anderer Menschen zu koordinieren, um Wirklichkeit verändernd zu gestalten und mit der Umwelt auf intelligente Art und Weise zu interagieren“ (ebd.).

22. Da es sich um einen Vortragstext handelt, der im Internet veröffentlicht ist, fehlt eine Seitenzählung.

23. Die hier vertretene dualistische Auffassung von Zeit bezieht Stellung gegen eine Idee, nach der Zeit einheitlich und grundlegend ist, sodass sie sich historischer Kontingenzen und kulturellem Wandel entzieht (vgl. Sandbothe 1998).

Erkennungszeichen der dimensionalen Zeit sind Begriffe wie Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft, während lineares Zeitvokabular auf den Adjektiven früher, später, gleichzeitig beruht (ebd.).

Die dimensionierte Zeit ist jene, die einer Person perspektivisch erscheint, wenn Zeit mal langsamer, mal schneller vergeht; wenn die Gegenwart einmal kontrahiert, dann wieder expandiert. Davon hängt wiederum die Entfernung zu Vergangenheit und Zukunft ab: Vergangenes kann länger zurück liegen und die Zukunft kann sich in noch weiterer Ferne befinden als angenommen (und einen dennoch schneller als erwartet einholen). Die tiefe Erfahrung der Relativität von Zeit hat hier ihren Ursprung und ihr Ziel.

Im Gegensatz dazu steht die lineare Zeit für die Einteilung der Gegenwart zur Verfügung und ist daher offen für eine mechanische Behandlung. Sie ist es, die mit Tag und Nacht, mit Stunden der Freizeit und der Arbeitszeit in Verbindung steht. Als solche lässt sie sich demnach instrumentalisieren und wird selbst zum Mittel der Zeitbeherrschung. Was hier zum Ausdruck kommt, ist die Verzeitlichung der Zeit.

„Die verschiedenen Zeitvokabulare, derer wir uns zu unterschiedlichen Zwecken und in unterschiedlichen Kontexten bedienen, sind einem zeitlichen Wandel unterworfen, durch den sie in unterschiedlichen historischen Situationen jeweils auf variierende und kontingente Weise zueinander in Beziehung gesetzt und voneinander geschieden werden“ (Sandbothe 1998: 2).

Das gilt im zeitlich-historischen Verlauf ebenso wie im räumlichen Nebeneinander. Genau dies ist es, was sich bei Betrachtung der Arbeitszeitentwicklung, insbesondere in Deutschland ergibt. In der Rückschau lassen sich folgenreiche Arbeitszeitauseinandersetzungen auf institutioneller Ebene ebenso erkennen wie solche auf Ebene der Ich-Du-Beziehung im Arbeitsalltag oder bei der Instituierung von Arbeitsverhältnissen. Das ist ein Grund, der eine sprachphilosophisch geleitete Untersuchung der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität spannend machen würde, erklärt aber auch die angesprochene Möglichkeit, Arbeitszeitsysteme dort ihren Ausgang nehmen zu lassen, wo Arbeitszeitdauern oder -regelungen oder -regime den arbeitsweltlichen Alltag in einem Betrieb entsprechend partitionieren.

Bis auf den Fall, in dem es für die Verrichtung von Arbeitsleistung keinerlei Arbeitszeitvorgaben oder -nachweise gibt wie z.B. bei der projektorientierten Heimarbeit unter Vertrauensarbeitszeit²⁴, wird Arbeitszeit als Normarbeitszeit (vgl. Alewell/Richter 2000) in irgendeiner Form seitens der Arbeitsnachfrage vorgeschrieben und u.U. auch zum konsensualen Ergebnis von Aushandlungen. Interessant ist nun, dass sich gerade diese Mechanismen der Bestimmung von oder Einigung über Arbeitszeiten als höchst flexibel und wandlungsfähig herausgestellt haben. Das Ergebnis blieb jedoch stets und zwangsläufig ein- und dasselbe: Die Arbeitszeit wurde festgelegt. Das bedeutet, die als dynamisch sich herausgestellten Prozesse ihrer Instituierung haben stets zu starren und damit kontextuell stabilen Arbeitszeiten geführt.

24. Der Begriff Vertrauensarbeitszeit verwirrt hier mehr als er erklärt, denn wie gesagt: Arbeitszeit ist in diesem Fall irrelevant. Aber eben nur in einem praktischen Sinn der Messung. Faktisch existiert Arbeitszeit, denn die für die Projektleistung verwendete oder verbrauchte Zeit ist nicht Nicht-Arbeitszeit.

Das ist der institutionelle Grundcharakter von Arbeitszeit: Auf der historisch-zeitlichen Seite ist sie wegen der prozessuralen Konstitution dynamisch; auf der praktisch-mechanischen Seite ist sie starr, denn egal welcher Wandel sich ergibt, sie ist und bleibt der Rahmen für die Messung und Ausgestaltung von Arbeit. Sie ist somit stabil²⁵, denn solange Arbeit verrichtet wird, so lange wird dazu Zeit benötigt, die wiederum in irgendeiner Form gemessen und also erfasst werden kann. Zeit ist daher konstitutive und institutionelle Bedingung der Möglichkeit von Arbeit.²⁶

Das methodische Vorgehen erfasst dementsprechend in einem ersten Schritt die auf der Nachfrageseite vorkommenden Arbeitszeitkomponenten.

Unter Berücksichtigung von Ergebnissen anderer themengleicher oder -verwandter Forschungsarbeiten (vgl. insbesondere Bellmann/ Gewiese 2003), werden diese Arbeitszeitkomponenten so zusammengefasst, dass sich eine Systematisierung ergibt. Beispielsweise könnte ein Arbeitszeitsystem kurze Wochenarbeitszeiten ohne Überstunden beinhalten; ein anderes könnte ebenfalls kurze Wochenarbeitszeiten zum Gegenstand haben, aber zusätzlich Arbeitszeitkonten, auf denen monatlich auftretende Schwankungen einer vereinbarten Wochenarbeitszeit erfasst werden. Theoretisch lassen sich enorm viele Kombinationen einzelner Arbeitszeitkomponenten vorstellen und beschreiben. Inwieweit sie empirisch signifikant sind, wird sich zeigen.

Wesentlich ist zunächst, dass diese Arbeitszeitsysteme von „Arbeitnehmern bewohnt“ werden, die Arbeitsleistung verrichten. Das schließt die Möglichkeit ein, dass ähnliche Arbeitszeitsysteme nicht nur in Bezug auf Arbeitszeitaspekte, sondern ebenso im Hinblick auf andere, die Verrichtung von (Erwerbs-)Arbeit beeinflussende individuelle und betriebliche Merkmale in Verbindung stehen. Im gewünschten Ergebnis ist die Benennung eines Arbeitszeitsystems ausreichend, um die Signifikanz weiterer Charakteristika von zugrunde liegenden Arbeitsverhältnissen anzuzeigen. Als Beispiel ließe sich ein Arbeitszeitsystem anführen, dass eine maximale Wochenarbeitszeit²⁷ in Verbindung mit einem großen Flexibilitätsspielraum kennt. Weitere Merkmale, die wesentlich zur Ausgestaltung dieses Systems beitragen, könnten dann eine hohe Individualqualifikation, überdurchschnittliche Entlohnung, eine höhere Arbeitszeitsouveränität und - womöglich - eine höhere Beschäftigungsstabilität sein.

Welche Eigenschaften tatsächlich für Verknüpfungen mit Arbeitszeitsystemen verfügbar sind, lässt sich im Hinblick auf Qualifikation, Entlohnung etc. von Vorgängerstudien²⁸ vergleichsweise eindeutig ableiten.

Wie erwähnt, kommt ein Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB zur Anwendung. Bei diesem handelt es sich um eine Kombination der Daten aus dem IAB-

25. Arbeitszeitflexibilität liegt demnach eine Ebene tiefer als die hier genannte Stabilität, denn jegliches Flexibilitätsvermögen ergibt sich lediglich im Rahmen dieser übergeordneten Stabilität, d.h. der Evidenz, dass etwas zu tun, Zeit erfordert. Genau dies ist der Punkt, an dem auch Vertrauensarbeitszeit wieder in die Analyse eingeht, denn auch das mit dieser Arbeitszeitform transformierte Vertrauen der Nachfrage in das Arbeitsangebot gründet darauf, dass die zu verrichtende Arbeit auch zufriedenstellend erledigt wird.

26. So wie das Messen selbst Bedingung der Möglichkeit von Industrialisierung überhaupt ist (vgl. Marcuse 2005: 49).

27. Gemessen an den gesetzlichen Vorgaben zur Dauer täglicher Arbeitszeiten.

28. Allerdings ohne den direkten Bezug zu Arbeitszeitaspekten.

Betriebspanel²⁹ (vgl. grundlegend Bellmann 1997) mit denen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Er enthält somit Informationen über Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Angaben zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die während des Beobachtungszeitraums, also zwischen 1996 und 2000 in diesen Betrieben tätig waren. Das heißt, jeder Beschäftigte, der im genannten Zeitraum mindestens einen Tag in einem solchen IAB-Betriebspanelbetrieb tätig war, ist mit seinen zugehörigen Informationen über Geschlecht, Schulbildung, Qualifikation etc. im Datensatz enthalten (vgl. grundlegend zu LEE-Datensätzen Hamermesh 1999b; Bellmann/ Bender/ Kölling 2002; Grotheer et al. 2004; Alda/ Bender/ Gartner 2005).

Dieser Zeitraum wird durch die Auswahl der Betriebe vorgegeben, aber von den Individuen in der Weise überschritten, dass zusätzlich Informationen zu der Erwerbshistorie im Datensatz verfügbar sind. So können Erwerbsverläufe auf der einen Seite maximal bis in das Jahr 1975 zurückverfolgt werden. Darüber hinaus ist ebenso nachvollziehbar, welche erwerbsbiographischen Entwicklungen die zwischen 1996 und 2000 in den Betrieben beobachteten Individuen nach dem Jahr 2000 zeigen, und zwar bis in das Jahr 2002.

Auf individueller Basis ist der Beobachtungszeitraum demnach von frühestens dem Jahr 1975 bis spätestens zum Jahr 2002 ausgedehnt. Die maximale Beschäftigungsdauer beträgt also 27 Jahre.³⁰

Für den Augenblick können wir festhalten, dass die empirische Analyse auf IAB-Betriebspanelbetrieben mit samt ihren zwischen 1996 und 2002 unter Vertrag stehenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beruht.

In welchem Arbeitszeitsystem die Beschäftigungsstabilität welches Ausmaß zeigt und welche Differenzen der Beschäftigungsstabilität sich zwischen verschiedenen Arbeitszeitsystemen ergeben, wird sich anhand der empirischen Untersuchung zeigen.

29. Das IAB- Betriebspanel wurde bis zum Jahr 2000 unter anderem mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

30. Auf die methodischen Probleme im Umgang mit zensierten Beobachtungsreihen wird weiter unten eingegangen (vgl. auch Grotheer/ Struck 2006: 163 ff.).

II Motivation

1 Grundlegend

Eine Klage, die vergleichsweise häufig in der deutschen Öffentlichkeit geführt wird, bezieht sich auf die Abhängigkeit des Sozialen von der Marktwirtschaft. Beschwert wird sich dann scheinbar über die Unwissenheit, ob die soziale Marktwirtschaft eine Marktwirtschaft sei, die sozial ist oder ein Soziales meint, dessen Grundfeste die Marktwirtschaft ist bzw. das genuin marktwirtschaftlich konstituiert ist. Beides dürfte zutreffen, und von beiden Seiten aus betrachtet, hängt die soziale Komponente vom Wohlergehen der Marktwirtschaft ab. Daraus ergibt sich die Brisanz von Arbeitslosigkeit, wenn man deren Ausmaß als Indikator für den Gesundheitszustand des Sozialen in der Marktwirtschaft annimmt.¹

Redet die Gesellschaft über sich selbst als Arbeitsgesellschaft² (vgl. Parsons 1973b: 210; Elias 1989: 343; Kohli 1994: 223), scheint diese Konstellation von Sozial - Marktwirtschaft - Arbeitslosigkeit in den entsprechenden Kontext zu gehören. Wenn Arbeit gesellschaftlich relevant ist, so gilt dies auch für Arbeitslosigkeit, wobei nicht unterschlagen werden darf, dass die hier gemeinte Arbeit zunächst allgemeinerer Natur ist als abhängige Erwerbsarbeit, auf die sich die Arbeitslosigkeit bezieht.

Diese Überlegung lässt sich fortsetzen, diesen Kontext erweitern. Nicht nur Arbeit und Arbeitslosigkeit gehören in die inferentielle Gliederung einer Arbeitsgesellschaft, sondern weitere Begriffe wie „Konsensus, Integration, Funktionalität und Stabilität“ (Rüschmeyer 1973: 15)³, die wesentlich sind, um zu verstehen, was die Rede über Arbeitsgesellschaft meint. Hierbei sind auch die Fragen bedeutsam, ob die Arbeitsgesellschaft ihren Namen lediglich aufgrund ihrer bloßen Abhängigkeit von Arbeit trägt. Oder nennt sie sich so, weil Arbeit bzw. das Arbeiten als Attribut den überaus meisten Gesellschaftsmitgliedern zukommt, es sich bei der Namensgebung demnach lediglich um die Übernahme der Bezeichnung der Tätigkeit handelt, die die meisten Menschen ausüben und sie so miteinander verbindet bzw. gleich macht? Oder deutet der Name gleich einem Fingerzeig auf einen Mangel an Arbeit, der die wichtigste gesellschaftliche Stütze untergräbt?

In der vorliegenden Arbeit werden alle drei Fragen mit einem „Ja“ beantwortet. Die zugrunde liegende Überzeugung geht sogar noch tiefer und besagt, dass Arbeit nicht nur gesellschaftlich, sondern vielmehr auch individuell konstitutiv ist.⁴

1. Diesbezüglich könnte man bereits an dieser Stelle das Soziale streichen: „Von sozialer Marktwirtschaft ist heute kaum noch die Rede; sie könnte ja auch kaum anders als zynisch aufgefasst werden“ (Negt 1987: 85).
2. Oder meint, sich in einer „Bewusstseinskrise“ zu befinden, weil der Arbeits-Teil der Arbeitsgesellschaft empirisch in immer mehr Arten und Weisen nicht mehr den mit traditioneller Industriearbeit verknüpften Beschreibungs-, Operations- und Organisationslogiken entspricht (vgl. Negt 1987: 165 ff.).
3. Inklusive der zugehörigen Antithesen: Zwang, Konflikt, Desintegration, Wandel (vgl. Rüschmeyer 1973: 15) und, nicht zu vergessen: Labilität.
4. Freilich so verstanden, dass Arbeit nicht alle Last allein zu tragen hat (vgl. Parsons 2003: 29 ff.).

Der Grund für die Abhängigkeit von Arbeit und dem zugehörigen Wissen ist genauso klar und trivial wie reich an Konsequenzen: Die notwendige Veräußerung von Arbeitskraft gegen (monetäre) Tauschgüter zum Erhalt eigenen und anvertrauten Lebens als der Natur gemäße Betätigung (vgl. Marx 1975: 192 ff.; Weber 1922: 59 f. [36/ 37]), womit „Arbeit (...) von elementarer Bedeutung für die menschliche Existenz und für die Befriedigung menschlicher Bedürfnisse [*ist, d.V.*]“ (Raehlmann 2004: 23).⁵

Weshalb Marx auch für die Gegenwart noch von Bedeutung ist, ergibt sich neben anderem aus der von ihm angestrebten, aufgrund seines versucht dialektischen Vorgehens kaum in konkretum ausgesprochenen Positionierung der Nicht-Arbeit und der kapitalistischen Produktionsweise in relationem. In diesem Verhältnis kommt zum Ausdruck, dass Arbeit eben nur einen Teil von Leben ausmacht, damit im Nebeneinander jedoch auch als bezogenes Aufeinander wirksam wird. Das meint nichts anderes, als dass die Arbeitswelt in Lebenswelten Einfluss nimmt und von diesen wiederum nicht nur begreifend, sondern auch handelnd Notiz nimmt. Ersichtlich wird dieser Welten-Zusammenhang an der permanenten „zeitliche(n) Wirkung der Maschinerie (...), indem sie beständig neue Produktionsgebiete ergreift“ (Marx 1975: 455).

2 Ein Spaziergang am Rande der Arbeit(swelt)

Lässt man sich darauf ein, eine Arbeitswelt⁶ zu postulieren und zu konstatieren, die eine (oder mehrere?) Grenze(n) mit anderen Welten oder in erster Linie und besser: der Nicht-Arbeitswelt hat, setzt man sich zugleich in die Lage, die Arbeitswelt und somit die Arbeit nicht von sich heraus, sondern von der anderen Seite der Grenze, von außen zu betrachten.⁷ Auf diese Weise könnte man der Gefahr entgehen, die Kehrseite von Arbeit unberücksichtigt zu lassen, denn „Arbeit ist produktiv und

5. In dieser Form also genuin für die moderne Gesellschaft konstituierend. Marx setzt die Bedeutung von gesellschaftlicher Arbeit dagegen noch tiefer an. Erkenntnistheoretisch und anthropologisch gefasst, müssen mit Hilfe von gesellschaftlicher Arbeit die Welt und damit alle Gesellschaftsformen überhaupt erst aufgebaut werden. Gesellschaftliche Arbeit wird dort also synthetisch beschrieben, weil sie die Reproduktion gesellschaftlichen Lebens ermöglicht wie zugleich Bedingungen für die Möglichkeit von Welterfahrung liefert. Empirisch gesehen kann diese Auffassung von Arbeit allerdings nicht dazu beitragen, von der Geschichte der Gattung Mensch abhängige Sinnstrukturen in Gesellschaften aufzubauen. Deswegen handelt es sich hierbei um einen Materialismus, der in gesellschaftlicher Arbeit die Synthesis des Menschen mit der Natur vollzogen sieht (vgl. Habermas 1968: 39 ff.).

6. Üblicherweise würde man statt von Arbeitswelt von Arbeitsmarkt und Wirtschaftssystem inklusive Organisation, Tausch, Konkurrenz, Kooperation reden (vgl. z.B. Luhmann 1987: 324). Wir benutzen den Begriff Arbeitswelt, um anzuzeigen, dass es uns zwar ebenso um Aspekte des Markts oder der „kommunikativen Verwendung von Geld“ (a.a.O.: 625) geht, zugleich aber solche der Bezugnahme, der Kultur, des sozialen Hintergrunds handelnder Individuen eine wesentliche Rolle spielen. Es handelt sich deswegen um eine Arbeits-Welt, weil marktformige Begrifflichkeiten allzu leicht davon ablenken, dass es sich bei den Marktakteuren auch um Menschen samt ihrer Wünsche und Neigungen handelt. Zum anderen scheint uns der Begriff „Arbeitswelt“ auch ein metaphysischer zu sein, mit dem sozusagen Alles und Nichts explizit gemacht werden kann. So kommt er beispielsweise im Titel eines Aufsatzes von Koller (1992) über die *Integration in die Arbeitswelt*, jedoch an keiner Stelle im Text vor.

schöpferisch, sie ist aber immer auch destruktiv und zerstörerisch“ (Bierter/ von Winterfeld 1998: 8).

Es erlaubt eine gewisse Distanz vom Untersuchungsgegenstand, die insbesondere der wesentlichen Einschränkung Rechnung trägt, dass die arbeitenden Mitglieder einer Gesellschaft, dem Sozialsystem „par excellence“ (Luhmann 1987: 133), nicht ausschließlich nur als arbeitend, sondern in erster Linie als *lebend* arbeitend begriffen werden müssen. Es reicht nicht aus, Menschen oder besser: Individuen und ihre Einbindung in arbeitsweltliche Zusammenhänge zu betrachten. Gerade weil Individuen nicht nur arbeiten, lassen sie sich als Wanderer zwischen den Welten⁸ und innerhalb einer alles umfassenden Gesellschaft qua sozialer Welt⁹ anerkennen. Daher entfaltet Arbeit eine mögliche Zerstörungskraft nicht nur in arbeitsweltlichen Zusammenhängen; sie und mit ihr unser „technisch-industrielles Handeln“ (Schäfer 1991: 15) befördern ebenfalls und womöglich mit verheerenderen Auswirkungen Natur-, Kultur-, Mitmenschen- und Selbstzerstörung (vgl. Bierter/ von Winterfeld 1998: 8). Nicht ohne Grund gilt des Arbeiters Arbeit im Produktionsprozess ihm selbst fremd geworden (vgl. Marx 1975: 455, 596) und über Arbeitsteilung und Rationalisierung im Arbeitsprozess als eine Quelle für die Entzauberung der Welt (vgl. Weber 1995: 19).

7. Ganz zu schweigen, dass die so, als Idee, gefasste Arbeitswelt und mit ihr die „rational kapitalistische Organisation von (formell) *freier Arbeit*“ (Weber 2005: 14) auch über Nationalstaats- und Wirtschaftsraumgrenzen etc. hinweg ausgedehnt ist, was sie gewissermaßen transnational und universell zumindest für soziale Welten okzidentalen Zuschnitts werden lässt.
8. Der Mensch ist damit nicht nur bloß „Umwelt“ sozialer Systeme (vgl. Luhmann 1987: 325), sondern bewegt sich wesentlich in den Systemen. Erweitert bedeutet das, Individuen sind auch die Träger dieser Systeme. Damit positionieren wir uns wiederum deutlich gegen Luhmann.
9. Jene einzige Sozialwelt, die unter allen möglichen Blickwinkeln immer der „sehr komplizierte[r] Kosmos menschlicher Aktivität“ bleibt (Schütz 1977: 64). Auch nach dem „Ende des Sozialen“ (Baudrillard 1983: 65 ff.) möchten wir gegen eventuellen Widerstand (vgl. Rose 2000: 75) am Begriff des Sozialen als wesentlichem Aspekt der Beschreibung unserer Gegenwart festhalten, zumal Entwicklungen der jüngeren Vergangenheit auf einen Wandel in der begrifflichen Gestalt des Sozialen hindeuten (vgl. a.a.O.: 77). Damit ziehen wir uns auf ein breites Verständnis von „sozial“ zurück, dass nicht mit dem „Sozialen“ der Politik im Gegensatz zum „Ökonomischen“ u.ä. erschöpft ist, sondern begreiflich machen möchte, dass soziales Handeln qua wechselseitigen Bezugnehmens in sozialen Beziehungen zum Ausdruck kommt; weil dieses Handeln ohne eine solche Bezugnahme (auch auf und in Raum und Zeit, Kontexte, Werte, Ziele, Bedürfnisse und nicht zuletzt auf Begriffe; vgl. Parsons 1973a: 52; Giddens 1996a: 53) nicht denkbar ist, ist es für uns sozial vor allen anderem. Damit ist insbesondere auch das Handeln in der Zeit gemeint. Dahinter steht die Annahme, dass besonders soziales Handeln mindestens vorstrukturiert in dem Sinne ist, dass es auf individueller Ebene immer schon eine sozial vorgängige Tätigkeit (Sprache, Wahrnehmung, Erfahrung, Lernen, Handeln etc.) gab. Das erinnert an die grundlegende Ich-Du-Beziehung, die als notwendige Bedingung für die Möglichkeit von Gemeinschaft und damit von Sozialem gilt. Auf das Individuum und seinen Umgang mit sich selbst in der Zeit bezogen, gründet sie das Bewusstsein von Sozialem überhaupt. Die damit einhergehende Überzeugung lautet nun, dass Soziales oder Gesellschaft oder Gemeinschaft zwar ohne Bezug zu Individuen beschrieben, jedoch keinesfalls erklärt werden können. Das Ganze ist demnach nicht ohne das Individuum zu haben (vgl. Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 28). Das heißt (bisläng) jedoch nicht, dass das Eine vollständig aus dem Anderen herleitbar ist. Wenn aber Sprache Struktur ist und Individuen als Träger von Sprache, als Medium, und die Ich-Du-Beziehung grundlegend für Sprache und Verstehen sind, dann sollten sich mit Hilfe begrifflicher Normen Wege finden lassen, die Emergenz des Sozialen im Individuum zu verorten (vgl. Meinhardt 1987: 217; Troitzsch 1996: 226; Küppers 2000: 102). Dies entspricht dem Leitgedanken der vorliegenden Arbeit.

„Da vor seinem Eintritt in den Prozess seine eigene Arbeit ihm selbst entfremdet, dem Kapitalisten angeeignet und dem Kapital einverleibt ist, vergegenständlicht sie sich während des Prozesses beständig in fremdem Produkt“ (Marx 1975: 396).

Dieser Schlüssel für Entfremdung meint eine „Fremdwerdung“ des Eigenen für den Arbeiter und wird dementsprechend als Beschreibung von Arbeit im kapitalistischen Produktionsprozess genutzt.¹⁰ Er geht zurück auf die von Hegel (1987: 344 ff.) konzipierte Bewegung des Bewusstseins gegenüber der äußeren Welt. Hier kommt es zu einer im Bewusstsein verbleibenden, nur vermeintlichen Trennung zwischen Wesen und Selbst.¹¹ Die Außenwelt ist negative Arbeit des reinen und damit allgemeinen Bewusstseins, mithin des nun negativ gewordenen Wesens. Es wird damit zum Subjekt und dessen Werden und Tun in der äußeren Wirklichkeit zum Selbst bzw. zum wirklichen Bewusstsein und Individuum. Dieser Übergang von reinem zu wirklichem Bewusstsein, von Allgemeinem zu Individuum unter Zuhilfenahme negativer Arbeit am reinen Bewusstsein bedeutet Entfremdung, weil sich das Wesen während der Konstitution von Außenwelt selbst „entäußert“ und „entwest“ hat; es ist sich selbst fremd geworden und erkennt sich somit in der Wirklichkeit nicht wieder. Diese Bewegung ist negativ dialektisch, denn die Entfremdung geschieht rekursiv über negative Arbeit, bleibt dabei jedoch ein „Werden“. Das bedeutet, auch das wirkliche, individuelle Bewusstsein erkennt sich selbst dann nicht wieder, wenn es sich auf sich selbst bezieht, damit als der gesamten äußeren Welt gegenüberstehend sich erfährt und so zum Allgemeinen geworden ist (vgl. Habermas 1988: 53).

Dem folgend, könnten wir in Bezug auf die von Marx angesprochene Entfremdung auch annehmen, sie wäre die Auflösung des Fremden in der Veräußerung, die als Prozess jegliche individuelle Arbeit in ihren Produkten gleich macht, also verallgemeinert. In diesem Sinne gäbe es bezüglich der Arbeit und ihrer Produkte nichts Fremdes mehr, alles mit und von Arbeit Bezogene wäre jedem bekannt. Arbeit kann so als universelle Narration im gesellschaftlichen Dialog der Individuen begriffen werden. Im Fortgang dieses Gedankengebildes ist es dann nicht mehr verwunderlich, dass Arbeit und Arbeitsbeziehungen derart bedeutend für eine Gesellschaft sind, wie es gegenwärtig (immer noch) der Fall ist (mit ähnlichem Blick auch Beck 1986: 132). So gesehen, handelt es sich bei Arbeit um ein Thema, zu dem ausnahmslos jeder einen Beitrag leisten kann. Dazu gehört die These, dies gehe sogar soweit, „dass man sich bei uns keine andere Arbeits- und Produktionsweise vorstellen kann als die von Kapital und abhängiger Arbeit“ (Bennholdt-Thomsen 1998: 217; *Hervorhebung durch V.*).

Diese Sichtweise von Entfremdung ähnelt der von Entgrenzung, in deren Begriff das Aufheben (und Neusetzen) von Grenzen zentral für die Beschreibung des Einsetzens von Unsicherheit und der Übergabe und Transformation von Verantwortlichkeiten

10. Im Grunde lassen sich vier Stufen der Entfremdung identifizieren: (1) Entfremdung des Arbeiters vom Produkt seiner Arbeit, das ihm fremd gegenübertritt; (2) Entfremdung durch den Prozess der Arbeit selbst; (3) weil Arbeit das den Menschen Bestimmende ist (erkenntnistheoretisch und anthropologisch), kommt es zur Entfremdung des Arbeiters zu sich selbst; (4) weil der Arbeiter sich selbst entfremdet ist, ist er nun auch anderen gegenüber fremd geworden, ist vereinzelt (vgl. Wimbauer 2003: 35).

11. Also Allgemeinem und Besonderen, Schema und Inhalt, Sprache und Welt, Begriff und Inhalt.

ist.¹² Das trifft auch auf die Arbeitswelt zu, deren traditionelle Grenzen auf dem Rücken von Individuen als Verbindung zu anderen Welten immer mehr verschwimmen, was im Nachlauf (wieder) zu Individualisierung (vgl. Beck 1986: 208 ff.; Beck 1994: 44; Beck/ Beck-Gernsheim 1994: 11 f.) und gleichsam auch zu Polarisierung und Pluralisierung führt (vgl. Kratzer 2005: 249 ff.).

Doch wo sind diese Grenzen bislang zu verorten gewesen und wer oder was wurde bzw. wird eigentlich begrenzt?

Wenden wir uns der Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenswelt aus Richtung systemischer Charakterisierung, treffen wir auf gesellschaftliche Subsysteme, die miteinander in enger Beziehung, ja teilweise direkter Abhängigkeit zu stehen scheinen. Wenn die Arbeitswelt der Ort ist, wo auf Arbeitsmärkten Waren in Form von Arbeitskraft und Arbeitsprodukten nach allen Regeln der Arbeitsteilung und Rationalisierung erstellt und nach marktförmigen Gesetzmäßigkeiten gehandelt sowie Arbeitsprozesse am laufen gehalten werden, folgt aus der strukturell-funktionalen Differenzierung unweigerlich auch hier, dass Strukturen sich ändern und Funktionen sich vervielfältigen. In erster Linie sind diese Entwicklungen dem Systemcharakter der Arbeitswelt geschuldet und nicht etwa intendiertes Ergebnis des plan- und zielvollen oder zweckgerichteten (in diesem Sinne rationalen) Handelns von Individuen (vgl. Elias 1989: 316 f.; Luhmann 1987: 289; Luhmann 2004: 101, 119).

Letzteres lässt sich am Beispiel von Kristallen näher beleuchten: Auf der Suche nach dem Ursprung von Strukturen organischen Lebens kann man, stark vereinfacht, bei anorganischen Formen wie Kristallen halt machen, deren Struktur und Entstehung theoretisch hinreichend bekannt sind. Sie werden beschrieben als starr, unflexibel, zu wenig entwicklungsfähig, mithin als zu periodisch, um für Belange des Lebens oder dessen Beschreibung interessant zu sein. Allerdings entsteht die Kristallstruktur spontan, ohne dass es irgendwelcher Gene oder einer Evolution bedarf, allein aufgrund von Randbedingungen. Der Begriff einer derart spontan sich bildenden Struktur lässt sich auf nichtperiodische Gebilde wie z.B. große Moleküle, Membranen bis hin zu (geweblich differenzierten) Zellverbänden übertragen.

Wesentlich ist diesem Strukturbegriff, dass er ohne Planung auskommt, dass Struktur aus einem stofflich vorgegebenen Formenuniversum ausgesucht bzw. entdeckt wird. „Eine Konsequenz dieses Gedankens ist, dass Ontogenese nicht die schrittweise Verwirklichung eines in den Genen vorliegenden detaillierten Konstruktionsplanes ist, sondern dass sie als ein durch geschickt gewählte Randbedingungen gelenkter Selbstorganisationsprozess anzusehen ist“ (von der Malsburg 1987: 277).

12. So zum Beispiel als Ergebnis des Rückzugs staatlicher Institutionen aus vormalig quasi-monopolistisch beherrschten wohlfahrts- bzw. sozialstaatlichen Bereichen (vgl. Bode 2005: 220; Herberg 2005: 399). Wir könnten mit Foucault (2000: 41 ff.) auch annehmen, dass es sich gar nicht um ein Problem des Staates, sondern um eines der „Gouvernementalität“, also unterschiedlicher Regierungskünste mit zugehörigen „Erwägungen, Strategien, Taktiken und Kunstgriffen“ (Rose 2000: 73) handelt (vgl. Schimank 2005: 304). In diesem Sinne wären wir derzeit Zeuge, wie der Staat versucht, neue Handlungsmuster für sich zu erschließen, die mit Konzentration auf Individuen nicht mehr direkt an die Gesellschaft als solche gerichtet sind (vgl. Rose 2000: 73). Ein Vorteil dieser Sichtweise läge dann sicherlich darin, den sozialstaatlichen Wandel, wenn überhaupt wertend, dann nicht unbedingt negativ betrachten zu müssen. Nicht geklärt ist allerdings, wie „Gesellschaft“ dann überhaupt noch zu denken ist.

Das interessante an dieser „Struktur“-Diskussion ist jedoch die Fortführung der Reihe möglicher Beispiele aus dem Reich des Organischen, denn auch die „wild wuchernden“ Formen menschlicher Zusammenkunft in Staaten- und Kulturverbänden veranschaulichen die Entwicklung von Struktur im genannten Sinn. Auch dabei kann es sich nicht um genetische Entwicklung handeln. Stattdessen hat man es lt. von der Malsburg mit einem Organisationsphänomen *sui generis* zu tun. Der menschliche Intellekt hat dieses zwar ermöglicht, jedoch keinesfalls programmiert. „Allgemeiner spricht alles dafür, dass sich die Hierarchie der stoffgebenden Strukturen von den Molekülen über die Membranen, Epithelien und Organoide fortsetzt zu ökologischen Konstellationen. ... So fand das Leben auf allen Ebenen Formenwelten vor, die vom Leben unabhängig im mathematischen Sinne existent sind. Für unsere Wissenschaft ist diese Tatsache durch den perspektivischen Effekt verschleiert, dass wir diesen Formen zuerst im Rahmen des Lebens begegnen, wir sie daher für »erfunden« und nicht für »entdeckt« halten“ (von der Malsburg 1987: 278).¹³ Folgt man Elias (1989), lässt sich dieser Gedanke ebenso für die Herausbildung und Fortentwicklung der abendländischen Kultur und auch der modernen Gesellschaft qua Arbeitsgesellschaft übernehmen. Allerdings nicht ohne eine weitere, systemimmanente Bedingung eingeführt zu haben: Regulierung.

Gerade die (Aus-)Differenzierung der Systeme und auch der Arbeitswelt führt, wie angesprochen, zu einer stetig wachsenden Zahl von Funktionen (und Systemen; vgl. Luhmann 1987: 38). Es kommt demnach zu einem Mehr an Funktionen, ohne dass zunächst die Quantität einer einzigen Funktion berücksichtigt wäre. Plastisch gesprochen, könnte man sich das folgendermaßen vorstellen: Die Funktionen vermehren sich innerhalb eines systemischen Raums wie der Arbeitswelt stetig¹⁴ und die vorhandene räumliche Ausdehnung der Arbeitswelt gerät sozusagen mehr und mehr an ihre Grenzen. Dies kann entweder dazu führen, dass sich die Arbeitswelt ausdehnt und zugleich der für die Umwelt bzw. Nicht-Arbeitswelt zur Verfügung stehende Raum schrumpft. Eine Expansion der Arbeitswelt hätte demnach eine Kontraktion der Nicht-Arbeitswelt zur Folge. Andererseits könnte die funktionale Differenzierung der Arbeitswelt eine Steigerung der interdependenten Kontakte zur Nicht-Arbeitswelt verursachen. Es käme dementsprechend zu einem Mehr an „Berührungspunkten“, an Interpenetration¹⁵ (vgl. Münch 1992b: 14; Münch 1994: 388).

13. An dieser Stelle wird allerdings nichts über das konkrete „Wie?“ der Selbstorganisation gesagt (vgl. Luhmann 2004: 119). Einen Erklärungsversuch liefert Elias (1989), der weiter unten, im Rahmen der Behandlung von Regulierung zur Sprache kommt.

14. Taylorismus und Arbeitsteilung als Stichworte. Im Sinne einer Ausdifferenzierung vermehren sich damit natürlich auch die Systeme selbst, sodass im Ergebnis auch holistisch organisierte Systeme zurück bleiben oder sich wieder herausbilden können. Diese Paradoxie der „differenzierenden Synthese“, der Einheit als Differenz kann durchaus irritieren. Auch, wenn „der Anlass für die Erzeugung von Irritationen in der Gesellschaftsstruktur selbst [liegt, d.V.], und [es, d.V.] nur die Verschiedenartigkeit der jeweils funktionssystemspezifischen Sachlagen ... verhindert, dass man diese Zusammenhänge durchschaut“ (Luhmann 1999: 90), liefern derartige Paradoxien Informationen und können Wissen provozieren.

15. Unter Interpenetration versteht Luhmann (1987: 290 f.) die wechselseitige Zurverfügungstellung der Komplexität (= Selektionszwang) eines Systems für den Aufbau eines anderen Systems seiner Umwelt. Weil dies wechselseitig geschieht, „wirkt das aufnehmende System auch auf die Strukturbildung der penetrierenden Systeme zurück“ (a.a.O.: 290). Trotz aller „Zusammenarbeit“ bleiben für ein System die Systeme seiner Umwelt eben nur Systeme in der *Umwelt*.

In der Tat scheint es sich so zu verhalten, dass die Bewegung der Arbeitswelt im Raum mit der anderer Subsysteme in Zusammenhang steht, eine „totalisierende“ direkte Abhängigkeit jedoch nicht auszumachen ist (Luhmann 1987: 36). Das liegt nicht zuletzt an den „Zwischenkontexten“, in denen Arbeits- und Nicht-Arbeitswelt miteinander in Kontakt kommen und die demgemäß als Pufferzonen¹⁶ die Systembewegungen abfangen. Nur so kann verständlich gemacht werden, dass sich trotz (empirisch) schrumpfender Arbeitswelt (qua Arbeitsmarkt) das Gefühl der „Kolonialisierung der Lebenswelt“ (Habermas 1995b: 471) oder das deren „Monetarisierung und Bürokratisierung“ (a.a.O.: 567) und „instrumenteller“ (Wimbauer 2003: 38) sowie „Zweckrationalisierung“ (vgl. Weber 1922: 70 [45]) in einer „materiellen Kultur“ (Brock 1994: 67) immer bedrohlicher einstellt.

Nun haben wir weiter oben darauf hingewiesen, dass funktionale Differenzierung zu einem Mehr an Funktionen, mithin zu einer Komplexitätssteigerung innerhalb des Systems führt. Ebenfalls bereits genannt, wurde Regulierung als systemimmanente Bedingung für Differenzierung. Dies lässt sich nun präzisieren.

3 Institutionalisation führt zu Integrität und damit zu Stabilität

Wie zu zeigen versucht wurde, tritt ein System mit seiner Umwelt oder Systemen der Umwelt selektierend in Kontakt und passt sich strukturell gegebenenfalls äußeren (kausalen) Anforderungen an. Dies lässt sich als eine Art externer Regulierung kennzeichnen, denn ob und wie eine Anpassung erfolgt, wird nicht allein vom System selbst bestimmt, sondern geschieht (auch) in Abhängigkeit systemfremder Ursachen.

Gleichsam kommt es jedoch auch zu einer internen Regulierung, denn sowohl die funktionale Differenzierung als auch der Umweltkontakt führen zu einer Komplexitätssteigerung im Systeminnern, auf die wiederum selektierend reagiert werden muss (vgl. z.B. Luhmann 1987: 385). Interne Regulierung lässt sich vorstellen als Institutionierung von Regeln und Normen, deren Aufgabe Komplexitätsverringering ist (a.a.O.: 313). Als recht einleuchtendes und typisches Beispiel für eine faktisch interne Regulierung mag hier die Entwicklung der individuellen Arbeitszeiten in der Arbeitswelt dienen. Daneben gibt es auch nicht-faktische, sondern reflexive Regulierung. So können interne Regulierungen genannt werden, die als Reaktion auf strukturelle Kopplung zu verstehen sind: Es handelt sich um internalisierte externe

16. Diese „Zwischenkontexte“ sind demnach vergleichbar mit „Zonen gegenseitiger Durchdringung“ im Sinne Parsons (2003: 14) und auch mit „Interpenetrationszonen“ im Sinne Münchs (1994: 388). Allerdings mit einem feinen Unterschied, denn nach dem vorliegenden Verständnis sind die Zwischenkontexte keine „neuen Systemeinheiten“ wie es Münch von den Interpenetrationszonen zwischen zwei unterschiedlichen Systemen annimmt. Stattdessen handelt es sich bei den Zwischenkontexten um solche, die bedarfsabhängig entstehen und temporär begrenzt sind, in diesem Sinne also nicht systemisch charakterisiert werden können, somit auch nicht differenzierbar und also nicht systemisch entwicklungsfähig sind. Sie sind das „Dritte“ zwischen System und Umwelt. Dessen Existenz muss systemtheoretisch abgelehnt werden, weil „System und Umwelt als die zwei Seiten einer Form ... existieren“ (Luhmann 1997: 63), und „[j]ede Seite der Form ist die andere Seite der anderen Seite“ (a.a.O.: 60).

Regulierung. Beispielhaft seien diesbezüglich die Etablierung und Entwicklung von Gewerkschaften bzw. von betrieblicher Mitbestimmung genannt. Diese Charakterisierung von Regulierung und somit von Institutionalisierung lehnt sich stark an die von Elias (z.B. 1989: 313) übermittelte von Fremd- und Selbstzwang an.

Demgemäß wird Komplexität also durch Selektionsvorgänge vermindert und Systemintegrität und damit Systemstabilität erreicht. Mit jedem Schritt weiterer Differenzierung werden bestimmte Operationen des Systems quasi als Flankierung der Differenzierung von dieser selbst ausgenommen und dienen fortan als Rahmung, als Strukturierung der neu entstandenen Funktionszusammenhänge. Über diese gibt es demgemäß keine Unsicherheit mehr; sie stehen nicht mehr zur Disposition und treten in den Hintergrund, werden „zur Gewohnheit gemacht“ (a.a.O.: 331). Systemstabilität ist damit Folge von Institutionalisierung (vgl. Parsons 1973a: 56; Eisenstadt 1988: 7 ff.), und ohne Stabilität ist kein System in der Lage, sich selbst aufrecht zu erhalten. In der differenzierten Arbeitswelt lassen sich viele solcher Institutionen finden. Arbeitszeitregelungen und Arbeitsverträge sind nur zwei Beispiele von vielen. Die wichtigste Stabilitätsbedingung ist jedoch das Vorhandensein von Arbeit bzw. genauer: von Erwerbsarbeit, denn dort, wo keine Arbeit nachgefragt wird, erübrigen sich sämtliche Überlegungen zur Arbeitswelt, weil diese sozusagen nicht mehr existent wäre.

Oder doch nicht? In der Tat kann dieser Schlussfolgerung nicht zugestimmt werden, denn sie lässt außer Acht, dass Arbeitslosigkeit ein Phänomen der Arbeitswelt darstellt, jedoch durch das Ausbleiben einer Arbeitsnachfrage gekennzeichnet ist.¹⁷ Daher könnte angenommen werden, Arbeitslosigkeit gehöre in irgendeiner Weise konstitutiv zur Arbeitswelt. Hier begeben wir uns jedoch in einen Bereich der Beschreibung, der sich allein aus systemtheoretischer Sicht nicht mehr bearbeiten lässt. Weiter oben wurde bereits desöfters angesprochen, dass die Betrachtung von Systemen nicht umhin kommt, Aussagen über Handlungen oder Bewusstsein, mithin über Individuen zu treffen. Die Begriffe der Systemtheorie greifen hierfür allerdings zu kurz, was eindrucksvoll daran ersichtlich ist, dass bislang zwar Institutionen und also Regulierung und Zwänge zur Sprache kamen, jedoch verschwiegen wurde, worauf sich die Institutionen beziehen, wer oder was denn konkret reguliert wird. Auch kann ohne Berücksichtigung individuellen (und in der Folge auch kollektiven) Handelns gar nicht vollständig deutlich gemacht werden, warum denn überhaupt Systeme sich differenzieren und mit Umwelten in Kontakt treten sollten.¹⁸ Zwar wurde anerkannt, dass Selbstorganisation von Systemen qua operationaler Schließung stattfindet, doch auch, wenn für diese Beschreibungen der Rückgriff auf Individuen

17. Man könnte einwenden, dass Arbeitslosigkeit ein Subsystem der Arbeitswelt ist, dessen wesentliches Strukturmerkmal die fehlende Arbeitsnachfrage darstellt. Zwar würde das der Systemtheorie nicht widersprechen, denn Differenzierung muss nicht zwangsläufig als Hierarchisierung zum Ausdruck kommen, bei der dann Subsysteme Institutionen des übergeordneten Systems übernehmen (vgl. Luhmann 1987: 39). Für die vorliegende Arbeit wäre eine solche Argumentation jedoch kontraintuitiv und im Sinne des Untersuchungszieles im Grunde nichtssagend. Weiter unten wird sich zeigen, dass die Arbeitslosigkeit als Subsystem beschrieben werden kann, ohne dass der Grundgedanke der Stabilität der Arbeitswelt torpediert würde.

18. Abgesehen davon natürlich, dass diese System-Umwelt-Kontakte konstitutiv für Systeme selbst sind, weil sie ihre Einheit ausschließlich über die Differenz zur Umwelt erzeugen.

nicht notwendig ist und diese Systemprozesse nicht als Ziel individuellen Handelns vorgestellt werden können, bleibt doch stets die Frage offen, wer oder was die Operationen durchführt und damit als deren Träger identifiziert werden kann. Demnach haben wir bislang unterschlagen, dass als „[d]ie Grundeinheit aller sozialen Systeme ... das Individuum *als Handelnder*, d.h. als Einheit, die grundsätzlich dadurch gekennzeichnet ist, dass sie die Erreichung von »Zielen« anstrebt, dass sie Gegenständen oder Ereignissen gegenüber emotionell oder affektiv »reagiert«, und dass sie ihre Situation, ihre Ziele und sich selbst bis zu einem gewissen Grade kognitiv kennt oder versteht“ (Parsons 1973a: 52) zu berücksichtigen ist. Erst, wenn Individuen umfasst werden, eröffnen sich Analysemöglichkeiten, die sich auf Wandel und Entwicklung beziehen¹⁹, denn, wie gesagt, lässt sich systemtheoretisch formal erklären, dass sich Systeme differenzieren und mit Umwelt bzw. Systemen in der Umwelt in Kontakt kommen. Das uns interessierende inhaltliche „Wie?“ (und „Wo?“) bleibt davon freilich völlig unberührt. Oder anders ausgedrückt: „Systeme bestehen aus Akteuren, und ihr Handeln oder Verhalten ist die emergente Folge der interdependenten Handlungen derjenigen Akteure, die das System konstituieren“ (Coleman 2000: 58). An dieser Stelle bleibt jedoch festzuhalten, dass Stabilität genauso wie Integrität ein wesentliches Merkmal von Systemen ist und sein muss: Systeme sind auf operative Schließung und Regulierung qua Institutionalisierung angewiesen, um sich sowohl nach außen als auch nach innen integer und stabil erhalten zu können.

4 Ebenenübergang – Vom System zum Individuum

Individuen wurden von uns mit Wanderern zwischen den Welten gleichgesetzt.²⁰ Das meint nichts anderes, als dass Individuen (zwar nicht beliebig, doch grundlegend) in der Lage sind, von einem in andere Systeme²¹ zu wechseln. Die Anlagen hierfür sind kognitiv vorgegeben und gründen nicht zuletzt auf der Fähigkeit zur Sprachverwendung. Da solche Übergänge als möglich betrachtet werden, kommt es zur Informationsübertragung zwischen Systemen durch Individuen. Aus diesem Grund können sie als Wanderer angesehen werden, die den Informationsaustausch zwischen Systemen (mindestens) unterstützen (können).

Nun sind diese Übergänge zwar grundlegend, jedoch nicht notwendig möglich bzw. sozusagen mit der Geburt bereits hinreichend individuell manifestiert. Vielmehr bedarf es der psychosozialen Entwicklung im Angesicht vorhandener Systeme, d.h. auch in Abhängigkeit Handlung leitender Institutionen. Mithin ist Sozialisation²² nötig, in deren Verlauf die für die Entwicklung und damit auf die Zukunft gerichtete

19. Es wird daran ersichtlich, dass Institutionen von den Individuen je unterschiedlich gedeutet und befolgt werden können, und zwar z.B. in Abhängigkeit von der „Kontrolle über natürliche und gesellschaftliche Ressourcen“ (Eisenstadt 1988: 19). Aber es handelt sich um Individuen, um Handelnde oder Betroffene, ohne die der Blick für Wandel und Entwicklung blind bleibt. Es sei an dieser Stelle an Münch (1992b: 29) erinnert: Empirischer Wandel und gesellschaftliche Entwicklung können nicht auf der analytischen Ebene der Systeme verhandelt werden.

20. Aber nicht nur im Sinne Luhmanns als „Interpenetranten“ bezeichnet (vgl. Luhmann 1987: 324).

21. Betrachtet man Gesellschaft als das Sozialsystem par excellence, dann ist es an dieser Stelle angebracht, von Subsystemen zu sprechen.

ten relevanten Institutionen internalisiert werden (vgl. z.B. Elias 1989: 329). Sie führt (i.d.R.) zur Ausbildung der Trennung zwischen dem unsozialen Ich (dem „I“), dem sozialen Ich (dem „me“) und schließlich dem Über-Ich bzw. „generalized other“ (vgl. Mead 1987: 209; Münch 1988: 53; Giddens 1989: 72; Garz 1989: 64 ff.; Habermas 1995b: 570). Im Ergebnis trägt dies zum Verständnis der Kultur, in die ein Individuum hineingeboren ist, in der Weise bei, dass es lernt, Institutionen zu erkennen und gegebenenfalls zu internalisieren (vgl. Elias 1989: 329 ff).

Die Aufgabe der Sozialisation ist somit nicht zu unterschätzen, denn sie legt einerseits die Anlagen zu sozialem Verhalten, insbesondere die Fähigkeit, eine Ich-Du-Beziehung wahr- und aufnehmen zu können, auch zu sich selbst. Darüber hinaus macht sie mit der sozialen Umwelt vertraut, zeigt Handlungs- und damit auch Systemgrenzen sowie Bewegungsräume für Handlungen und zwischensystemische Übergänge auf. Zusammenfassend ließe sich somit Sozialisation als die Installation eines kulturellen „Erbguts“ und Gedächtnisses bezeichnen (vgl. ebd.).

Der für uns, in der hier genutzten Sprache, wichtige Aspekt, ist die Verortung des Individuums und damit seiner Handlungen im sozialen Raum, den die Sozialisation und mit ihr die ganze präadulte und adulte Lernphase vornimmt. Ausgehend von der Annahme, dass lebenslanges Lernen notwendig ist, um individuell den sich differenzierenden Systemen sämtlicher Ausprägung gewachsen zu sein, bildet Sozialisation den Beginn einer fortwährenden Entwicklung bzw. Anpassung. In ihr kommt es zu stetig neu zu verhandelnden Abwägungen und Beurteilungen bezüglich der je eigenen Lage in sozialen Zusammenhängen, im sozialen Raum. Die hier individuell zu erbringende Leistung lässt sich als dauerhafter Versuch der Synchronisierung bezeichnen.²³ Eine vollkommene Synchronisation gilt jedoch als anzustrebendes Ziel mit empirisch offener Erreichbarkeit, denn der Blick auf die gesellschaftliche Entwicklung zeigt, dass diese eher durch eine Zunahme von (auch) individueller Desynchronisation²⁴ gekennzeichnet ist (vgl. Rosa 2005: 44).

-
22. Oder, um es mit den Worten Luhmanns (1987: 326) auszudrücken: „Als Sozialisation wollen wir ganz pauschal den Vorgang bezeichnen, der das psychische System und das dadurch kontrollierte Körperverhalten des Menschen durch Interpenetration formt“. Diese Formulierung soll offen halten, dass abweichendes Verhalten möglich und manchmal nötig für Anpassung ist und umfasst damit „konformes und abweichendes, krankhaftes (...) und gesundes Verhalten“ (ebd.). Auch soll sie anzeigen, dass Sozialisation im Grunde „kein erfolgsträchtiges Geschehen [ist, d. V.] (das allenfalls missglücken kann)“ (ebd.). Aus unserer Sicht wird dies ebenso mit dem von uns genutzten Sozialisationsbegriff getragen bzw. transportiert. Allerdings mit dem wesentlichen Unterschied, dass der hier verwendete Begriff ein stärkeres Augenmerk auf zu internalisierende oder zumindest zu beachtende Institutionen richtet. Auch Sozialisation im individualtheoretischen Sinne bedarf basal der Selbstreferenz, also der Fähigkeit, die Ich-Du-Beziehung auf sich selbst bezogen entwickeln zu können. Hierzu sind demnach kognitive Fähigkeiten ausschlaggebend. Je nach Fähigkeit zur Kommunikation (= soziale Interpenetration) sind dann abweichendes Verhalten u.ä. bereits hier angelegt. Dennoch ist Luhmanns Kritik am herkömmlichen Sozialisationskonzept und insbesondere an dessen Auswirkungen auf Erziehungs- bzw. Pädagogikpraktiken ernst zu nehmen (vgl. a.a.O.: 330).
23. Dies lässt sich auch fordernd ausdrücken: „Das Individuum hat sich Gewalt anzutun. Es soll begreifen, dass das Leben der Gesamtheit die notwendige Bedingung seines eigenen sei. ... Erst die Hemmung der Triebe ermögliche menschliche Zusammenarbeit. Die Hemmung, die ursprünglich von außen kommt, soll vom eigenen Bewusstsein gesetzt werden“ (Horkheimer 1992: 276).
24. Oder durch „Drift“ wie es Sennett (2006: 15 ff.) ausdrückt. Hier handelt es sich um ein genuines „Problem der Zeit“ im Sinne eines bestimmten, von kapitalistischer Wirtschaftsordnung geprägten Zeitbegriffs bzw. -verständnisses.

Diese Synchronisationsanforderungen begegnen dem Individuum in allen erdenklichen Situationen; überall dort, wo seine eigene momentane systemische Selbstbeschreibung zu keinem eindeutigen Ergebnis führt.

Die individuelle Verortung geschieht nun in der Weise, dass zum einen durch Sozialisation klar gemacht wird, in welcher Umgebung sich ein Individuum befindet bzw. wie ein Ursprungs- oder Herkunftsort gestaltet ist (Klasse, Schicht; institutionelle Rahmung). Zusätzlich vermittelt Sozialisation ein Verständnis über örtliche Zusammenhänge, die dann während weiterer Lebens- und Lernphasen eigenständig mal mehr, mal weniger intensiv ausgekundschaftet werden. Wir haben es hier demnach mit der Vermittlung eines inferentiellen Vermögens zu tun, mit dessen Hilfe die individuell überschaubare räumliche Gesamtstruktur beurteilt wird, in die der Ursprungsort eines Individuums eingebunden ist. In der Regel sollte sich ein Individuum nun in die Lage versetzt sehen, seine zukünftigen Wanderungen bzw. Wege in dieser Gesamtstruktur vorzeichnen zu können. Innerhalb einer Arbeitsgesellschaft sollte es erkennen können, dass es, aus einem familialen Raum, aus dem einer Herkunftsfamilie stammend, im Normalfall nicht um einen möglichst bis zum Rentenalter andauernden teilweisen „Umzug“ in die Arbeitswelt herumkommt.

Die Arbeitswelt gilt quasi als „melting pot“, dem biographisch gesehen bis auf wenige Ausnahmen jedes Individuum, egal welcher Herkunft einen Besuch abstatten muss. Wie wir zu zeigen suchten, ist dieser aus arbeitsgesellschaftlicher Sicht, aus Sicht der gesellschaftlichen Stabilität schlichtweg notwendig und sollte daher jedem Individuum möglich sein, damit dieses als Mitglied der Gesellschaft betrachtet werden kann. An welcher Stelle der Arbeitswelt jemand Erstkontakt hat und ob daraus sich ein Zugang entwickelt, stand traditionell²⁵ in engerem Zusammenhang mit der Herkunftsklasse oder -schicht als es heute noch der Fall ist. Ursächlich hierfür ist die Differenzierung der okzidentalen Gesellschaft selbst (vgl. Elias 1989: 343). Als Beispiel kann hier die Bildungsexpansion und der alle Klassen und Schichten umfassende Fahrstuhleffekt in den 70er Jahren genannt werden (vgl. Beck 1986: 122). Im Ergebnis stellt sich tatsächlich die Frage, nach der aktuellen Existenz von Klassen und Schichten (vgl. Beck 1994: 43), die durch Globalisierung insbesondere von Informationen mit Hilfe des Internet und anderer Kommunikationsmittel schneller prekär geworden ist. Angelegt war und ist dieses Verschwinden der traditionell gut sichtbaren Grenzen aber, wie erwähnt, in der gesellschaftlichen (Aus-)Differenzierung und letztlich in der „Verantwortung“ gegenüber der Arbeitswelt:

„Es gehört zu den Eigentümlichkeiten der abendländischen Gesellschaft, dass sich im Laufe ihrer Entwicklung dieser Kontrast zwischen Lage und dem Verhaltenscode der oberen und unteren Schichten erheblich verringert. Es breiten sich im Laufe dieser Entwicklung Unterschichtcharaktere über alle Schichten hin aus. Dass allmählich die abendländische Gesellschaft als Ganzes eine reguliert arbeitende Gesellschaft geworden ist, ist ein Symptom dafür; früher war die Arbeit Merkmal der unteren Schichten“ (Elias 1989: 343).

25. „Traditionell“ im historischen, nicht modernisierungstheoretischen Sinne.

Sozialisation und präadulte Lernphasen sind daher in der Tat darauf ausgelegt, Individuen nicht bloß auf ihren Weg in der sozialen Welt als solcher vorzubereiten, sondern arbeiten wesentlich auf den direkten individuellen Erstkontakt mit der Arbeitswelt hin.²⁶ Das Ziel des Ganzen ist dann die (möglichst dauerhafte) Einbindung in die (Vorgänge der) Arbeitswelt.

5 Individuelle Integration

Der Begriff der Einbindung, den wir mit Einbettung²⁷ oder Integration²⁸ oder Inklusion²⁹ in eine Reihe stellen möchten, wiegt an dieser Stelle schwer, denn er gibt als Begriff nicht nur Auskunft über den Ort, an dem sich ein arbeitendes Individuum befindet, er erzählt zugleich eine Geschichte darüber, dass es eines Prozesses bedurfte, damit ein Individuum diesen Ort erreichen konnte, gibt somit Auskunft über die Existenz und möglicherweise über die Charakteristik von Wegen eines Individuums in die und innerhalb der Arbeitswelt. Als derart dynamischer Begriff lässt er außerdem auf das Vorhandensein vielfältiger zwischenmenschlicher, resp. interindividueller und somit kollektiver bzw. sozialer Beziehungen schließen, die gleichsam als Wegmarkierungen dienen. Negativ gewendet, vermittelt dieser Begriff Ideen und Vorstellungen darüber, was in welcher Form gegeben sein muss, damit Einbindung fehlschlägt und Substitution oder Exklusion und nicht zuletzt Ungleichheit folgen.

Am Rande der Arbeitswelt treffen wir so gesehen und im Grunde genommen auf mehrere Geschichten, die stets um Fragen von Innen und Außen und die zugehörigen Prozesse des Hinein und Heraus sich drehen. Darüber hinaus liegt die Vermutung nahe, dass jede dieser Geschichten die Grenzen zwischen Arbeitswelt und Nicht-Arbeitswelt an verschiedenen Orten auf verschiedene Weise zieht (vgl. auch Luhmann 1999: 141).

-
26. Indirekte Kontakte können hier natürlich Vorbereitungs- und Lenkungenfunktionen übernehmen, wenn beispielsweise der LKW fahrende Vater die Tochter mit auf Tour nimmt oder die Mutter sie mit ins Forschungsinstitut bringt.
 27. Einbettung in die Arbeitswelt soll anzeigen, dass es für das Verständnis der Verortung von Arbeitnehmern in der Arbeitswelt, wie angesprochen, eines Verständnisses darüber bedarf, wie diese Individuen in der Nicht-Arbeitswelt eingebettet sind. Oder anders ausgedrückt: Die Sozialbeziehungen in der Arbeitswelt können nicht unabhängig von Sozialbeziehungen in der Nicht-Arbeitswelt gedacht werden (vgl. Granovetter 2000: 175).
 28. Hier wird davon ausgegangen, dass Arbeit der systemischen Integration der Arbeitsgesellschaft dient, Individuen jedoch in Abhängigkeit ihrer Teilhabe an der Arbeitswelt als sozialintegriert gelten oder eben nicht (vgl. z.B. Parsons 1973a: 54; Brock 1994: 63; Böhnke 2006: 69)..
 29. Inklusion wiederum identisch mit (Sozial-)Integration und die übergeordnete Beziehung zwischen Individuum und Gesellschaft betreffend: „Die moderne Gesellschaft ist in der Tat hochintegriert, aber nur in ihrem Exklusionsbereich, nur als Negativ-Integration und vor allem: ohne Konsens. Im Inklusionsbereich herrscht dagegen die normale Stabilitätsbedingung sozialer Systeme: ... Karriere als Modus der Integration von Individuen und Gesellschaft, ...“ (Luhmann 1999: 148). In diesem Sinne beruht Inklusion nicht mehr auf statischen (stratifikatorischen), sondern auf prozessualen Bedingungen, ist also dynamisch geworden. Die Dynamik beruht dabei auf dem Differenzierungsgrad der Gesellschaft, denn jedes Teilsystem stellt andere Ansprüche an Integration. Konsens, verstanden als das grundlegende Ziel bzw. Ergebnis kommunikativen Handelns in der Lebenswelt im Sinne von Habermas (1995a, b) kann es dann nicht mehr geben (vgl. auch Münch 1992a: 57 ff.), weil im Exklusionsbereich gar nicht klar ist, worauf sich konsensuell verständigt werden soll, denn dieser Maßstab steht lediglich im Bereich der Inklusion zur Verfügung und lautet nach Luhmann: Karriere.

Um uns in und zwischen den Geschichten nicht zu verlieren, müssen also zwei grundlegende Erzählweisen voneinander geschieden werden: Eine zielt auf die Integration der Gesellschaft als ausdifferenziertes Sozialsystem, also eher auf die Möglichkeiten gesellschaftlicher Integrität unter den Bedingungen strukturell-funktionalen Wandels (vgl. Parsons 1973a: 31 ff.). Eine andere Erzählung handelt von der Integration der Gesellschaftsmitglieder in die Gesellschaft konstituierenden Subsysteme wie z.B. die Arbeitswelt, und meint streng genommen Integration qua Inklusion u.ä. oder noch stärker: Externalisierung (vgl. Berger/ Luckmann 1980: 54 ff.). Wir haben uns an dieser Stelle somit zwischen System- und Sozialintegration zu entscheiden (vgl. Böhnke 2006: 69).

Für den vorliegenden Zusammenhang ist die zweite Redeweise die wesentlich bedeutungsvollere, denn wir gehen davon aus, dass ohne diese die erste Geschichte gar nicht erst erzählt werden kann. Ursächlich hierfür ist insbesondere die Externalisierung.

Hierbei von Externalisierung zu reden, scheint auf den ersten Blick unangebracht. Jedoch ist Externalisierung gegenüber den bereits genannten Begriffen des eigentlichen „Innen“ der tiefergehende, weil grundlegendere. Er besagt nichts anderes, als dass Individuen sogar naturnotwendig in der Lage sein müssen, sich untereinander und gegenseitig in Beziehung setzen zu können.³⁰ Kein Individuum ist in der Lage, sich in völliger Isolation zu entwickeln, denn dazu benötigt es einmal die Hilfe von anderen (siehe Sozialisation u.ä.) und darüber hinaus die (kognitive) Fähigkeit, sich fortdauernd an den eigens wahrgenommenen Aspekten seiner Umwelt zu „reiben“. Gesellschaftlich kann ein Individuum demnach nur außerhalb seiner selbst aktiv werden. Externalisierung ist also auf individueller Ebene notwendig, damit ein Individuum überhaupt erst gesellschaftsfähig und damit integrierbar ist (vgl. Berger/ Luckmann 1980: 54 f.). Anders ausgedrückt, findet die systemische Selbstorganisation oder -strukturierung der Gesellschaft in der Externalisierung die notwendige Voraussetzung für eine Verknüpfung mit Individuen und deren Vorstellungen,

30. Aus Sicht der Systemtheorie verhält sich dies scheinbar gegenteilig, weil der Mensch außerhalb des sozialen Raums, außerhalb von Gesellschaft, mithin in der gesellschaftlichen Umwelt verortet wird (vgl. Luhmann 1987: 286 ff.; 1997: 744). Man darf jedoch nicht vergessen, dass ohne die Umwelt das System nicht existieren kann (vgl. Luhmann 1987: 244). Der Mensch steht zwar außerhalb der sozialen Systeme, wird von diesen jedoch konstitutiv zur Systembildung benötigt. Luhmann begreift dies als Fortschritt gegenüber der humanistischen, naturrechtlich begründeten Tradition und benutzt Interpenetration, um die Beziehung zwischen Menschen (psychische Systeme) und sozialen Systemen zu beschreiben. In der vorliegenden Abhandlung wird die Ansicht vertreten, dass „Zwischenkontexte“ einen Teil der Aufgaben der Interpenetration übernehmen, die wesentlich auf Vermittlung und Verstehen hinauslaufen. Allerdings vollzieht sich dies nur auf Individualebene, d.h. ausschließlich zwischen Menschen und nicht zwischen Mensch und System. Nach unserer Auffassung bleibt der Mensch auch in den sozialen Systemen stets präsent, hat jedoch die Fähigkeit zum „Wandern“. Niemals wird er sich aber dauerhaft und verlustfrei der Zugehörigkeit zu sozialen Systemen entziehen können. Auch Luhmann (a.a.O.: 291) konstatiert, dass es ohne menschliches Handeln keine sozialen Systeme gibt, wie auch Menschen nur in sozialen Systemen die Fähigkeit zum Handeln erlangen können. Menschen und Systeme würden sich so in den Handlungen überschneiden. Jedoch hält er diese Darstellung bzw. Beschreibung für zu einfach, um mit ihr den Zusammenhang zwischen Mensch und System tatsächlich verdeutlichen zu können. Dies schafft dann allein Interpenetration, mit der diese Überschneidung innerhalb eines Systems, als jeweilige Eigenleistung der interpenetrierenden Systeme entsteht. Freilich nur dann, wenn der Mensch das psychische System im Sinne Luhmanns ist.

Präferenzen sowie Handlungen. Beides geht freilich Hand in Hand und ist somit als wechselseitiges Bedingungsverhältnis zu verstehen.³¹

Zu fragen ist nun nach dem wesentlichen Integrationsmodus der Arbeitswelt, der gemäß der Ausführungen ebenso für die Gesellschaft als Ganzes bedeutsam ist. Konsequenterweise kann die Antwort nur auf unabhängige wie abhängige Arbeit bzw. im letzteren, uns interessierenden Fall, auf Erwerbsarbeit verweisen (vgl. auch Kohli 1994: 222). Erwerbsarbeit stellt diesbezüglich eine wichtige Operation dar, mit deren Hilfe sich die Arbeitswelt gegen die Nicht-Arbeitswelt abgrenzt. Sie ist dennoch nur *eine* wichtige Operation neben anderen. Wenn es heißt, dass Kommunikation für alle gesellschaftlichen Subsysteme eine übergeordnete Rolle spielt (Luhmann 1987: 61; Luhmann 1997: 625, 748), könnte man ebenso sagen: Eine der wesentlichen Operationen der Arbeitswelt besteht in der kommunikativen Verrichtung von Erwerbsarbeit oder anders: Die Kommunikation in der Arbeitswelt ist die Erwerbsarbeit. Was man auf Systemebene über die Arbeitswelt erfahren kann, ergibt sich demnach aus dem von Erwerbsarbeit Erzählten. Die Geschichten kreisen dann beispielsweise um niedrig und hoch qualifizierte oder technologisierte Arbeit, Angestellten- und Arbeitnehmerarbeit, und eben auch um stabile und instabile Arbeit sowie Halbtags- und Ganztagsarbeit. Aus Sicht Sprache verwendender Individuen, die über Arbeit in einer Arbeitsgesellschaft reden, wird so gefasste Arbeit als universelle Narration im gesellschaftlichen Dialog der Individuen begreifbar.

Ohne diesen kommunikativen Aspekt von Erwerbsarbeit kann es schwerlich zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit kommen. Wird dies nicht beachtet, ist es nicht ungewöhnlich, dass Stellenbesetzungen im Ergebnis von Bewerbungsgesprächen als gescheitert erklärt werden, auch wenn es allein der fehlenden oder inadäquaten Sprache der Bewerberin oder des Bewerbers geschuldet ist. Es gilt, die Sprache des Arbeitgebers (und der Arbeitsstelle) zu treffen.³² Die Fortdauer von Erwerbsarbeit ist demgemäß ebenfalls höchst abhängig von Kommunikation z.B. in Form der Vermittlung von Arbeitsleistung und deren Maßstäben oder über passende Arbeitszeiten.

Als integriert in die Arbeitswelt gelten dann grundlegend alle Erwerbstätigen.

Wohlgemerkt ist die Arbeitswelt nicht das einzige Subsystem, das zur gesellschaftlichen Stabilität beiträgt. Allerdings verweist allein die Bezeichnung „Arbeitsgesellschaft“ einmal auf die Bedeutung der Arbeitswelt und daneben zugleich auf eine Nivellierung der Bedeutung anderer Subsysteme wie das der (Herkunfts-)Familie oder zumindest auf eine Konkurrenz zu diesen. Führt man diesen Gedanken fort, gerät man insbesondere mit Blick auf Kinder und Jugendliche sowie Rentner schnell in Erklärungsnot, wie deren gesellschaftliche Integration zu verstehen ist und worin ihr

31. Damit setzen wir uns gegen Berger/ Luckmann (1980: 55) ab, denn gemäß unserer Beschreibung kann gar nicht entschieden werden, ob die Gesellschaft ausschließlich als „Produkt des menschlichen Tuns“ zu sehen ist. Wie die Hinweise auf die Selbstorganisation zeigen sollten, lassen sich Entwicklungselemente ausmachen, die nicht in Verbindung mit individuellem Handeln gebracht werden können.

32. Und das gelingt auch umso besser, je näher man dem Arbeitgeber, dem Personalverantwortlichen oder auch den Beschäftigten steht; je konkreter persönliche Beziehungen ausgeprägt sind und genutzt werden können. So beispielsweise eine Ableitung aus der Insider-Outsider-Theorie (vgl. Lindbeck/ Snower 2002).

„gesellschaftlich relevanter“ Beitrag besteht. Allein aus der hier vertretenen Sicht der Arbeitswelt mag die Antwort ausreichen, Rentner haben ihren Beitrag bereits geleistet (z.B. auch durch Erziehung von Nachfolgegenerationen von Erwerbspersonen) bzw. leisten ihn weiterhin (z.B. durch ehrenamtliche Arbeit) und übernehmen somit wichtige gesellschaftliche und arbeitsweltliche (Rand-)Aufgaben, für die innerhalb der eigentlichen Arbeitswelt (bislang) nur teilweise oder keine eigenen Subsysteme ausdifferenziert wurden. Kinder und Jugendliche stellen dagegen den Nachwuchs für die Arbeitswelt und damit die zukünftigen Erwerbstätigen. Ihr Tun und Werden ist, wie gesehen, maßgeblich auf ihren Eintritt in die Arbeitswelt ausgelegt. Daneben gibt es noch andere individuelle Existenzweisen, die mal mehr, mal weniger weit weg von der Arbeitswelt trotzdem gesellschaftlich relevante Aufgaben übernehmen. Diesbezüglich sei nur an die Hausfrauen und -männer erinnert, die gerade in Bezug auf Kindererziehung oder Pflege von Behinderten und Älteren wichtige Dienste verrichten.

Doch tun sie dies außerhalb der eigentlichen Arbeitswelt, können in deren Sinne nicht als integriert gelten. Integration in der Arbeitswelt ist daher für jedermann und jede Frau wohl grundlegend möglich, nicht jedoch notwendig für die aktive Teilhabe an Gesellschaft und somit für den individuellen Beitrag zu deren Integrität und Stabilität.

Bleiben wir jedoch in der Arbeitswelt, kommen wir an der Integration über Erwerbsarbeit nicht vorbei. Weiter oben haben wir darauf hingewiesen, dass Arbeitslose dann scheinbar nicht als integriert gelten können. Da aber der Status der Arbeitslosigkeit an die Bereitschaft zur Suche nach einem Arbeitsplatz und damit am Willen zum „Erwerbstätigensein“ gekoppelt ist, gilt auch hier die Erwerbsarbeit als das Maß der Dinge, als der Integrationsmodus. Arbeitslose sind demnach nicht wirklich desintegriert³³ wie es die nicht erwerbstätige Hausfrau sein kann, sondern sie befinden sich im Prozess der Integration, der mit Aufnahme der Erwerbstätigkeit erfolgreich abgeschlossen ist. Das gilt jedoch nur dann, wenn tatsächlich eine Arbeitsstelle gefunden werden kann. Wenn mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit die Hoffnung auf Wiedereintritt in die Arbeitswelt schwindet bzw. ganz versiegt, sind der arbeitsgesellschaftlichen Ausgrenzung Tür und Tor geöffnet. Wie bereits vor recht langer Zeit nachgewiesen werden konnte, wird über Arbeitslosigkeit als Ausdruck von Ungleichheit ein Gefühl des „Außen vor Sein“ vermittelt, das mit psychischen und physischen Problemen sowie letztlich mit gesellschaftlicher Ausgrenzung verbunden sein kann (siehe hierzu insbesondere Jahoda/ Lazarsfeld/ Zeisel 1989).

Die Arbeitsgesellschaft hat in ihrer historischen Entwicklung viele Institutionen ausgebildet, die ihr helfen, Komplexität zu reduzieren. Eine dieser Institutionen stellt der Formalablauf einer Bewerbung für eine Arbeitsstelle samt der zugehörigen, den formalen Vorgaben entsprechenden Nachweise über die individuelle Vergangenheit

33. Eine solche Ansicht vertreten z.B. Chakravarty/ D'Ambrosio (2003), allerdings vor dem Hintergrund, dass es für tatsächliche Desintegration mehr Faktoren bedarf als ausschließlich Arbeitslosigkeit. In ähnlicher Weise auch Böhnke (2006: 67), die auf individuell spezifische Inklusionsprofile verweist und damit zugleich eine Kumulation von Exklusionen anspricht. Unklar bleiben ihre Ausführungen in Bezug auf die Frage, ob eine Desintegration in Bezug auf ein einzelnes Subsystem ausreicht, um gesellschaftliche Ausgrenzung zu bewirken.

dar. Besteht diese Vergangenheit aus einer Aneinanderreihung von zumeist individuell recht bitteren Erfahrungen der Arbeitslosigkeit, sinken die Chancen, das Bewerbungsverfahren als neu eingestellte Beschäftigte abzuschließen (vgl. grundlegend z.B. Spence 1973, Mincer/ Ofek 1982, Bender/ Konietzka/ Sopp 2000). Das heißt, die Arbeitswelt hat sogar eine selbstreferenzielle Desintegration institutionalisiert: Je länger eine Person arbeitslos ist, desto geringer werden ihre Chancen, wieder in die Arbeitswelt integriert zu werden; und dies gilt rekursiv: Je geringer die individuellen Chancen auf Anstellung sind, desto länger dauert die Arbeitslosigkeit und umso geringer wird die Wahrscheinlichkeit, in der Zukunft integriert zu werden.³⁴ Im Umkehrschluss ist dann die Abhängigkeit der Integration von früheren Integrationsphasen, mithin auch von Beschäftigungsstabilität ebenfalls in dieser Weise institutionalisiert.³⁵ Individuelle Beschäftigungsstabilität trägt demnach zweifach zur Systemstabilität der Arbeitswelt bei: Einmal direkt während der Betriebszugehörigkeit und einmal indirekt als Determinante für zukünftige Integrationsphasen. Damit erhöhen sich die „Chancen“ der Desintegration.

Erwerbsarbeit stellt damit nicht nur Sozialintegration, sondern als wesentliche Operation der Arbeitswelt in der Arbeitsgesellschaft ebenfalls Systemintegration her.³⁶ Beispielsweise führt Beck (1994: 34) die „drei Arten der Integration“ als solche „hochindividualisierter Gesellschaften“ auf. Wertintegration durch transzendentalen Konsens, Integration durch das gemeinsame Interesse an materiellem Wohlstand und/ oder Integration durch Nationalbewusstsein stehen demnach im Dienste systemischer Integrität. Am „Interesse an materiellem Wohlstand“ interessiert uns der Wohlstand, denn um diesen zu erreichen, ist in den allermeisten Fällen Erwerbsarbeit notwendig. Wie das Interesse an der Wohlstandsteilhabe zu bewerten ist, stellt ein ganz anderes Problem dar. Beck (1994: 35) weist zurecht darauf hin, dass es fraglich ist, ob man dieses Interesse als Wert bezeichnen kann. Vielmehr scheint es sich um eine Norm zu handeln, die besagt, dass gesellschaftliche Anerkennung oder Integration nur erreicht, wer sich dem Streben nach materiellem Wohlstand widmet. Das unterstreicht zwar die gesellschaftliche Bedeutung der Erwerbsarbeit, klärt jedoch nicht, wie es zu solcher einer Norm kommen konnte. Ist sie aus Beobachtungen abgeleitet oder tatsächlich instituiert, also präskriptiv³⁷ wirksam? Beteiligen sich Frauen deswegen immer stärker an Erwerbsarbeit, weil sie am Wohlstand teilhaben möchten und mittlerweile (immer noch nicht ausreichende) Gelegenheiten dazu bekommen haben, oder weil sie nicht länger exkludiert sein möchten (vgl. Münch

34. Nach der Insider-Outsider-Theorie könnte es sich für die Outsider dabei auch um ein Problem der Entfernung von der Arbeitswelt handeln: „... as people's duration of unemployment rises, their connections with their previous colleagues and employers often fade and the more difficult it becomes for them to compete for the available jobs“ (Lindbeck/ Snower 2002: 2).

35. Insbesondere bei höher ausgebildeten Arbeitnehmern stellt die vorherige Berufserfahrung, also auch die vorgängige Beschäftigungstabilität qua Dauer, das wichtigste Beurteilungsfunktion dar. Kölling (2003: 119) findet den stärksten eigenständigen Effekt auf die Nichtbesetzung von Arbeitsplätzen in einer zu geringen Berufserfahrung. Interessanterweise greifen die entsprechenden Betriebe zum Ausgleich dann hauptsächlich auf Leih- und Zeitarbeitskräfte zurück (a.a.O.: 121).

36. Auch hier gilt, dass es mehrerer Faktoren bedarf, um Systemintegration im gesamtgesellschaftlichen Bezug herzustellen.

37. Präskriptiv konjunkt für alle Individuen, d.h. es kommt individuell zu einer positiven Rückkopplung, wenn das Streben nach materiellem Wohlstand mittels Erwerbsarbeit auf alle Individuen verbreitet wird (vgl. Coleman 1991: 318).

1992a: 186 ff.)? Die Vermutung drängt sich auf, dass das Interesse an Teilhabe im Vordergrund steht, dieses jedoch nicht von außen an die Frauen und auch Männer herangetragen wurde. Wahrscheinlich haben wir es hier mit der Sozialisation von kulturellen Mustern zu tun und wahrscheinlich hat die Arbeitsgesellschaft die Abhängigkeiten von Arbeitseinkommen in anderen Systemen sozusagen „internalisieren lassen“³⁸. So sieht Münch (1992a: 193) die Gründe für eine persistente Arbeitslosigkeit in der „Expansion sozialer Ansprüche auf Teilhabe am ökonomischen Reichtum der Gesellschaft“ und im dadurch erhöhten Druck auf das „ökonomische System“ selbst. Hinzu kommt jedoch auch wesentlich die „Entwicklungsdynamik“ des „ökonomischen Systems“, die für die Internalisierung des individuellen Strebens nach Integration in die Arbeitswelt maßgeblich verantwortlich sein dürfte, und zwar insbesondere über die Ausbildung und Verinnerlichung von „Ökonomisierungsregeln“, die dann nicht nur in der Arbeitswelt Raum und Zeit und damit auch: Streben und Leben bestimmen (vgl. Negt 1987: 95).

Dazu steht die eigentliche Integrationsdebatte, d.h. die theoretische über die Gestalt und die Rolle von Sozialintegrität, in einigem Gegensatz. Die Beobachtung des Strebens nach arbeitsweltlicher Teilhabe und die Beobachtung der funktionalen Differenzierung können im Grunde nicht dazu führen, mit Blick auf die Integration in Erwerbsarbeit eine gesamtgesellschaftliche Debatte zu bestreiten. Wenn die Gesellschaft immer komplexer geworden und in immer mehr Subsysteme ausdifferenziert ist, dann hatte und hat dies auch Auswirkungen auf die Sozialintegration (vgl. Wiesenthal 1987: 16). Diese wird nämlich nicht mehr durch dominante Subsysteme, sondern von Organisationen vermittelt wie sie auch die Betriebe darstellen (vgl. Luhmann 1997: 742). Integriert wird dann ebensowenig für die gesamte Gesellschaft, weil die einzelnen Funktionssysteme lediglich noch in der Lage sind, Individuen in ihre je spezifischen Systemoperationen einzubinden (vgl. a.a.O.: 1025). Theoretisch ist Sozialintegration über den Weg der Erwerbstätigkeit demnach eine alleinige Angelegenheit der Arbeitswelt und hat zunächst keinen Bezug zur Gesellschaft. Aus dieser Sicht kann Arbeitslosigkeit dann kein Grund für gesellschaftliche Desintegration sein, denn „ohne Inklusionsvorgaben vom Gesamtsystem“ (ebd.) wird Integration auf die Operationen des Systems der Arbeitslosigkeit zurückgeworfen. Das bedeutet auch, Arbeitslose zählen wie andere Nichterwerbstätige zu den gegenüber der Arbeitswelt Desintegrierten, und theoretisch ergibt sich hieraus kein Grund für eine Problematisierung ihres Verhältnisses zur Arbeitswelt.

Die sich daran orientierende empirische Forschung und auch die Politik kennen entsprechend der gesellschaftlichen Komplexität weiter gefasste Beschreibungen sozialer Integration und folglich Desintegration, bei denen der Inhalt dessen, worauf sich Teilhabe bezieht, notwendig unspezifisch bleibt: Sozial integriert ist, wer an den grundlegenden ökonomischen und sozialen Aktivitäten der Gesellschaft teilhaben kann bzw. zu Teilhabe befähigt ist (vgl. Chakravarty/ D'Ambrosio 2003: 2). Im Ge-

38. Könnte eine solche „Internalisierung“ empirisch untermauert werden, wäre ein Hinweis auf die Selbststrukturierungsprozesse von Systemen gefunden. Ein Anhaltspunkt könnte sein, dass das (relative) Einkommen insbesondere bei Männern als Auslöser für Arbeits- und auch Lebenszufriedenheit an erster Stelle steht (vgl. z.B. Hamermesh 1999a; D'Ambrosio/ Frick 2004; Isengard 2005; Stephan 2006)

gensatz dazu stehen die Desintegration und Fragmentierung sozialer Beziehungen und daraufhin der Verlust sozialer Kohäsion. „For individual in particular groups, social exclusion represents a progressive process of marginalization leading to economic deprivation and various forms of social and cultural disadvantage“ (ebd.).³⁹ Damit verbleibt Desintegration nicht ausschließlich auf der Ebene von Arbeitslosigkeit, sondern umfasst ebenso auch Erwerbsarbeitnehmer, die beispielsweise aufgrund ihrer Arbeitsplatzsituation nicht fähig sind, Sozialbeziehungen aufrechtzuerhalten oder überhaupt aufzubauen. Dabei muss diese Fähigkeit nicht allein aufgrund eines vergleichsweise niedrigen Einkommens in Frage gestellt sein, auch räumliche und insbesondere zeitliche Aspekte können einen Großteil zur Erklärung von Marginalisierung beitragen.

Auffällig an diesen Beschreibungen von Integration und Desintegration ist in der Tat zunächst die Betonung der Multidimensionalität, dass also nicht nur Arbeitslosigkeit oder auch Armut als alleinige Ursachen gelten können, sondern eben auch soziale und politische Aspekte eine wesentliche Rolle spielen. Andererseits scheinen ökonomische Faktoren stets im Vordergrund zu stehen, und das dürfte wiederum an der angesprochenen historischen arbeitgesellschaftlichen Entwicklung und ebenso an der damit einhergegangenen Verinnerlichung von „Ökonomisierungsregeln“ liegen. So kann die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes zu einer gestiegenen Bereitschaft zur andauernden Leistung von Überstunden führen und daraufhin für eine Abstinenz in sozialen oder politischen Vereinigungen und Organisationen verantwortlich sein. Deren eigene Integrität wäre demgemäß aufgrund fehlender Teilnehmer, Mitglieder oder fehlender Mitgliedszeit gefährdet.

Unter Berücksichtigung der ebenfalls historisch gewachsenen sozialstaatlichen Funktionen mit Bezug auf soziale Sicherung ergibt sich ein weiter differenziertes Bild. Die aufgrund ihrer Finanzierungssituation auf (Kollektiv-)Integration in die Arbeitswelt angewiesenen Sozial(ver)sicherungsinstitutionen sorgten selbst für eine Komplexitätsreduzierung auf Seiten der Individuen. Sie boten Sicherheit und Stabilität insbesondere im Hinblick auf Versorgungsfragen der Gesundheit und des Alters und nahmen auf diese Weise den Druck von anderen Subsystemen wie der Familie. Auf der Kehrseite der Medaille verloren die auf Rückhalt und Sicherung ausgelegten Institutionen in diesen anderen Systemen an Bedeutung, sodass der bloße Abbau sozialstaatlicher Leistungen und deren Rückverweis auch auf die Individuen nicht ohne Verluste vonstatten gehen kann. Das ist der Grund warum Negt (1987) bereits vor zwanzig Jahren die damit verbundene Idee des sozialstaatlichen Rückzugs als illusorisch und auch heuchlerisch zurückwies. Seine Zusammenfassung der Ansprüche und Wünsche der Verantwortlichen des Sozialstaats bringt die Sicht der „Kopflanger“ auf den Punkt:

„Sozialstaatsgeschenke und Reformen haben die Begehrlichkeit der Massen so angereizt, dass sie den Habitus und das Anspruchsverhalten eines gefräßigen, nie wirklich satten Tieres angenommen haben. Der vorher zur Mündigkeit fähige und bereite Mensch ist durch das Netz so-

39. Was sich z.B. auch als „Gewalt, Ungerechtigkeit, Entsolidarisierung, Anomie, Orientierungslosigkeit, fehlende Akzeptanz und Deprivation“ (Böhnke 2006: 69) äußern kann.

zialer Sicherungen entmündigt worden. Aus einem autonomen, für sich selber sorgenden und seine ganze Leistungskraft einsetzenden Bürger ist der betreute und verwaltete Mensch geworden, und die Hauptschuldigen für diese menschliche Verkümmern sind die Gewerkschaften und die politischen Parteien, die aus Opportunismus heraus fortwährend mit Wahlgewinnen operierten. ... Es ist nur eine Frage der Konsequenz, mit dem Abbau des Sozialstaates schleunigst zu beginnen, um die Menschen wieder in ihren Mündigkeitsstatus zu versetzen. Je weniger ihnen der Staat gibt, desto mehr werden sie ihre Fähigkeit entwickeln, im Dschungel der Marktökonomie Eigenverantwortung zu zeigen und sich selbständig durchzuschlagen“ (Negt 1987: 86).

Das „entmündigte Individuum“ sollte also wieder mehr für sich selbst sorgen, jedoch ohne, dass es gelernt hätte, in welcher Weise. Der bloße Wunsch nach Teilhabe am ökonomischen Wohlstand beschränkt sich nicht allein auf die Integration in die Arbeitswelt, sondern ebenso auf die damit verbundenen Anwartschaften für Leistungen aus den Sozialsystemen. Auch für Frauen dürfte dies wie für Männer eine wesentliche Rolle spielen und ihre gestiegene Erwerbsbeteiligung mit erklären helfen.⁴⁰

Das führt unsere Betrachtung jedoch wieder zurück auf die Frage nach dem tatsächlichen Integrationsmodus für die gesamte Gesellschaft. Auch wenn sicherlich multidimensionale Faktoren für die empirische Beschreibung von Sozialeintegration verantwortlich sind, steht und fällt doch beinahe alles mit der Teilhabe am Erwerbsleben. Deswegen teilt Negt die Gesellschaft in „nur“ zwei Realitäten, in die arbeitende und die nicht-arbeitende (a.a.O.: 66 ff.). So paradox das klingen mag, schafft er es damit, die vorhandene Multidimensionalität der Ursachen auf nur zwei realtypische Formen umzubrechen, denn entscheidend ist die Zusammensetzung insbesondere der zweiten Realität. Sie kennt nicht nur Arbeitslose, sondern auch Sozialhilfeempfänger, Nicht-Sesshafte, Obdachlose, Rentnerinnen und Rentner und viele andere mehr (a.a.O.: 68). „They are typically unemployed or working at temporary, low-grade, or dead-end jobs, and finance much of their consumption out of transfer payments. Some become long-term clients of various social assistance programs; others live on their parents' incomes, the black market, or even criminal activities. They often live in the underclass neighborhoods of large cities, with meager social services, poor schooling, and scant police protection. These are the real “outsiders” in society, and their outsider position in the labor market is an important source of their social exclusion“ (Lindbeck/ Snower 2002: 3).

Die Grenze zwischen den Realitäten kann mit der zwischen Arbeits- und Nicht-Arbeitswelt gleichgesetzt werden. Doch gleicht sie eher einem breiten Band, ist latent und schwimmend gelagert. Sie umfasst durchaus auch Erwerbsarbeitnehmer, die, wie oben angemerkt, mit ihrem Einkommen oder ihrer Arbeitssituation nicht zufrieden sind oder Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes haben. Die Marginalisierung geschieht auf beiden Seiten der Grenze und wird von Rationalisierung und Differenzierung immer weiter und schneller vorangetrieben. In den Genuss einer

40. In dieser Weise antwortete die Feministin Alice Schwarzer in einem Spiegelinterview auf die Frage, warum Frauen heute mehr als früher den Männern lieber in der Arbeitswelt Konkurrenz machen möchten (Spiegel 22/2006: 94).

dauerhaften Integration in die Erwerbsarbeit in Gestalt des Normalarbeitsverhältnisses kommen nun wesentlich die Rationalisierungsgewinner, jene „relativ kleine und auf bestimmte Produktionszweige beschränkte Fraktion der Industriearbeiterschaft“ (Negt 1987: 76). Alle anderen sind bereits desintegriert und in die zweite Realität gewechselt oder stehen kurz davor.

Das deckt sich mit der Beschreibung Heidenreichs (2004), der aus institutionentheoretischer Sicht zwar den Inklusionsgrad nationaler Arbeitsmärkte im Blick hat, jedoch Aussagen mit gesellschaftlicher Relevanz trifft. Er benutzt hierzu das Konzept der Beschäftigungsordnung als institutioneller Ordnung, mit deren Definition und starker Konzentration auf eben die institutionellen Rahmungen auch die im vorliegenden betrachtete Arbeitswelt beschrieben werden kann: „Im Laufe von Jahrzehnten und Jahrhunderten hat sich ein dichtes Netz von Institutionen herausgebildet, die als geronnene, auf Dauer gestellte Kompromisse zwischen konfligierenden Zielen interpretiert werden können. Durch diese Institutionen werden die Menge, die Art und die Entlohnung der angebotenen und nachgefragten Arbeit geregelt. Das Ensemble dieser Institutionen kann [...] als Beschäftigungsordnung bezeichnet werden“ (a.a.O.: 208). Insbesondere die Betonung der zu regulierenden *Art* angebotener und nachgefragter Arbeit kann als Hinweis auf die Schnittstelle der Arbeitswelt zur Nicht-Arbeitswelt gedeutet werden, denn hier finden wir die „Arenen, in denen die Auseinandersetzungen um die Beteiligung am Erwerbsleben und um die Geltung familialer, betrieblicher, tarifvertraglicher und sozialstaatlicher Solidaritätsverpflichtungen ausgetragen werden“ (a.a.O.: 210).

So stellt sich die Arbeitsgesellschaft als Ganze in zwei Lager geteilt dar, von denen das eine als Namensträger für die Gesellschaft auftritt, während das andere als eine Art Sammelbecken derjenigen begreifbar ist, die hauptsächlich zwar losgelöst von den Zwängen der Erwerbsarbeit sind, diese meist unfreiwillige Freiheit jedoch mit einem Verlust an sozialer Sicherheit, an Orientierung, Sinnhaftigkeit und an Stabilität bezahlen: „Raum und Zeit nehmen bei den Menschen dieser Schicht [*sic!*] der Marginalisierten die Gestalt einer unendlich freien Verfügbarkeit an. Am Grundtatbestand der Unzufriedenheit ändert diese *formelle* Freiheit nichts; denn Zeitplanung wird zu einer *leeren Beschäftigung*, der Ortswechsel zu einer *leeren Bewegung*“ (Negt 1987: 68).

Besonders die von der zweiten Realität Betroffenen sind demnach in Besitz der Freiheit, die von Erwerbsarbeitnehmern aufgrund ihrer Gebundenheit im Arbeitsprozess lediglich als Wunsch geäußert werden kann. Sie sind jedoch nur in den seltensten Fällen in der Lage, diese zu nutzen. Ihnen fehlt nicht nur das Einkommen als materielle Ressource, auch der institutionelle, Stabilität verleihende Rahmen für entsprechende Freiheitsoperationen fehlt, oder, wie Negt meint: Ihnen fehlen Selbstwertgefühl und Entschlusskraft (ebd.).

6 Ergebnis – Beschleunigung, Driften und Stabilität

Eine in die Arbeitswelt integrierte Erwerbsarbeiterin kann als dem „institutionellen Muster“ (Parsons 1973c: 141) unterworfen betrachtet werden. Ihr Handeln wird diesem entsprechend bewertet. Sie hat somit eine ganz bestimmte Rolle⁴¹ im System der Arbeitswelt übernommen und zeigt damit an, dass sie die mit dieser Rolle verbundenen Aufgaben, Pflichten sowie Regeln und Normen kennt und gewillt ist, zu befolgen (vgl. Parsons 1994: 29, 175). Der ihr hierfür zustehende Gewinn ist (auch) Autonomie im Rahmen der institutionell festgelegten Grenzen.⁴²

Benutzen wie den Rollenbegriff als Platzhalter für Aufgaben, Verpflichtungen und daraus sich ergebenden Verantwortungen so wird mit Blick auf eine soziale Beschleunigung deutlich, dass die Rollen nicht nur immer mehr geworden zu sein scheinen, sondern sich mehr und mehr nebeneinander befinden (vgl. insbesondere Rosa 2005: 124 ff.). Der Erfüllungsaufwand ist gestiegen, weil es hauptsächlich aufgrund technologischer Fortschritte in gleicher Zeit möglich wird, mehr Rollen zu übernehmen.

Davon kann zunächst die Beschleunigung des sozialen Wandels unterschieden werden, die sich auf das „Tempo bezieht, mit dem sich Praxisformen und Handlungsorientierungen einerseits und Assoziationsstrukturen und Beziehungsmuster andererseits verändern“ (a.a.O.: 129). Da es sich um einen beschleunigten Wandel handelt, ist inbegriffen, dass sich dieser Wandel selbst beschleunigt hat. Rosa (ebd.) macht zudem deutlich, dass sich die Arbeitsorganisation in ihrer historischen Entwicklung zwar als dem Wandel unterlegen äußert, sich jedoch noch nicht selbst als beschleunigter Wandel darstellt. Vielmehr ist die Beschleunigung erst dann gegeben, wenn beispielweise die Abfolge verschiedener Arbeitszeitmuster immer stärker fluktuiert oder eben die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt immer schneller zu- oder abnimmt. Da insbesondere in Bezug auf die Arbeitsmarktmobilität auch immer wieder Beharrungstendenzen herausgestellt, zugleich jedoch auch beschleunigte und polarisierende Prozesse konstatiert werden (vgl. z.B. Erlinghagen 2006a), scheint die Sachlage in eine andere Richtung zu weisen: Die (Aus-)Differenzierung macht natürlich nicht Halt vor dem Wandel selbst, zumal sich letzterer ja als Ausdruck von Differenzierung angeben lässt. Ein Ergebnis ist dann die Verkleinräumlichung, die Schrumpfung der Gegenwart (Rosa 2005: 131), die Pluralisierung: „Was in einem [...]

41. Das ist in diesem Fall die Rolle der Berufsarbeit. Parsons hat z.B. in *Sociological Theory and Modern Society* (1967: 193 f.; zitiert nach Wenzel 1994: 53) mit den *pattern variables* (Affektivität/ affektive Neutralität; Universalismus/ Partikularismus; Leistung / Qualität; Spezifität/ Difusheit) den Grundstein dafür gelegt, den Rollenbegriff zu typologisieren und für Handlungen greifbarer auszugestalten (vgl. Wenzel 1994: 54). Uns interessieren Rollen jedoch lediglich in einem sehr allgemeinen Bezug, sodass auf eine detailliertere Darstellung verzichtet wird. Grundsätzlich können wir festhalten, dass durch Arbeitsteilung in der Industriegesellschaft definierte Rollen tendenziell affektiv neutral, universalistisch, leistungsorientiert und damit spezifisch sind (Boudon/ Bourri-caud 1992: 345 f.).

42. Daraus ergibt sich ein recht pessimistischer Institutionalismus, denn Autonomie und damit Freiheit sind nur dort verwirklicht, wo sie durch Institutionen von Rollen beschränkt sind. Ohne Regulierung können sie dann nur in Rollen vorkommen, die selbst keine Institutionen kennen. Doch ist dies überhaupt möglich? Und wenn ja: Welche Rollen könnten das sein? Mit Hilfe der *pattern variables* lassen sich diese Fragen nicht beantworten.

sozialen Raum noch gilt, hat in einem anderen bereits seine Gültigkeit verloren, was hier schon realisiert ist, steht dort noch im Horizont der Zukunft“ (a.a.O.: 132).

Die Beschleunigung des sozialen Wandels besteht demnach in einer Steigerung der Verfallraten handlungsorientierender Erfahrungen und Erwartungen und in einer Verkürzung der Zeiträume, die als Gegenwart beobachtet werden (vgl. a.a.O.: 133).

Dass davon das Lebenstempo nicht unbeeindruckt bleibt, lässt sich nachvollziehen. Auch diese erfährt ihre Beschleunigung. Sie drückt sich jedoch auf andere Art und Weise aus. Direkt auf ein Individuum bezogen, machen es ihm zwar auch die Errungenschaften des technologischen Fortschritts leichter, sein Handeln zu beschleunigen. Doch stärker noch kommt es zu der oben bereits angesprochenen Intensivierung, Verdichtung von Handlungen und Handlungsepisoden. Ein gutes Beispiel mag hier wiederum die Konjunktur der mittels Mobilfunktelefon übermittelten Kurzmitteilungen darstellen, die geradezu darauf ausgelegt sind, nicht mehr Zeit als nötig zu investieren, um auf möglichst schnellem Wege Nachrichten zu ermitteln. Aber das beschleunigte Lebenstempo findet sich auch in der bewusst herbeigeführten Differenzierung von Eigenzeit, d.h. in dieser mehr Aufgaben als früher unterzubringen, indem beispielsweise kürzer geschlafen oder die Zubereitung und das Liefern von Mahlzeiten externalisiert wird. Hier kommen dann die technischen Errungenschaften hilfreich zum Tragen, wenn es darum geht, Handlungsepisoden zusätzlich noch überlappen zu lassen, wenn mehrere Handlungen parallel (*multitasking*) vorgenommen werden sollen oder wollen. Wenn aber immer mehr Handlungsepisoden hintereinander und Handlungen nebeneinander angeordnet werden können, wo sind dann die Episoden, in denen keine Handlung in diesem Sinne anfällt? Wurden diese gekürzt oder ebenfalls zusammengefasst, wie etwa die Zusammenlegung von Frühstück- und Mittagspause? Als Antwort bietet sich an, dass auch diese Episoden des eher passiven Handelns⁴³ verkürzt werden bzw. wurden (vgl.a.a.O.: 136).

Dann lässt sich jedoch leicht ausmalen, was passiert, wenn Erholung und Ruhe, Abstand und Entspannung keine Zeit mehr haben. Die perspektivische Zeit, die von unserer Wahrnehmung sowie unseren Erfahrungen und Erwartungen abhängt, hat sich damit auch verändert und ist angesichts der intensivierten Handlungsepisoden kürzer geworden. Sie schrumpft teilweise sogar so sehr zusammen, dass man sie nicht mehr wahrnehmen kann. Das ist der Punkt, an dem Zeitnot offensichtlich wird (vgl. a.a.O.: 137).

Zu diesem Gefühl der Zeitknappheit kann sich ein weiteres Phänomen gesellen: das des „rasenden Stillstands“, das aber hier eher als Ausdruck einer Ohnmacht beschrieben werden kann. Dieses Gefühl wäre Resultat eines Hin- und Hergeworfenseins zwischen den (zeitlichen) Handlungserfordernissen und -alternativen. Verwirrung und Unsicherheit können sich einstellen, und zwar hauptsächlich auch auf Grundlage des Unwissens, welche Handlung, welches Verhalten gerade in einem zur Verfügung stehenden zeitlichen Rahmen erwartet wird. Oder anders aus-

43. Gerade Pausenzeiten lassen sich natürlich vorzüglich zum Handeln nutzen, auch wenn sie in aller Regel der Ruhe und Erholung dienen.

gedrückt: Passt die Zeit zum Raum und passt die individuell perspektivische Zeit in die Systemzeit?

Aus dieser Frage ließen sich zwei Schlüsse ableiten. Einmal könnte angebracht werden, die Individuen seien einfach zu träge, sich den geänderten Rahmenbedingungen entsprechend anzupassen. In der betrieblichen Organisation von Arbeit, insbesondere in Bereichen einiger moderner Dienstleistungen wie z.B. jenen, die mit Direktverkauf oder Beratungsdienstleistungen mobil sind, dürfte diese Schlussfolgerung nicht sehr weit weg vom alltäglichen Sprachgebrauch liegen. Auch mit Bezug auf ältere Arbeitnehmer und insbesondere auf der Basis stereotypischer Ansichten über deren Lernvermögen dürfte diese Ansicht ebenfalls verbreitet sein.

Die andere Schlussfolgerung liefe darauf hinaus, die Strukturen verantwortlich zu machen. Man könnte behaupten, diese haben sich zu sehr und zu schnell vervielfältigt also auch ausdifferenziert. Das heißt, die „systemischen Prozesse der modernen Gesellschaft seien zu schnell geworden für die in ihnen lebenden Individuen“ (a.a.O.: 45).

Die hier offensichtlich werdende Desynchronisation (vgl. auch Rerrich 1994: 203) zwischen der Eigenzeit und der gesellschaftlich geforderten Zeitinvestition spiegelt sich in dem wider, was Sennett (2006) „Drift“ nennt. Er bezieht sich mit seiner Drift auf die zweite Antwort und macht deutlich, dass „die Bedingungen der neuen Wirtschaftsordnung [...] vielmehr eine Erfahrung [*befördern, d. V.*], die in der Zeit, von Ort zu Ort und von Tätigkeit zu Tätigkeit driftet“ (a.a.O.: 31).

Das Driften zwischen Alternativen, zwischen Erwartungen und die Unfähigkeit seine Eigenzeit mit der Systemzeit zu synchronisieren, sind wesentliche Probleme im Verhältnis der oft geforderten, selten nur gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den flexiblen Arbeitszeiten, von denen eine Lösung des Vereinbarkeitsproblems erwartet werden kann. In diesem Sinne erwartet auch Sennett (2006: 72 ff.) keine Bereicherung des Möglichkeitsraumes durch flexible Arbeitszeiten.

Nach Sennett (a.a.O.: 72) handelt es sich bei flexiblen Arbeitszeiten zwar um eine Neuorganisation der Zeit, doch den Arbeitstag beschreibt er grundlegend als Mosaik von Menschen, die nach individuellen Zeiten arbeiten, eben so, wie es die je Arbeitsplatz festgelegten Normarbeitszeiten vorschreiben (vgl. Alewell/ Richter 2000). Außerdem sind flexible Arbeitszeitformen eher als Belohnung für Begünstigte zu verstehen denn als allgemeines Recht für alle. Die Frage, die sich dann aufdrängt, betrifft die vollständig vom Raum des Betriebs losgelösten Arbeitszeiten der Heimarbeiter, also in diesem Fall nicht der im Haushalt arbeitenden, sondern derjenigen Projektarbeiter, denen in vertrauensvoller Erwartung seitens des Betriebes völlige Freiheit über die Zu- und Verteilung von Arbeitszeit überlassen wurde. Was der Arbeitnehmer damit gleichzeitig auch in Empfang nehmen durfte, ist freilich seine negative Freiheit gegenüber der Kontrolle seiner Leistung. Obzwar er in alleiniger Verantwortung die ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen hat, weiß er möglicherweise dennoch nicht, wie und in welcher Form seine Arbeit zu leisten ist. Erst das Endprodukt liefert in der Retrospektive Hinweise auf die Qualität und Quantität des

vollzogenen Arbeitsprozesses. Vorher sind einiges Raten und auch Unsicherheit im Spiel. Allerdings nicht die Unsicherheit gegenüber der Leistung selbst, sondern Unsicherheit gegenüber der Erwartung des Vorgesetzten. Dessen Augenmerk richtet sich zwar auf das fertige Produkt, doch kann nicht davon ausgegangen werden, dass er mit dessen Erstellung nicht ebenfalls Erwartungen verbindet. Ansonsten wäre der von Sennett als Beispiel angebrachte Hinweis auf die intensivierete Überwachung von Heimarbeit mit elektronischer Unterstützung nicht verständlich (a.a.O.: 74). Das macht Sinn, denn erst mit der Durchsetzung von computergestützten Kommunikationsformen wurde und wird diese Form mehr und mehr zum Thema.

Aus dieser Sicht scheinen flexible Arbeitszeiten nicht so sehr geeignet, dem Driften Einhalt zu gebieten. Es scheint daher angebracht, andere Analysen und Befunde zum Thema der Entgrenzung der Arbeitswelt, der Arbeitszeit anzuschauen.

Die Entwicklung der betrieblichen Organisation von Arbeit scheint immer mehr darauf hinausgelaufen zu sein, die Arbeitsaufgaben zu bündeln, zu komprimieren, die Leistung zu intensivieren und die Verantwortung über dieses Paket in die Hände der Arbeitnehmer zu legen. Das muss jedoch nicht in irgendeiner Weise zu Bewertungen führen, insbesondere auch deswegen nicht, weil viel zu viele unterschiedliche individuelle Schicksale zu berücksichtigen wären:

„Höhere Eigenverantwortlichkeit, höhere Qualifikations- und Kompetenzanforderungen enthalten auch Chancen individueller Entfaltung, die von den Beschäftigten als positiv wahrgenommen und erlebt werden. Sie kommen gewandelten Arbeits- und Erwerbsorientierungen vor allem jüngerer Beschäftigter entgegen. Wenn diese Versprechen der Selbstorganisation nicht eingelöst werden, wenn der Verantwortungsdruck und die realen Entscheidungsmöglichkeiten nicht übereinstimmen, wenn mengenmäßige Überforderung befriedigendes Arbeiten nicht mehr zulässt, die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben nicht mehr als Privileg, sondern zunehmend als Dilemma erfahren wird, dann entstehen subjektiv erfahrbare Widersprüche“ (Sauer 2005: 168).

Die Problemlage stellt sich somit als eine der Polarisierung sowie der Orientierung dar. Es scheint, als habe die Arbeitsorganisation lediglich auf die Erwerbsansprüche von jungen, dynamischen Mitarbeitern reagiert und Formen ausgeprägt, die diesen Wünschen entgegen kommen. Der letzte Teil des Zitats weist dagegen darauf hin, dass sich, selbst wenn dem so wäre, die Angebots-/Nachfragerelation dennoch verschoben hat. Die Komplexität von Lebensentwürfen lässt sich nicht unbedingt in einer Organisation von betrieblicher Arbeit unterbringen. Es sei denn, man betrachtet den Sachverhalt von der anderen Seite, von der aus die individuellen Lebensentwürfe sich an der Berufsarbeit orientieren. Diese bietet seit jeher einen festen Bestandteil der Planung von Leben und von Biographie, und zwar in Form dauerhaft stabiler Teilhabe am Erwerbsarbeitsleben in den Betrieben. Anders wäre die Suche nach der De-Stabilisierung (vgl. z.B. Erlinghagen 2006a) nicht zu erklären. Das heißt, es gab und gibt bereits Beschäftigungsstabilität, nur ist mit dieser in ihrer bekannten Form offensichtlich etwas nicht in Ordnung; sie scheint zu bröckeln.

Mit ihr bröckeln dann die Lebensentwürfe; die Betonung einer Entbiographisierung wird stärker (vgl. Kohli 1994).

Damit hätten wir den Punkt ausfindig gemacht, an dem Stabilität auch mit der Arbeitszeit in Kontakt kommt. In der Tat beziehen sich zumeist die soziologisch orientierten Arbeiten zur Beschäftigungsstabilität auf die Probleme, die von betrieblichen Arbeitsmärkten möglicherweise auf die Individuen und deren basale Lebenszusammenhänge und letztlich auf Gesellschaft übertragen werden (vgl. exemplarisch Erlinghagen/ Knuth 2004).

Wenn die Arbeitszeit selbst auch noch in flexibilisierter Form daran Anteil hat, dürfte sie mithin in einem negativen Verhältnis zur Beschäftigungsstabilität stehen. Hierfür könnte eine neue Orientierung betrieblichen Entscheidenshandelns mit verantwortlich sein. Wegen einer zunehmenden wirtschaftlichen Unsicherheit und wachsender Nähe vieler Betriebe zum Abgrund der Zahlungsunfähigkeit aufgrund schlechter Auftragslage sind sie bestrebt, die Kosten immer mehr auf die Arbeitnehmer zu verlagern. Das findet beispielsweise seinen Ausdruck in der angesprochenen Heimarbeit, aber auch in einer gestiegenen Aufmerksamkeit gegenüber einer Leistungsentlohnung⁴⁴ oder Mitarbeiterbeteiligung an Umsätzen und Gewinnen (vgl. z.B. Möller 2000). Nicht zuletzt wird dies auch daran deutlich, dass Interessenkonflikte immer mehr auf der Arbeitsplatzebene ausgehandelt werden (vgl. Streeck 2001: 309; Sauer 2005: 158).

Die Arbeitszeit leistet insbesondere mit ihren flexiblen Formen einen nicht unerheblichen Beitrag zum Gesamteindruck der Entgrenzung, da sie ja selbst entgrenzt sind. Allerdings fällt diese arbeitszeitinduzierte Entgrenzung auf fruchtbaren Boden, auf dem sich ebenso z.B. die erwähnten neuen Gratifikationsformen oder auch Arbeitsvertrags- und Beschäftigungsformen wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit niedergelassen haben. Nach Wagner (2001) findet sich dieser Boden an den Rändern des Normalarbeitsverhältnisses, das seinerseits zumindest als Konzept ohnehin mehr oder minder erledigt zu sein scheint (vgl. auch Mückenberger 1989).

All diese Formen von Entgrenzung und Subjektivierung oder auch Individualisierung und Pluralisierung entstanden in einem interdependenten Bedingungsverhältnis zwischen Arbeitsmarkt und Lebenswelt. Das heißt, es lässt sich nicht grundlegend klären, ob die Entgrenzung der Arbeitszeit bzw. deren Flexibilisierung möglich wurde, weil der Faktor Arbeit in der Produktionsfunktion separierbar ist oder weil es Beschäftigte gab, die darauf gedrängt hatten, nicht jeden Morgen zur gleichen Zeit zur Arbeit zu kommen, weil irgendwelche Verkehrsmittel nicht immer pünktlich erreichbar waren.

Insgesamt scheint es auch unerheblich zu sein, wann es begonnen hat und wer bzw. was als Auslöser angesehen werden kann. Für uns bleibt wesentlich festzuhalten, dass die Nachfrage nach Flexibilität auch ein Angebot zu erhalten scheint, was wiederum dafür spricht, dass die Differenzierung nicht nur von Arbeitsorganisationen, sondern auch von Lebensentwürfen weiter voran schreitet. Bedenklich wird dies insbesondere dann, wenn Mismatch-Situationen auftreten, wenn die betrieblichen Wünsche nach extern-numerischer Flexibilität nicht mit Arbeitnehmer- und auch arbeitsmarkt- sowie sozialpolitischen Wünschen vereinbar sind.

44. Die „Praxis kontingenter Entlohnung“ (Streeck 2001: 303).

Weil jedoch auch auf Flexibilität ausgerichtete Lebensentwürfe vorhanden sind, wäre die Frage zu stellen, wie flexible Arbeitszeiten mit einer dazu passenden niedrigen Beschäftigungsstabilität und einer möglicherweise höheren Beschäftigungssicherheit in Einklang stehen. Vermutlich ist Arbeitszeit in Bezug auf derartige Entwürfe irrelevant, denn die Flexibilitätsdiskussion mit Rücksicht auf Arbeitszeit, wie sie im Vorliegenden geführt wird, bezieht sich hauptsächlich auf die Stabilisierung von eher längerfristigen Beschäftigungsverhältnissen und nicht vordergründig auf die Sicherung von *employability*.

Die dahinter sich verbergende Idee besagt schlicht, dass die flexiblen Arbeitszeiten auch in der Lage sind, Beschäftigung zu stabilisieren, was wiederum die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, ihre Lebensentwürfe zu stabilisieren, nicht zu driften. Dass hierfür ein höherer Koordinationsaufwand notwendig ist, als im Fall fest geregelter Normalarbeitszeit, versteht sich von selbst. Der Vorteil der flexiblen Arbeitszeit, Beschäftigung zu stabilisieren, sollte größer wiegen als der Aufwand. Ob dem so ist, werden die folgenden Analysen zeigen.

III Theoretische Überlegungen zum Verhältnis von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit

1 Überblick

In den folgenden Abschnitten wird eine Reihe theoretischer Ansätze vorgestellt, anhand derer sich sowohl die Beschäftigungsstabilität als auch die Arbeitszeit und schließlich die Einführung von Arbeitszeitsystemen begründen lässt.

Ausgehend von der Schaffung eines Arbeitsplatzes und der Festlegung von Normproduktivität und Normarbeitszeit, wandert der Blick zunächst zu allgemeinen Zielen und Problemen, denen sich ein Betrieb im Prozess der Leistungserstellung stellt. Die drei grundlegenden Ziele eines Betriebs als Organisation werden genannt: Rentabilität, Maximierung der Vorhersagbarkeit, Flexibilität. Diese sind jedoch betrieblicherseits nicht beliebig erreichbar, sondern unterliegen Beschränkungen, die sich wiederum in drei betrieblichen Bezugsproblemen zum Ausdruck bringen lassen: Verfügbarkeitsproblem, Transformationsproblem, Diskontinuitätsproblem. Die betriebliche Organisation lässt sich danach beurteilen, wie sie unter Berücksichtigung der Zielvorgaben an die Lösung der Bezugsprobleme herangeht.

Aufgrund der Normvorgaben, mit denen Arbeitsplätze ausgestattet sind, ergibt sich in einer nächsten Überlegung, dass die Besetzung solcher Arbeitsplätze nicht beliebig geschehen kann. Zu den so geschaffenen Arbeitsplatzanforderungen werden passende Anbieter von Arbeitskraft gesucht, wobei die Beurteilung des Arbeitsangebots bestimmten Kriterien folgt, die bestenfalls dafür sorgen, dass die Ziele und Rücksicht auf die Bezugsprobleme verfolgt werden können.

Wenn es zu einer Stellenneubesetzung kam, muss seitens der Betriebe dafür gesorgt werden, dass die anfangs als funktionierender Match beurteilte Stellenbesetzung sich ebenso im Laufe der Zeit bewährt; es sei denn, die betriebliche Organisation reagiert auf die Bezugsprobleme, indem sie andere Arten von Beschäftigung nachfragt. Es lassen sich jedoch Gründe finden, warum Betriebe auf längerfristige Beschäftigung setzen. Hierbei geht es zunächst um Ansätze der Lösung des Transformationsproblems. Dazu gehören Anreizmechanismen, die von Betrieben eingesetzt oder genutzt werden können, um die Arbeitskraft der Arbeitsanbieter in betrieblich gewünschter Form in die Leistungserstellung einfließen zu lassen. Eine andere Möglichkeit wäre, in expliziten Verträgen festzuhalten, welche Kriterien an die Arbeit zu welchen Konditionen gelegt werden. Derlei Verträge sind jedoch zu unbestimmt, weil der Aufwand für einen vollständigen und umfassenden Vertrag zu groß ist. Leicht ersichtlich ist das daran, dass die Erfüllung der Verträge seitens der Vertragspartner (in dem Fall hauptsächlich seitens des Betriebs) auch überwacht und beurteilt werden muss. Gerade in Bereichen höher qualifizierter Beschäftigung ist dies schwierig umzusetzen, da die dortige Arbeitsorganisation zu großen Teilen auf die Eigenverantwortlichkeit und das individuelle Problemlösungsvermögen der Arbeitnehmer setzt. Als weitere Variante bieten sich daher implizite Verträge an, deren

Durchsetzung und auch Überwachung mehr über Vertrauen (und Macht) als über Kontrolle erfolgt.

Die Kriterien, die angelegt werden, um zu beurteilen, ob ein Arbeitsplatzmatch funktioniert oder nicht, beziehen sich auf die Einhaltung der Normproduktivität und -arbeitszeit. Das Interessante an den vorzustellenden theoretischen Ansätzen ist, dass sie die Arbeitszeit selbst nicht zum Gegenstand haben, was wohl damit erklärt werden könnte, dass die Normarbeitszeit jeweils als eine Determinante der Charakterisierung eines Arbeitsplatzes und damit auch eines Arbeitsplatzmatches zugrunde liegt. Dann gehört sie also stets implizit zu den verhandelten Sachverhalten, ohne jedoch explizit zur Sprache zu kommen. Es wird daher im Folgenden versucht, die Arbeitszeit auch explizit zu berücksichtigen.

Dabei wird nicht nur auf die Arbeitszeit als Faktor der Produktion eingegangen, sondern ebenso auf die von ihr gebotenen Möglichkeiten für die Lösung von Diskontinuitätsproblemen. Es wird sich zeigen, dass gerade die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sowohl hilft, auf derlei Probleme zu reagieren, als auch die Beschäftigung zu stabilisieren. Dies geschieht über die Implementation eines impliziten Versicherungsvertrags mit Beschäftigungsgarantien, der besondere Anforderungen an das gegenseitige Vertrauen im Arbeitsverhältnis und an die betriebliche Informations- und Kommunikationspolitik stellt. Damit ist auch zugegeben, dass Kostenfragen scheinbar zufriedenstellend beantwortet werden können, sonst wäre die Einführung solcher Arbeitszeitmuster keine Alternative. Zugleich kommt den industriellen Beziehungen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu, da vieles von innerbetrieblicher Kommunikation abhängt.

Mit der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle werden zwar Abwanderungs- und Entlassungsrisiken zwischen Nachfrage und Angebot gleichmäßig zu Konditionen verteilt, die im impliziten Vertrag festgehalten werden, doch wird gleichzeitig den Arbeitnehmern die Chance auf leistungsgerechte Entlohnung genommen, z.B. aufgrund des Wegfalls von Überstundenzuschlägen. Es besteht damit weiterhin ein Anreizproblem und somit Transformationsproblem, das nicht gelöst werden kann. Hierzu wird unter Zuhilfenahme empirischer Arbeiten zur Einführung von verschiedenen flexiblen Arbeitszeitmodellen eine Idee entwickelt, wie verschiedene Arbeitszeitmuster anhand ihres Flexibilitätsgrades mit jeweils besonderen Maßnahmen von Personalpolitiken bzw. -strategien¹ als Mittel genutzt werden können, Arbeitsmärkte anhand der Arbeitszeit zu segmentieren. Angelehnt an „zeitorientierte Arbeitszeitsysteme“ (Weidinger 1997: 164)² werden unter Berücksichtigung des jeweiligen Flexibilisierungsgrads drei Arbeitszeitsysteme beschrieben: (i) das starre Arbeitszeitsystem; (ii) das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem, (iii) das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem. Es wird davon ausgegangen, dass einmal das

1. Eine betriebliche Personal- oder Arbeitskräftestrategie umfasst die „Gesamtheit der betrieblichen Strukturen, Politiken, Maßnahmen [...], die sicherstellen, dass dem Betrieb die zur Realisierung seiner Globalstrategie benötigte Arbeitskraft und Arbeitsleistung zu akzeptablen Kosten zur Verfügung steht“ (Lutz 1987: 20).
2. Weidinger (1997: 163) nimmt im Übrigen implizit ein Ergebnis der vorliegenden Untersuchung vorweg: Trotz der gesellschaftlich relevanten Bedeutung der Arbeitszeit und der seiner Meinung nach offensichtlichen Zeit- statt Ergebnisorientierung der Erwerbsarbeit, wird deren grundlegende Funktion als Normarbeitszeit für die Definition der Arbeitsplätze vernachlässigt.

Leistungsproblem im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem durch flankierende personalstrategische Komplementärstrategien wie Weiterbildung und die Durchführung von organisatorischen Änderungen gelöst wird, und dass somit die Beschäftigungsgarantien in den impliziten Versicherungsverträgen voll zum Tragen kommen. Hieraus ergibt sich die erste Kernthese:

H-E 1: Je höher der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitmustern ist, desto stabiler ist die Beschäftigung. Das heißt, je flexibler ein Arbeitszeitsystem ausgerichtet ist, desto länger sind die individuellen Betriebszugehörigkeitsdauern. Die längsten Beschäftigungsdauern sollten sich daher c.p. in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen finden lassen.

Wenn diese Kernthese zutrifft, sollte eine einfache Arbeitszeitverlängerung, wie sie seit einiger Zeit wieder in der Öffentlichkeit diskutiert und von Betrieben angewendet wird, nicht zu Gewinnen an Beschäftigungsstabilität führen, weil ihre Reichweite zu kurz ist. Das heißt, ihr müssten ebenfalls ergänzende und auch Beschäftigung absichernde Maßnahmen zur Seite gestellt werden. Die bloße Arbeitszeitverlängerung sollte dagegen gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten, in denen auch Absatzmärkte kontrahieren, einen betrieblichen Anreiz darstellen, Arbeitskraft gegen Arbeitszeit einzutauschen. Hieraus ergibt sich die zweite Kernthese:

H-E 2: Eine Arbeitszeitverlängerung als Einzelmaßnahme führt zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität.

Diese beiden Thesen gilt es, empirisch zu überprüfen. Sie sind nicht die einzigen Thesen, weil sich aus den theoretischen Überlegungen noch eine Vielzahl an Arbeitshypothesen ergibt, die helfen, die Arbeit an der Empirie konkreter auf Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit auszurichten. Eine wesentliche Aufgabe wird dabei sein, genau jene Effekte der Arbeitszeitmuster zu isolieren, die einen eigenen Beitrag zur Erklärung der Beschäftigungsstabilität liefern.

2 Die Ausgangskonstellation – Normarbeitszeit, Transaktionskosten und Bezugsprobleme

2.1 Normproduktivität und Normarbeitszeit

Die Frage, wie Arbeitszeit mit der Dauer von Beschäftigung zusammenhängt, führt zunächst zum Bedürfnis einer Antwort, anhand derer sich theoretisch vorstellen und begründen lässt, welche Einflüsse auf die Beschäftigungsdauer wirken können, die zudem einen Bezug zur allgemeinen Investition von Arbeitszeit aufweisen. Dass eine solche Antwort existieren muss, ergibt sich aus der einfachen Überlegung, wie ein Betrieb als Organisation vorgeht, um Aufgaben und Tätigkeiten an Arbeitsplätze zu verweisen, um weiterhin diese Arbeitsplätze quasi bilden, strukturieren, beschreiben und schließlich besetzen zu können.³

Abhängig davon, welches Produkt produziert oder welche Leistung letztendlich erstellt werden soll, werden Teilaufgaben definiert, die erfüllt werden müssen, damit die Gesamtaufgabe gelingen kann. Die Teilaufgaben werden anschließend „wieder zu solchen Einheiten zusammengesetzt, die einer einzelnen Stelle zugeordnet bzw. einer „Normperson“ übertragen werden können“ (Alewell/ Richter 2000: 21). Diese Zusammenfassung geschieht grundlegend unter Berücksichtigung der Produktivität, die von der „Normperson“ geleistet werden kann, sowie der Arbeitszeit, die für die Verrichtung zur Verfügung steht (ebd.). Die Entstehung eines betrieblichen Arbeitsplatzes hängt demnach von der zur Verfügung stehenden Zeit ab, also auch von den Zeitinvestitionen, die ein potenzieller Arbeitnehmer voraussichtlich zu leisten bereit ist. Was jedoch als Normarbeitszeit⁴ gilt, ist dann bereits in die Stelle selbst eingebunden. Damit ergibt sich zugleich ein Ausgangspunkt von Wandel, denn der Zeitbedarf einer Stelle hängt von der Vorstellung über die Normarbeitszeit ab, was impliziert, dass eine Änderung der Norm eine Änderung der anzuwendenden Arbeitszeit nach sich zieht.

Sind Arbeitsplätze in dieser Weise als Konglomerat aus Teilaufgaben unter normierten Produktivitäts- und Arbeitszeitgesichtspunkten⁵ definiert, ergibt sich aus der Aufgabenstruktur eine Arbeitsplatzstruktur, die aufgrund der Normvorgaben wiederum ein bestimmtes betriebliches Qualifikationsprofil hervorbringt. In der Folge lässt sich überlegen, welche Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmertypen im Arbeitsangebot für eine Stellenbesetzung zur Verfügung stehen. Dabei gilt ebenso, dass die aus den Normvorstellungen erwachsenen Ansprüche eine Vorstrukturierung des

3. Die Frage nach dem „Warum?“, danach, warum das vom Betrieb zu erstellende Produkt nicht bereits auf dem Markt frei handelbar ist, sondern erst unter einer organisationellen Form hergestellt werden muss (vgl. Williamson 1973; Gibbons 1999), haben wir hier beseite gelassen, weil sie in der zu erzählenden Geschichte bis auf eine Ausnahme keine wichtige Rolle spielt, denn wir beschäftigen uns bereits mit Betrieben und nicht mit Märkten als solchen. Die Ausnahme wird sogleich Gegenstand der Geschichte: Transaktionskosten und betriebliche Bezugsprobleme.
4. Eine interessante Frage wirft Weidinger (1997: 165) auf: Woher weiß die Normarbeitszeit beispielsweise, ob ein Arbeitsplatz zur Teilzeit oder Vollzeit ausgeschrieben wird? Es steht zu vermuten, dass er hier die Problematik vertauscht, denn die Normarbeitszeit richtet sich zu allererst an vorgegebene gesetzliche Beschränkungen der maximal je Tag zulässigen Dauer der Arbeitszeit. Da es keine gesetzliche Mindestbeschränkung gibt, beginnt die Überlegung zunächst bei der Vollzeitarbeit und verlagert sich dann in Bezug auf die Stundenanzahl nach unten.
5. Im Sinne Colemans (1991: 318 ff.) lässt sich die Normproduktivität in dieser Einzelarbeitsplatzbetrachtung als disjunkte Norm und die Normarbeitszeit als präskriptive Norm verstehen.

Arbeitsangebots bedingen. Dies basiert in aller Regel auf Qualifikationsbedarfen und unter Berücksichtigung des Qualifikationsangebots.

Führt man diese Überlegungen fort, gelangt man zu der Frage, welche Mittel und Wege einem Betrieb zur Verfügung stehen, die Arbeitsplätze adäquat zu besetzen und diese Besetzung der Dauerhaftigkeit der Aufgaben entsprechend aufrechtzuerhalten. Auch hier sind die Normvorstellungen über Produktivität und Arbeitszeit und die daraus resultierenden Ansprüche an die Qualifikation handlungsleitend. Das bedeutet auch, Kosten zu berücksichtigen, deren obere Begrenzung implizit in der Produktivitätsnorm enthalten ist, d.h. sie dürfen ein festgelegtes Budget nicht überschreiten, um die je Arbeitsplatz festgelegte Produktivität nicht einzuschränken oder zu gefährden. Das wäre zum Beispiel auch dann der Fall, wenn ein Zeitlohn gezahlt wird, die geforderte Leistung von einem Arbeitnehmer jedoch stets nur über den Einsatz von mehr Arbeitszeit erbracht werden kann, als in der Norm vorgegeben ist.

In einer „perfekten Welt“ würde ein solcher Fall nicht vorkommen bzw. kein Problem darstellen, weil keine exogenen oder endogenen Faktoren auftreten, die Ineffizienzen hervorrufen und die Produktivitätsnorm kolportieren oder die Arbeitszeitnorm obsolet werden lassen.

2.2 Betriebliche Ziele

Doch wonach richten sich eigentlich Normproduktivität und Normarbeitszeit?

Wir hatten angegeben, dass die Zusammenfassung von Teilaufgaben zu Arbeitsplätzen unter deren Berücksichtigung vorgenommen wird, jedoch den Sinn und Zweck einer solchen Zusammenfassung außer Acht gelassen. Natürlich geht es darum, die Normproduktivität so hoch wie möglich anzusetzen und die Normarbeitszeit so niedrig wie nötig (insbesondere bei Zeitlohn), denn entscheidend ist nach Osterman (1987) die Umsetzung dreier betrieblicher Ziele: Rentabilität (*cost effectiveness*), Maximierung der Vorhersagbarkeit (*maximizing predictability*) sowie Flexibilität (*flexibility*).

Rentabilität wird in erster Linie dann erreicht, wenn die Kosten in Form von Lohnzahlungen je Arbeitsplatz und je Einheit an Output so gering wie möglich gehalten werden. Bezogen auf einen kurzfristigen Produktionszyklus können die Kapital- und Sachinvestitionen als feststehend betrachtet werden. Die Möglichkeit für die Einhaltung von Rentabilitäts Gesichtspunkten ergibt sich sodann aus einer Besetzung des Arbeitsplatzes mit Arbeitnehmern, für die die Lohnzahlungen so gering wie möglich angesetzt werden und dennoch die Kapital- und Sachausstattung des Arbeitsplatzes vollständig ausgenutzt werden kann. Daraus würde zunächst folgen, dass diejenigen Beschäftigten aus dem Arbeitsangebot gewählt werden, die den vergleichsweise geringsten Lohn verlangen. Hieraus können jedoch Probleme entstehen, wenn die Arbeitnehmerproduktivität daraufhin eingeschränkt ist, weil entsprechende Qualifikationen nicht „passend“ ausgebildet sind. Die Differenz zwischen Normproduktivität und tatsächlich erbrachter Produktivität sollte so niedrig

wie möglich sein oder bestenfalls gegen Null gehen. Um große Differenzen zu vermeiden, kann es notwendig werden, Arbeitnehmer einzustellen, die in Bezug auf Lohnzahlungen vergleichsweise teurer sind, deren Einsatz aber mögliche Folgekosten aufgrund verpasster Produktivitätsvorgaben minimieren kann. Die Frage an dieser Stelle bezieht sich daher auf die Lösung eines Matchingproblems, bei deren Beantwortung es nicht immer rentabel ist, sich auf die „billigste“ Variante festzulegen (vgl. Osterman 1987: 54 f.). Als ein Ergebnis kann folgen, dass Betriebe Arbeitskräfte einstellen, die einen hohen Lohn anbieten. Es könnte sich aber herausstellen, dass die Produktivitätsdifferenz sehr gering ausfällt, doch der hohe Lohneinsatz zu einer geringeren Rentabilität führt (vgl. z.B. Abowd/ Kramarz/ Margolis 1994; Wolff/ Lazear 2001; und mit Berücksichtigung sozialer Normen zu „fair wages“ MacLeod/ Malcomson 1998).

Mit der Maximierung der Vorhersagbarkeit wird ausgedrückt, dass ein Betrieb sich in die Lage zu versetzen sucht, mit relativer Sicherheit längerfristige Planvorgaben unter Berücksichtigung der Qualifikation des Arbeitsangebots und der zugehörigen Kosten vorzunehmen. Dabei wird die Planung zunächst nicht davon beeinflusst, ob das gewünschte Arbeitsangebot kostenintensiv ist oder nicht. Das hauptsächliche Augenmerk ist darauf gerichtet, wie sicher mit der Nutzung entsprechender Arbeitskraftressourcen geplant werden kann. Es geht hier demnach zunächst um Sicherheitsüberlegungen, die das Arbeitsangebot betreffen. Diese lassen sich jedoch ausweiten, und zwar auf Überlegungen über die Konstanz der Arbeitsleistung auf einem zu besetzenden Arbeitsplatz. Wenn die Differenz der tatsächlich geleisteten zur Normproduktivität so gering wie möglich angestrebt wird, gilt dies auch für ihre Dauerhaftigkeit. Das heißt, mit der während der Leistungsverrichtung erzielten Produktivität muss auch in Zukunft gerechnet werden können. Dabei ist leicht einsehbar, dass dies bei Arbeitsplätzen von größerer Bedeutung ist, deren Lohnkosten in Zukunft mit Unsicherheit belegt sind, weil das Arbeitsangebot und mit ihm die Lohnvorgaben auf dem externen Arbeitsmarkt vergleichsweise stark schwanken und nicht unbedingt auf längere Sicht vorhersehbar sind. So können Arbeitnehmer einer besonderen Qualifikationsgruppe heute besonders kostengünstig eingestellt und beschäftigt werden, während in längerfristiger Sicht, in der auch der technologische Fortschritt vorankommt, die Angehörigen dieser Qualifikationsgruppe, z.B. weil sie sehr technologieintensive Arbeitsplätze besetzen können, sehr schnell sehr teuer werden. Andererseits kann die Ausweitung des Arbeitsangebots in bestimmten Qualifikationsgruppen auch zu einem Preisverfall führen. Dann könnte unter Umständen von langfristigen Kosten- und Personalplanungen abgesehen werden, da der Austausch mit dem externen Markt relativ kostengünstig vorgenommen werden kann (vgl. a.a.O.: 55 ff.).

Wie man sieht, spielen hier nicht nur die technologische und technische Entwicklung eine Rolle, sondern auch Personalbindungsversuche und -strategien seitens des Betriebs sowie auch kostenrelevante Beschränkungen der Einstellung und Beschäftigung selbst. Zu nennen wären hier insbesondere Entlassungskosten und auch Suchkosten, die zum Beispiel im Fall von Fachkräftemangel deutlich erhöht sein können.

Das dritte Ziel, das ein Betrieb bei der Definition und Besetzung sowie auch bei der Aufrechterhaltung eines Arbeitsplatzes zu lösen anstrebt, besteht im Erreichen eines gewissen Grades an Flexibilität, und zwar Flexibilität in der Belegschaft, um auf endogen und exogen verursachte Änderungen der Rahmenbedingungen der Produktion oder Leistungserstellung entsprechend kostenrelevant reagieren zu können: „Rigidity in staffing levels is generally costly. If revenue falls but labor costs cannot be reduced commensurately, cost-price margins are reduced and the firm faces losses in profits and markets“ (a.a.O.: 57). Hier spielen demnach Institutionen der industriellen Beziehungen eine wesentliche Rolle, weil durch ihre Mitbestimmung einmal Beschäftigungskosten beeinflusst werden (vgl. z.B. DiPrete/ McManus 1996: 40), auf der anderen Seite aber auch der möglichen Alternative: einer „hire-and-fire“-Politik, einer extern-numerischen Flexibilisierung mit Entlassungskosten begegnet wird. Zudem können sie Sanktionen androhen oder umsetzen und auf diese Weise die möglichen Flexibilitätsgewinne schmälern. Weiterhin ist jedoch zu bedenken, dass es auch für die Betriebe nicht immer und unbedingt erstrebenswert ist, eine vollkommen flexible Belegschaft bzw. Personalpolitik durchzusetzen (vgl. Osterman 1987: 57 ff.).⁶

Wie wäre es im Fall von Arbeitnehmern, nach denen der Betrieb lange suchen musste, weil das Angebot für die Erreichung der Minimaldifferenz zwischen tatsächlicher und Normproduktivität nur eng begrenzt ist? Es ist unwahrscheinlich, die bei der Suche und Einstellung dieses Arbeitnehmers entstandenen Kosten ohne ausreichende Amortisation wieder aufs Neue in Kauf zu nehmen, weil die Auftragslage womöglich kurzzeitig gesunken ist. Diesen Beschäftigten zu entlassen, ohne sicher gehen zu können, dass er nach der Kontraktionsphase wieder eingestellt werden kann, ist auf jeden Fall wieder mit Kosten oder sogar mit dem vollständigen Verlust der Arbeitskraft verbunden, weil diese mittlerweile in einem anderen Betrieb tätig ist. Hier wäre eine extern-numerische Flexibilisierung nicht angebracht. Gleiches gilt für Arbeitsplätze, für deren Produktivitätsanforderungen auf dem externen Arbeitsmarkt keine adäquaten Qualifikationen verfügbar sind, sodass der Betrieb in Vorleistung treten und in eine Zusatzqualifikation investieren muss, um die angestrebte niedrige Produktivitätsdifferenz zu erhalten.

Es gibt demnach, wiederum unter Kostengesichtspunkten, einige gute Gründe und auch Alternativen, nicht immer auf eine extern-numerische Flexibilisierung zu setzen. Im Ergebnis wären Maßnahmen interner Flexibilisierung vorzuziehen, die beispielsweise in der Umsetzung von Mitarbeitern oder einer Umverteilung der Arbeitsaufgaben oder auch in der Anpassung der Normarbeitszeiten zu finden sind. All diese und andere Maßnahmen haben zudem den Vorteil, dass sie quasi-fixe Kosten der Beschäftigung nicht tangieren, aber mit ihrer Hilfe trotzdem Arbeitsanfall und Arbeitsvolumen reorganisiert werden können (vgl. Gerlach/ Hübler 1987).

Nach Osterman (1987) wählen die Betriebe bestimmte Organisationsformen, genannt „Beschäftigungssysteme“, um die genannten Ziele zu erreichen. In

6. „The typical firm does not hire its workforce afresh each day for the simple reason that it is very much cheaper to do not so. Hiring and firing generate costs for the firm over and above the weekly payment“ (Nickell 1986: 473).

Abhängigkeit der Normvorgaben an Produktivität und Arbeitszeit je Arbeitsplatz ergeben sich aus den drei Zielen verschiedene Kombinationsmöglichkeiten ihrer Erreichbarkeit. Es ist hypothetisch vorstellbar, dass es Betriebe gibt, die in Sektoren oder Bereichen agieren, wo auf Flexibilität der Belegschaft keine Rücksicht genommen werden muss, weil einfach kein entsprechender Bedarf anfällt. In der „perfekten Welt“ wäre die angesprochene Produktivitätsdifferenz nicht vorhanden, der Absatzmarkt wäre auf lange Sicht stabil, es gäbe weder seitens der Beschäftigten noch seitens des Betriebs irgendwelche Risiken, die in die kurz- oder mittelfristigen Planungen einbezogen werden müssten.⁷

2.3 Einschränkungen der Zielerreichung für Betriebe

Wo diese „perfekte Welt“ existiert, sei dahingestellt. In der von uns betrachteten gibt es, wie gesehen, vielfältige Quellen für Kosten, für Unsicherheit, für Risiko. Diese Quellen lassen sich in Bezug auf die drei grundlegenden Organisationsziele zunächst auf vier Beschränkungen der Zielerreichung zusammenfassen.

Laut Osterman (1987: 59 ff.) sieht sich ein Betrieb zunächst mit dem Problem der *physical technology* konfrontiert. Damit meint er, dass der Betrieb bestimmte Produktionsprozesse aufrechterhalten muss, die wiederum mit je besonderen Anforderungen an die auf den Arbeitsplätzen eingesetzte Technologie, also grundlegend die Maschinen- und Geräteausstattung, verbunden ist. Von dieser wird zunächst der Qualifikationsansatz bestimmt, der benötigt wird, um Maschinen am Laufen und Geräte im Einsatz zu halten, diese zu warten und zu pflegen. Weiterhin ist wesentlich, welches Ausmaß und welche Verbreitung von Gefahren sich entwickeln können, sollte eine Fehlbedienung oder Fehlsteuerung verursacht werden. Schließlich ist der Leistungserstellungsprozess als Prozess, als Dynamik darauf angewiesen, dass keine Störungen oder Beeinflussungen auftreten.⁸ Inwieweit dies durch z.B. Absatzschwankungen geschieht und welche Reaktion folgen muss, beschränkt den Einsatz von Arbeitskräften mit bestimmten Qualifikationen. Die verwendete Technologie bzw. Maschinen- und Geschäftsausstattung beschränkt also den Personaleinsatz, d.h. die Zuordnung von Arbeitnehmern bestimmter Qualifikation zu Arbeitsplätzen mit bestimmten Qualifikationsanforderungen. Auch hier spielen Kosten wiederum eine entscheidende Rolle, und es kann davon ausgegangen werden, dass die Qualifikationsanforderungen steigen, wenn entweder kostenaufwendig in Technologie investiert wurde oder der Technologieersatz kostenintensiv ist oder eine Fehlbedienung hohe Kosten verursacht. Auf der anderen Seite können Beschäftigungskosten durch den Einsatz moderner Technologien gesenkt werden, indem beispielsweise die Aufgaben geringer qualifizierter Beschäftigter von computergesteuerten Maschinen oder Robotern übernommen werden, deren Überwachung wenige höher qualifizierte Arbeitnehmer übernehmen (vgl. z.B. Bartel/ Lichtenberg 1987).

7. Womöglich gäbe es dort auch nur „Markt“ und keine „Hierarchien“ (vgl. Williamson 1973).

8. Beispielsweise wäre an einen Hochofen zu denken, der, einmal abgeschaltet, Tage oder noch länger benötigt, um wieder die Betriebstemperatur zu erreichen.

Die benötigten Qualifikationen werden jedoch, wie bereits erwähnt, nicht stets in beliebiger Auswahl auf dem externen Arbeitsmarkt verfügbar sein. Hieraus ergibt sich eine zweite Einschränkung, die vom Arbeitsangebot hervorgerufen wird bzw. von der „... nature of available labor force“ (a.a.O.: 61). Sie wird kostenrelevant, weil entweder ausschweifende Suchaktionen nach bestimmten Arbeitnehmern durchgeführt werden müssen oder, weil in die Aus- und Weiterbildung bereits beschäftigter Arbeitnehmer investiert werden muss, damit diesen ein weiteres Einsatzfeld zugewiesen werden kann.

Als eine dritte Einschränkung nennt Osterman (1987: 62) die *social technology*. Er bezieht sich damit auf die Sozialstruktur innerhalb eines Betriebes, in dem Aufgaben vorkommen, die nur von Insidern erledigt werden können, welche sich in einem Sozialisationsprozess durch verschiedene betriebliche Instanzen bewährt haben. Hier spielen Macht, Vertrauen und Status eine wesentliche Rolle. Beschränkend wirkt diese Sozialkomponente, weil es dadurch zu einer Trennung zwischen „mächtigeren“ und „weniger mächtigen“ Aufgaben und Status kommt.⁹ Die Beschäftigten, die Insideraufgaben übernehmen, haben in diesem Sinne mehr Macht, weil ihre Zielverfolgung, wenn überhaupt möglich, mit höheren Kosten überwacht werden muss, als es bei Beschäftigten der Fall ist, die mit Aufgaben betraut sind, bei denen aus Fehlern geringere Folgekosten entstehen. An dieser Stelle hängt demnach auch einiges davon ab, wie spezifisch Leistungsnormen formuliert und die Leistungsüberwachung gewährleistet werden kann.

Die jeweilige Stellung eines Arbeitnehmers in der betrieblichen Sozialstruktur bestimmt ebenfalls das Leistungsverhalten mit. Es geht hier also um Reputations- und Motivationsaspekte, die sowohl von Vertrauen als auch von den Sozialbeziehungen innerhalb des Betriebs abhängen (vgl. Heisig 1997; Granovetter 2000).¹⁰ Die Sozialbeziehungen in einem Betrieb vernachlässigen oder Vertrauen in Kooperationen nicht nutzen zu wollen, stellt hohe Anforderungen an ein wiederum kostenintensives formalisiertes Regelwerk, das die Zusammenarbeit der Belegschaft zur gewünschten Zielerreichung quasi erzwingt (vgl. Heisig 1997: 128). Da sich ein solches Regelwerk aufgrund der notwendigen (Aushandlungs-)Kosten nicht vollständig in einem Arbeitsvertrag umsetzen lässt (vgl. Hart 1983; Hall/ Lazear 1984; Tirole 1988; Milgrom/ Roberts 1988; Sadowski 2002), bietet sich an, Vertrauen auch auf dieser vertraglichen Ebene zu installieren, und zwar als *Geschenkeaustausch* (Akerlof 1984a)¹¹.

9. Als Ausdruck von Status und Macht kann auch die Besetzung bestimmter Positionen mit Männern und anderer mit Frauen verstanden werden, wobei die Frauen dann eher Stellen zugewiesen bekommen, denen eingeschränkte Aufstiegschancen und eine höhere Fluktuation zu eigen sind (vgl. Osterman 1987: 62 f.).

10. „Akteure handeln und entscheiden nicht als Monaden, unabhängig von einem sozialen Kontext, und sie folgen auch nicht sklavisch einem Skript, das für sie geschrieben wurde gemäß der spezifischen Überschneidung von Sozialkategorien, die sie gerade zufällig einnehmen. Vielmehr sind ihre Versuche zielgerichteten Handelns in konkrete und andauernde Systeme sozialer Beziehungen eingebettet“ (Granovetter 2000: 181). Vertrauen kann helfen, diese Sozialbeziehungen gewinnbringend für einen Betrieb einzusetzen, und zwar hauptsächlich, indem Transaktionskosten reduziert werden (vgl. Eigler 1996: 207). Allerdings geht das „ökonomische Vertrauen“ eher als stetes beiderseitiges Misstrauen in die (bilaterale) Sozialbeziehung ein (vgl. Sadowski 2002: 82).

11. Für unser Vorhaben ist der in impliziten Verträgen geregelte Aspekt des „Risikoteilens“ ebenso wichtig wie der des Aufstellens, Überwachens und Einhaltens von (Leistungs-)Normen in Bereichen des von Akerlof beschriebenen *gift exchange* (vgl. Akerlof 1984a: 146).

Anhand der Berücksichtigung von Status innerhalb der betrieblichen Organisation der Erwerbsarbeit bzw. der Arbeitsplätze und Aufgaben, wird zudem deutlich, dass nicht alle Arbeitnehmer-, resp. Qualifikationsgruppen mit gleichen Überwachungskosten und Arbeitsverträgen ausgestattet sind, ihre Leistungen nicht mit gleichen Ausprägungen von Vertrauen überwacht oder festgelegt werden (vgl. Kern 1996: 8).

2.4 Transaktionskosten und Bezugsprobleme

Die Komplexität, die sich aus der Kombination der genannten Ziele einer betrieblichen Organisation in Verbindung mit den Beschränkungen ergibt, verursacht einen Bedarf an Koordination¹², an Transaktionen, die getätigt werden, um den Leistungserstellungsprozess unter Berücksichtigung anfallender Kosten in Abhängigkeit der gewünschten betrieblichen, aber auch der individuellen Ziele der Arbeitnehmer auszurichten und anzupassen (vgl. auch Jost 2000: 13)¹³. Die Arbeitsplätze, die jeweils anhand von Normproduktivität und -arbeitszeit bestimmt sind, haben an sich keine Funktion, wenn es nicht gelingt, sie mit ihren Aufgaben und den Arbeitsplatzinhabern in der betrieblichen Organisation mit Blick auf die Zielerreichung zu koordinieren. Hier fallen nicht nur die erwähnten und andere Koordinations- oder jetzt besser: Transaktionskosten¹⁴ an, sondern, wie gesehen, ebenfalls Motivationsprobleme, die ihrerseits Kosten verursachen. Die benötigte Koordination beruht demnach auch wegen der Trennung und Zusammenfassung von Teilaufgaben zu Arbeitsplätzen auf der Arbeitsteilung¹⁵ (vgl. Coase 1998: 73).

Wie erwähnt, fasst Osterman (1987) einen Betrieb (oder Teile des Betriebs) als Wähler zwischen Ziel-Beschränkungs-Kombinationen in Form von Beschäftigungssystemen auf. Welche Kombination ein Betrieb wählt, liegt auch darin begründet, welche Kosten zu erwarten sind und welche Mechanismen zur Verfügung stehen, diese niedrig zu halten. Dies wird wiederum von der Kostenstruktur der zu erbringenden Leistungen abhängen, mithin von der Normproduktivität, die es in vorgegebener Zeit zu erreichen gilt.

Als Erweiterung bzw. Anpassung auf den deutschen Arbeitsmarkt wurden im Rahmen eines Sonderforschungsbereichs 580 zur Erforschung der Beschäftigungsstabilität im Wandel Beschäftigungssysteme entwickelt und statt der hier genannten betrieblichen Einschränkungen auf drei betriebliche Bezugsprobleme¹⁶ rekurriert: auf

-
12. Inklusiv zugehöriger Anreizmechanismen, die sicherstellen, dass die gewünschten oder etablierten Regeln zur Begrenzung und Aufrechterhaltung der Koordination eingehalten werden (vgl. Wolff/ Lazear 2001: 66).
 13. Sie entsteht als Ergebnis von *bounded rationality*, *opportunism*, *atmosphere* auf der Seite von Individuen, also aus ökonomischer Sicht eher als Ergebnis „menschlicher Nachteile“, sowie von Transaktionsbeschränkungen, die wiederum die Organisationsarchitektur beeinflussen, und von denen uns im Vorliegenden hauptsächlich Unsicherheit und Informationsasymmetrien interessieren (vgl. Williamson 1973).
 14. Die Transaktionskosten, die stets anfallen, wenn Prinzipal und Agenten zur Vertragsgestaltung, mithin für eine Transaktion zusammenkommen, geben Auskunft über das Zustandekommen derartiger Transaktionen, sind jedoch (bislang) unbestimmt. Das heißt, viele Kosten können als Transaktionskosten aufgezählt werden, ihre formale Bestimmung ist bislang ausgeblieben, ihre Definition unscharf (vgl. z.B. Ray/ Salanie 1990; Eigler 1996).
 15. In Bezug auf die betriebliche Arbeitsteilung kann zwischen funktionalen, fachlichen und hierarchischen Dimensionen unterschieden werden (vgl. Hirsch-Kreinsen et al. 1990: 20).

das Verfügbarkeitsproblem, das Leistungsproblem und das Diskontinuitätsproblem (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 61).¹⁷

Das Verfügbarkeitsproblem ergibt sich bezüglich der Sicherstellung des Einsatzes von adäquat ausgebildeten Arbeitnehmern, um der Normproduktivität mit Rücksicht auf die Normarbeitszeit auf einem Arbeitsplatz möglichst nahe zu kommen.

Bezogen auf den Leistungserstellungsprozess ergeben sich Probleme in der Überwachung der Leistung und ihrer Aufrechterhaltung. Hier spielt nicht nur eine Rolle, wie die Arbeitskraft dauerhaft in Arbeitsleistung umgesetzt wird, sondern ebenso, welchen Rückhalt die im Betrieb durchgesetzte Personal- und Leistungs politik in den Augen der Beschäftigten hat.

Das Diskontinuitätsproblem bezieht sich auf endogen oder exogen verursachte Schwankungen der Leistungserstellung und den betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten. Wenn man so möchte, werden Anpassungsbedarfe verursacht, die sich auf die betriebliche Flexibilität auswirken bzw. diese provozieren oder stimulieren. Entscheidungen für oder wider eine extern-numerische oder interne Flexibilisierung qua Arbeitszeitanpassung werden durch Diskontinuität hervorgerufen und spiegeln somit die vom Betrieb favorisierte Personalpolitik im Anpassungsfall wider.

Dies alles zusammengenommen stellt das Feld dar, auf dem wir uns auf der Suche nach der Beziehung zwischen der Beschäftigungsstabilität und der Arbeitszeit bewegen. Es finden sich hier Transaktionen, deren Inhalte meist implizit vertraglich und nur grob bestimmt sind (vgl. Jost 2000: 15). Sie verursachen ihrerseits Kosten, von denen im Vorliegenden insbesondere Such-, Informations-, Einstellung-, Motivations- und Investitions- sowie Entlassungskosten interessieren. Diese Kosten entstehen im Wesentlichen aufgrund von Unsicherheit und Informationsasymmetrien seitens der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Weiterhin ist bereits angeklungen, dass weder die Arbeitsplätze, und damit auch die Betriebe, noch die Arbeitnehmer als homogene Masse angesehen werden können. Insbesondere Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze spielen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Arbeitsplatzbesetzung sowie auf die Einhaltung von Leistungserstellungsnormen. Schließlich sind Struktur und Höhe der Transaktionskosten nicht immer fix, sondern variieren auch z.B. mit sich ändernden Umweltbedingungen, weil ein neues Kündigungsschutzgesetz in Kraft getreten ist oder das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 versucht hat, die Einstellungs- und Entlassungskosten über die Erleichterung des Einsatzes befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu senken.

In Abhängigkeit davon, unter welchen Kostentoleranzen welche Möglichkeiten einem Betrieb für die Lösung der drei Bezugsprobleme zur Verfügung stehen, wird er verschiedene Personalpolitiken bzw. -strategien ausprägen und anwenden. Diese lassen sich zu drei, eigentlich vier betrieblichen Beschäftigungssystemen (BBS) zusammenfassen, wie sie Köhler/ Struck/ Bultemeier (2004) herausstellen: das

16. Vgl. hierzu auch Lutz (1987: 20 ff.) und die drei Grunddimensionen von Arbeitskräftesystemen: Binnenverhältnis, Außenverhältnis und der jeweilige Zeithorizont der Vermittlung zwischen diesen beiden Verhältnissen.

17. Vgl. insbesondere zum Leistungs- als Transformationsproblem Bosch/ Promberger (2004: 216 f.).

geschlossene BBS, das offene BBS, das offene BBS mit Qualifizierung sowie das marktförmige BBS.

Die Beschäftigungssysteme verstehen sich in der Tradition des „Münchner Segmentationsansatzes“ (vgl. z.B. Lutz 1987), stellen aber im Gegensatz dazu nicht in erster Linie auf je Teilarbeitsmarkt spezifisch vorliegende Allokations-, Qualifikations- und Gratifikationsmechanismen ab. Natürlich spielen diese auch eine Rolle, jedoch werden sie nicht vorrangig zur Segmentierung genutzt. Stattdessen liegt der Fokus auf dem Anteil der kurz-, mittel- und langfristigen Beschäftigungsverhältnisse je Arbeitsbereich und Allokationsraum sowie auf den Öffnungen zum externen Markt, die über die quantitative Bedeutung zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse operationalisiert wird. Quer zu den Beschäftigungssystemen liegen Qualifikationstypen, die in ihren Grundformen vom Münchner Segmentationsansatz bekannt sind. Ihre Rangstellung und Bedeutung für die Organisation ergibt sich aus der Höhe der Zeitinvestitionen, die für ihre Herausbildung aufgewendet werden müssen: Jederperson-Qualifikationen benötigen bis zu zwei Monate, um ausgebildet zu werden; tätigkeitsbasierte Qualifikationen weisen einen längeren Ausbildungszeitraum auf, der mit Anlernen und Weiterbilden gefüllt ist; berufsfachliche Qualifikationen (inklusive beruflicher Spezialisierung) haben eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren und folgen formal-institutionellen Ausbildungsgängen in Berufsausbildung oder Hochschulen (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 53).

Es wäre einen Versuch wert, die von uns weiter unten noch genauer zu beschreibende Segmentierung über Arbeitszeitmuster in ähnlicher Weise zu konzipieren wie die Beschäftigungssysteme. Ein solches Vorhaben wird jedoch nicht zufriedenstellend gelingen können, weil die Arbeitszeitmuster quer zum Einsatz von Qualifikationstypen in unterschiedlichen Beschäftigungssystemen liegen. Zwei Aspekte mögen dies verdeutlichen: Einmal sind befristete Beschäftigungsverträge für die Beschäftigungssysteme ein Indikator für die Öffnung zum externen Arbeitsmarkt bzw. Bestandteil offener und marktförmiger Beschäftigungssysteme. Allerdings ist nicht leicht einsehbar, weshalb befristet Beschäftigte eine andere Regel- oder Normarbeitszeit unterliegen sollten als unbefristet Beschäftigte.¹⁸ Allein mit Hilfe der Arbeitszeit lässt sich anhand eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Beziehung zum externen Arbeitsmarkt ausmachen. Dies kann jedoch gelingen, wenn befristete Beschäftigung als Flankierung für die Anwendung eines flexiblen Arbeitszeitmodells z.B. in Form von Arbeitszeitkonten genutzt wird. Hier könnte sich jedoch ebenso ein Nebeneinander zweier Arbeitszeitsysteme ergeben: Eines mit starren Arbeitszeiten für die befristet Beschäftigten und eines mit (hoch) flexiblen Arbeitszeiten für die unbefristet Beschäftigten. Die Beschäftigungsdauer wäre zwischen diesen Arbeitszeitmodellen unterschiedlich. Gleichwohl liegt der Sachverhalt in Bezug auf z.B. den Einsatz von Leiharbeitskräften wieder anders, denn für diese lässt sich sehr wohl eine andere Regelarbeitszeit annehmen, da ihre Beschäftigung auf gänzlich anderen Vertragsgrundlagen beruht. Schließlich ist aus der empirischen Forschung mittlerweile gut bekannt, dass z.B. geringer qualifizierte Beschäftigte eine geringere tatsächliche Arbeitszeit aufweisen als höher qualifizierte Arbeitnehmer (vgl. z.B. Brenke 2004). In

18. Befristet und unbefristet Beschäftigte haben nahezu identische Arbeitszeiten (vgl. Brenke 2004).

einem geschlossenen Beschäftigungssystem ist es jedoch möglich, dass alle drei genannten Qualifikationstypen gleichzeitig vorkommen. Wie sollte man dann die potenziell unterschiedlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer mit Jederperson-Qualifikation und jener mit berufsfachlicher Qualifikation trennen? Daher wird eine andere Konzeption benötigt, die einen stärkeren Bezug auf die empirische Literatur zu Arbeitszeitmustern und -strategien aufweist.

Dennoch sind diese Ausführungen die ersten, in denen Regelarbeitszeit, flexible Arbeitszeit oder Arbeitszeitstrategien zur Sprache kamen. Auffällig ist, dass nicht auch schon vorher, in der Beschreibung der betrieblichen Ziele und Beschränkungen, ein Bezug zu Arbeitszeiten erkennbar war, obwohl anfangs herausgestellt wurde, dass zu den beiden Determinanten eines Arbeitsplatzes auch die Normarbeitszeit gehört. Demgemäß ist es auch schwer vorstellbar, wie die Arbeitszeit samt der teilweise institutionalisierten Kämpfe um ihre Ausprägungen nicht mit jedem der genannten Betriebsziele und auch mit den Bezugsproblemen in Zusammenhang steht. Tatsächlich ließe sich für jede denkbare Verbindung ein Beispiel mit Bezug zur Arbeitszeit nennen. Das könnte also bedeuten, die Arbeitszeit wird als solche implizit immer mitgedacht und stellt z.B. keinen herausragenden Gegenstand ökonomisch-theoretischer Forschungsarbeit dar.

Bei genauerer Betrachtung lassen sich lediglich neoklassische Fragestellungen und Modelle hervorheben¹⁹, in denen die Arbeitszeit explizit zum Verhandlungsgegenstand wird. Weiter unten darauf wird zurückzukommen sein, während im Folgenden zunächst einige Erklärungsansätze beziehen zur Sprache kommen, mit deren Hilfe sich die Determinanten der Beschäftigungsstabilität näher betrachten lassen. Jedoch wird auch hier versucht, soweit es sinnvoll erscheint, auf Arbeitszeitaspekte einzugehen.

19. Mit dem Problem, dass Verhalten und Handlungen insbesondere innerhalb von Betrieben nicht als Interaktionen zwischen Gruppen, als Sozialbeziehungen, sondern stets als bilateral zwischen Individuen gesehen wird. Das gleiche Problem besteht freilich auch bei *principal-agent*-Ansätzen, es sei denn, sie Organisationen werden in Gruppen „gedacht“ (vgl. Tirole 1988: 461).

3 Zum Arbeitsangebot, Signaling und Screening

3.1 Arbeitsangebot zwischen Einkommenspräferenz und (Zeit-)Flexibilität der Arbeitswelt

Bei allem ist der Betrieb jedoch in seinen Entscheidungen nicht (vollständig) unabhängig vom Arbeitsangebot und seinen Informationen über dessen (Qualifikations)Struktur. Bereits im Vorfeld kann er möglicherweise in der Zukunft anfallende Kosten berücksichtigen, indem er möglichst alle relevanten Informationen über die einzustellenden Personen erfasst, diese entsprechend der Arbeitsplatzvorgaben beurteilt und den Aufgaben zuweist.

Im Wesentlichen geht es bei der Einstellung um das Problem, die nachgefragte Qualifikation als Angebot vorzufinden. Man kann dieses Problem noch erweitern und auch komplizierter aussehen lassen, indem man die Bedingung aufnimmt: auch die nachgefragten Arbeitszeiten und sonstigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses mögen einem entsprechenden Angebot gegenüber stehen (vgl. Alewell/ Richter 2000: 23).

So problematisch, wie es vorgestellt wurde, ist die Berücksichtigung weiterer Faktoren neben der Qualifikation jedoch keineswegs. So ist leicht vorstellbar, dass Frauen, die Kinder zu erziehen haben, eine Präferenz für Teilzeitstellen haben können. Schwieriger wird es, wenn die Präferenzen des Arbeitsangebots²⁰ darauf gerichtet sind, möglichst hohe Relationaleinkommen bei möglichst hoher künftiger Arbeitsplatzsicherheit, also auch Beschäftigungsstabilität zu erzielen. Freilich kann es insbesondere im Bereich von Hochqualifizierten und Hochlohnbeschäftigung ebenso gut ein Angebot für eine kurzfristig ausgelegte Nachfrage geben. Hier wären dann wohl die Arbeitskraftunternehmer oder Arbeitskraftunternehmerinnen (vgl. Voß 1998; Frey 2004) oder auch Teilselbständige (vgl. Bonß 2002) zu finden, die hauptsächlich aufgrund ihrer Qualifikationsausstattung als quasi-autonom in den Arbeitsprozessen eingesetzt werden können, damit aber zugleich anzeigen, dass ihre allgemeinen Fähigkeiten einen flexiblen Einsatz ermöglichen, wenn nötig auch in anderen Betrieben.

Man könnte versuchen, das Arbeitsangebot mit Blick auf gewünschte Arbeitszeiten zu sortieren. Allerdings scheint dies an manchen Stellen nicht gut möglich, weil das Einkommen und auch die Arbeitsplatzsicherheit, die als eine Funktion für längerfristig erwartbaren Lohn und damit auch Einkommen angesehen werden kann, eben jenen Blick versperren. Hinzu kommt, dass an dieser Stelle das Verhalten in Bezug auf Eigenzeiten stärker abgebildet werden muss. Wesentlich ist also, wofür welche Zeiteinheiten genutzt werden oder genauer: mit welchen Zeitbedarfen die Arbeitszeit konkurriert. Das hängt dann wiederum ab vom Freizeitverhalten, von den sozialen

20. Hier beruht die Diskussion auf dem Methodologischen Individualismus, der auch z.B. den Transaktionskostenansatz umfasst. Nach diesem ist es sehr misslich, wenn die Präferenzen der Arbeitnehmer nicht exogen und nicht als fix bestimmbar sind. Als Gefahr wird dann gesehen, dass alle Schlussfolgerungen aus der theoretischen Modellbildung auch auf die Endogenität und jeweilige Differenz der Präferenzen des beobachteten Arbeitnehmerverhaltens hinauslaufen können (vgl. z.B. Becker/ Mulligan 1997; Blien/ Wiedenbeck 2002).

Kontakten, und zwar außerhalb und innerhalb von Familien und also auch von Familien- und Hausarbeitszeiten. Noch grundlegender findet sich hier ein anderer Entscheidungsbedarf: Orientiert man sich²¹ an einer fixen und dominanten (Geld-)Präferenz oder an einer wandelbaren Präferenzentwicklung, in der Einkommens- und Zeitpräferenzen gegeneinander abgewogen werden (vgl. Wiesenthal 1987; Bothfeld 1997; Dathe1998a)?²²

Mit einigen empirischen Befunden lässt sich verdeutlichen, dass gerade in Bezug auf Wandel oder auch Beschleunigung nicht viel Neues erfahren werden kann.

Deutlich wird dies zunächst, wenn man aus internationaler Sicht die in Deutschland durchschnittlich üblichen Arbeitszeiten mit jenen in den USA vergleicht. Schettkat (2002) zeigt, dass es erstens darauf ankommt, welche Einkommensmöglichkeiten sich bieten, sodass auch Frauen verstärkt an Erwerbsarbeit teilhaben, wenn ihnen die erwartbaren Einkommen hoch genug erscheinen, um zweitens und zum Ausgleich weniger Zeit im Haushalt zu verbringen. Der eigentliche Grund für die Arbeitszeitunterschiede lässt sich demnach auf eine einfache Formel bringen: Wenn das Einkommen aus Erwerbsarbeit dazu beiträgt, außerhalb der Erwerbsarbeit anfallende Arbeiten und Tätigkeiten „einzukaufen“, dann steht nichts gegen eine höhere Erwerbsbeteiligung. Nimmt man nämlich die gesamte Arbeitszeit als Summe aus Hausarbeitszeit und Erwerbsarbeitszeit, ergibt sich kein großer Unterschied zwischen deutschen und us-amerikanischen Arbeitnehmern. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich sogar, dass insbesondere die Frauen in Deutschland mehr Zeit für Erwerbsarbeit und Haushaltsarbeit aufwenden als die us-amerikanischen. Das lässt sich fortsetzen, denn sie arbeiten insgesamt auch länger als die Männer aus beiden Ländern und haben dadurch natürlich die kürzeste Freizeit. Womöglich würde sich das ändern, wenn die Frauen mit Erwerbsarbeit einen höheren Lohn erzielen könnten oder zumindest ein ähnlich hohes Niveau erreichen könnten wie Frauen in den USA, die allerdings auch anteilig häufiger in Vollzeit tätig sind.²³

Aufgrund ganz unterschiedlicher Kulturen und historisch-gesellschaftlicher Entwicklungen auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt ist dieser Befund nicht verwunderlich und lässt zudem die Frage ungeklärt, ob denn die Annahme einer konstanten und vergleichbaren Nutzenmaximierungspräferenz für Haushalte in beiden Ländern gerechtfertigt ist. Dass diese Annahme kritisch zu hinterfragen wäre, zeigt sich allein daran, dass die Präferenz, Erwerbsarbeit und Heimarbeit auch verstärkt auf das Wochenende zu konzentrieren, in den USA tendenziell stärker ausgeprägt ist als in beinahe allen Ländern der EU, inklusive Deutschland (vgl. Burda/ Hamermesh/

21. Das wäre also die grundlegende Frage, ob die „Trauben immer süß sind“ oder ob sie bei Unerreichbarkeit „sauer werden können“.

22. Hier findet sich ein Unterschied in den methodologischen Ansätzen. Davon abgesehen, kommt der Berücksichtigung von Kontextfaktoren gerade in Bezug auf Haushalte, und somit einer Zunahme dieser Faktoren, eine wichtige Rolle zu, die geäußerte Wünsche oder Präferenzen in ein völlig anderes Licht stellt. Die Frage richtet sich konkret auf die Gelegenheitsstrukturen, die sich zur Erfüllung von Wünschen anbieten (vgl. Bielenski/ Bosch/ Wagner 2002: 36).

23. Burda/ Hamermesh/ Weil (2006) hegen jedoch den Verdacht, dass in den USA auch in Haushalten länger bzw. mehr gearbeitet wird als in deutschen Haushalten bzw. denen der EU. Allerdings sehen sich ihre empirischen Studien mit einigen Problemen bei der Vergleichbarkeit der Daten konfrontiert.

Weil 2006: 64). Die Ursachen für die Ausprägung einer solchen Präferenz wären dann allerdings genauer zu erforschen.

Weitere Befunde deuten in Richtung einer stetig wachsenden Geldpräferenz, die nicht unerheblich von den Freizeitmöglichkeiten und anderen „sozioökonomisch, geschlechtsspezifisch und demographisch differenzierte[n] Handlungszwänge[n]“ (Dathe 1998a: 37) beeinflusst scheint. Zugleich wird damit auch die Dominanz der Erwerbsarbeit als Einkommensquelle deutlich.

Das Freizeitverhalten ist nicht losgelöst von der sozialen Lage einer Person, was darauf hinweist, dass hier bereits die Zugänge zu Freizeitaktivitäten mit ökonomischen Aufwendungen verbunden und je nach sozialer Lage differenziert sind. Für die letzten Jahre kann Isengard (2005) zeigen, dass die Abhängigkeit des Freizeitverhaltens vom Einkommen zugenommen hat. In der Folge verwundert es nicht, dass dies hauptsächlich monetär investive Freizeitaktivitäten betrifft. Bei weniger kostenintensiven Aktivitäten, wie der Pflege von sozialen Kontakten, spielt die finanzielle Seite ebenfalls eine Rolle. Ihr Einfluss auf das Freizeitverhalten bleibt im Zeitverlauf jedoch mehr oder minder konstant.

Wenn aber das Freizeitverhalten mit dem Einkommen in Verbindung steht, was für die Hausarbeit und die dafür aufgebrauchte Heimarbeitszeit ebenfalls gelten sollte, ist es nicht erstaunlich, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit ebenfalls von finanziellen Ressourcen beeinflusst wird. Dies gilt jedoch stärker für Männer als für Frauen, weil erstere ihre Zufriedenheit hauptsächlich aus Arbeitsmarkteffekten ziehen, während bei Frauen eher Lebensereignisse als Auslöser von allgemeiner Zufriedenheit im Vordergrund stehen (vgl. Clark et al. 2003).

Bedenkt man die allgemein schlechteren Chancen von Frauen auf höhere Positionen in betrieblichen Hierarchien mit entsprechend ausfallenden Löhnen, dürfte klar werden, warum Arbeitsmarkteffekte, die Frauen im Vergleich mit Männern gemeinhin negativ erfahren haben, nicht unbedingt als Stimulanz für allgemeine Zufriedenheit taugen. In dieser Weise argumentiert auch Bothfeld (1997: 36) in Bezug auf die Präferenzen von Frauen, ergänzt diese jedoch mit einer Art Erwartungshaltung, die Frauen gegenüber sozial erwartbarem Verhalten einnehmen. Das läuft darauf hinaus, dass von Frauen erwartet wird, in Haushalten bestimmte Aufgaben der Arbeitsteilung zu übernehmen, und diese Erwartung bestimmt wiederum das Präferenzmuster. An gleicher Stelle macht Bothfeld auf die Arbeitsmarktmöglichkeiten von Frauen aufmerksam, die insbesondere anhand der Ergebnisse der Segmentationsforschung deutlich geworden sind: Es gibt Teilarbeitsmärkte, die nicht zu den Kernbereichen gehören und für Frauen leichter zugänglich sind. Als Beispiel kommen wahrscheinlich Arbeitsplätze im Reinigungsgewerbe in Betracht. Problematisch ist jedoch, dass es sich hierbei um einen sich selbst verstärkenden Prozess handelt, denn die Sortierung in solche Arbeitsmarktsegmente mit schlechter bezahlten Positionen fördert die strukturelle Ungleichheit von Frauen gegenüber Männern, und die Präferenzen der Frauen sind dann wiederum als Ausdruck dieser Beschränkungen und fehlenden Gelegenheitsstruktur anzusehen. Bothfeld (ebd.) kennzeichnet diese Präferenzen daher auch als „adaptive Präferenzen“.

Die allgemeine Zufriedenheit ist demnach besonders für Männer stärker auf das Einkommen gerichtet, was durchaus Sinn macht und dem männlichen Konkurrenzverhalten entspricht, das sich insbesondere auch in einem horizontalen Wettbewerb ausdrückt. Das heißt, besonders Männer fühlen sich dann wohler, wenn ihre Einkommen im Vergleich mit denen anderer Männer aus der gleichen oder zumindest einer ähnlichen Qualifikations- oder Einkommensgruppe höher ausfallen. Im Wesentlichen geht es demnach um Einkommensdifferenzen, die als Ursache für Unzufriedenheit oder Zufriedenheit auftreten, jedoch nicht wahllos ermittelt werden, sondern bereits mit einem festen Bewertungsschema versehen sind. Dieses bezieht sich scheinbar stets darauf, welche Möglichkeiten z.B. für eine Einkommensmaximierung mit Bezug zum erreichten Einkommen von Spitzenverdienern unter den Angehörigen der gleichen Gruppe gegeben sind und wie weit man(n) selbst von diesem Wert entfernt ist (vgl. Hamermesh 1999a; D'Ambrosio/ Frick 2004).

Rätselhaft bleibt, welchen Aufwand eine Einzelperson aufwenden, welche Kosten sie investieren muss, um die jeweiligen Vergleichsgrundlagen auszukundschaften und wie allgemeingültig solch eine faktische Herstellung von relativer Zufriedenheit²⁴ über Einkommensdifferenzen für verschiedene Gruppen wie beispielsweise gering und höher qualifizierte Arbeitnehmer angesehen werden kann. Auch hier dürfte gelten, dass Erwartungen in Relation zur sozialen Lage und zur künftigen Entwicklung von Möglichkeiten, also zur Gelegenheitsstruktur und über den eigenständig möglichen Beitrag zu einer Situationsverbesserung und -einschätzung ausgeprägt sein sollten.

Das könnte darauf hinauslaufen, dass es nicht grundsätzlich um die Höhe des Einkommens geht, sondern stärker um die Frage, ob ein solches überhaupt vorhanden ist.²⁵ Damit in Verbindung steht für Erwerbsarbeitnehmer die Bedeutung der Beschäftigungsstabilität. Wie von Grotheer/ Struck (2003) gezeigt wurde, ist es beinahe gleichgültig, wie lange eine gerade ausgeführte Beschäftigung dauert, um als „stabil“ angesehen werden zu können, wichtiger sind einmal der Sachverhalt, dass überhaupt ein Beschäftigungsverhältnis erreicht ist, und zum zweiten, wie hoch das Entlassungsrisiko ist. Weil letzteres als direkter Ausdruck von Arbeitsplatzsicherheit angesehen werden kann, dürfte dies ebenso Rückwirkungen auf das Arbeitszeitangebot zeigen. Ein Beispiel hierfür ist das Ergebnis von Trappe/ Sörensen (2005), dass in einer partnerschaftlichen Bindung lebende Frauen insbesondere natürlich in Abhängigkeit des Vorhandenseins von (wohl jüngeren) Kindern (vgl. auch Apps/ Reeps 2005), aber auch unter Berücksichtigung der Stabilität der Erwerbsarbeitsteilnahme des Mannes ihr Arbeitsangebotsverhalten entsprechend aus- bzw. einrichten. Hiernach kommt es dann zu einer erhöhten Bereitschaft zur Erwerbsbeteiligung und damit auch zu erhöhter wirtschaftlicher Unabhängigkeit²⁶, wenn die Beschäftigungsstabilität des Partners gefährdet, das Entlassungsrisiko gestiegen scheint.

24. Einfacher geht es zum Beispiel im Vergleich der Löhne aus abhängiger Beschäftigung zwischen ost- und westdeutschen Arbeitnehmern (vgl. auch Dathe 1998b).

25. Gerlach/ Stephan (2001: 527) weisen nach, dass insbesondere „... Arbeitslose und Ostdeutsche mit ihrem Leben unzufriedener sind als Erwerbstätige, Nichterwerbstätige und Westdeutsche“ (ebd.). Arbeitslosigkeit wird vor allen Dingen als Zustand betrachtet, in den man unfreiwillig geraten ist. Er führt zu erheblichen Einbußen der Zufriedenheit. Man kann sich die Unzufriedenheit der Ostdeutschen auch hier wieder verdeutlichen, wenn man die Differenz des Nettoeinkommens von ostdeutschen Männern zu westdeutschen bedenkt (vgl. Dathe 1998b: 26).

Zusammenfassen lässt sich dieser zugegeben sehr kurze und eingeschränkte Blick auf das Arbeitsangebot zumindest mit dem Hinweis darauf, dass unterschwellig womöglich deutlich wurde, wie die Veränderungen der Arbeitswelt, der industriellen und betrieblichen Arbeitsweisen und Variationen in den Zugriffsstrategien auf das Arbeitsangebot zum Vorschein kommen.

Klar dürfte sein, dass das Einkommen, also insbesondere der Lohn aus Erwerbsarbeit und davon abhängige Steuern und Sozialeinnahmen sowie -ausgaben zusammen mit der erwartbaren Arbeitsplatzsicherheit wesentlich zur Erklärung von Arbeitsangebot oder Arbeitsabstinenz beitragen.²⁷ Eine Ebene tiefer kommen Aspekte wie die Gelegenheitsstruktur ins Spiel, die wiederum abhängig von der beruflichen Qualifikation ist, und zwar auch direkt bezogen auf die Berufsgruppenzugehörigkeit. Hierzu zählen ebenso Familienbindungen und der Aufwand für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen.

Flexible Arbeitszeiten könnten helfen, jenes Arbeitsangebot zu fördern, das aufgrund einer vielfältigen Gebundenheit in Aufgaben und Verantwortlichkeiten außerhalb der Arbeitswelt einen vergleichsweise höheren Koordinations- und Organisationsbedarf besitzt. Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde eine gestiegene Souveränität im individuellen Umgang mit der Arbeitszeit entgegen kommen. Doch gestiegen sind auch die Verantwortung und die Abhängigkeit von den Faktoren, die im betrieblichen Umfeld die Arbeitszeiten bestimmen. Die Komponente „Flexibilität“ in dieser Arbeitszeitform fördert in erster Linie den betrieblichen Spielraum der Anpassung des Arbeitsvolumens an sich ändernde oder schwankende Absatz- oder Gütermärkte. Auf der individuellen Seite, jener der Heimarbeitszeit und Freizeit, müssten zunächst ebenfalls schwankende Bedarfe vorhanden sein. Das heißt, die insgesamt zur Verfügung stehende und je nach Aufgabenbereichen separierbare Eigenzeit²⁸ müsste in allen Anwendungsbereichen flexibel gestaltet werden können (vgl. auch Kratzer 2003: 208 f.). Wenn aber der betriebliche Flexibilitätsspielraum auch dahingehend genutzt wird, „beliebig“ bzw. in

26. Dieser direkte Kausalschluss wäre allerdings zu hinterfragen, denn entscheidend dürfte sein, wie das Geld in einem solchen Paarhaushalt verwendet und verteilt ist, inklusive Verfügungsgewalten, „Nutzungskonzepten“ und „Nutzungseinheiten“ über bzw. von Geld (vgl. Schneider et al. 2005).

27. Nach Anxo/ O'Reilly (2000: 23) gibt es einen (nachvollziehbaren) Ursache-Wirkungs-Zusammenhang zwischen sozialpolitischen Maßnahmen und Regelungen für die Kindererziehung und Besteuerung auf der einen Seite und, in Reaktion darauf, für bestimmte Typen von Haushaltsstrukturen auf der anderen Seite. Dies wäre ein Beispiel für die Kontextgeschlossenheit und auch für Handlungsbeschränkungen des Arbeitsangebots.

28. Allein die Betonung der „Separierbarkeit“ der Eigenzeit weckt den Forscherdrang, denn unseres Wissens ist aufgrund der mangelnden Datenlage und wohl auch aufgrund fehlender theoretischer Konzepte noch nicht ausreichend erforscht, ob und wenn ja: wie individuelle Handlungs- und Zeitlogiken als Konglomerat aus normativen, institutionellen und frei wählbaren Individual- und Kontextfaktoren zusammengesetzt und strukturiert sind. Aus Sicht von Überlegungen zur Beschleunigung in Form einer Erhöhung der Tätigkeiten im gleichen Zeitintervall würde die Frage z.B. bedeuten, Möglichkeiten und Grenzen für *multiple tasking* zu ergründen, denn Separierbarkeit impliziert auch (frei wählbare) Kombinations- und Substitutionsmöglichkeiten. Es besteht kein Zweifel, dass die Inhalte der Zeitverwendung aus einer Gesamtsicht heraus separierbar sind, denn sonst könnte man keine Aufgaben auf morgen oder übermorgen verschieben (vgl. Rosa 2005: 297). Doch genau hier liegt das Problem: Das lässt sich nicht mit allen Aufgaben bewerkstelligen, sodass die „Eigenzeitlogik“ wiederum besondere Präferenzen hervorbringen muss, und zwar nun solche, die an Beschleunigung ausgerichtet sind. Wenn die Zeitverdichtung zunimmt und entschieden werden muss, welche Aufgaben verschoben werden, könnte die Auswahl leichter auf eher zeitvariante Aufgaben wie z.B. die Pflege von sozialen Kontakten fallen. Denkt man in diese Richtung weiter, gelangt man vermutlich bald zu einer Entgrenzung und zu einer „Ausdünnung“ der Lebenswelt und der Sozialbeziehungen.

Abhängigkeit eines diskontinuierlich anfallenden Bedarfs über den Tag oder die Woche verteilt die Arbeit der Beschäftigten einzusetzen, kommt es vermutlich genau in solchen Fällen zu Problemen, wo die Heimarbeits- oder Freizeiten ihrerseits starr gebunden sind. Beispielsweise lässt sich dies leicht vorstellen, wenn man an eine alleinerziehende Frau denkt, die bei angeordneter Mehrarbeit vor das schwerwiegende Problem gestellt ist, für ihr(e) Kind(er) kurzfristig eine Betreuungsmöglichkeit zu finden. Der Aufwand für die Koordination der verschiedenen Zeitkontingente wäre dann gestiegen, statt von der flexiblen Arbeitszeit begünstigt worden zu sein (vgl. Herrmann et al. 1999: 210).²⁹ Weiterhin wäre es vorstellbar, dass die Zeitgewinne aus flexiblen Arbeitszeiten, die z.B. in Form von Zeitguthaben vorliegen, nicht immer in einen Zeitnutzen umgesetzt werden können. Dies wäre der Fall, wenn beispielsweise Zeitguthaben zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebaut sein müssen, dieser Abbau jedoch zu „Leerzeiten“ führt, weil keine sinnvollen Tätigkeiten mit diesen verbunden werden können. Das bedeutet, gewisse strukturelle Möglichkeiten müssen auch in der zeitlichen Gestaltung der Freizeit vorhanden sein, und hierzu gehört beispielsweise, dass die zu pflegenden Kontakte nahezu exakt zum Moment des Freizeitanfalls erreichbar sind. Ein zwar nicht flexibles, aber einleuchtendes Beispiel stellt die Arbeit in Schichtsystemen dar. Insbesondere in der Nachtschicht³⁰ liegt der „Tagesrhythmus“ quer zum üblichen Tagesablauf. Die eigene „Feierabendgestaltung“ wird so zur Morgengestaltung von Personen, mit denen Sozialbeziehungen gepflegt und aufrechterhalten werden (vgl. zur Zeitsouveränität insbesondere auch Seifert 1993, 2001, 2003; Voss-Dahm 2001).

Diese Beispiele sollen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass dennoch Zeitgewinne erreicht werden können, die sich auch in der Kinderbetreuung und einem allgemein entspannteren Alltagsleben äußern (vgl. Raehlmann 2004: 113).³¹

Insgesamt sollte sich ein ambivalentes Verhältnis³² des Arbeitsangebots gegenüber der Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeiten ergeben (vgl. auch Ludewig 2001), wobei auch hier die Präferenz von Lohn und Einkommen nicht vollständig in den Hintergrund tritt. Das führt in Bezug zur Arbeitszeit zu einer erhöhten „Leidensfähigkeit“: „Der Druck der Massenarbeitslosigkeit und die daraus resultierende Befürchtung, möglicherweise den eigenen Arbeitsplatz [...] zu verlieren, ist scheinbar ‘motivationsstümlierend’ genug. ... [Es] lässt sich festhalten, dass es gegenwärtig offensichtlich eine überraschend hohe ‘Leidensfähigkeit’ der Beschäftigten gegenüber flexibilisierten Arbeitszeitmodellen gibt“ (Herrmann et al. 1999: 209).

29. Hinzu kommen womöglich von derartigem Stress verursachte Beeinträchtigungen der Gesundheit oder des allgemeinen Wohlbefindens.

30. Durch Nachtschicht, Spätschicht und auch Wochenendarbeit wird insbesondere das Sozialleben in Mitleidenschaft gezogen, und hier wiederum das Familienleben, die Kontakte zu Freunden und das Vereinsleben. Insbesondere für Nachtschichtarbeit kommen noch hinzu: Schlafstörungen, Ermüdung, Appetitstörungen, Magen-Darm-Beschwerden, Magen-Darm-Erkrankungen sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen (vgl. Raehlmann 2004: 97). Mithin stellt die Schichtarbeit in der Nacht nicht unbedingt eine zu präferierende Arbeits(zeit)form dar.

31. Diese Einschätzung bezieht sich hauptsächlich auf die Wirkungen einer Arbeitszeitverkürzung mit gleichzeitiger Einführung von Gleitzeitregelungen.

32. Kratzer (2003: 210) stellt heraus, dass diese Ambivalenz Ausdruck zweier verschiedener Wirkungen flexibler Arbeitszeiten sein kann: Einmal (und negativ) bezieht sie sich auf die Nichterfüllung „subjektiv-lebensweltlicher“ Ansprüche und daneben (und positiv) auf die gestiegenen Umsetzungschancen von „subjektiv-arbeitsweltlichen“ Ansprüchen.

Die Zugeständnisse an den betrieblich-organisatorischen Wandel und damit sowohl an die Anpassung von Arbeitszeitnormen als auch an jene der Leistungsnormen seitens des Arbeitsangebots könnten dann folgenlos bleiben, wenn auf der Seite des alltäglichen Lebens keine Konflikte bestehen, die nicht durch einen gewonnenen Flexibilisierungsnutzen ausgeglichen werden können. Das betriebliche Anliegen bezieht sich hierbei zumeist auf „egoistische“, d.h., Produktivität fördernde und Kosten senkende Motive. Diesbezüglich macht die Forderung an die Betriebe Sinn, auch Arbeitnehmerwünsche einzuhalten und von Anforderungen zurücktreten zu können, um die Motivation der Beschäftigten nicht einzuschränken oder zu verlieren (vgl. a.a.O.: 210).

Wenn man die Befunde zur Individualisierung und Subjektivierung nicht nur der Erwerbsarbeit, sondern auch der Arbeitszeit ernst nimmt (vgl. Kratzer 2003)³³, dürfte sich angesichts der je Individuum spezifisch ausfüll- und nutzbaren Gelegenheitsstrukturen bereits (zunächst theoretisch) an der Struktur des Arbeitsangebots eine Polarisierung ausmachen, die Voß (1998: 481) mit Hilfe von drei idealtypischen Formen der Lebensführung³⁴ beschreibt:

- (i) eine *traditionale* Lebensführung, für die Stabilität und Selbstverständlichkeit der Vorstellungen eines „ordentlichen“ Lebens bindend sind;
- (ii) eine *strategische* Lebensführung, die auf „... systematischer Planung, Berechnung und aktiver Beherrschung der Bedingungen und Ressourcen des Lebens zur Verwirklichung von Lebensentwürfen“ (ebd.) beruht, sowie schließlich
- (iii) eine *situative* Lebensführung, die auf Offenheit, Ungebundenheit und Flexibilität im alltäglichen Werden und Schaffen sowie häufig auf ad-hoc-Entscheidungen beruht.

Versucht man, diese Lebensführungsformen praktisch nutzbar zu machen, indem man sie verschiedenen Arbeitszeitmustern zuordnet, ergibt sich ein interessantes Bild, das als eine Grundlage für die weiter unten zu entwickelnden Arbeitszeitsysteme dienen kann: Die traditionale Lebensführung würde dann mit dem starren Arbeitszeitsystem in Zusammenhang gebracht werden, weil dieses Arbeitszeitsystem lediglich die Normalarbeitszeit und nur geringe Abweichungen davon in der Wochenarbeitszeitdauer kennt. Hier gibt es weder Überstunden noch irgendwelche Anzeichen von Arbeitszeitflexibilität. Die Form der strategischen Lebensführung dürfte mit dem traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem vereinbar sein, in dem bezahlte Überstunden und auch Schichtarbeit vorkommen. Schließlich wäre die situative Lebensführung mit dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem vereinbar, in dem

33. Wiederum nennt Kratzer (2003: 207) mit Blick auf Individualisierung und Subjektivierung zwei wesentliche Auswirkungen der Flexibilisierung von Arbeitszeit: Einerseits ist die individuelle Arbeitszeitinvestition zur Variable und das Subjekt zum Alleinorganisator von Arbeitszeit geworden, die zweitens nun noch stärker an Markterfordernisse gebunden ist.

34. Berücksichtigt man die von Dörre (2005: 253) vorgestellte Typologie der „(De-)Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit“ mit ihren Zonen der Integration, der Prekarität und der Entkoppelung, könnte man meinen, es handelt sich bei dieser um eine Ausdifferenzierung der Formen der Lebensführung von Voß (1998). Allerdings bezieht sich Dörre nicht auf „Leben“ in einem eher allgemeinen Sinn, sondern direkt auf sichere und unsichere (eben hauptsächlich prekäre) Beschäftigungsverhältnisse.

hauptsächlich über Arbeitszeitkonten und den dort verbuchten Arbeitszeitelementen eine eher formale Flexibilisierung der Arbeitszeit erreicht wird.

Allerdings muss zugestanden werden, dass die Passgenauigkeit der Lebensführungsformen mit den Arbeitszeitsystemen eingeschränkt ist. Das liegt in der Ableitung der Arbeitszeitsysteme begründet, die allein auf Betriebsbasis entstanden sind und nicht ohne Verluste auf eine Individualebene umgebrochen werden können. Außerdem ist zu erwarten, dass sich die praktischen Ausgestaltungen der Formen der Lebensführung um einiges von den Idealtypen unterscheiden. Die Arbeitszeitsysteme können darüber hinaus als Auslöser der Lebensführung und nicht als Ergebnis des Arbeitsangebots angesehen werden, zumindest dürfte die Idee nicht vollständig haltbar sein, dass ein spezifisches Arbeitszeitangebot von den Betrieben aufgenommen und in flexiblen Arbeitszeitmustern umgesetzt wurde, obwohl sich solche oder ähnliche Erklärungsweisen anhand der gewerkschaftlichen Einflüsse auf die betriebliche Arbeitszeitgestaltung in der Vergangenheit durchaus vorbringen ließen.

Im Vorliegenden geht es um die Beziehung der Beschäftigungsstabilität zur Arbeitszeit und es hat sich bislang herausgestellt, dass das individuelle Interesse an Beschäftigungsstabilität und Arbeitsplatzsicherheit überaus groß ist. Die in der Beschreibung der Lebensführungsformen angesprochene Stabilität bezieht sich nicht ausschließlich auf Beschäftigungsstabilität, sondern ganz allgemein auf Regelmäßigkeit und Sicherheit, für die die Erwerbsarbeit eine zentrale Komponente darstellt. Betrachtet man als Beispiel die beiden Extremformen: traditionale Lebensführung unter starrem Arbeitszeitsystem und situative Lebensführung unter progressiv-flexiblem Arbeitszeitsystem. Für beide kann Beschäftigungsstabilität bestehen; im ersten Fall, weil das schon immer so war, sich also bislang nichts änderte und im zweiten Fall, weil aufgrund der individuellen Möglichkeiten und Interessen immer wieder neuen Herausforderungen mit Offenheit und Anpassung begegnet wird. Demnach beruht die Sicherheit einmal auf der Stabilität im Arbeitszeitsystem und ein anderes Mal auf der personellen Stabilität, die nahezu unabhängig von exogenen Einflüssen Bestand hat (vgl. ebd.).

Mit der situativen Lebensführung würde man eine „Arbeitskraftunternehmerin“ in Verbindung bringen können. Für diese müssen nicht mehr nur Beschäftigungsstabilität bzw. Arbeitsplatzhalt als Sicherheitsressourcen dienen, sondern es reicht als Sicherheit aus, wenn eine grundlegende Möglichkeit zur Teilnahme an externen Arbeitsmärkten gegeben ist. Im Falle von Beeinträchtigungen oder Gefährdungen der Beschäftigungsstabilität wären für die traditionale Lebensführung größere Schwierigkeiten zu erwarten, wenn als betriebliche Anpassungsstrategie wie im starren Arbeitszeitsystem hauptsächlich extern-numerische Maßnahmen zur Anwendung kommen. Hier könnte mit Hilfe von Flexicurity-Regeln (vgl. Keller/ Seifert 2005) ebenfalls für Linderung gesorgt werden. Es zeigt sich also, dass Beschäftigungsstabilität nicht für alle Individuen gleich bedeutsam ist und nicht immer mit Arbeitsplatzsicherheit direkt zusammenhängt. Auch Arbeitsmarktsicherheit oder institutionalisierte „Quasi-Sicherheit“ z.B. mit Hilfe von Flexicurity-Regeln oder Übergangsarbeitsmärkten (vgl. Schmid 1998) sind von Bedeutung, wobei diese im

Rahmen der Ausweitung und Ausschöpfung betrieblicher Flexibilitätsspielräume in Zukunft noch zunehmen dürften.

Zusammengefasst für die Arbeitsangebotsseite finden sich demnach sowohl Anzeichen eines immer noch starken Interesses an Geld und Einkommen, das mit einem Bedarf an Beschäftigungsstabilität korrespondiert. Doch insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche und entsprechenden Flexibilisierungsmöglichkeiten bzw. Flexibilitätswirkungen lassen sich immer mehr heterogene Formen des Arbeitsangebots und auch der Lebensführung mit Blick auf neue Ausprägungen von Beschäftigungssicherheit erkennen. Als nahezu konstant dürfte dagegen der Einfluss von Kindern oder Familien auf die Erwerbstätigkeit von Frauen oder Männern mit entsprechenden Koordinations- und Organisationsbedarfen angenommen werden können.³⁵ Gerade wenn vielfältige Handlungsbeschränkungen seitens der Lebenswelt bestehen, könnte man annehmen, dass einmal der Bedarf an der Dauerhaftigkeit der Einkommen vergleichsweise hoch ist, daneben der Nutzen aus einer Arbeitszeitflexibilisierung womöglich gern gesehen ist, sich aber wahrscheinlich nicht allzu leicht einstellen wird, wie es beispielsweise bei Alleinstehenden ohne Betreuungs- oder Erziehungsverpflichtungen der Fall sein kann. Bislang vorliegende Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität von Frauen deuten auf eine ambivalente Ausprägung der Stabilität: Sie ist z.B. in Westdeutschland (geringer) und Ostdeutschland (höher) unterschiedlich ausgeprägt (vgl. Grotheer et al. 2004). Außerdem gibt es Hinweise, dass Frauen insbesondere ab einer Beschäftigungsdauer von mehr als 5 Jahren mit einem höheren Ausstiegsrisiko konfrontiert sind (vgl. Erlinghagen 2006a). Dieses ambivalente Bild scheint auch die Betriebe erreicht zu haben, denn von Frauen kann lt. Schasse (1991: 62) seitens eines Betriebes erwartet werden, dass sie eine höhere Fluktuationsneigung als Männer besitzen.³⁶

Wolff (2004) hat für ostdeutsche Männer, die in Familien gebunden sind, eine nur schwach signifikant höhere Austrittswahrscheinlichkeit aus den Betrieben herausgestellt. Interessanter ist jedoch, dass er ebenfalls für das Alter von vorhandenen Kindern kontrollieren konnte. Die leicht nachvollziehbare These ist, wie gesehen, dass der Bedarf an Stabilität höher ist, wenn Kinder zu versorgen sind. Im Ergebnis zeigt sich jedoch, dass ostdeutsche Männer ihren Arbeitsplatz insbesondere dann wechseln³⁷, wenn mindestens ein Kind 6 bis 10 Jahre alt ist.³⁸ Wie dieser Befund begründet oder erklärt werden kann, ist allerdings offen. Vielleicht noch überraschender erscheint der Befund, dass Kinder in Bezug auf die Betriebswechsel sowie die Wechsel von Männern in Arbeitslosigkeit keine Rolle spielen.³⁹ Jedoch zeigte sich, dass ostdeutsche Frauen ein höheres Ausstiegsrisiko haben, wenn mindesten ein Kind im

35. Beispielsweise beträgt in Deutschland die Differenz der tatsächlichen zur gewünschten Arbeitszeit in Paarhaushalten mit mindestens einer erwerbstätigen Person beinahe 14 Stunden. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf einem Spitzenplatz. Als Veränderung wird ein Zuwachs an Teilzeitarbeit gewünscht, d.h., es werden eindeutig Erwerbskonstellationen präferiert, in denen entweder der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit oder beide Partner in Teilzeit tätig sind (vgl. Bielenski/ Bosch/ Wagner 2002: 134 ff.).

36. Das trifft nicht ganz konkret das Argument von Schasse (1991).

37. Hier wurden direkte Betriebswechsel erfasst.

38. Die Arbeitszeit von Männern, die in Haushalten mit mindestens einem Kind leben, beträgt in Deutschland gut 43 Stunden/ Woche. Damit arbeiten sie 3 Stunden länger als „kinderlose“ Männer. In Bezug auf die Wochenarbeitszeit von Frauen dreht sich dieses Verhältnis erwartungsgemäß um, denn Frauen mit Kindern im Haushalt arbeiten knapp 29 Stunden je Woche und Frauen ohne Kinder im Haushalt gut 35 Stunden je Woche (vgl. Bielenski/ Bosch/ Wagner 2002: 95).

Alter von 0 bis 5 Jahren zu versorgen ist. Begründet wird dies damit, dass die Frau bei jüngeren Kindern im Haushalt dringender gebraucht wird.⁴⁰ Die Familienbindung besitzt weitere Einflüsse: Für west- und ostdeutsche Frauen mit familialem Hintergrund ergibt sich der erwartete positive Effekt auf die Beschäftigungsstabilität in Bezug auf einen Betriebswechsel, während hinsichtlich eines Wechsels in Arbeitslosigkeit keine Wirkung erkennbar war. Das gilt allerdings nicht für die ostdeutschen Männer, denn diese hatten unter Familienbindung ein geringeres Wechselrisiko in Arbeitslosigkeit.

Bei allem sind die eher allgemeinüblichen individuellen Faktoren, die eine grundlegende Strukturierung des Angebots mit Bezug zur Nachfrage ermöglichen, nicht in den Hintergrund getreten. Hiermit sind insbesondere Individualqualifikationen und die Berufs(gruppen)zugehörigkeit gemeint. Egal, wie Arbeitszeitznachfrage und -wünsche gestaltet sind, der betriebliche Blick wird sich aufgrund der Normproduktivität⁴¹ der Arbeitsplätze zunächst auf Rentabilitäts- und Kosten-, mithin auf Produktivitätsüberlegungen stützen. Hierzu gehört auch, dass alte Berufsbilder von neuen ersetzt werden, das Arbeitsangebot dem „skill biased technological change“ (vgl. z.B. Bartel/ Lichtenberg 1987) ausgesetzt ist. Insofern verwundert es nicht, dass eine gewisse (unfreiwillige) berufliche Mobilität in höherem Ausmaß als z.B. regionale oder industrielle Mobilität zu verzeichnen ist (vgl. Mertens 1997: 669; hierzu auch Solga/ Diewald/ Goedicke 2000: 257).

3.2 Signaling und Screening

Für einen Betrieb dürfte ein weiterer wichtiger Sachverhalt darin bestehen, wie gut er einschätzen kann, dass die von ihm eingestellten bzw. einzustellenden Arbeitnehmer die Normproduktivität unter der Normarbeitszeit erreichen bzw. wie die Differenz der tatsächlich geleisteten zur Normproduktivität ausfällt. Er wird nach Mitteln und Wegen suchen, das Verfügbarkeitsproblem zu lösen und zu verhindern, dass er „Zitronen“ einstellt, benötigt demnach eine Handhabe, um sich zunächst einen Überblick über die Qualität des Angebots zu verschaffen und daraufhin die von ihm bevorzugte Qualität auszuwählen (vgl. Akerlof 1984b).

Für die Beantwortung der Frage nach der Erreichung einer gewissen Beschäftigungsstabilität dürfte eine erste Antwort bereits noch vor einer vollendeten Personalneueinstellung gefallen sein. Anders wäre nicht zu erklären, dass Bewerber nicht eingestellt werden.

Demnach standen einem potenziellen Arbeitgeber Informationen zur Verfügung, die die Entscheidung „erleichtert“ haben, sowie Instrumente, Vorstellungen oder

39. Für Männer und den Wechsel in Arbeitslosigkeit nun auch nicht mehr. Der einzige Effekt ergab sich somit für ostdeutsche Männer.

40. Das ist eine freie Übersetzung von: Der Wert der Haushaltsproduktion ist höher, wenn die Kinder noch nicht zur Schule gehen.

41. Sauer (2005: 164) zeigt sich dementsprechend verwundert, dass der Leistungsaspekt sowie der Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Leistung nicht näher im Zentrum wissenschaftlicher Diskussion steht. Im Sinne der Normproduktivität fasst er zusammen: „Ganz prinzipiell bestimmt die Personalbemessung und der daran orientierte Personaleinsatz wesentlich die Quantität der von den einzelnen Beschäftigten zu bewältigenden Anforderungen, ist mithin ein wesentliches Moment der an sie gerichteten Leistungsanforderungen“ (ebd.).

Erfahrungen, diese Informationen zu beurteilen. Doch direkte Informationen über die spätere Leistungsentfaltung potenzieller Arbeitnehmer sind, wenn überhaupt, nur sehr kostspielig zu ermitteln.⁴² Weil es für den Betrieb sehr schwierig werden kann, erforderliche Daten⁴³ für eine Entscheidung aufzubringen, haben sich in der Regel zwei Schlüsselvariablen etabliert: Ausbildung und Berufserfahrung (vgl. Wolff/ Lazear 2001: 121).

Nach Spence (1973) lassen sich Informationen zur Flankierung der Einstellungsentscheidung und damit zur Linderung von Unsicherheit nutzen, die von den potenziellen Arbeitnehmern ausgehen. Weil klar ist, dass weder ein Betrieb noch die Bewerber gegenseitig vollständige Informationen über die spätere Leistungsentfaltung bzw. Produktivität besitzen und nach der Einstellung meist eine Phase der Einarbeitung und weiteren Ausbildung folgt, sodass auch nicht direkt im Anschluss mit einer Auflösung der Unsicherheit über die Produktivität gerechnet werden kann, stellt eine Einstellung eine nicht unerhebliche Investition dar.

Die Informationen über und von entsprechenden Bewerbern nützen jedoch nichts, wenn sie stets über alle Bewerber gleich verteilt und ausgeprägt sind.⁴⁴ Auch sind sie nutzlos, wenn nicht bereits Erfahrungswerte darüber vorliegen, worauf die wenigen Informationen für die spätere Leistungsentfaltung schließen lassen. Einfacher wäre es natürlich auch für die Bewerber, wenn sie wüssten, auf welche Informationen ein Betrieb Wert legt und wie sie diese herausheben könnten, falls sie sie nicht bereits „transportieren“. Das impliziert eine Möglichkeit der individuell provozierten Varianzbildung für die Gruppe der Bewerber. Doch kann dies nicht für alle Informationen umgesetzt werden. Spence (a.a.O.: 357) unterscheidet daher Indikatoren, die von den Individuen nicht beeinflusst werden können⁴⁵, von Signalen, die wiederum manipulierbar sind.

Eine Manipulation der Signale ist auf individueller Seite jedoch nicht ohne Investitionen zu erreichen und verursacht Kosten. So lässt sich vorstellen, dass es für einen gering qualifizierten Bewerber besonders aufwendig ist, z.B. seine Bewerbungsunterlagen so zu fälschen, dass er als Hochschulabsolvent vorstellig werden kann. Die ihm entstehenden Kosten fallen dagegen für einen Bewerber nicht an, der tatsächlich ein Diplom vorweisen kann (vgl. a.a.O.: 359). Das lässt sich auch so verstehen, dass intelligentere Bewerber weniger Kosten in ihre Ausbildung investieren mussten und deswegen produktiver sind. Weil sich im Ergebnis eine Selektion außerhalb des Betriebs, sondern eher im Bildungssystem ergeben hat, lässt sich dieser Vorgang auch als *self-selection* beschreiben (vgl. Salop/ Salop 1976: 620).⁴⁶

42. „Information ist nicht immer die Antwort auf alle Fragen. Wenn Informationen fehlen, können Manager entweder gleich die Antwort erraten, sie können die fehlenden Informationen schätzen oder sie können experimentieren. Die Entscheidung für eine dieser drei Methoden fällt nach Kosten/ Nutzen-Erwägungen“ (Wolff/ Lazear 2001: 122).

43. Die Computertechnik und das Internet sowie schließlich spezielle Evaluationssoftware für die Personalwirtschaft sollten zu einer Transaktionskostenerleichterung geführt haben (vgl. Spence 2002: 454). Allerdings könnte sich das Mehr an Informationen als zweischneidiges Schwert herausstellen, da zu viele Daten erhoben werden, die dann auch auszuwerten oder zumindest in Hinblick auf Redundanz o.ä. zu überprüfen sind.

44. Man denke hierbei an die Shannon'sche Entropie aus der Informationstheorie, die in einem solchen Fall am größten wäre (vgl. Shannon 1948). Sicherheit wäre demnach woanders zu suchen.

45. Oder zumindest nur unter sehr hohen (Opportunitäts-)Kosten für die Individuen. Als Beispiel sei hier das Alter genannt, das durchaus gefälscht werden kann.

Entlang einer humankapitaltheoretischen Argumentation⁴⁷ gilt dementsprechend, dass die erwartbare Produktivität bei einem Bewerber mit höherer (allgemeiner) Qualifikation ebenfalls höher als bei einem gering qualifizierten ist. Für den Betrieb ergibt sich aus den individuellen Signalkosten demnach eine negative Beziehung zur Produktivität, und zwar lediglich bezogen auf den gerade zur Besetzung anstehenden Arbeitsplatz.⁴⁸ Das liegt auch daran, dass für andere Arbeitsplätze andere Signale von Bedeutung sind bzw. sein können.

In Bezug auf die Qualifikation kann angenommen werden, dass die Betriebe im Laufe der Zeit ausreichend genaue Vorstellungen aufgebaut und Erfahrungen gesammelt haben, um mit diesem Signal eine relativ sichere Vorhersagbarkeit über die spätere individuelle Leistungsentfaltung abgeben zu können. Das heißt auch, die Betriebe haben in der Vergangenheit gelernt, dass höher qualifizierte Bewerber als „höher produktiv“ gekennzeichnet werden können. Gesetzt den Fall, dass sich die betriebliche Annahme über diesen Zusammenhang nicht ändert, entstehen dem Betrieb in Zukunft Kosten, die Gruppe der Bewerber zu evaluieren, um jene herauszufiltern, die sich als höher qualifiziert kennzeichnen lassen; er muss die Bewerber *screenen* (vgl. Stiglitz 1975). Um es noch einmal auf den Punkt zu bringen: Von einer Ausbildung von Qualifikationen (schulische, berufliche) wird angenommen, sie fördert die individuelle Leistungsfähigkeit und bietet zugleich einen Mechanismus, um zwischen verschiedenen Niveaus an Leistungsfähigkeit unterscheiden zu können. Mithin kann ein Betrieb die für ihn besser geeigneten⁴⁹ Bewerber auf Basis des „Vor-screening“ durch die Bildungsabschlüsse selektieren und insbesondere auf jene Arbeitsplätze verweisen, für die weitere Qualifikationsmaßnahmen (on-the-job-training) notwendig werden (vgl. Riley 1976: 260).

Wenn jedoch die Spezifität des Arbeitsplatzes mit einer Homogenität des Qualifikationsangebots einhergeht, lässt sich auch hier mit der Qualifikation selbst keine ausreichend trennende Auswahl vornehmen, insbesondere dann nicht, wenn die in Qualifikation investierte Zeit je Qualifikationsniveau konstant ist.⁵⁰ Ein ähnlicher Fall würde eintreten, wenn mit Täuschungsmanövern zu rechnen ist und die Qualifizierungszeit nicht beobachtet werden kann.

Hier bietet sich an, weitere Signale bzw. Screening-Instrumente einzusetzen. Insbesondere die Berufserfahrung als Summe der bislang absolvierten Erwerbsepisoden (oder Arbeitslosigkeitsepisoden) bietet sich als weiteres Signal an. Die Bewerber haben dann beobachtbar Zeit in anderen Beschäftigungsverhältnissen (oder in Arbeitslosigkeit) verbracht. Insbesondere in Bezug auf vorgängige Erwerbsarbeitsphasen ist die darin verbrachte Zeit jedoch nicht einfach zu bewerten. Einerseits ist Zeit

46. Auf diese positive Weise beschrieben, wird verdeckt, dass Selbst-Selektion meist zu Problemen führt wie zum Beispiel dem der adversen Selektion (vgl. Wolff/ Lazear 2001: 139). Letztere bedeutet, dass aufgrund fehlender oder falscher Anreize systematisch ungeeignete Bewerber eingestellt werden. Adverse Selektion kann sich aber auch bei Entlassungen oder Arbeitnehmerkündigungen ergeben und zu ineffizienten Trennung führen (vgl. z.B. Hall/ Lazear 1984).

47. An dieser Stelle wird die Verbindung zwischen Signaling-Theorie und Humankapitaltheorie deutlich (vgl. auch Riley 1976).

48. Ansonsten müsste angenommen werden, alle jemals zu besetzenden Arbeitsplätze erfordern die gleiche Normproduktivität.

49. Das bedeutet wiederum: die höher qualifizierten Arbeitnehmer.

50. Diese Problematik kann unter „adverser Selektion“ verortet werden.

bekanntermaßen knapp, andererseits kann die Ausdauer in einem Beschäftigungsverhältnis von Interesse, Unterstützung und auch Motivation zeugen. Wenn sich ein Bewerber anhand seiner Erwerbsbiographie als jemand zu erkennen gibt, der sich stark mit einem Betrieb identifizieren kann, sollte es ja bedenklich sein, dass er überhaupt als Bewerber auftritt und nicht noch immer im letzten Betrieb beschäftigt ist. Die direkte Herkunft einer Person kann in Verbindung mit dem vorgängigen Erwerbsverlauf eine sehr viel kompliziertere Interpretation erforderlich machen, so dass letztere nicht einfach als Signal genutzt werden kann (vgl. Spence 2002: 450).

Doch auch hier spielen betriebliche Erfahrungen eine entscheidende Rolle. Wenn aus der Vergangenheit bekannt ist, dass Personen mit stark diskontinuierlichen Erwerbsläufen diese nur erreichen konnten, weil sie entweder öfter als üblich selber kündigen oder, wahrscheinlich aufgrund von Leistungs- oder Motivationsdefiziten, entlassen werden, ist das Signal relativ eindeutig. Ein Betrieb, der durch Überwachungs- und Entlassungskosten in seinem Beschäftigungsverhalten eingeschränkt ist, wird solche Bewerber entweder nicht einstellen oder nur auf solchen Arbeitsplätzen beschäftigen, auf denen im Konfliktfall die Weiterbeschäftigungskosten höher als die Entlassungskosten sind (vgl. auch Salop/ Salop 1976: 627). Die sich hieraus ergebende Verstetigung ist auch als „Matthäus-Prinzip“ (vgl. z.B. Bender/ Konietzka/ Sopp 2000) bekannt, das genau diesen Effekt beschreibt: Personen mit diskontinuierlichem Erwerbsverlauf werden auf Arbeitsplätze mit allgemein höherem Unterbrechungs- oder Abbruchrisiko sortiert.

Bei weniger „zerklüfteten“ Erwerbsbiographien mag die betriebliche Entscheidung schwerer fallen und die direkte Herkunft an Bedeutung gewinnen. Daher wäre es angebracht, das aus der individuellen Erwerbsbiographie sich ergebende Signal zu trennen, und zwar in eine Zeitrauminformation und eine Zeitpunktinformation. Für die Zeitrauminformation sollte das Matthäus-Prinzip gelten. Für die Zeitpunktinformation könnte demgegenüber gelten, dass sie einerseits das Matthäus-Prinzip abschwächen kann und sich andererseits im Laufe der Beschäftigungszeit verliert. Das heißt, es ist vorstellbar, dass die direkte Herkunft das Signal aus dem vorherigen Erwerbsverlauf einmal überlagert und selbst durch Einflüsse eliminiert wird, die sich erst im Verlauf der Beschäftigung ergeben. Je länger also ein Beschäftigungsverhältnis andauert, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass die Wirkung der direkten Herkunft abnimmt. In Bezug auf die Beschäftigungsstabilität bedeutet dies im Gegenzug: Je stärker das Signal der direkten Herkunft wirkt, desto wahrscheinlicher sollte es sein, dass der mögliche Effekt eines vorgängigen Erwerbsverlaufs sinkt. Welche direkte Wirkungen auf die Beschäftigungsstabilität zu erwarten sind, hängt von der Herkunft (Betriebswechsel oder Arbeitslosigkeitsende) selbst ab und wird von weiteren Faktoren wie der Qualifikation bestimmt.

Hierbei ist jedoch problematisch, dass von Anfang an mit einer Fortführung des Matthäus-Prinzips gerechnet werden muss und die Personen mit lückenhaften Erwerbsverläufen in eher instabile Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden. Die einzige Möglichkeit, dass die direkte Herkunft das Matthäus-Prinzip abschwächt, besteht demnach in einer innerbetrieblichen Umsetzung auf stabilere Arbeitsplätze während der Beschäftigungszeit. Das würde z.B. in Bezug auf die

Zuordnung zu Eintrittsarbeitsplätzen von internen Arbeitsmärkten nicht viel Sinn machen, weil diese Arbeitsplätze (theoretisch) ohnehin einer internen Aufstiegsmobilität vorgelagert sind. Hier wäre davon auszugehen, dass Personen mit der entsprechenden Vergangenheit erst gar keinen Zutritt zu diesen Eintrittsarbeitsplätzen erhalten. Auf Jedermanns-Arbeitsmärkten wäre wiederum die Möglichkeit für irgendwelche Aufstiege eingeschränkt bzw. nicht vorhanden, sodass nach dem Matthäus-Prinzip in einem solchen Fall stets die Besetzung auf eher kurzfristige Jedermanns-Arbeitsplätze die Folge wäre. Es scheint daher schwierig zu sein, bedenkenlos davon ausgehen zu können, dass die direkte Herkunft als Signal jenes der Information über den vorgängigen Zeitraum vollständig überlagert oder eliminiert. Bender/ Konietzka/ Sopp (2000) haben in ihrem Ansatz zum Einfluss von Diskontinuitäten kontrolliert, ob in der Vergangenheit mindestens ein Betriebswechsel stattfand. Es zeigte sich, dass derartige Wechsel für Männer einen weiteren Betriebswechsel in der Zukunft befördern. Von vorherigen Arbeitslosigkeitsphasen gingen keine Wirkungen aus, weder auf direkte Betriebswechsel noch auf Wechsel in Arbeitslosigkeit.

Hinweise auf einen Einfluss der direkten Herkunft aus Arbeitslosigkeit finden Boockmann/ Steffes (2005). Sie ermitteln eine niedrigere Beschäftigungsdauer insbesondere für Frauen und ostdeutsche Arbeiter mit entsprechenden Erwerbsverläufen. Allgemein sollte gelten, dass geringer qualifizierte Bewerber aufgrund der betrieblichen Annahmen bzw. Erfahrungen über die erwartbare Produktivität auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die eine geringere Beschäftigungsstabilität aufweisen. Das liegt auch darin begründet, dass die späteren Investitionen in betriebspezifisches Humankapital hauptsächlich für qualifizierte Arbeiter vorgenommen werden sollten, weil die betrieblichen Erträge bei diesen relativ höher ausfallen. Das heißt auch, die qualifizierten Bewerber erhalten Zugang zu den stabileren Arbeitsplätzen. Allerdings kann es sein, dass diese Einschätzung von der Berufserfahrung verzerrt wird, indem auch geringer qualifizierte Arbeitnehmer stabilere Arbeitsplätze erreichen, weil sie einschlägige (berufliche oder industrielle) Erfahrungen für bestimmte Aufgaben besitzen (vgl. Schasse 1991: 58).

Als letztes Screening-Instrument seien noch Arbeitsverträge und hier speziell Verträge mit Probezeit genannt (vgl. Wolff/ Lazear 2001; Sadowski 2002).

Sie bieten aufgrund der enthaltenen Beendigungsoption sowie des meist geringeren Lohnes eine Möglichkeit, zu beobachten, ob das Leistungsangebot und damit die Produktivität des Arbeitnehmers in der Tat so ausfallen kann wie es von dieser Person im Vorfeld signalisiert wurde. Problematisch daran ist, dass die Produktivität auch von Anfang höher als erwartet ausfallen kann, jedoch vom Betrieb mit Hilfe des Probezeitlohns sozusagen unter Wert erkaufte wird. Es kommt dann auf die betrieblichen Investitionsentscheidungen der Zukunft an, und zwar insbesondere hinsichtlich des noch auszubildenden betriebspezifischen Humankapitals. Sind solche Investitionen nicht geplant, was für geringer qualifizierte Beschäftigte durchaus der Fall sein kann, besitzt der Betrieb einen Anreiz, jene Arbeitnehmer nach der Probezeit wieder zu entlassen, deren mit dem Probezeitlohn höhere Produktivität auf das

erwartet niedrigere Niveau sinkt, wenn nach der Probzeit der reguläre Lohn zur Zahlung fällig wird. Da auch keine Entlassungskosten anfallen, besteht der Anreiz demnach darin, kostengünstige Arbeitskräfte mit Hilfe von Probezeitverträgen mehr oder minder auszunutzen. Mithin besteht ein wichtiges Kriterium für die Abschätzung der Entwicklung der Beschäftigungsstabilität darin, ob die Probezeit, meist 3 bis 6 Monate, überstanden ist. Allerdings gilt diese Überlegung lediglich in Abhängigkeit der Qualifikation und der betrieblichen Investitionsentscheidungen in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung der Individualqualifikationen.

Schließlich sei an dieser Stelle der Hinweis gegeben, dass es nicht unerheblich ist, auf welchem externen Arbeitsmarkt ein Betrieb rekrutieren möchte. Hier spielen insbesondere die Konkurrenz zu anderen Betrieben und die auf der Basis aller Betriebe (theoretisch) erwartbaren (Markt-)Löhne eine Rolle. Die Signaltheorie oder auch andere Theorien im Bereich des Humankapitals und darüber hinaus der Anreizentlohnung usw. haben das Problem, für die Arbeitnehmer einen Nutzen annehmen zu müssen. Wie an der Diskussion zum Arbeitsangebot ersichtlich, funktioniert es für den Lohn und somit auch für das Einkommen sowie darüber hinaus für die Teilhabe an der Wohlfahrt nicht nur theoretisch, sondern auch empirisch recht gut, einen Nutzen anzunehmen, den eine Arbeitnehmerin anstrebt. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass die Betriebe ihre Nachfrage mit dem für die nachgefragte Qualifikation marktüblichen Lohn ausstatten. Niedrigere Löhne könnten „unpassende“ Arbeitskräfte anziehen⁵¹ und höhere Löhne sind zu teuer.

Man könnte sich einen Betrieb vorstellen, der ausschließlich lokal rekrutiert, weil er ein wichtiger Arbeitgeber am Platz ist.⁵² Hier wäre zunächst die Frage, ob seine Lohnnachfrage tatsächlich etwas mit einem marktüblichen Lohn zu tun hat. Da aber der Einfluss industrieller Beziehungen nicht vernachlässigt werden darf, wird davon ausgegangen, er zahlt Löhne nach den üblichen Tarifvorgaben. Die Beschäftigungsstabilität würde jedoch gar nicht mit dieser Lohnnachfrage und der dahinter sich verborgenden Qualifikations- und Produktivitätsnachfrage in Verbindung stehen. Der Grund ist in diesem Fall ein sozialer, denn der Betrieb ist Bestandteil des lokalen sozialen Lebens, ist somit in dessen (institutionelles) Netzwerk integriert. Er trägt Verantwortung als Arbeitgeber und besitzt eine dementsprechende Reputation.⁵³

Für seine Rekrutierungsabsichten kann er seine Position in diesem Netzwerk ausnutzen bzw. von diesem profitieren. Am einfachsten lässt sich dies vorstellen, wenn man die Möglichkeit in Betracht zieht, dass bereits mehrere Generationen an Arbeitskräften in dem Betrieb tätig waren oder sind und Arbeitsplätze von einer zur nächsten Generation quasi weitergegeben werden. Die Indikatoren und Signale, die ihm zur Bewerberauswahl zur Verfügung stehen, werden durch Informationen aus dem

51. Das gilt allerdings auch für höhere Löhne. Aber dort nicht in erster Linie.

52. Dies könnte als ein Beispiel für Monopsonie angesehen werden (vgl. Wolff/ Lazear 2001: 103). Im Vorliegenden geht es jedoch nicht um den klassischen Monopsonie-Fall, in dem der Betrieb noch zusätzliche Arbeitskräfte benötigt und für diese ungeheure Preise zahlen muss.

53. Würde er diese Rolle nicht erfüllen, wäre es schwierig, auf diesem lokalen Arbeitsmarkt geeignete Arbeitskräfte zu rekrutieren. Auf der anderen Seite bezieht sich die Reputation nicht direkt auf ihn als Arbeitgeber, die er sich im Konkurrenzverhalten gegenüber anderen Betrieben erworben hat, sondern sie bezieht sich auf eben diese Rolle in der lokalen Gemeinschaft (vgl. zur Problematik der betrieblichen Reputation in zwischenbetrieblicher Konkurrenz insbesondere Mailath/ Samuelson 2001).

Netzwerk ergänzt, sodass es beispielsweise möglich ist, auch über Dritte erlangte Informationen über die sogenannten *soft skills* in die Bewerberauswahl einfließen zu lassen. Vieles hängt hier von einer Mund-zu-Mund-Propaganda ab, aber der Vorteil besteht darin, Transaktionskosten senken zu können bzw. zusätzliche Informationen für eine Beurteilung beinahe kostenlos nutzen zu können. Die hierdurch „exakter“ mögliche Bewerberauswahl sollte dazu führen, dass ein einmal zustande gekommener Match stabiler ist als in anderen Betrieben, die außerhalb solcher lokalen Netzwerke stehen. Das Vertrauen, das ein solcher Betrieb den Arbeitnehmern und damit auch den lokalen Sozialbeziehungen entgegenbringt, könnte von den Arbeitnehmern mit einer niedrigeren Kündigungsquote beantwortet werden.⁵⁴

Im Gegensatz dazu könnte ein Betrieb beschrieben werden, der auf überregionalen Märkten agiert und zudem noch in räumlicher Nähe zu direkten Produkt- und Arbeitnehmerkonkurrenten steht. Für diesen sollten einerseits höhere Kosten für die Stellenbesetzung anfallen und zum anderen sollte es auch schwieriger sein, die (geeigneten) Arbeitnehmer ohne weitere, relativ kostenintensive Investitionen zu binden und von den Lohnangeboten anderer Arbeitgeber fernzuhalten.⁵⁵

In diesem Zusammenhang interessieren hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität also die räumliche Nähe zu anderen Betrieben sowie die Möglichkeit, inwieweit ein Betrieb in lokale Sozialbeziehungen eingebunden sein kann. Letzteres sollte eher zu einer stabileren Belegschaft führen als ersteres, d.h. die Beschäftigungsstabilität im lokal agierenden Betrieb sollte im Durchschnitt höher als im überregional agierenden und unter (räumlichem) Konkurrenzdruck stehenden Betrieb ausfallen.

Auch die regionale Arbeitslosenquote kann als Indikator für die Konzentration des Arbeitsangebots auf dem lokalen/ regionalen Arbeitsmarkt dienen. Zusätzlich hierzu wird sie jedoch im Zeitverlauf in erster Linie ein Bild über (regionale) konjunkturelle Verläufe liefern können. Boockmann/ Steffes (2005) finden beispielsweise eine insignifikante Wirkung in Westdeutschland und eine Beschäftigung stabilisierende für ostdeutsche Männer, was durchaus Sinn macht, wenn man Arbeitslosigkeit mit einem Gefahrenpotenzial versehen betrachtet. Dieser Befund weist jedoch bereits darauf hin, dass in ostdeutschen Betrieben möglicherweise Schließungs- und Schutz Tendenzen gegenüber der Belegschaft stärker als im Westen ausgeprägt sind. Bestätigt wird er durch die Ergebnisse der Studie von Grotheer et al. (2004), die auch einen Effekt für Westdeutschland finden; allerdings einen negativen.

Die Frage nach Arbeitszeit ist aber auch hier bislang nicht angesprochen wurden, denn die vorgetragenen Auszüge der im Hintergrund stehenden Theorien geben hierüber keine explizite Auskunft. Daher kann wiederum davon ausgegangen werden, dass die Arbeitszeit als Normarbeitszeit implizit immer schon die Nachfrage bestimmt und damit das Angebot vorstrukturiert. Das leuchtet ein, wenn man an die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigten denkt. Diese Arbeitszeit sollte den Bewerbern bekannt sein, sodass sich höchstwahrscheinlich ein Angebot von Personen ergibt, die

54. Wie gesehen, gibt es allerdings auch keine wesentlichen Fremdlohnangebote von anderen Arbeitgebern, sodass ein Betriebswechsel, wenn überhaupt möglich, so doch nur recht eingeschränkt durchführbar wäre.

55. Hierzu sind Überlegungen zum „Abwerben“, zum *poaching* interessant, die im Rahmen suchtheoretischer Modelle angestrengt werden (vgl. z.B. Moscarini 2005: 498 ff.).

Teilzeitarbeit anbieten. An der Wirkungsweise der in einem solchen Fall üblichen Indikatoren und Signale ändert das nichts: Vermutlich bewerben sich hauptsächlich Frauen. Darüber hinaus ist es ohne weitere Kenntnisse über ein Stellenprofil vergleichsweise schwierig vorstellbar, dass die erwartbare Beschäftigungsstabilität besonders durch die Teilzeitanfrage per se anders ist als bei einer Vollzeitanfrage. Ganz anders wird dies aussehen, wenn Nacht- oder Wochenendarbeit nachgefragt wird. Das Angebot wird sich dementsprechend aufstellen. Von der Struktur her werden ebenfalls die gleichen Indikatoren und Signale als Informationen aufgenommen, obzwar nun davon auszugehen ist, dass es Niveauunterschiede zwischen den Signalen bei „Normalarbeitszeit“ und bei Nachtschicht gibt. Wie gesehen, treffen hier Angebot und Nachfrage zusammen, und in Abhängigkeit der nachgefragten Arbeitszeit ergeben sich im Arbeitsangebot vermutlich unterschiedliche Ausprägungen von Alter, Geschlecht, Qualifikation und Berufserfahrung.

Einen Hinweis auf die Bedeutung der Qualifikation für die arbeitszeitrelevante Besetzung von Arbeitsplätzen lässt sich finden, wenn man den Befund berücksichtigt, dass längere Arbeitszeiten hauptsächlich von höher qualifizierten Arbeitnehmern absolviert werden (vgl. Brenke 2004). An dieser Stelle könnte es demnach ein Problem bei der Stellenbesetzung geben, wenn die Arbeitszeit länger nachgefragt als angeboten wird. Kölling (2003: 116 f.) findet mit Betriebsdaten aus dem Jahr 2000 einen solchen Arbeitszeiteffekt: Betriebe mit offenen Stellen für beruflich qualifizierte Fachkräfte haben zum Teil Probleme bei der Stellenbesetzung, weil mit den Bewerbern keine Einigung über die Arbeitszeit erzielt werden konnte.⁵⁶ Das gilt nicht für Ingenieure oder Hochschulabsolventen, denn bei denen kamen Arbeitszeitprobleme nicht vor. Schasse (1991: 62) weist darauf hin, dass Betriebe auch „einfach“ davon ausgehen können, dass manche Gruppen von Bewerbern per se eine niedrigere Betriebsbindung entwickeln werden, was z.B. für Teilzeitbeschäftigte gelten könnte. Diese werden dann auf Arbeitsplätzen mit kürzerer Beschäftigungsdauer eingesetzt. Das gleiche gilt jedoch auch für Frauen. Es wäre daher wahrscheinlich angebrachter, in solchen Fällen von statistisch diskriminierenden Betrieben zu reden. Gefördert wird dieser Eindruck, weil Schasse von einer betrieblichen Erwartungshaltung ausgeht und sich dahinter scheinbar keine tiefer greifende Begründung für ein solches Auswahlverhalten verbirgt.

56. Interessanterweise reagieren die Betriebe auf dreierlei Art und Weise. Bei einer geringen Zahl nicht besetzter Stellen für beruflich qualifizierte Fachkräfte werden innerbetriebliche Umsetzungen vorgenommen, Überstunden angeordnet oder Leiharbeiter eingesetzt. Ist die Zahl offener Stellen etwas höher, werden Aufträge abgelehnt. Schließlich wird bei einer sehr großen Zahl offener Stellen verstärkt in eigene Aus- und Weiterbildungsanstrengungen investiert (vgl. Kölling 2003: 120).

4 Humankapital und Anreizlöhne

4.1 Humankapitaltheoretische Überlegungen

Eine Möglichkeit, das Leistungsproblem als Teil des Transformationsproblems zu lösen, bietet sich dem Betrieb, indem er die Qualifikationen der Arbeitnehmer entsprechend den Arbeitsplatzanforderungen nicht nur einsetzt, sondern durch allgemeine und betriebspezifische Anpassung einen besser funktionierenden Qualifikationsmatch fördert. Mit der Investition in Humankapital gewinnt er zugleich eine Handhabe, das Legitimationsproblem in den Griff zu bekommen, weil er signalisiert, dass er an der Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer interessiert ist.

Ausgehend von der Annahme, dass sich Entlohnung und Einkommen endogen gegenüber den Investitionen in Humankapital verhalten (vgl. Becker 1964: 2), werden für die Betrachtung der Beschäftigungsstabilität unter Humankapitalgesichtspunkten allgemeines und spezifisches Humankapital diskutiert (vgl. z.B. Beckmann 2004a: 308 ff.).

Sowohl allgemeines als auch spezifisches Humankapital werden deshalb vordergründig behandelt, weil es die beiden Arten von Humankapital sind, die für die Arbeitsbeziehungen im Betrieb von größerer Bedeutung sind. An ihnen kann exerziert werden, wer die Kosten für die Investitionen in Humankapital übernimmt, wenn man diese Investitionen als training-on-the-job auffasst (vgl. grundlegend Becker 1964: 9 ff.; Acemoglu/ Pischke 1999: 539; Pischke 2005: 47; Balmaceda 2005: 115). Dabei bleiben „schooling“ und „other knowledge“ sowie Humankapitalinvestitionen in Form der Förderung von „emotional and physical health“ unberücksichtigt (vgl. Becker 1964: 29 ff.).

Allgemeines Humankapital meint nicht etwa Allgemeinbildung (vgl. Sadowski 1981: 46), sondern berufliche Qualifikationen, die deswegen allgemein sind, weil sie als marktfähige Qualifikationen nicht nur die Produktivität im Ausbildungs- oder Trainingsbetrieb, sondern ebenso in allen anderen Einsatzbetrieben erhöhen. Der Trainingsbetrieb als Investor hat daher keinen Anreiz, die Kosten für diese Trainingsmaßnahmen zu übernehmen, weshalb sie allein von den Arbeitnehmern getragen werden (vgl. exemplarisch Becker 1964: 12; Balmaceda 2005: 115). Im Gegenzug erhält der Ausgebildete nach der Trainingszeit die vollen Erträge (vgl. Beckmann 2004a: 308).

Als betriebspezifisches Humankapital gelten dagegen solche Qualifikationen, die ausschließlich im Trainingsbetrieb zu individuellen Produktivitätssteigerungen führen. Die hierfür anfallenden Kosten amortisieren sich demnach auch für den Betrieb, weswegen er als Investor daran interessiert ist, Einfluss auf das training-on-the-job zu haben, und zwar in Form des während der Trainingsphase gezahlten Lohnes. Die sich aus der individuellen Produktivitätssteigerung ergebenden Gewinne werden auf Betrieb und Arbeitnehmer aufgeteilt. Umgesetzt wird dies wiederum im Rahmen der Gestaltung des Lohnes, der nun zwar höher als während der Trainingsphase, aber noch nicht so hoch ist, wie er aufgrund der gestiegenen Produktivität sein

müsste. Da die Kosten für und Erträge aus den Humankapitalinvestitionen aufgeteilt werden, wird anhand dieser Darstellung der Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Grundgedanke des Humankapitalansatzes, d.i. das „Sharing-Modell“ besonders deutlich (vgl. Beckmann 2004a: 308; Balmaceda 2005: 115).

Eine Erweiterung hat das Spektrum des Humankapitals mit dem „aufgabenspezifischen“ (*task-specific*) Humankapital erfahren (vgl. Gibbons/ Waldmann 2006). Dieses kann als Spezialisierung des betriebsspezifischen Humankapitals gedeutet werden, weil es direkt mit einem bestimmten Arbeitsplatz in Verbindung steht. Es geht verloren, wenn der Arbeitsplatz auch innerhalb des Betriebs gewechselt wird. Erklärungen für Beschäftigungsstabilität scheint es insbesondere in Hinsicht von Fluktuation zu liefern, die mit Entlohnungs- und Beförderungaspekten, mithin mit innerbetrieblichen Karriere(möglichkeiten) in Zusammenhang steht. Wie genau diese aussehen können, ist unseres Wissens bislang noch nicht konkreter ausgearbeitet worden.

Insbesondere Beobachtungen des Systems der Dualen Berufsbildung in Deutschland haben die Grenzen des Humankapitalansatzes gezeigt (vgl. Sadowski 1981: 46 ff.) und begründeten dessen Erweiterung (vgl. insbesondere Acemoglu/ Pischke 1999). Grundlegend wurde die Annahme vollständig homogener Arbeitsmärkte durch die heterogener Märkte ersetzt. „When the wage structure is distorted away from the competitive benchmark and in favor of less skilled workers, firms may want to invest in the general skills of their employees“ (Acemoglu/ Pischke 1999: 566).

Arbeitsmarktbeschränkungen und auch -institutionen sorgen in diesem Sinne dafür, dass das allgemeine Humankapital für den Betrieb zu spezifischem wird, weil die Arbeitnehmer in anderen Betrieben nicht gleich hohe Trainingserträge erzielen würden (vgl. Balmaceda 2005: 119). Damit entsteht ein neuer Begründungszusammenhang für die Investitionsentscheidung seitens des Betriebs, weil nun ebenfalls eine Beziehung zwischen allgemeinem und spezifischen Humankapital besteht und es auf der Ertragsseite, d.h. in der Produktionsfunktion zu Komplementaritäten kommt. Daraus ergibt sich wiederum, dass die Produktivität mit höheren Investitionen in das allgemeine Humankapital steigt (weil der in anderen Betrieben mit diesem allgemeinen Humankapital erzielte Lohn nicht zu ähnlich hohen Steigerungsraten führt) und seitens des Betriebes ein Interesse an der Aufrechterhaltung der Beschäftigung besteht. Wenn aber der Arbeitnehmerertrag aus allgemeinem Humankapital nicht überall gleich, sondern in anderen Betrieben demnach niedriger als im Trainingsbetrieb ist, sinkt der Anreiz zu freiwilliger Fluktuation auf Seiten der Arbeitnehmer. Dies ist der Punkt, an dem der Betrieb seine Investitionen in allgemeines Humankapital vornimmt, und zwar im Gleichschritt wie jene in betriebsspezifisches Humankapital (vgl. Acemoglu/ Pischke 1999: 560). Der Betrieb wird jedoch versuchen, den Lohn so niedrig wie möglich anzusetzen, um seinen Ertrag zu steigern.

Um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer den Betrieb verlässt, orientiert sich der Lohn an den Lohnangeboten auf dem externen Markt. In Abhängigkeit vom Vorhandensein externer Angebote kann der Lohn demnach frei gestaltet werden, und es ist möglich, dass sich mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer keine steigenden, sondern gleich bleibende oder sinkende Lohnprofile ergeben (vgl. Munasinghe/ O’Flaherty 2005: 214).

Tatsächlich ist der Zusammenhang zwischen spezifischem und allgemeinem Humankapital noch stärker. Betrachtet man eine Arbeitsbeziehung, in der es zu Austauschprozessen kommt, weil Unsicherheit über die Erträge dieser Arbeitsbeziehung existiert, dann gilt das Sharing-Modell auch für die Erträge allgemeinen Humankapitals und nicht nur für spezifisches. Der Betrieb profitiert von allgemeiner Qualifikation und investiert in die Ausbildung. Aufgrund der Unsicherheit wird im Nachhinein quasi ein zweiseitiges Monopol geschaffen, da sowohl Arbeitnehmer als auch der Betrieb Erträge erzielen. Genauso verhält es sich aber auch bei den Erträgen aus betriebspezifischem Humankapital. Daher investiert der Betrieb in allgemeines Humankapital, während er Anreize setzt, in spezifisches Humankapital zu einem Zeitpunkt zu investieren, an dem eine solche Investition ineffizient ist. Im Ergebnis tritt das Sharing-Modell mit Bezug zu allgemeinem Humankapital verstärkt dann auf, je größer die betrieblichen Investitionen in betriebspezifisches Humankapital sind (vgl. Balmaceda 2005: 116 f.).

Das Alter spielt für den Humankapitalansatz unter bildungsökonomischen Gesichtspunkten von Beginn an eine wesentliche Rolle, da er den Zusammenhang zwischen Einkommen und Alter unter Investitionsaspekten der Qualifizierung betrachtet. Entlang der Investitionskosten und -ertragsdiskussion ergibt sich ein mit zunehmendem Alter und Seniorität ansteigendes Einkommen auf der Basis von allgemeinem Humankapital, da die Individualnettoerträge während der Ausbildungsinvestition geringer und danach größer als der jeweilige Lohn für nicht Qualifizierte sind (vgl. Becker 1964: 15). Spezifisches Humankapital führt für den Arbeitnehmer ebenfalls zu einem höheren Einkommen nach der Trainingsphase. Dieses ist jedoch nicht so hoch wie es sein könnte, wenn nicht noch der Teilertrag für den Betrieb abgezogen werden müsste (vgl. Beckmann 2004a: 308).

Gleichzeitig ist die Zeitabhängigkeit der Investitionen in das Humankapital von Bedeutung, da impliziert ist, dass so früh wie möglich investiert wird, um so früh wie möglich Erträge zu generieren. Der Grund ist, dass die Lebenszeit begrenzt ist und spätere Investitionen nur kürzere Amortisationszeiträume aufweisen, wodurch der Gesamtertrag reduziert wird. Zudem wird davon ausgegangen, dass es durch die Investitionen zu einer Ertragssteigerung in der Zukunft kommt, weshalb eine Verzögerung des Investitionszeitpunkts den derzeitigen Ertrag bzw. Lohn reduziert. Schließlich kann die Zeit selbst als Teil der Investition betrachtet werden, der sich nach der Trainingsphase jedoch verteuert hat, weil sich mehr Ertrag aus ihm ergibt. Daher ist es angebracht, so schnell wie möglich von der Trainings- zur Ertragsphase überzugehen (vgl. Mincer 1970: 10).

Für den Erwerbsverlauf bedeutet das letztlich, dass sich Arbeitnehmer mit höherer Seniorität höchstwahrscheinlich in der Ertragsphase befinden, was wiederum gleichbedeutend damit ist, dass weniger Anreiz für Investitionen in ihr Humankapital (insgesamt) besteht. Ruft man sich jedoch den betrieblichen Kostenaufwand während der Investitionsphase in Erinnerung, ergibt sich für diese Arbeitnehmer unter der Homogenitätsannahme, dass sie stets kostengünstiger waren als es ihre Produktivität(ssteigerung) nahe legte. Ihrer kontinuierlichen Beschäftigung bis an das „biologische“ Ende der Erwerbsphase steht daher nichts im Wege. Bei Schwankungen des

Absatzes oder der Geschäftstätigkeit sollten daher hauptsächlich „... jüngere, (noch) nicht ausgebildete Mitarbeiter betroffen“ sein (Beckmann 2004a: 308).

Für die eher praxisrelevante Annahme heterogener Arbeitsmärkte gilt dies umso mehr, da hier der Betrieb auch an der Finanzierung allgemeinen Humankapitals beteiligt ist. Die Entlohnung bleibt jedoch stets unter dem Niveau des Lohnes, der aufgrund der Produktivität erzielbar wäre. Dadurch kommt der Betrieb in den Genuss von Renten, die aus der Beschäftigung qualifizierter Mitarbeiter resultieren. Arbeitsmarktrestrictionen in Form rigider Löhne führen darüber hinaus dazu, dass diese Renten bei höher qualifizierten Arbeitnehmern ebenfalls höher ausfallen, wodurch wiederum ein Anreiz für den Betrieb besteht, in das Humankapital zu investieren. Auch aus diesem Blickwinkel heraus ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit niedrigerer Seniorität teurer als die von solchen mit höherer, die daher verstärkt beschäftigt werden sollten (vgl. a.a.O.: 309).

Dies scheint mit der betrieblichen Praxis nur bedingt und nicht immer überein zu stimmen. Es wäre aber vereinbar mit der Feststellung, dass unter gegebenem Investitionsverhalten, das Qualifikationsniveau durch ständige Investition während der Beschäftigung fortschreitend wächst. Daraus folgt eine mit der Seniorität steigende Produktivität, deren zugrunde liegende Kostenstruktur die Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern mit höherer gegenüber jenen mit niedriger Seniorität stabilisiert (vgl. Cramer 1986: 249; Grotheer et al. 2004: 139). Unter negativem Anpassungsdruck werden dann immer die Arbeitnehmer mit der niedrigeren Seniorität bzw. die unqualifizierten eher als die qualifizierten Arbeitnehmer freigesetzt (vgl. Beckmann 2004a: 41ff.). Bei einem solchen Rückgang der Nachfrage muss jedoch die aktuelle Kostenseite verstärkt berücksichtigt werden. Entgegen der üblichen Situation mit konstanter Nachfrage können die höheren Löhne für Arbeitnehmer mit höherer Seniorität den Produktivitätsvorteil zunichte machen, so dass die Nachfrageanpassung über diese umgesetzt wird (vgl. Beckmann 2004a: 309).

Schasse (1991: 60 f.) weist darauf hin, dass unter Kontrolle des Lohnes der Gegenwartswert des Lebenseinkommens für Arbeitnehmer mit höherer Seniorität niedriger ist, wenn er im Betrieb verbleibt. Der Grund ist, dass für jede weitere Investition in betriebspezifisches Humankapital nur geringere Lohnsteigerungen erwartet werden können. Der Verbleib im Betrieb wird weniger lohnenswert und es resultiert eine höhere Kündigungswahrscheinlichkeit.

Darüber hinaus sorgen der allgemeine Strukturwandel und der technologische Fortschritt für einen immer größeren Bedarf an höheren Qualifikationen, dessen Erbringung mit steigenden Kosten verbunden ist. Damit verteuern sich die Humankapitalinvestitionen, sodass die Erträge entweder in gleicher Zeit schwieriger zu erzielen sind oder längere Amortisationszeit benötigen. Eine sozusagen „künstliche“ Ausweitung dieser Amortisationszeit je Investitions- bzw. Trainingsperiode ist allerdings nicht möglich, sondern nur in Bezug auf die gesamte Beschäftigungsdauer je Betrieb umsetzbar. Das kommt insbesondere darin zum Ausdruck, dass sich die Humankapitalabschreibungen (vgl. Beckmann 2004a: 309) in den letzten 20 Jahren erhöht und die Abschreibungszeiträume verringert haben

(vgl. Ludwig/ Pfeiffer 2005: 18; Dohmen 2004: 66). Dies heißt nichts anderes, als dass heutiges Wissen schneller veraltet und demnach seine Allokation und Akkumulation weniger zeitaufwendig sein dürfen bzw. müssen. Hier erfährt der Gedanke, dass sich Humankapitalinvestitionen für Arbeitnehmer mit hoher Seniorität nicht mehr lohnen, einerseits Zustimmung, weil aufgrund ihres mittelfristig zu erwartenden Ausscheidens die Zeit für das „Einholen der Erträge“ nicht mehr ausreicht. Andererseits entfernt sich der Gedanke mehr und mehr von diesem Begründungszusammenhang. Das Wissen um die schnellere Abschreibung von Humankapital muss als Zeiteintrag in das Investitionsvorhaben implementiert sein. In Erwartung kürzerer Amortisationszeiträume wird die Investition so ausgelegt sein, dass sich die Erträge während genau dieser Zeitspanne einstellen (können). Hieraus ergibt sich jedoch eine Abkehr von dem Gedanken, dass sich Qualifizierung für Arbeitnehmer mit hoher Seniorität nicht mehr lohnt, denn die Zeitgrenze in Form des „biologisch“ bedingten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben rückt (für den Großteil aller Fälle) aus der Investitionsplanung hinaus und limitiert diese nicht mehr.

An dieser Stelle wird jedoch ein besonderes Problem der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit hoher Seniorität deutlich: Auch wenn sich die Betriebe an den allgemeinen Humankapitalinvestitionen beteiligen (können), gilt ihr Interesse im Konkurrenzkampf hauptsächlich der Ausbildung von betriebsspezifischem Humankapital. Man kann sich das relativ leicht verdeutlichen, indem man allgemeine Qualifikationen als formale bezeichnet, weil sie gemeinhin in jedem Betrieb einsetzbar sind. Um überall erkennbar zu sein, müssen sie formalen Kriterien genügen bzw. muss ihr Aussehen standardisiert sein (z.B. Gesellenbrief). Dagegen lässt sich betriebsspezifisches Humankapital als informelles beschreiben, da für seine Erlangung keine standardisierten Regeln vorgegeben sind und das Qualifizierungsergebnis in aller Regel je nach Arbeitnehmer unterschiedlich ausfällt (z.B. Berufserfahrung). Da formale Qualifikationen einen wesentlichen Bestandteil von Arbeitsplatzanforderungen ausmachen, werden sie bei einer Einstellung größtenteils vorausgesetzt, während dies für betriebsspezifische nicht gelten kann, da diese qua definitionem erst nach Eintritt in den Betrieb erlernt werden. Trotzdem ist das informelle Wissen über betriebliche Prozesse und Strukturen (wirtschaftlich wie sozial) grundlegend für die betriebliche Integration des Arbeitnehmers und wird verstärkt während der Einarbeitungszeit vermittelt. Die Abfolge der Humankapitalinvestitionen ist daher meist in dem Sinne festgelegt, dass von Arbeitnehmerseite zunächst in betriebsspezifisches und danach beiderseits in allgemeines Humankapital investiert wird. Eine solche Verspätung der Ausbildung allgemeiner Qualifikationen ist für den Betrieb kostengünstiger, denn der Arbeitnehmer hat zunächst einen höheren Anreiz, in informelles Wissen zu investieren, was ihm wiederum erlaubt, einen höheren Status bzw. eine bessere Ausgangsposition für seine berufliche Zukunft im Betrieb zu erreichen. Ein Arbeitnehmer mit umfangreichen betriebsspezifischen Kenntnissen ist für den Betrieb jedoch vergleichsweise wertvoll, da produktiv. Daher ist der Betrieb im Anschluss daran interessiert, notwendige Investitionen in Allgemeinqualifikationen vermehrt zu unterstützen, auch um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer die ge-

samten Erträge der Investitionen in allgemeines Humankapital erhält, weil er z.B. den Betrieb verlässt (vgl. Balmaceda 2005: 118) .

Betriebswechsel (mit oder ohne Pause) sind meist mit Lohneinbußen verknüpft sind, die höchstwahrscheinlich auf einer Abwertung von allgemeinem Humankapital beruhen (vgl. Mincer/ Ofek 1982: 4 f.). Aus der Lohndifferenz ergibt sich ein starker Anreiz der individuellen Investition in spezifisches Humankapital. Wie gesehen, ist es jedoch auch wesentlich, dass dem Betrieb eine Bemühen um höhere Löhne und damit um höheres Humankapital ersichtlich sein muss, damit er seinerseits einen Anreiz zur Investition in das Beschäftigungsverhältnis hat. Wenn er dagegen erkennt, dass seitens des Arbeitnehmers keine verstärkten Investitionen in Humankapital unternommen werden, lässt sich leicht ausrechnen, dass die Kosten für den Betrieb steigen, ohne dass er auch von den Erträgen in entsprechender Höhe mit Sicherheit profitieren könnte. Das wäre der Fall der homogenen Märkte, in denen sich der Betrieb nicht an den Kosten formaler Qualifizierung beteiligt. Er tut dies wie gesehen nur dann, wenn aufgrund von Marktbeschränkungen die Löhne geringer ausfallen können als es der Arbeitnehmerproduktivität entsprechen müsste. Die so erzielten zusätzlichen Betriebserträge sind dann bei Qualifizierten besonders hoch, weshalb der Betrieb eher qualifizierte statt geringer qualifizierte Arbeitnehmer einsetzt. Dieser Zusammenhang ergibt sich wiederum nur dann, wenn auch der Arbeitnehmer in seine Qualifikation investiert, um einen Qualifikationsstand zu erreichen, bei dem der Betrieb Erträge aus den Investitionen in allgemeines Humankapital generieren kann. Gemeinhin wird davon ausgegangen, dass sich Betriebe und Arbeitnehmer diese Kosten teilen. Wenn jedoch der Arbeitnehmer dazu nicht in der Lage ist, weil er z.B. die Weiterbildungskosten nicht im Voraus tragen kann, muss der Betrieb sämtliche Kosten übernehmen. Im Normalfall wird er dies nur solange anbieten, solange die erzielten Erträge größer als die Trainingskosten sind, welche wiederum mit höher werdendem Qualifikationsniveau stärker steigen (vgl. Pischke 2005: 51).

Hieraus ergeben sich einige Implikationen für die Beschäftigungsstabilität:

Institutionelle Regelungen der Lohnfindung sorgen meist dafür, dass die Differenz zwischen den der individuellen Produktivität entsprechenden Löhnen und den zu zahlenden Löhnen geringer als die Trainingskosten sind. Also werden Beschäftigte mit längeren Betriebszugehörigkeitszeiten weniger weitergebildet als solche mit kurzen. Betriebe investieren nicht kontinuierlich während der gesamten Betriebszugehörigkeitsdauer in die formale Qualifikationen der Beschäftigten, was wiederum erklärt, warum individuelle Löhne ab dem 50. Lebensjahr sinken können (vgl. Carliner 1982: 26).

Weil die Trainingserträge der Betriebe mit steigendem Qualifikationsniveau steigen, werden Arbeitnehmer mit hoher Seniorität sogar dann durch solche mit niedriger bzw. nicht vorhandener Seniorität ersetzt, wenn für erstere ein permanent niedrigerer Lohn festgelegt wird. Dieser Effekt wird unter dem Druck des „skill biased technological change“ verstärkt, denn der Bedarf an höheren und neueren Qualifikationen steigt (vgl. Bartel/ Lichtenberg 1987: 3) und unterschiedliche Qualifikationsniveaus lassen sich nicht oder nur sehr schlecht substituieren (vgl. Fitzenberger/

Garloff/ Kohn 2003: 514; Fitzenberger/ Kohn 2004: 13). Deswegen kommt es meist zu der Beobachtung, dass mit dem Rentenübergang von Älteren auch deren vormals besetzte Arbeitsplätze verschwinden oder eine Regelung wie der Vorruhestand nicht zu einem nennenswerten Abbau von Arbeitslosigkeit führt (vgl. Sackmann 1997). Das bedeutet wiederum, dass Innovations- und Investitionstätigkeiten mit abnehmenden Anteilen älterer Arbeitnehmer mit hoher Seniorität forciert werden. Dies führt letztlich zu dem bereits bekannten Befund, dass jüngere Betriebe mit jüngeren Beschäftigten häufig innovativer (in Bezug auf Produktion und Organisation) und technikfreundlicher eingestellt sind (vgl. Bartel/ Lichtenberg 1987: 9 f.; Boockmann/ Zwick 2004: 55). In diesem Sinne sind anwendungsbezogene Qualifikationen substituierbar, denn insbesondere bei Einführung neuer Technologien spielt der Zeitpunkt des Erwerbs von bzw. das Alter von Qualifikationen eine wesentliche Rolle. Qualifizierte Arbeitnehmer mit hoher Seniorität und weiter zurück liegenden Qualifizierungszeitpunkten können dann nicht mehr in Konkurrenz zu jüngeren Qualifizierten mit niedrigerer Seniorität treten und finden sich stattdessen im Wettbewerb mit Arbeitnehmern gleicher Seniorität wieder, die aber geringer qualifiziert sind (vgl. Bartel/ Lichtenberg 1987: 10).

Wie die humankapitaltheoretischen Argumente gezeigt haben, zieht dieser Ansatz einen wesentlichen praxisrelevanten Teil seiner Erklärungskraft aus der komplementären Beziehung zwischen allgemeinem und betriebsspezifischem Wissen. Komplementär verhalten sich diese allerdings in Bezug auf eine zugrunde liegende Produktionsfunktion, in der mit dem Einsatz der Faktoren Arbeit und Kapital ein Output erzeugt wird. Dieser kann laut Humankapitaltheorie auch unter Marktheterogenitäten gesteigert werden, indem in das Qualifikationsniveau der Beschäftigten investiert wird, mithin Weiterbildungsaktivitäten angeboten werden. Die Humankapitalinvestitionen erhöhen somit die Produktivität des Einzelnen, was eine Lohnsteigerung nach sich zieht.

Weiter oben wurde gezeigt, dass ein Betrieb im Sharing-Modell versucht, seinen Ertrag zu steigern, indem der Lohn so niedrig wie möglich, d.h. in Abhängigkeit der Höhe externer Angebote angesetzt wird. Gibt es keine solchen Angebote, kann es zu sinkenden Löhnen kommen. Finanzielle Hilfen aus Sozial- und Arbeitslosenversicherung können in diesem Sinne als Untergrenze für ein externes Angebot gelten. Vereinfacht ausgedrückt, birgt dieser Umstand allerdings die Gefahr, dass es sich für den Arbeitnehmer kaum noch lohnt, produktiv zu sein. Demnach können Investitionen in Humankapital an einem bestimmten Punkt nicht mehr ausreichend sein, um Produktivität zu steigern, insbesondere dann nicht, wenn Arbeitsleistung nur ungenügend vorhersagbar, schwierig zu messen und kaum auf individuelle statt gruppenspezifische Arbeit zurückzuführen ist. Demgegenüber sind derartige Investitionen dennoch in der Lage, freiwillige Fluktuation zu verhindern (vgl. Munnasinghe/ O'Flaherty 2005: 214).

Hieraus ergeben sich zwei Probleme: Einmal benötigt der Betrieb ein probates Mittel, ex ante Sicherheit über Höhe und Stabilität der Arbeitnehmerproduktivität zu erlangen. Zweitens könnte der Befund „mit Seniorität sinkende Löhne“ humankapitaltheoretisch als Zeichen dafür gedeutet werden, dass die Investitionen in Humanka-

pital mit zunehmender Seniorität ausbleiben. Das heißt, der Betrieb kann es sich scheinbar leisten, auf kontinuierliches Training und Erhöhung von Produktivität zu verzichten. Bleibt aufgrund fehlender externer Angebote eine freiwillige Fluktuation aus, kann das mit Risikoaversion der Arbeitnehmer gegenüber Arbeitslosigkeit gleichgesetzt werden. Die Angst vor der Arbeitslosigkeit sorgt dann für das Verharren in stabiler Beschäftigung seitens der Arbeitnehmer. Unter Nachfrageschwankungen sind diese besonders gefährdet, weil insbesondere die Opportunitätskosten zu hoch ausfallen (können). Stets ältere Arbeitnehmer mit höherer Seniorität zu entlassen, kann jedoch zu reputativem Schaden führen, weshalb sozial weniger stark negativ besetzte Freisetzungsmöglichkeiten wie Vorruhestand und Rente genutzt werden. Interessant an diesen Überlegungen ist besonders der Sachverhalt, dass den Betrieben Kosten entstehen, obwohl sie mit der Abstinenz von Humankapitalinvestitionen für Arbeiter mit hoher Seniorität ursprünglich Kosten einsparen wollten. An dieser Stelle wird der Unterschied von bloßem Humankapitalmanagement und *human resource management* besonders deutlich, denn strategisches Handeln könnte in diesem Zusammenhang zu einer Kostendämpfung beitragen.

Zusammengefasst und bezogen auf die Beschäftigungsstabilität lassen sich hiernach einige wesentliche Schlüsse für die empirische Untersuchung ableiten. Zunächst sollte gelten, dass qualifizierte Beschäftigte eine höhere Beschäftigungsstabilität erreichen können als weniger qualifizierte (vgl. z.B. Grotheer et al. 2004). Das Problem für den Betrieb besteht zweitens jedoch darin, dass die Qualifizierten ein höheres allgemeines Humankapital aufweisen und der externe Arbeitsmarkt gerade für hoch qualifizierte Arbeitnehmer keine so schlechte Kondition aufweist wie der für gering qualifizierte, sodass mit Arbeitnehmerkündigungen gerechnet werden kann, die dann allerdings bereits getätigte Qualifikationsinvestitionen zunichte machen. Das könnte verhindert werden, wenn drittens z.B. mit Weiterbildungsaktivitäten verstärkt in die Ausbildung betriebsspezifischer Qualifikationen investiert wird, die einen Lohn nach sich ziehen, der aufgrund der Spezifität der Qualifikation in anderen Betrieben nicht erreichbar ist (vgl. Schasse 1991). Das heißt auch, betriebliche Weiterbildung sollte sich verstärkt auf qualifizierte Arbeitnehmer konzentrieren (vgl. Bellmann/ Düll/ Leber 2001) und zu einer höheren Beschäftigungsstabilität beitragen (vgl. Garloff/ Kuckulenz 2005)⁵⁷. Schließlich sehen sich viertens insbesondere Arbeitnehmer mit hoher Seniorität einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt, wenn einmal institutionelle Regelungen wie Vorruhestandsregelungen existieren, die zu sinkenden Entlassungskosten beitragen und zum anderen die Individualqualifikationen vergleichsweise älter und nicht technikkompatibel sind. Das heißt, es könnte der Fall eintreten, dass eine vom Betrieb gewünschte Investition in neue Technologien zu einem erhöhten Entlassungsrisiko für Beschäftigte mit höherer Seniorität und weniger aktuellen Qualifikationen führt. In der Folge könnte es dann zu Churning kommen, d.h. zu einem Personalaustausch, der die Belegschaftsstärke nicht erhöht oder senkt. Schließlich bedeutet das fünftens eine erwartbar niedrigere Beschäftigungsstabilität für weniger qualifizierte, in die weniger investiert wird und deren

57. Zumal Weiterbildung empirisch belegt, sowohl bei einem Betriebswechsel als auch bei einem Berufswechsel sinkende Löhne zur Folge hat (vgl. Garloff/ Kuckulenz 2005: 17).

Ersatz zudem noch weniger kostenintensiv ausfällt als bei höher qualifizierten Arbeitnehmern.⁵⁸

Die Frage, die auch an den Humankapitalansatz zu richten ist, bezieht sich wiederum auf die Wirkung von Arbeitszeiten. Auch hier muss konstatiert werden, dass Arbeitszeit wenn überhaupt, dann lediglich implizit als Normarbeitszeit eine Rolle spielt. Schasse (1991: 206) nimmt die Arbeitszeit zwar explizit in seine empirische Untersuchung auf und verweist als Begründung auf humankapitaltheoretische Argumente, doch an der angegebenen Stelle lassen sich diese nicht finden. Da es dort um Lohnzusatzleistungen wie die betriebliche Altersvorsorge oder Weihnachts- und Urlaubsgeld geht, meint das wohl, die Arbeitszeit könne als Strukturvariable und als Indikator für gute Arbeitsbedingungen gelten. Das könnte bedeuten, gute Arbeitszeitbedingungen regen die Arbeitnehmer zum Bleiben und zur Investition in Humankapital an. Erwartet hat Schasse einen positiven Einfluss der Arbeitszeit auf die Beschäftigungsdauer (warum?⁵⁹), erhalten hat er jedoch einen negativen, weil mit jeder zusätzlichen Arbeitsstunde die Gefahr eines Betriebsaustritts steigt. Für Teilzeitbeschäftigte konnte er dagegen einen positiven Einfluss ermitteln, was Sinn macht, wenn eine hohe Arbeitszeit negativ wirkt.

Am Rande humankapitaltheoretischer Diskussion gibt es weitere Anzeichen für eine Berücksichtigung der Arbeitszeit, insbesondere, wenn es um betriebliche Weiterbildung und hierfür notwendig aufzubringen Zeitkontingente geht (vgl. Seifert/ Maurer 2004; Dobischat/ Seifert 2005). Eine Idee wäre beispielsweise, um das Erwerbsleben einen Rahmen zu spannen, in dem auch Lebensarbeitszeitmodelle oder Karrierestrukturmodelle untergebracht sind (vgl. Frerichs 1999: 7 f.). Eine andauernde und gewinnbringende gegenseitige Beeinflussung von Arbeits- und Qualifizierungsprozessen könnte auf diese Weise gewährleistet sein und damit auch das Problem des „Verlernen des Lernens“ vermieden werden.

GenausoIn der Weise, in der ein Betrieb grundsätzlich Unsicherheit über die Marktlage(n) in der Zukunft hat, steht er fortwährend vor dem Problem, mit unvollständigen Informationen über individuelle Produktivität planen zu müssen. Ihm stehen jedoch verschiedene Instrumente zur Verfügung, diese Unsicherheiten zu begrenzen. Hier spielen insbesondere Anreizlöhne und explizit oder implizit vertraglich formulierte Versicherungsangebote eine Rolle, von denen im Folgenden zunächst Anreiz- oder Effizienzlohnüberlegungen besprochen werden.

58. Eine sehr ähnliche Argumentation bzw. Herleitung möglicher Zusammenhänge ergibt sich, wenn statt des Humankapitals fixe und quasi-fixe Kosten der Beschäftigung, betriebliche Investitionen in Rekrutierung, Beschäftigung und Entlassung sowie mögliche kostenabhängige Renditen für die Betriebe berücksichtigt werden wie es Schasse (1991: 48 ff.) vorstellt.

59. Vielleicht vor dem Hintergrund, dass eine längere Arbeitszeit auch eine längere Zeit der Humankapitalinvestition und -amortisation bedeutet.

4.2 Effizienzlohntheoretische Überlegungen – Leistungszurückhaltung, Seniorität und Verträge

Geht man von einer längerfristigen vertraglichen Beziehung zwischen Betrieb und Arbeitnehmer aus, weil der Betrieb an den Erträgen aus dem betriebspezifischen Humankapital interessiert ist und das Transformationsproblem lösen möchte, wird dem Arbeitnehmer stets der Lohn gezahlt werden, der zwar so niedrig wie möglich ist, aber dennoch dem Wert der Arbeitsleistung für den Betrieb entspricht. Zugleich muss dieser Lohn höher als in Konkurrenzbetrieben sein (oder als das Einkommen aus sozialer Sicherung). Dem Arbeitnehmer darf demnach kein Anreiz geliefert werden, den Betrieb zu verlassen. Die Lohnhöhe muss allerdings nicht immer an die externen Marktverhältnisse angepasst werden, weil es sich zum Teil um Qualifikationen handelt, die in anderen Betrieben nicht in vollem Umfang gegen Lohn umgesetzt werden können (vgl. Lazear/ Oyer 2004: 532).

Investiert ein Betrieb in betriebspezifisches Humankapital und muss für dessen Amortisierung längerfristige Verträge anbieten, verringert er zugleich das Informationsdefizit des Arbeitnehmers über die potenzielle Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses.

Der Arbeitnehmer gewinnt auf diese Weise an Macht in der Arbeitsbeziehung, die u.a. dadurch verstärkt wird, dass immer noch der Arbeitnehmer exklusives Wissen über seine (zukünftige) Arbeitsleistung besitzt. Hieraus lässt sich sehr leicht defektives Verhalten, nämlich Leistungszurückhaltung bzw. *shirking* ableiten. Die Auftrittswahrscheinlichkeit eines solchen Verhaltens wird durch die humankapitaltheoretisch sinnvolle, aber von der Momentanproduktivität losgelöste Lohnsetzung während Ausbildungsphasen und durch nach unten rigide zwischenbetriebliche Lohndifferenziale verstärkt. Hinzu kommt eine in manchen beruflichen Teilarbeitsmärkten niedrige Arbeitslosigkeit, die Lohnsenkungen wirkungslos macht, da das Risiko langfristiger Arbeitslosigkeit nicht existent ist.

Alle diese Faktoren sorgen dafür, dass dem Arbeitnehmer aus defektivem Verhalten keine Nachteile z.B. durch Entlassung entstehen.⁶⁰ In diesem Sinne muss dem Betrieb daran gelegen sein, seine Machtposition zu stärken und Leistungszurückhaltung einzudämmen. Dies kann mit Hilfe von Anreizlöhnen gelingen.

Im einfachsten Fall zahlt der Betrieb unter Beachtung von Kostenerwägungen höhere Löhne als auf dem externen Markt üblich. Damit ergibt sich ein zwischenbetriebliches Lohndifferential, und der defektive Arbeitnehmer nimmt nicht mehr nur eine Entlassung, sondern ebenso einen Lohnverlust in Kauf. In der Folge greift diese Verfahrensweise auch auf andere Betriebe im Markt über, da auch diese defektives Verhalten unterbinden wollen. Daraufhin nivelliert sich das zwischenbetriebliche

60. Kwon (2005) zeigt, dass Entlassungen besonders dann erfolgreich als Anreizinstrument eingesetzt werden können, wenn die wiederholte Gefahr von *Moral Hazard* und eine geringere Bindung zum Mitarbeiter besteht. Es lässt sich zudem nachweisen, dass ein Betrieb auf diese Weise leistungsabhängige Effizienzlöhne senken kann. Auch Weckmüller (1998) stellt ein Modell vor, nach dem unter bestimmten Informationsbedingungen eine externe Rekrutierung vorgezogen werden sollte. Darüber hinaus lässt sich nach Chen (2005) auch eine Rekrutierung vom externen Arbeitsmarkt als Anreizinstrument nutzen. Geschieht dies in einer angemessenen Art und Weise, sodass das Legitimationsproblem nicht wirksam wird, erhöht sich der Output der bereits Beschäftigten.

Lohndifferential und die Gefahr von Leistungszurückhaltung steigt. Aufgrund der Substitutionselastizität höherer Löhne, wird verstärkt Arbeit gegen Kapital ausgetauscht, wodurch die Nachfrage nach Beschäftigung sinkt und Arbeitslosigkeit steigt (vgl. Ehrenberg/ Smith 1982: 112; Sesselmeier/ Blauermel 1997: 155). Dadurch steigt das Entlassungsrisiko und die Chance sinkt, nach einer Entlassung schnell wieder Anstellung zu finden. Man kann auch behaupten, dass der Entlassene deswegen nicht schnell wieder von anderen Betrieben eingestellt wird, weil seine Entlassung als Zeichen seiner Leistungszurückhaltung ihn selbst stigmatisiert hat, denn die leistungsschwachen Arbeitnehmer werden zuerst entlassen (vgl. Shapiro/ Stiglitz 1984: 443; Weiss 1991: 79; Gibbons/ Katz 1991: 375).

Vereinfacht dargestellt, ergibt sich aus diesen Überlegungen die Bedingung, dass der Arbeitnehmerlohn stets größer als der Arbeitnehmernutzen aus Arbeitslosigkeit sein muss (vgl. Shapiro/ Stiglitz 1984: 433 ff.; Weiss 1991: 78).

Hierbei muss jedoch berücksichtigt werden, dass der Betrieb die Arbeitnehmerleistung und deren Entwicklung beobachten, vergleichen und bewerten kann, und zwar, ohne dass dies mit enormen Kosten verbunden ist. Fehlen dem Betrieb die entsprechenden Überwachungsmöglichkeiten, macht es wenig Sinn, einen Anreizlohn zu installieren. Das heißt, die Leistung ist vom Grad der Überwachung abhängig (vgl. Weiss 1991: 70). Da Leistung dort am einfachsten gemessen werden kann, wo der Formalisierungsgrad der Arbeit am höchsten und individuelle Dispositionsspielräume bezüglich der Arbeitsplatzanforderungen am kleinsten sind, kommt als Einsatzgebiet von Anreizlöhnen eigentlich nur die Beschäftigung von gering Qualifizierten in Betracht (vgl. Shapiro/ Stiglitz 1984: 443).

Für Beschäftigtengruppen, die Produktivitätssteigerungen nur in engen Grenzen generieren können, wie es bei gering Qualifizierten der Fall ist, kann eine Lohnerhöhung aber kaum als Anreiz genutzt werden, weil der Output dieser Arbeitnehmer relativ zu ihrer Leistung viel zu niedrig ist. Kommt es für solche Beschäftigtengruppen auch noch zu erhöhten Arbeitnehmerkündigungen, die nicht durch das Lohn-Leistungsverhältnis verursacht werden, dann erhöht sich für diese Arbeitnehmer wiederum die Wahrscheinlichkeit der Leistungszurückhaltung.

Dies ist der Fall bei älteren Arbeitnehmern mit hoher Seniorität, die kurz- oder mittelfristig in Ruhestand gehen können. Da eine Lohnerhöhung nicht in Frage kommt, muss die Gefahr der Arbeitslosigkeit als Druckmittel gegen Leistungszurückhaltung eingesetzt werden. Die Gleichgültigkeit gegenüber der Arbeitslosigkeit zerstört jedoch deren Drohpotenzial, weshalb es nicht mehr die Arbeitslosigkeit selbst, sondern deren Dauer ist, die als Anreizinstrument wirkt. Dahinter verbirgt sich nichts anderes als die Gefahr, auf lange Sicht keine neue betriebliche Anstellung mehr zu finden. Soweit ältere Arbeitnehmer wahrscheinlicher in Ruhestand gehen als durchschnittliche Arbeitnehmer, lassen sich auf diese Weise die längeren Arbeitslosigkeitsdauern Älterer erklären.

Darüber hinaus schätzen Ältere mit hoher Seniorität ihre Freizeit im Vergleich zu jüngeren höher ein, d.h. Produktivität und Freizeit sind nahezu gleichwertig. Diese Gleichwertigkeit führt zu einer Gleichgültigkeit darüber, ob Beschäftigung oder Ar-

beitslosigkeit vorliegt, weshalb sie wiederum schwieriger von Leistungszurückhaltung und somit von längeren Arbeitslosigkeitsdauern fernzuhalten sind (vgl. Weiss 1991: 80).

Insgesamt kommt hier die fundamentale Idee der Effizienzlohnansätze zum Ausdruck, dass der Lohn die Arbeitsqualität und somit Leistung bzw. Produktivität (auch in der Zukunft) beeinflusst. Diese Vorstellung trennt effizienzlohntheoretische Überlegungen vom Humankapitalansatz, denn humankapitaltheoretisch wirkt der Lohn nur indirekt über das Humankapital auf die Produktivität (vgl. Brüderl 1989: 76; Weiss 1991: 2). Der Arbeitnehmer wird dabei nicht wirklich als Person im Arbeitsprozess betrachtet, sondern als Effizienzeinheit zur Profitgenerierung. Der Profit lässt sich mit Hilfe von Effizienzlöhnen steigern, weil die Arbeitskosten steigen, wenn der Lohn unterhalb des Effizienzniveaus liegt und der Arbeitnehmer somit weniger produktiv ist. Demnach werden die Arbeitskosten minimiert, indem die Produktivität mit Hilfe von Effizienzlöhnen maximiert wird, und niedrigere Löhne erfüllen nicht die betrieblichen Ansprüche an die Produktivität. Das heißt, eine höhere Nachfrage über niedrigere Löhne und somit Vollbeschäftigung können nicht durchgesetzt werden (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 153 ff.).

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind die von der Effizienzlohntheorie postulierten Anreizsysteme nicht solchermaßen empirisch verbreitet wie es die amerikanische Literatur zum Thema vermuten ließe. Wie in beinahe allen kontinentaleuropäischen Wirtschaftsräumen spielen institutionalisierte Marktbeschränkungen eine große Rolle. Betrachtet man einen deutschen Betrieb, fällt auf, dass es kaum ausgeprägte Anreizlöhne gibt. Löhne sind vergleichsweise starr an Hierarchieebenen gebunden, so dass innerhalb dieser Ebenen keine großen Lohnungleichheiten bzw. Lohndifferenziale ausgeprägt sind (vgl. Grund 2005: 116). Das hängt nicht nur von den Arbeitsmarktinstitutionen ab, sondern könnte ein grundlegender Ausdruck dessen sein, dass es einfacher ist, die Überwachungskosten in Bezug auf Arbeitnehmergruppen statt auf einzelne Arbeitnehmer gering zu halten. Das verhindert jedoch die Implementation von sozusagen bedarfsabhängigen Anreizzahlungen zur Leistungsbeeinflussung. Es ist dann kostengünstiger, Regelungen zu installieren, mit deren Hilfe Anreize eher langfristig geschaffen werden und deren Überwachung vertraglich geregelt ist.

Diese Funktion übernehmen Verträge, bei denen der Lohn mit der Betriebszugehörigkeitsdauer, also der Seniorität steigt (vgl. grundlegend Lazear 1979; 1981, zitiert nach Beckmann 2004a: 310). Bei diesem Effizienzlebenslohn (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 168) wird davon ausgegangen, dass eine steigende Produktivität auch einen höheren Lohn, ein stetig steigendes Lohnprofil nach sich zieht, was dem humankapitaltheoretisch vorhergesagten Lohnprofil vergleichsweise langer Betriebszugehörigkeitsdauern entspricht. Wie in der Humankapitaltheorie wird dem Arbeitnehmer nach der Einstellung zunächst ein Lohn unterhalb seiner Produktivität gezahlt. Um zu verhindern, dass dieser sogleich mit Leistungszurückhaltung reagiert, werden ihm ein mit der Seniorität steigendes Lohnprofil und damit zugleich eine längerfristige Beschäftigung in Aussicht gestellt. In gewissem Sinne zahlen die Arbeitnehmer eine Kautions, die sie aber nur dann in der Zukunft ausgezahlt

bekommen, wenn sie ihre Leistung nicht zurückhalten und daraufhin entlassen werden (vgl. Brüderl 1989: 78; Weiss 1991: 50).

Diese (einfachere) Version der Senioritätsentlohnung argumentiert demnach mit einem Lohnpfand (vgl. Beckmann 2004a: 310), den der Arbeitnehmer zu Beginn seiner Beschäftigung aufbaut und den der Betrieb mit Fortgang der Beschäftigung einzulösen hat. Problematisch wird dieses Vorgehen hinsichtlich von Beschäftigten mit vergleichsweise hoher Seniorität aus zweierlei Gründen: Einerseits sorgt die Senioritätsentlohnung dafür, dass die Arbeitnehmer oberhalb ihrer Produktivität entlohnt werden, wenn der Pfand ausgezahlt wird. Auf diese Weise werden allerdings u.U. Aufstiegswege nach oben versperrt, weil die Arbeitnehmer keinen Anreiz haben, den Betrieb zum (für den Betrieb) richtigen Zeitpunkt zu verlassen, also zu dem Zeitpunkt, an dem ihr Freizeitnutzen den Lohn ohne den zusätzlichen Pfand überstiegen hätte. Somit sorgt die Senioritätsentlohnung für eine Verzerrung der Nutzenpräferenz der Arbeitnehmer, und es ist betrieblich sinnvoll, ein Alter institutionell festzulegen, mit dem der Rentenübergang vollzogen werden muss, d.i. eine Zwangsverrentung (vgl. Weiss 1991: 50).

Auf der anderen Seite verteuert sich die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit zunehmender Seniorität. Ab dem Zeitpunkt, an dem der Betrieb mit der Auszahlung des Pfands zu beginnen hat, weil die Arbeitnehmerproduktivität unterhalb des Lohnes sinkt, wird die Arbeit vergleichsweise zu teuer. Damit erhöht sich die Gefahr der Entlassung und des Austauschs mit Arbeitnehmern geringerer bis gar keiner Seniorität. „Der Entlassungsanreiz ist dabei umso stärker, je mehr Lohnsatz und Wertgrenzprodukt voneinander abweichen“ (Beckmann 2004a: 310).

Zwar müssen Lohnprofile nach dem Senioritätsmodell nicht zwangsläufig kontinuierlich steigend angelegt sein und können zum Vertragsende flacher auslaufen (vgl. Alda/ Bellmann/ Gartner 2005: 17), doch muss zumindest die Möglichkeit der Lohnsteigerung vorhanden sein. Ältere Bewerber sollten demnach mit einem niedrigeren Lohn rechnen als beschäftigte Gleichaltrige, denn auch, wenn die gleichen Senioritätsregeln greifen, müssen neueingestellte Ältere zunächst die Kautions hinterlegen. Diese kann unter Umständen jedoch geringer ausfallen als bei jüngeren Arbeitnehmern, weil die Produktivität der Älteren bereits bei der Einstellung höher ist, d.h. die Differenz zwischen Produktivität und erhaltenem Lohn ist geringer. Das würde aber bedeuten, dass Ältere einen Produktivitätsvorteil gegenüber Jüngeren hätten, der zudem vom Arbeitgeber beobachtet werden kann. Wie weiter oben ausgeführt wurde, kann dieser Vorteil im Grunde genommen nur auf betriebspezifischem Humankapital beruhen, dass somit nicht wirklich spezifisch, sondern transferierbar zwischen Betrieben wäre. Dann stellt sich die Frage, warum nicht immer bevorzugt Ältere vor Jüngeren eingestellt werden und warum insbesondere Ältere verstärkt von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

Hat die Effizienzlohntheorie recht, sind, wie gesehen, insbesondere geringer qualifizierte langzeitarbeitslos, weil die Gefahr der fehlenden Wiederbeschäftigung als Anreizinstrument dient. Darüber hinaus muss die Tätigkeit für die Arbeitnehmer einen höheren Wert als der Freizeitnutzen darstellen. Dies ist von einer gering qualifizierten Tätigkeit i.d.R. nicht zu erwarten. Das sollte dazu führen, dass jene Älteren,

die nicht gering qualifiziert sind und den Wert der Beschäftigung höher als Freizeit diskontieren, in Stellen einmünden, die mit einem relativ hohem Anfangsgehalt ausgestattet sind und potenziell steigende Lohnprofile aufweisen. Das zeigt wiederum, warum ältere Arbeitnehmer dann nicht eingestellt werden, wenn sie auf Senioritätslohn zugunsten eines niedrigeren starren Lohnes verzichten .

Die Gründe sind nicht nur, dass der Betrieb auf Basis eines niedrigen Lohnes keine Handreichung der Anreizsetzung hat (außer des Drohens mit Arbeitslosigkeit), sondern die zugrunde liegende Informationsasymmetrie: Ein Betrieb ist mit Hilfe seiner Lohnangebote für vakante Stellen in der Lage, die Qualifikation und somit die Produktivität der Bewerber zu beeinflussen. Dabei steht er vor dem Problem, dass mit dem Lohn auf Arbeitnehmerseite für ihn nicht sichtbare negative Eigenschaften korreliert sind. Wenn Betriebe den angebotenen Lohn senken, senken sie damit auch signifikant das durchschnittliche Produktivitätsvermögen der sich meldenden Bewerber. Der Betrieb läuft Gefahr, die falschen Arbeitnehmer auszuwählen. Er hat es demnach mit adverser Selektion bei der Einstellung zu tun und versucht, den angebotenen Lohn als Sortiermechanismus zu benutzen.

Unbeobachtete Heterogenität oder Informationsasymmetrien, die zur Fehlallokation von Arbeitskräften und also zu adverser Selektion führen können, stellen besonders für ältere Arbeitslose ein Problem dar. Deren meist vorhandene Berufs- und Erwerbsbiographien beherbergen mit höherer Wahrscheinlichkeit unbeobachtete Heterogenität als die von Jüngeren, weil letztere meist ohne großen Umfang betriebspezifischen Wissens ausgestattet sind. Da die Informationsasymmetrien von den Betrieben durchaus höherwertiger eingestuft werden können als die bislang gesammelten Erfahrungen in anderen Betrieben, werden die älteren Arbeitslosen nicht wieder eingestellt, denn dem einstellenden Betrieb ist bewusst, dass der ehemalige Arbeitgeber des Älteren viel mehr Informationen über dessen Leistung besitzt als er selbst. Unter diesem Gesichtspunkt gerät die Entlassung des Älteren mit hoher Seniorität zum Stigmata, denn seine Freisetzung erfolgte auf der Basis umfangreicheren Wissens als der einstellende Betrieb ohne aufwendige Informationskosten erlangen kann (vgl. Weiss 1991: 3). Dieses Argument gleicht dem auf die Leistungsfähigkeit Arbeitsloser bezogenen Stigmatisierungsargument von Shapiro/ Stiglitz (1984: 443), aus dem folgt, dass die Stigmatisierungsfunktion der Arbeitslosigkeit als Anreizinstrument dienen kann (vgl. Weiss 1991: 10).

Um sich vor adverser Selektion mehr oder minder zu schützen, können die Betriebe Lohnangebote vorgeben und Arbeitsverträge abschließen, die von der Erwerbsbiographie der Arbeitnehmer abhängig sind (vgl. Shapiro/ Stiglitz 1984: 443).

Die Anwendung biographisch abhängiger Verträge führt bei älteren Arbeitnehmern zu größeren Problemen als bei jüngeren, weil das erwartete zukünftige Berufsleben mit steigendem Alter abnimmt. Jüngere Arbeitnehmer bieten diesbezüglich mehr Investitionszeit, weshalb ihre Beschäftigung profitabler und die mit ihnen geschlossenen Verträge effektiver sind. Prinzipiell sind die Betriebe daran interessiert, sämtliche produktivitätsmindernde Ereignisse bzw. Hemmnisse zu eliminieren und versuchen, dies in Vertragsform zu überführen . Die prospektiv höhere Zahl an künftigen Arbeitsperioden bei Jüngeren bietet die Möglichkeit, mit Verträgen auf mehr

solcher Ereignisse als bei Älteren einzugehen. Damit wird deren hemmende Wirkung abgeschwächt und sie verlieren u.U. an Bedeutung. Die Verträge selbst wirken vergleichsweise starr und restriktiv, sind damit jedoch effektiver. Bei älteren Arbeitnehmern lassen sich derartige Verträge nicht in gleicher Weise durchsetzen und sind daher weniger effektiv. Auf dieser Basis hat der Betrieb einen Anreiz, die Älteren freizusetzen. Allein aufgrund von Vertragseigenschaften wird dies jedoch nicht geschehen, weil für den Betrieb die Profit-, also die Outputmaximierung im Vordergrund steht. Zudem läuft er Gefahr, mit steigender Leistungszurückhaltung konfrontiert zu sein, die darauf beruht, dass Entlassungsentscheidungen allein auf der Grundlage von Vertragsgestaltungsmöglichkeiten und nicht aus Produktivitätsgründen geschehen. Also wählt der Betrieb jene Arbeitnehmer zur Freisetzung, die in der Vorperiode den geringsten Output erzielten, was wiederum als Leistungsanreiz die Produktivität erhöhen kann (vgl. Weiss 1991: 11).

Diese Vorstellung, nach der die Leistungszurückhaltung mit Verträgen und mit erwerbsbiographisch abhängigen Löhnen beeinflusst werden kann, ist nur dann umsetzbar, wenn es gelingt, die Einhaltung der Vertragsinhalte zu überwachen, was wiederum nur möglich ist, wenn der Output von Dritten beobachtbar ist (vgl. a.a.O. 1991: 11). Als Beispiel hierfür kann eine von Voss-Dahm (2001) in Betrieben des IT-Sektors beobachtete Umlage der Überwachungskosten auf die Kunden dienen. Der Betrieb behält sich die Ergebniskontrolle vor und regelt den Output indirekt z.B. über Prämienzahlungen, woraus wiederum Anreize erwachsen (vgl. Voss-Dahm 2001: 25 ff.). Diese Prämienzahlungen kommen den Einmalzahlungen der „optimalen Verträge“ für eine Prinzipal-Agenten-Beziehung nahe, die am Ende einer jeden Periode aufgrund der Leistungen in Vorperioden ausgezahlt werden (sollen) (vgl. Weiss 1991: 81). Allerdings gibt es nicht die eine einzige korrekte Vertragsform (vgl. Hall/ Lazear 1984: 255).

Auf vertraglicher Ebene die Leistung zu steuern, gehört somit zu den schwierigsten betrieblichen Aufgaben in einer Arbeitsbeziehung. Daher bleibt es für explizite Arbeitsverträge meist bei der eher unbestimmten Form, die wesentliche Leistungs- und Kontrollmechanismen impliziten Verträgen vorbehalten. Verträge, die Senioritätslöhne bzw. -lohnprofile vorgeben, tun dies meist ohne Rücksicht auf einzelne Erwerbsbiographien. Tatsächlich ist es schwierig, den Einfluss von Erwerbsbiographien erst nach einer Neueinstellung zu beschreiben und zu begründen. Für den Betrieb ist es in aller Regel, wie gesehen, kostengünstiger, entsprechende Entscheidungen während des Auswahlprozesses bei der Rekrutierung zu treffen. Das führt meist jedoch zur Nichtberücksichtigung von älteren Bewerbern, wenn diese mit Jüngeren ohne großartigen Erfahrungshintergrund konkurrieren (denn letztere sind noch „formbar“, d.h. die Investitionen in deren Humankapital bringt höheren betrieblichen Nutzen).

Wenn in einem deutschen Betrieb innerhalb von Hierarchieebenen kaum Lohndifferenziale gefunden werden, bedeutet das nach effizienzlohntheoretischen Überlegungen insbesondere zur Senioritätsentlohnung nicht, dass hier alle Arbeitnehmer die gleiche Seniorität haben? Wenn dem so wäre, würde Hierarchie mit Senioritätsstruktur gleichgesetzt.

In diesem Gedanken steckt eine Menge Wahrheit, wenn man Senioritätsstruktur nicht mit Altersstruktur verwechselt. Die aus Seniorität sich ergebenden Lohnprofile sind meist so gestaltet, dass zwar stets Lohnerhöhungen stattfinden, aber der Auszahlungszeitpunkt mit steigender Seniorität verzögert wird. Das ist der Grund für flacher werdende Lohnprofile (vgl. Brüderl 1989: 86 ; Alda/ Bellmann/ Gartner 2005: 17) und schützt zugleich vor der Annahme, alle Hierarchieebenen wären altersstrukturell unausgewogen.

Hinzu kommt das „fair wage“-Verdikt, das für gleiche Leistung gleiche Entlohnung vorsieht (vgl. z.B. Alda/ Bellmann/ Gartner 2005: 16). Mit Aristoteles lassen sich zwei Gerechtigkeitsformen benennen: Die kommutative Gerechtigkeit fordert gleichen Lohn für gleiche Leistung, während die distributive Gerechtigkeit dem Würdigeren, also Produktiverem, einen höheren Verdienst, also eine Prämie zuspricht (vgl. Helmedag 2003: 23). Senioritätslöhne verzerren demnach diesen Gerechtigkeitsgedanken, wenn Beschäftigten mit höherer Betriebszugehörigkeit nicht zugleich eine höhere Produktivität zukommt, was aufgrund des vorhandenen betriebsspezifischen Humankapitals allerdings wahrscheinlich erscheint.

Geringere Löhne für Arbeitnehmer mit niedrigerer Seniorität würden sich daraus ergeben, dass diese sich in der Ausbildungsphase des betriebsspezifischen Humankapitals befinden, also weniger produktiv sind. Hier sollte wiederum die Gefahr länger andauernder Arbeitslosigkeit gegen Leistungszurückhaltung wirken. Allerdings nicht, wenn das Produktivitätsniveau so hoch ist, dass es sich für den Betrieb lohnt, einen zusätzlichen monetären Anreiz zu leisten, der dann nicht für Beschäftigte mit höherer Seniorität gilt. Die Zahlung solcher Anreize wird in deutschen Betrieben durchaus praktiziert (vgl. Beckmann 2004a: 325), hängt wahrscheinlich aber von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bzw. von Konjunkturzyklen ab (vgl. Alda/ Bellmann/ Gartner 2005: 24).

Letztendlich zeigen auch die Analysen unter effizienzlohntheoretischen Gesichtspunkten, dass die Beschäftigung insgesamt und die mit der Entlohnung zusammenhängende Produktivität sehr stark von betriebsinternen Effekten wie z.B. der Einschätzung von betriebsspezifischem Humankapital abhängt: „Once controlled for unobserved firm and worker characteristics there are only small wage differentials between occupation groups meaning that German firms set wages not (only) by occupations but for other observed and especially unobserved human capital“ (a.a.O.: 32).

Das bedeutet letztlich auch, dass aus Effizienzlohntheorien zwar Erklärungsansätze insbesondere für die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern abgeleitet werden können, diese jedoch entweder außer Kraft gesetzt werden, wenn zum Beispiel aus Gründen der Reputation auf Entlassungen kostengünstiger Älterer verzichtet wird oder weil institutionelle Rahmenbedingungen derartige Entlassungen zusätzlich verteuern (vgl. Koller/ Gruber 2001: 481 f.).

Zusätzlich wurde zudem deutlich, dass diese Ansätze genau dann nur wenig zum Verständnis der Beschäftigung unter Senioritätsgesichtspunkten beitragen können, wenn es um Heterogenitäten geht. Um hierzu Aussagen zu machen, müsste dieser

Art von Theorien bekannt sein, wie genau betriebspezifisches Humankapital gemessen und, viel wichtiger, von allgemeinem Humankapital getrennt werden kann, was unter der Annahme einer komplementären Beziehung zwischen beiden durchaus schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist. Tatsächlich sagt die Theorie nichts über den Grad der Ausgestaltung des Humankapitals und somit über Arbeitsplatzanforderungen, weshalb „... die Tatsache des unspezifizierten Arbeitsvertrages [...] den Schluss [beinhaltet, d. V.], dass die am Arbeitsmarkt gehandelte Ware nicht die Arbeit, sondern die Arbeitskraft ist“ (Blien 1986: 278, zitiert nach Sesselmeier/ Blauermel 1997: 167) oder eben die Effizienzeinheit. Mit diesem Problem müssen Ansätze aus der Segmentationstheorie ebenfalls umzugehen wissen, zumal für sie der Lohn als monetäre Leistung zusammen mit anderen Formen der Gratifikation eine nur nebengeordnete Rolle neben Qualifikation und Allokation spielt.

In Bezug auf die Beschäftigungsstabilität sollte jedoch deutlich geworden sein, dass ein Betrieb mit Hilfe eines Anreizlohnes nicht nur die Produktivität, sondern auch die Beschäftigungsdauer steigern kann, weil die Fluktuationsrate gesenkt wird. Hierbei hängt das Angebot allerdings von den betrieblicherseits erwarteten bzw. geforderten Normproduktivitäten der einzelnen Arbeitsplätze ab. Fällt diese vergleichsweise gering aus, kann damit gerechnet werden, dass betriebliche Investitionen in Humankapital ebenfalls nur gering ausfallen, was wiederum den Einsatz von Anreizlöhnen weniger wahrscheinlich werden lässt (vgl. Schasse 1991: 70). Empirische Untersuchungen belegen diesen Zusammenhang, der in einer mit dem Lohn steigenden Beschäftigungsstabilität zum Ausdruck kommt (vgl. a.a.O.: 208; Grotheer et al. 2004: 139). Darüber hinaus lässt sich der Einsatz von Humankapitalinvestitionen und Effizienzlöhnen auch besonders in jenen Betrieben vermuten, die aufgrund ihrer eingesetzten Technologie einen höheren Bedarf an entsprechenden Qualifikationen und damit eine höhere Kapitalintensität aufweisen.

Schließlich sei an dieser Stelle die Frage der Arbeitszeit auch an die Effizienzlohntheorie gerichtet, und zwar, obwohl sie vermutlich den falschen Adressaten erreicht. Wenn aber Lohn, Arbeitslosigkeit, Entlassungen, Einstellungen vom externen Arbeitsmarkt als Anreizinstrumente dienen, warum dann nicht auch Arbeitszeiten? Die einfache Erklärung dürfte wiederum mit Verweis auf die Normarbeitszeit gelingen. Wenn eine solche vorgegeben ist, könnte ein Anreiz zu produktiverem Arbeiten darin bestehen, die Arbeitszeit zu senken. Das würde aber bedeuten, die gleiche Leistung in kürzerer Zeit zu absolvieren, was sicherlich die Produktivität steigert. Doch worin genau besteht der Anreiz für den Arbeitnehmer? Man findet ihn vermutlich in einem gestiegenen Nutzen der Freizeit, die nun länger geworden ist. Dieser ist jedoch teuer erkaufte, weil die Arbeit selbst intensiviert wurde und womöglich eine höhere Belastung darstellt. Die zusätzliche freie Zeit, so sie denn nicht in anderen Formen der Eigenzeit sofort gebunden wird, dient dann hauptsächlich der Erholung, die nun nötiger als vorher ist. Insgesamt lässt sich aus der Arbeitszeitverkürzung nicht wirklich ein Anreizinstrument konstruieren. Oder doch? Schließlich haben die kollektiven Arbeitszeitverkürzungen der 90er Jahre zumindest in großen Teilen Zufriedenheit bei den Arbeitnehmern ausgelöst (vgl. z.B. für die VW AG u.a. Promberger et al. 1996b). Wenn die Arbeitszeitverkürzungen allerdings auch

Lohnkürzungen implizieren, dann sollte von einem Anreiz keine Rede mehr sein. Dass mit den angesprochenen kollektiven Arbeitszeitveränderungen der Lohn nicht gesunken war, hat Hunt (1999) herausgestellt. Demnach hatte sich doch durch die Hintertür eine Art Effizienzlohn oder besser: eine (gewerkschaftliche verursachte) Lohnerhöhung hereingeschlichen.

Bei einer Arbeitszeitverlängerung dürfte ebenfalls nicht von einem Anreiz ausgegangen werden, es sei denn, es handelt sich um ausbezahlte Überstunden im tatsächlichen Sinne des Begriffs. Das heißt, sie fallen unvorhergesehen an und sind nicht dauerhaft. Für Arbeitnehmer, die auf die Überstundenzuschläge angewiesen sind, mögen sie als Anreiz dienen, ihr Nutzen als dauerhaftes Anreizinstrument dürfte jedoch fraglich sein.

5 Segmentation und Matching

5.1 Segmentationstheoretische Überlegungen

Wiederum ausgehend von dem humankapitaltheoretischen Postulat, betriebspezifisches Humankapital(investitionen) erhöhe(n) die Produktivität für den Einsatzbetrieb, ist es leicht nachvollziehbar, dass Betriebe daran interessiert sind, mit derartig qualifizierten Arbeitnehmern langfristige Bindungen einzugehen. Unter Beachtung effizienzlohntheoretischer Aspekte können auf diese Weise für den Betrieb hinderliche Fluktuation vermieden, Kosten gespart und Produktivitätssteigerungen erzielt werden (vgl. Lazear/ Oyer 2004: 532). Der Großteil der Erträge ergibt sich aus den Vorabinvestitionen in die Ausbildung betriebspezifischen Humankapitals. Sollten diese Erträge gegen Null gehen, ist eine Trennung bzw. Freisetzung sehr wahrscheinlich (vgl. Rosen 1985: 1170).

Dieses Vorgehen führt zur Ausbildung interner und externer Arbeitsmärkte, die miteinander in Wechselwirkung stehen, weil Betriebe mit Bedarf an betriebspezifischem Humankapital dieses erst über Investitionen herausbilden müssen (daher die Bindung an den Betrieb) und nicht am externen Markt kaufen können. Je nach Qualifikationsniveau steigen die so gebildeten Arbeitnehmer in der Hierarchie nach oben (vgl. Lazear/ Oyer 2004: 532).

Auch das Angebot von Senioritätentlohnung macht nur Sinn, wenn eine längerfristige Bindung an den Betrieb angeregt und angelegt ist. Zeitlich eng eingegrenzte, befristete Verträge in Verbindung mit einem Senioritätslohn können dem Arbeitnehmer signalisieren, dass seine Zahlung der Kautionszahlung in Form von Entlohnung unterhalb seines Produktivitätswertes zu Beginn der Beschäftigung als Geschenk an den Betrieb geht, was wiederum zur Leistungszurückhaltung und zur Zahlung von Anreizlöhnen führen kann (vgl. a.a.O.: 532).

Es lassen sich noch mehr Argumente aus den unterschiedlichsten Theorien zum Thema anbringen (vgl. a.a.O.: 532 f.), die alle zusammen ein allgemeines Dilemma des Betriebs versuchen zu lösen: Unter Unsicherheit aufgrund von Informationsasymmetrien über die zukünftige Produktivität des Arbeitnehmers wählt der Betrieb

diejenige Vertragsform, die es ihm gestattet, sämtliche Kosten der Beschäftigung so gering wie nur möglich zu halten. Hier spielen Aushandlungs- und Vertragskosten ebenso eine wesentliche Rolle wie Opportunitätskosten adverser Selektion und variierender Entlohnungsstrategien, Rekrutierungs-, Investitions- und Fluktuationskosten und vor allem die direkten Personalkosten (vgl. Schasse 1991: 66; Baden/ Kober/ Schmidt 1996: 32 f.). Dies führt zur Ausbildung interner Arbeitsmärkte, die vom externen Arbeitsmarkt allerdings nicht völlig abgeschottet sein können, weil es Wechselwirkungen zwischen beiden gibt, die außerhalb des betrieblichen Einflusses liegen, diesen aber dennoch tangieren, sodass z.B. Fluktuation zum Ausgleich von Rentenabgängen möglich sein muss. Diese Offenheit müssen die Verträge gewährleisten können:

„A contract must embody a delicate balance of encouraging mobility in response to permanent changes in demand and discouraging it for temporary shocks. Full insurance discourages mobility by subsidizing leisure and reducing job search intensity (...). This is undesirable when severance is economically warranted, but not when demand and supply disturbances have a more transient character. Since inferences on the permanent-temporary decomposition of disturbances is itself uncertain, it appears as if contracts cannot provide complete insurance“
(Rosen 1985: 1171).

Tatsächlich folgt also auch aus der einfachen Konzeption interner Arbeitsmärkte ein für die Arbeitsbeziehung ineffizientes bilaterales Monopol (vgl. Hall/ Lazear 1984: 233), weil nicht nur dem Unternehmen Kosten entstehen, sondern auch die Arbeitnehmer aufgrund ihrer idiosynkratischen Investition in das betriebsspezifische Humankapital in ihrer Mobilität eingeschränkt sind (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 215).

Eine einfache Unterscheidung zwischen internem und externem Arbeitsmarkt greift jedoch theoretisch wie empirisch zu kurz, um die Beschäftigungsstabilität zu beleuchten. Hierfür ist es angebracht, Ansätze zu nutzen, die Arbeitsmärkte tiefer gliedern, wie es segmentationstheoretische Ansätze leisten. Sie sind weiterhin sinnvoll, weil sie ihren Blick nicht auf die Betrachtung einzelner Individuen, sondern auf charakteristische Arbeitnehmergruppen richten und, weil sie die Dominanz von Lohnüberlegungen zugunsten anderer, in diesem Sinne eher immaterieller Marktmechanismen wie z.B. Normen aufgeben. Als wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu den bisher behandelten neoklassischen Arbeitsmarkttheorien kommt hinzu, dass Segmentationsansätze eben aufgrund ihrer Sympathie gegenüber gesellschaftlich-sozialen Aspekten der Arbeitsbeziehung von einer Verfestigung gegenüber Marktkräften ausgehen (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 221). Das bedeutet nichts anderes, als grundlegend anzuerkennen, dass der Markt aufgrund gesellschaftlich-sozialer Institutionen in seiner „Freiheit“ begrenzt ist, was wiederum gleichbedeutend mit einer Anerkennung einer Marktstrukturierung ist. Hier wird es möglich, den Menschen als Korrektiv mit sozialem Hintergrund in marktförmige Prozesse einzubeziehen, wodurch die Trennung zwischen Arbeits- und Lebenswelt überhaupt erst notwendig und Einsicht in die Verquickung der beiden möglich wird.

Die einfache theoretische Trennung in internen und externen Arbeitsmarkt greift mindestens empirisch zu kurz. Konkreter gefasst, lässt sich zunächst eine vierfache Teilung des Gesamtarbeitsmarktes ausmachen: Eine horizontale in primäre und sekundäre, sowie eine vertikale Segmentation in interne und externe Arbeitsmärkte (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 223). Für die Betrachtung der Seniorität scheinen zwei, aus dieser Grundstruktur herausgetretene Ansätze und zugehörige Weiterentwicklungen von besonderer Bedeutung. Dabei handelt es sich einmal um den alternativrollentheoretischen Ansatz von Offe und Mitarbeitern (vgl. Offe/ Hinrichs 1977), der sich hauptsächlich mit dem sekundären Arbeitsmarkt beschäftigt, und den Münchner Ansatz der betriebszentrierten Segmentation (vgl. Sengenberger 1987; Lutz 1987), der als Konglomerat aus primären, sekundären und internen, externen Arbeitsmärkten verstanden werden kann. Eine Weiterentwicklung des Münchner Ansatzes bezieht sich auf Beschäftigungssysteme (vgl. Alewell 1993: 4 f.) und behandelt hauptsächlich Fragen der Beschäftigungsstabilität und -sicherheit (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004).

Das alternativrollentheoretische Konzept basiert auf der horizontalen Segmentation, die einen primären Teilarbeitsmarkt mit relativ stabilen Arbeitsplätzen, guten Arbeitsbedingungen, stabilen Erwerbsverläufen, Aufstiegschancen und -kriterien, festgelegten Karrieremustern und einen sekundären Teilarbeitsmarkt mit konträren Merkmalen kennt (vgl. Sesselmeier/ Blauermel 1997: 223 f.). Man könnte behaupten, im primären Segment habe man es mit Normalarbeitsverhältnissen zu tun, während im sekundären Teilarbeitsmarkt unstandardisierte Arbeitsverhältnisse die Regel sind. Nach dem Alternativrollenkonzept sind im sekundären Segment mehr oder minder die Problemgruppen des Arbeitsmarktes, also auch gering Qualifizierte, Frauen und ältere Arbeitnehmer zu finden. Diese Arbeitnehmer haben im Vergleich zu Arbeitnehmern, die nicht per se als problemgruppenzugehörig angesehen werden, wie mittelalte Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit, den fundamentalen Nachteil, bei betrieblichen Allokationsbemühungen nicht immer die erste beste Wahl zu sein. Aus der Konkurrenz mit anderen Marktteilnehmern treten dann z.B. ältere Arbeitnehmer beinahe regelmäßig als Verlierer hervor.

Es könnte angenommen werden, dass der Grund für die Schlechterstellung am Markt „in der Freistellung dieser Personengruppen von der Erwerbstätigkeit durch rechtliche und kulturelle Normen“ (a.a.O.: 235) besteht. Das bedeutet nichts anderes, als dass diesen Arbeitnehmern zugemutet wird, nicht unbedingt auf das Erwerbseinkommen angewiesen zu sein, sondern Alternativen zur Erwerbstätigkeit zu besitzen. Bei Älteren würden diesbezüglich Vorruhestand und Rente in Betracht kommen. Das Vorhandensein derartiger Alternativen reicht aus, um die potenzielle Annahme einer solchen jedem Mitglied dieser Problemgruppen zu unterstellen bzw. zuzuschreiben und dieses somit zu diskriminieren. Gleichzeitig wird die Beschäftigung dieser Arbeitnehmer teurer, weil der Nutzen aus Nichtbeschäftigung größer ist als bei Arbeitnehmern ohne Alternativen zur Erwerbsarbeit. Von betrieblicher Seite her muss demnach mehr investiert werden. Allein aus humankapitaltheoretischen und Anreizüberlegungen wäre es dann sinnvoll, Arbeitnehmer aus Problemgruppen

nur im sekundären Teilarbeitsmarkt zu beschäftigen, was wiederum niedrigere Entlohnung und geringere Stabilität beinhaltet (vgl. a.a.O.: 235 ff.).

Gering qualifizierte oder auch ältere Arbeitnehmer sind demnach entweder im wenig attraktiven sekundären Segment hoher Fluktuation und daraus resultierendem Entlassungsrisiko ausgesetzt oder in ihrer Alternativrolle bzw. im Warten auf den Eintritt in diese (z.B. in Arbeitslosigkeit) festgesetzt (vgl. Koller/ Gruber 2001: 482).

Allerdings kann das Alternativrollenkonzept lediglich grobe, pauschale Aussagen über die Beschäftigungsstabilität treffen. Zum einen kann ohne konkrete historische Aufarbeitung nicht geklärt werden, ob einige der Alternativrollen nicht als Reaktion auf betriebliches Beschäftigungsverhalten und damit als Schutzmechanismus gegen eine rigide Ausgrenzung der Problemgruppen aus dem Arbeitsmarkt eingeführt wurden. Darüber hinaus kommt es auch innerhalb der Problemgruppen z.B. aufgrund von unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zu variierenden Marktstellungen, die dazu führen können, dass die Arbeitnehmer gerade wegen vorhandener Alternativrollen, also latenter Abwanderungsgefahr von den Betrieben, mit Hilfe von Anreizverträgen oder -löhnen stärker gebunden werden. Zu klären wären demnach einmal die Kausalbeziehungen zwischen Beschäftigungs- und Alternativrollenverhalten von Betrieben und Arbeitnehmern und zum anderen, welche empirische Bedeutung den Alternativrollen zukommt. Wird das Konzept jedoch darauf reduziert, dass es betriebliche Kostenüberlegungen in Abhängigkeit individueller Nutzenerwägungen konstatiert und daraus Diskriminierung ableitet, trägt es zur Erhellung der Situation der Beschäftigungsstabilität nichts Neues bei. Beispielsweise würde der Befund, dass die Fluktuation von jüngeren Arbeitnehmern nach oben versperrten Aufstiegswegen geschuldet ist (vgl. Grotheer et al. 2004: 139), konzeptionell nicht fassbar sein, weil er sich nicht auf den sekundären, sondern den primären Teilarbeitsmarkt bezieht.

Dieser Teilarbeitsmarkt kommt dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt des Münchener Segmentationsansatzes nahe. Als Konzept geht der Ansatz über die einfache vertikale Trennung zwischen intern und extern auf zweierlei Weise hinaus: Einmal werden zusätzlich Anleihen an der Konzeption primärer vs. sekundärer Arbeitsmärkte genommen; zusätzlich wird der Aspekt der „Betriebszentrierung“ stark gemacht, indem eine betriebszentrierte Arbeitsmarktsegmentation angenommen wird, die aus dem betrieblichen Bestreben nach Unabhängigkeit (auch gegenüber Arbeitsmarktrestriktionen, die mit Beschäftigung verbunden sind) resultiert (vgl. Lutz 1987: 7 f.).

Neben dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt kommt es zur Ausprägung eines Jermanns-Arbeitsmarkts und eines berufsfachlichen Teilarbeitsmarkts (vgl. z.B. Alewell 1993: 1).

Für die Beschäftigungsstabilität ist insbesondere das betriebsinterne Segment von Bedeutung, da genau hier die langfristigen, mit hoher Seniorität einhergehenden Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind. Als ein Charakteristikum besitzt dieser Teilarbeitsmarkt jedoch besondere Einstiegsarbeitsplätze, die von den Arbeitnehmern zur Vorbereitung auf den innerbetrieblichen Aufstieg entlang von

Mobilitätsmustern zu nutzen sind. Damit einher geht die Ausbildung betriebspezifischer Qualifikationen, die Zeit beansprucht und zu längerer Betriebszugehörigkeit erst noch führt (vgl. Lutz 1987: 1 ff.). Entlang der hierarchischen Struktur des betriebsinternen Marktes kommt es theoretisch zu einer recht ausgewogenen Altersstruktur, weil die weniger höheren Positionen von weniger Älteren mit hoher Seniorität besetzt werden, während breiter aufgestellte mittlere Hierarchieebenen mit vergleichsweise vielen Arbeitnehmern mittlerer Altersgruppen und mittlerer Seniorität besetzt und die Jüngsten mit der niedrigsten Seniorität auf den untersten Hierarchieebenen zu finden sind.

Zusammengenommen wäre dies zudem eine relativ gelungene Beschreibung des Aussehens von Stammbeschaften, die im betrieblichen Interesse ausgebildet werden. Demgegenüber würden Arbeitnehmer, die zwar im Betrieb, nicht aber im betriebsinternen Segment, sondern auf dem Jedermanns- oder berufsfachlichen Arbeitsmarkt tätig sind, zur Randbelegschaft gezählt.

Im Laufe der Zeit hat sich herausgestellt, dass sich hinter dieser Konzeption eine zunächst empirische, weil kaum abschließend enträtselbare, sowie eine theoretische Schwierigkeit verbirgt. Über verschiedene Qualifikations-, Allokations- und Gratifikationsregeln sind die Teilarbeitsmärkte zwar analytisch-theoretisch getrennt, doch kann die Theorie nicht konkret angeben, wo empirisch nach diesen Grenzen zu suchen wäre, denn sie verlaufen wie gesehen nicht nur quer durch verschiedene Arbeitsmärkte auf der Mesoebene, sondern auch quer durch die Betriebe. In der Folge kommt es zu Problemen bei der eindeutigen Zuordnung einzelner Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse zu Teilarbeitsmärkten. Das wirft die Frage auf, welche Gründe dafür heranzuziehen sind, dass Arbeitsplätze (bzw. Beschäftigung) von den Betrieben in derart unterschiedlichen Formen angeboten werden (vgl. Osterman 1987; Alewell 1993).

Festzustehen scheint, dass es schwierig ist, mit den analytisch sinnvollen Segmentierungskriterien, wie z.B. den je Teilarbeitsmarkt spezifischen Allokationsregeln, betriebliches Beschäftigungsverhalten mit Berücksichtigung von Arbeitsplatzanforderungsprofilen hinreichend umfassend zu erklären. So streuen empirische Befunde bereits seit längerer Zeit Zweifel in die Aufrechterhaltung einer strikten Trennung in Stamm- und Randbelegschaften. Entweder wird herausgestellt, dass auch Stammbeschaftsmitglieder mehr und mehr von negativen Nachfrageschocks betroffen sind und freigestellt werden (vgl. Capelli/ Neumark 2004: 176 f.), sodass Stammbeschaften auf „stinkige Familien“ (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 68) zusammenschrumpfen, oder Personengruppen, die ursprünglich zur Kernbelegschaft gezählt wurden, finden mehr und mehr Eingang in Randbelegschaften, oder es kommt zu neuartigen Formen zwischenbetrieblicher Segmentation (vgl. Köhler/ Preisendörfer 1989: 170 f.).

Als Reaktion darauf wurde anhand empirischer Untersuchungen eine Neuakzentuierung und Neuformulierung der Idee vom dreigeteilten Arbeitsmarkt durch die Sfb 580-Forschergruppe um Köhler et al. (2004) unternommen. Der wesentliche Unterschied ihrer Konzeption besteht in einer Abkehr genuin humankapitaltheoretischer Überlegungen, sodass Qualifikationen nicht mehr übermäßige Bedeutung

zukommt, und in der Berücksichtigung von Gedanken, die aus sich Überlegungen der Neuen Institutionenökonomie bedienen (vgl. Baden/ Kober/ Schmidt 1996: 21 ff.). Insbesondere die Berücksichtigung von Institutionen erweist sich diesbezüglich als entscheidender Vorteil gegenüber den herkömmlichen Ansätzen, weil nun dezidiert auf die Antizipation gesellschaftlich-sozialer Begründungszusammenhänge, also auf soziologisch und psychologisch wirkende Mechanismen im betrieblichen Leistungserstellungsprozess Bezug genommen werden kann. Zudem wird hier der Blick wieder direkt auf den Einzelbetrieb und die Beschreibung seiner Wechselwirkungen mit der Umwelt gelenkt (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 50).

Die empirischen Befunde deuten auf nebeneinander existierende (und wahrscheinlich funktional äquivalente) geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme. Geschlossene Systeme entsprechen internen Arbeitsmärkten, offene und marktförmige Systeme bilden die betriebliche Basis von externen Teilarbeitsmärkten. Zusätzlich werden anhand von Erzeugungs- und Verwertungsmustern von Qualifikationen berufsfachliche, Jederperson- und tätigkeitsbasierte Qualifikationen unterschieden. Bis auf letzteren Qualifikationstyp handelt es sich dabei um die Begriffe aus den alten Segmentationsansätzen. Neu sind tätigkeitsbasierte Qualifikationen, die solche Tätigkeiten beschreiben, die zwar hohe Qualifikationen voraussetzen, diese aber nicht über formale berufliche Bildung erlangt, sondern eher angelernt werden. Sie sind nicht im humankapitaltheoretischen Sinne betriebspezifisch, in ihrer Anwendung also nicht auf Einzelbetriebe beschränkt. Stattdessen scheinen sie auf zwischenbetrieblichen Arbeitsmärkten ausgetauscht zu werden (vgl. a.a.O.: 51).

Die einzelnen Beschäftigungssysteme lassen sich anhand bestimmter Merkmale unterscheiden. Eines dieser Merkmale ist die Beschäftigungsdauer (und -perspektive) bzw. sind die Anteile der Beschäftigten mit kurz-, mittel- oder langfristigen Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von Arbeitsbereichen oder Allokationsräumen. Hinzu kommt die Berücksichtigung der Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, mit deren Hilfe Austrittspositionen und das Austauschvolumen dargestellt werden (vgl. a.a.O.: 53).

Entsprechend dieser Indikatoren zeichnen sich geschlossene Beschäftigungssysteme durch langfristige, offene durch mittelfristige und marktförmige durch kurzfristige Beschäftigungsdauern und -perspektiven aus (vgl. a.a.O.: 53).

Geschlossene Systeme sind dann völlig vom Markt abgeschottet, wenn sie nur langfristige, bis zur Rente dauernde Beschäftigungsverhältnisse aufweisen und es keine Eintrittspositionen gibt. Dies wäre der Extremfall des auf kurz oder lang sterbenden Betriebs mit völlig einheitlicher und daher unausgewogener Altersstruktur oder die „stinkige Familie“. Allerdings gehören zum geschlossenen System i.d.R. Einstiegspositionen, die geringere Qualifikationsanforderungen stellen, daher geringer entlohnt und geringer wertgeschätzt werden. Hier kommen vorwiegend tätigkeitsbasierte, aber auch die anderen Qualifikationen vor, wobei die geschlossenen Systeme mit berufsfachlichen und Jederperson-Qualifikationen eine eher

geringere Lohnspreizung und eher horizontale Mobilitätsmuster vorweisen (vgl. a.a.O.: 53 ff.).

Offene Beschäftigungssysteme enthalten im Allgemeinen vermehrt mittelfristige Beschäftigungsverhältnisse. Vorhandene Mobilitätsketten sind kurz und verlaufen mehr horizontal denn vertikal. Die Spreizung zwischen den Löhnen auf Einstiegspositionen und jenen auf Ausstiegspositionen ist vergleichsweise schwach ausgeprägt. An Qualifikationstypen finden sich hauptsächlich berufsfachliche und Jederperson-Qualifikationen, aber es existieren auch tätigkeitsbasierte Qualifikationen, die zudem in recht hohen externen Austauschverhältnissen zu finden sind. „Es handelt sich um nicht beruflich erzeugte und strukturierte, aber durchaus anspruchsvolle Qualifikationen, die häufig nach einer nicht einschlägigen allgemeinen, beruflichen oder akademischen Ausbildung im Rahmen inner- und überbetrieblicher Mobilitätsketten erworben werden“ (vgl. a.a.O.: 56). Hierzu gehören Quereinsteiger in die Softwarebranche oder auch Geistes- und Sozialwissenschaftler im Weiterbildungsbereich.

Interessanterweise lässt sich eine weitere Form offener Beschäftigungssysteme finden, in der produktive Arbeit mit formaler Qualifikation verbunden ist. „Hier arbeiten Nachwuchskräfte verschiedener Bildungsniveaus bei geringer Bezahlung, erwerben innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses einschlägige Qualifikationen und verlassen das System nach Abschluss der Qualifizierungsphase mit einem arbeitsmarktgängigen Zertifikat“ (a.a.O.: 55 f.). Hierbei handelt es sich nicht um Auszubildungsverhältnisse im eigentlichen Sinne, weil die Qualifizierten recht schnell nach der Qualifizierungsphase aus dem System hinaustreten, und zwar beinahe zwangsweise (wie etwa Praktikanten, Trainees). Wie die Erwerbsverläufe nach dieser Qualifizierungsphase aussehen, ist völlig offen, weil keine Beschränkung auf eine bestimmte Form von Beschäftigungssystemen vorliegt (vgl. a.a.O.: 57).

Schließlich zeichnen sich marktförmige Beschäftigungssysteme in erster Linie dadurch aus, dass vorwiegend atypische Arbeitsverträge zur kurzzeitigen Bindung von Arbeitnehmern geschlossen werden. Qualifizierungsprozesse beschränken sich auf das Anlernen der notwendigen Fähig- und Fertigkeiten. Daher ist eine kostengünstige Rekrutierung vom externen Markt sinnvoll und möglich. Allerdings besagt das Fehlen genuiner betrieblicher Investitionen in die Ausbildung von Humankapital nicht, dass das Qualifikationsniveau zwangsläufig niedrig ist, sondern nur, dass sich der Betrieb die eventuell anfallenden Investitionskosten spart. Somit treten alle drei Qualifizierungstypen auf. Als Beispiele wären diesbezüglich Betriebe aus der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung zu nennen. Aber auch im wissenschaftlichen bzw. im Weiterbildungsbereich lassen sich Beispiele finden, die im Grunde genommen auch sämtliche Formen der Projektarbeit umfassen. Der Grund für die Installation eines solchen Beschäftigungssystems in einem Betrieb könnte der Wunsch nach einem Puffer gegen Schwankungen und nach einem Schutz der Belegschaft im geschlossenen System sein.

Insgesamt bleibt die Konzeption der Beschäftigungssysteme bezüglich der Qualifikationstypen vergleichsweise offen, trägt damit aber den empirischen Befunden Rechnung, die nahe legen, dass höhere Qualifikationen nicht mehr standardmäßig

mit langfristiger und numerisch eher unflexibler Beschäftigung in Verbindung stehen müssen, und zwar genauso wenig, wie geringere oder Anlernqualifikationen beinahe zwangsläufig mit hoher Beschäftigungsinstabilität verknüpft sein müssen.

Es sollte bedacht werden, dass sich die Beschäftigungssysteme in ihrer heutigen Form erst in den letzten gut 15 Jahren herausgebildet haben und es sich um höchst dynamische Systeme handelt, die ihr Aussehen nicht zuletzt den Marktgegebenheiten schulden. Daher wäre es eine nachvollziehbare Folge, wenn sich beispielsweise die quantitative Schrumpfung geschlossener Systeme aus individuellen Entscheidungen über Ruhestandsübergänge ergeben hätte, womit derartiges Arbeitnehmerverhalten durchaus unmittelbar zum Aufbau marktförmiger Systeme beigetragen hätte (allerdings ohne dies zu beabsichtigen). Bringt man diese zusammen mit weiter oben angeführten Überlegungen zur Dauer der Etablierung von Arbeitnehmern in geschlossenen Systemen, scheinen die Beschäftigungssysteme insgesamt auch ein Ausdruck des strukturellen Wandels zu sein, der nicht auf einen sektoralen Wandel beschränkt bleibt, sondern eher in Verbindung mit einem gesellschaftlich-sozial(staatliche)n Wandel bzw. mit einer Neuausrichtung der Beziehung zwischen Arbeits- und Lebenswelt zu sehen ist.

In diesem Sinne wird anhand der innerbetrieblichen Segmentierung deutlich, dass die Arbeitsplatzanforderungen hauptsächlich aufgrund des je spezifischen Bedarfs an Leistung und damit an Qualifikation bestimmen, welche Entlohnungsstrategien und Allokationsräume von den Betrieben genutzt werden, um diesen Anforderungen unter wirtschaftlichem Kalkül gerecht zu werden. Diese von den Arbeitsplätzen abhängige Konstellation führt zur Ausprägung von Segmentationslinien und in der Folge zu Beschäftigungssystemen. Allerdings wird das Aussehen entsprechender Beschäftigungsverhältnisse nicht nur von Qualifikation, Gratifikation und Allokation bestimmt, sondern richtet sich ebenso nach den drei Bezugsproblemen betrieblicher Beschäftigungssysteme. Angelehnt an die drei Schlüsselemente der Transaktionskostentheorie: beschränkte Rationalität, Opportunismus und Spezifität (vgl. Baden/ Kober/ Schmidt 1996: 17), die ebenfalls dem bilateralen Monopol der Arbeitsbeziehung geschuldet sind, führt die Unsicherheit über die ausreichende Höhe und die zeitliche sowie räumliche Konstanz des im Betrieb vorhandenen Leistungsniveaus zu je nach Beschäftigungssystem variierenden Ausprägungen entsprechender Bezugsprobleme: Zunächst besteht Unsicherheit darüber, ob der Einsatz ausreichend qualifizierter Arbeitnehmer zu möglichst geringen Kosten gesichert werden kann. Dieses Problem kann als Verfügbarkeitsproblem beschrieben werden. Hinzu kommt das Leistungsproblem, das betriebliche Kontrollkosten und -möglichkeiten sowie mögliche Kosten aus Legitimitätsproblemen der betrieblichen Personalpolitik in Bezug auf die Leistungsentfaltung der Beschäftigten umfasst. Drittens kommt es je Beschäftigungssystem zu einem unterschiedlich stark ausgeprägten Diskontinuitätsproblem, das von Marktschwankungen (Güter-, Produktmarkt, Arbeitsmarkt) erzeugt wird und seinerseits Personalprobleme hervorruft. „Die den drei Bezugsproblemen zugeordneten situativen Variablen werden von den personalverantwortlichen Akteuren nach den Zielen (Verfügbarkeit von Humankapital bei geringen Kosten) und unter Rückgriff auf Präferenzen (z.B. sozialmoralische Normen) und

Handlungsroutinen der Personalpolitik (etablierte Policies für verschiedene Arbeitsplatzbereiche und Arbeitskräftegruppen) bewertet und Entscheidungen bzw. Nicht-Entscheidungen umgesetzt“ (Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 61).

Schließlich muss bedacht werden, dass die vorgestellten Beschäftigungssysteme noch nicht vollständig und umfassend beschrieben sind, da bislang stets arbeitgeberseitige Handlungs- und Entscheidungsgrundlagen und -muster konzeptionell erfasst wurden. Insbesondere solche Angaben, die das Arbeitnehmerverhalten in den Systemen beschreiben helfen, bereichern die Systematik enorm, da sie die Reaktionen auf betriebliche Personalmaßnahmen darstellen. So können beispielsweise Aussagen über Ergebnisse von Rückkopplungsmechanismen sowie Erfolge von Aushandlungsprozessen auf Nachfrage- und Angebotsseite analysiert werden, was wiederum der Beschreibung des Betriebs als soziales Bezugs- und Beschäftigungssystem zuträglich ist.

Weiterführende empirische Untersuchungen haben gezeigt, dass Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von mehr als 10 Jahren hauptsächlich in älteren Produktionsbetrieben zu finden sind. Außerdem handelt es sich um eigenständige Betriebe, die eher kleiner sind. Auffällig ist, dass diese Betriebe einen Betriebsrat vorweisen können und weniger innovieren oder die Organisation umgestalten. Da hier eine allgemein hohe Seniorität vorherrscht, verwundert es dagegen nicht, dass ein vergleichsweise höherer Anteil älterer Arbeitnehmer zu finden ist (vgl. Struck/ Schröder 2005: 16).

Aber auch hier lässt sich in Bezug auf die Arbeitszeit nicht entscheiden, wie sie analytisch mit der Beschäftigungsdauer verknüpft werden kann. Dies wird hinsichtlich der noch näher zu beschreibenden Arbeitszeitsysteme sogar erschwert, weil die Abhängigkeit der Dauer der Arbeitszeit von der Qualifikation nicht mehr einem einzelnen Beschäftigungssystem zugeordnet werden kann, wenn die Qualifikationen selbst über die einzelnen Systeme streuen. Hier deutet sich an, dass eine systematische Verknüpfung der Arbeitszeit mit der Beschäftigungsstabilität scheinbar nicht über diese neuen System- oder Segmentationslinien vorgenommen werden kann. In Bezug auf die betriebszentrierte Segmentation mit internen Arbeitsmärkten wäre dies möglich gewesen, obwohl auch hier die Arbeitszeit vermutlich von der Zugehörigkeit der Arbeitsplätze zu den Hierarchieebenen abhängt. Jedoch würde das bedeuten, der mögliche Zusammenhang ergibt sich innerhalb der Segmente. Dies wiederum lässt sich auch auf die Beschäftigungssysteme umlegen. Die empirischen Daten, die für eine systeminterne Arbeitszeitzuordnung benötigt werden, sind allerdings nicht verfügbar, und so kann nur vermutet werden, dass innerhalb eines jeden Beschäftigungssystems verschiedene Arbeitszeitsysteme nebeneinander vorkommen.⁶¹

Dennoch lassen sich für Beschäftigungssysteme und enger: für interne Märkte und geschlossene Systeme Überlegungen anstellen, wie zum Beispiel die Arbeitnehmerbindung unter externem Anpassungsdruck über Arbeitszeitveränderungen gestärkt werden kann. Die Möglichkeit der internen Flexibilisierung über Arbeitszeitmuster

61. Was wiederum auch von der Betriebsgröße abhängig sein dürfte.

sollte in solchen Segmenten stärker genutzt werden, die ohnehin auf Schließung ausgelegt sind. Im Gegenzug für die damit einhergehende, auch künftige Beschäftigungsstabilität könnten Arbeitnehmer Abstriche z.B. in Bezug auf ihre Zeitpräferenzen hinnehmen. Es wäre sogar mit relativ hoher Sicherheit davon auszugehen, dass gerade in den genannten Segmenten eine interne Flexibilisierungsstrategie den Vorzug vor einer extern-numerischen bekommt, um Humankapitalinvestitionen zu sichern und das Betriebsklima aufrechtzuerhalten.⁶² Hiermit würden sich Personalstrategien decken, die auf lebenslange innerbetriebliche Karrieren ausgelegt sind und die Belegschaften vor Beschäftigungsverlust schützen.

5.2 Zur Suche und zum Matching

In einigen Arbeiten zur Beschäftigungsstabilität wird die theoretische Untersuchung in Form einer Auseinandersetzung mit Such- und Matching-Ansatz vorgenommen. Dieses Vorgehen hat zweifellos seinen Vorzug:

„The job matching theory originally proposed by Jovanovic (1979) quickly became the benchmark model for worker turnover in labor economics, and the inspiration for a vast body of applied microeconomic research. the worker-firm match is modelled as an experience good, whose characteristics are initially uncertain, and are gradually revealed over time by output performance. Optimal inference and the resulting selection of matches provide a natural explanation for a wide range of robust empirical correlations: positive between worker tenure and wage (Topel (1991)), initially positive and soon negative between turnover and the hazard rate of separation (Farber 1994)), negative between tenure or wage and the propensity to search on the job (Pissarides and Wadsworth (1994))“ (Moscarini 2005: 481 f.).

In diesen Anätzen wird die Dominanz des Lohnes zunächst durch Suchanstrengungen und Vorstellungen über die Mindestausstattung von Arbeitsplätzen gebrochen (vgl. Kölling 2003: 123). Das heißt auch, die Produktivität wird vom Lohn abgekoppelt und kann nicht einfach beobachtet⁶³ werden. Wesentlich sind daher unvollkommene Informationen und Informationsasymmetrien. Diese beziehen sich nicht ausschließlich auf Lohn und Produktivität, sondern ebenso auf die Arbeitsplätze selbst, auf aktuelle und zukünftige Arbeitgeber und auch auf Märkte (vgl. Schasse 1991: 29).

Die Suchtheorie benennt die Stationen, die bei einer Arbeitsplatzsuche unter verschiedenen Beschränkungen durchlaufen werden, sowie die Bedingungen, unter denen eine Suche zu unterschiedlichen Ergebnissen führt. Grundlegend bedarf es Zeit für die Suche nach einem Arbeitsplatz⁶⁴, insbesondere, wenn dieser bestimmte Voraussetzungen wie einen angemessenen Lohn erfüllen soll.⁶⁵ Die sich anschließende

62. Die Frage wäre, wie lange sich solche Arbeitsmärkte dem Wandel noch vollständig widersetzen können, bis auch sie sich tiefgreifenderen organisatorischen Änderungen und auch extern-numerischer Flexibilität auseinandersetzen müssen (vgl. DiPrete/ McManus 1996).

63. Hauptsächlich vom Arbeitnehmer.

64. Deswegen kann die Arbeitslosenquote niemals Null sein, weil es immer zumindest Sucharbeitslosigkeit geben wird (vgl. Rogerson/ Shimer/ Wright 2005: 983).

Frage bezieht sich darauf, wie eigentlich Arbeit Suchende mit Arbeitsplatzanbietern zusammenkommen. Diese lässt sich zerlegen und man kann fragen, ob die Suche zufällig ist, sodass es für jeden Arbeitslosen gleich wahrscheinlich ist, die offenen Stellen zu erkennen, oder ist sie direkt bzw. systematisch, weil Betriebe mit bestimmten Lohnangeboten gezielt eine Gruppe Arbeitsloser ansprechen (vgl. Rogerson/ Shimer/ Wright 2005: 960).⁶⁶

Anders formuliert, kennt ein Arbeitsloser im ersten Fall eine Reihe von Betrieben, ist sich jedoch über deren Jobangebote nicht sicher. Weil es zu zeit- und geldaufwendig wäre, bei jedem Betrieb nachzufragen, ob eine für ihn passende Stelle vorhanden ist, wählt er zufällig Betriebe aus und erkundigt sich. Somit erhält er nicht nur Kontakt und erhöht die Möglichkeit einer offenen Stelle, sondern gewinnt zugleich Informationen über das betriebspezifische Lohnangebot. Er wird dann das Angebot annehmen, das mindestens seinem Akzeptanzlohn⁶⁷ entspricht.⁶⁸ Sind jedoch wichtige Informationen, insbesondere über angebotene Löhne, bekannt, wird ein Arbeitsloser systematisch die Betriebe auswählen, die zu seinem Akzeptanzlohn passen, wobei dieser Akzeptanzlohn wiederum von betrieblichen Lohnangeboten abhängig ist. Er wird sogar bereit sein, für Informationen zu bezahlen, um eine systematische statt einer zufälligen Suche vorzunehmen (vgl. Salop 1973; Kahn/ Low 1988).

So systematisch die Suche auch sein mag, ob überhaupt und wenn ja: welche gewünschte Arbeitsstelle tatsächlich besetzt werden kann, wird nicht nur vom angebotenen oder gewünschten Lohn, sondern auch von Glück⁶⁹ abhängen (vgl. Rogerson/ Shimer/ Wright 2005).

Offensichtlich haben das Suchverhalten und speziell die Suchintensität, die Akzeptanz oder Ablehnung von Jobangeboten sowie die Erträge aus einer Arbeitslosenunterstützung⁷⁰ zumindest einen Einfluss auf die Arbeitslosigkeitsdauer. Es kann gelten, dass mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer der Akzeptanzlohn sinkt, sodass die Wahrscheinlichkeit zunimmt, einen Arbeitsplatz zu finden.⁷¹ Das liegt daran, dass ein Arbeitnehmer zuerst die Betriebe mit höheren Lohnangeboten aufsucht. Ist er dort erfolglos, geht er die Betriebe der Reihe nach durch und würde im letzten

65. Nicht überraschend ist dann, dass es natürlich auch Zeit bedarf, bis ein Betrieb offene Stellen besetzt hat.

66. Kahn/ Low (1988) haben gezeigt, dass sich Arbeitslose dann für eine zufällige Suche entscheiden, wenn über einzelne Betriebe allgemein weniger Informationen verfügbar sind oder sie z.B. weniger von einer Arbeitslosenunterstützung abgesichert sind.

67. In diesem Kontext meist als „Reservationslohn“ bezeichnet. Die Frage nach der Relevanz dieses Reservationslohnes, insbesondere in stark kontrahierenden Arbeitsmärkten z.B. für gering qualifizierte, dürfte sich nach dem Niveau der sozialen Sicherung richten. Eine Möglichkeit bestünde allerdings auch darin, dass Arbeitslosigkeit zur Annahme jedes betrieblichen Lohnangebots zwingt, und zwar auch während der Beschäftigung wie im Fall ostdeutscher Betriebe, deren Mitarbeiter auch dann noch eine hohe Betriebsbindung zeigen, wenn der Lohn gesenkt wird (vgl. Grotheer et al. 2004: 128).

68. „The job seeker travels around the labor market, sampling a firm here and a firm there and consequently, unless new information causes a change in his expectations, never changing his level of acceptance“ (Salop 1973: 191).

69. „Glück“ meint hier, dass Arbeit Suchende mit nahezu identischen Charakteristika in Arbeitsstellen mit unterschiedlich hoch ausfallenden Löhnen einmünden können.

70. „Arbeitslosigkeitsunterstützung“ dient hier als Platzhalter und kann z.B. mit Freizeitnutzen gleich gesetzt werden.

71. Anders lässt sich dies folgendermaßen formulieren: Mit einer zunehmenden Arbeitslosigkeitsunterstützung steigt der Reservationslohn, mehr Jobangebote fallen nun unter diesen und werden abgelehnt. Dadurch sinkt aber die Chance (die Hazardrate), den Zustand der Arbeitslosigkeit zu verlassen, sodass die Arbeitslosigkeitsdauer zunimmt (vgl. Rogerson/ Shimer/ Wright 2005: 964). Schasse (1991: 31) stellt eine weitere Variante einer Formulierung vor.

Betrieb das niedrigste Lohnangebot vorfinden.⁷² Interessanterweise ist jedoch der erwartete Lohn nicht das einzige Kriterium, sondern auch die erwartbare Entlassungswahrscheinlichkeit im neuen Job sowie auch die erwartete Übereinstimmung der gewünschten mit der tatsächlichen Arbeitszeit spielen eine Rolle (vgl. Salop 1973).

Die Beendigung eines solchermaßen suchend entstandenen Arbeitsverhältnisses kann aus Sicht des Arbeitnehmers endogen (z.B. Kündigung und Betriebswechsel) oder exogen (z.B. Entlassung und Arbeitslosigkeit) erfolgen. In diesem letzteren Fall besteht demnach ein exogenes Entlassungsrisiko. Wenn der Lohn konstant und der Reservationslohn während Beschäftigung und Arbeitslosigkeit stets auf dem gleichen Niveau bleibt und beiderseits identisch ist, ist der Arbeitnehmer beinahe indifferent gegenüber der Entlassung und eine Phase der Arbeitslosigkeit folgt einer Beschäftigungsphase folgt einer Arbeitslosigkeitsphase und so fort. Steigt jedoch der Lohn während der Beschäftigung, ist dieser Übergang endogenisiert, weil mit jeder Lohnsteigerung eine Differenz zum Reservationslohn entsteht. Fällt diese positiv aus, ist also der erhaltene Lohn größer als der Reservationslohn, kommt es zumindest nicht zu einer Kündigung wie im entgegengesetzten Fall, bei dem Arbeitslosigkeit bevorzugt würde.⁷³ Daraus folgt die beobachtbare, mit steigendem Lohn sinkende Austrittswahrscheinlichkeit. Kommt hierzu noch eine Suche on-the-job, müssen die anfallenden Suchkosten berücksichtigt werden (vgl. Rogerson/ Shimer/ Wright 2005: 964 f.). Der in einem anderen Betrieb beobachtbare und künftig erwartbare Lohn wird samt des Stellenangebots nur dann angenommen werden, wenn sich über die Erträge auch die Suchkosten amortisieren. Ein Arbeitsplatzwechsel hängt also wieder von der Höhe des Reservationslohns ab, der nun die Suchkosten enthält. Arbeitnehmer, die bereits eine Reihe von Lohnsteigerungen im Betrieb erfahren haben, werden einen höheren Reservationslohn ansetzen müssen als andere, hauptsächlich jüngere Arbeitnehmer mit geringerer Seniorität. Somit bestehen für erstere relativ geringere Alternativen zum derzeitigen Job und es ist wahrscheinlicher, dass er nicht kündigt. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer, zunehmender Berufserfahrung, zunehmendem Alter und steigendem Lohn sinkt demnach die Kündigungswahrscheinlichkeit (vgl. Schasse 1991: 32).

Ob empirisch eine Kündigung als Ende einer Suche stattfindet hängt von weiteren Faktoren wie der (externen) Gelegenheitsstruktur von *push*- und *pull*-Faktoren (vgl. Grotheer et al. 204: 147) sowie auch von Mobilitätskosten und Entlassungswahrscheinlichkeiten, also Arbeitsplatzsicherheit ab (vgl. Schasse 1991: 33). Schließlich besitzen auch die Arbeitsbedingungen auf dem neuen Arbeitsplatz eine nicht zu unterschätzende Bedeutung und können die Suche verstärken oder hemmen. Insbesondere Arbeitszeiten könnten dann in die Beurteilung von Arbeitsplatzangeboten eingehen, werden jedoch nicht ausdrücklich diskutiert. Immerhin, der Freizeitnutzen als solcher bleibt auch in Bezug auf die potenziell neue Arbeitsstelle erhalten und bestimmt auch die Einschätzung gegenüber einer möglicherweise geänderten

72. Dieser letzte Betrieb stand von Anfang an ganz unten auf der „Suchliste“. Diese Liste ist umso länger, je niedriger die Informationssuchkosten sind (vgl. Schasse 1991: 31).

73. Die freiwillige Arbeitslosigkeit hat ihren Ursprung also genau genommen nicht in einer Suche, sondern in Abwägungsentscheidungen zwischen erhaltenem Lohn und Freizeitnutzen oder Arbeitslosigkeitsunterstützung.

Arbeitszeitsituation. Dass die Arbeitszeit außen vor bleibt, könnte daran liegen, dass nicht so recht klar ist, ob sie als nichtmonetärer Faktor als *inspection good* oder *experience good* (vgl. a.a.O.: 36) einzuschätzen ist. Da der Lohn beobachtet, meist jedoch als Zeitlohn gezahlt wird und einem Suchenden bekannt sein sollte, wie viel Lohn je Tag, Woche oder Monat erzielt werden kann, könnte zumindest auf die Arbeitszeit geschlossen werden. Zudem sollte insbesondere unter dem Dach der deutschen industriellen Beziehungen der Arbeitszeit bei der Arbeitsplatzbewertung eine vergleichsweise hohe Bedeutung zukommen. Womöglich haben wir es auch hier wieder implizit mit der Normarbeitszeit zu tun, von der stillschweigend vorausgesetzt wird, dass sie bekannt und zu erfüllen ist.

Sollte die Arbeitszeit erst nach dem Arbeitsplatzwechsel beobachtbar sein und zu einer niedrigeren Arbeitsproduktivität führen, ist dieser neu entstandene Arbeitsplatzmatch demnach inadäquat. Die Folge wäre z.B. die neuerliche Suche nach einem Arbeitsplatz, insofern bessere Alternativen vorhanden sind. Nach der Matchingtheorie resultiert die beobachtbare, sich als Differenz aus Erwartung und „Messung“ ergebende Produktivitätsdifferenz nicht aus einer irgendwie „schlechteren“ Konstitution des Arbeitnehmers, sondern lediglich aus dem Sachverhalt, dass scheinbar versucht wurde, Inkompatibilitäten auf einem Arbeitsplatz zusammen zu bringen (vgl. a.a.O.: 40).⁷⁴

Je besser die Matchqualität ausfällt, desto geringer ist die Kündigungswahrscheinlichkeit, weil es unwahrscheinlich ist, dass woanders ein besserer Match hergestellt werden kann; desto geringer ist auch das Entlassungsrisiko, weil für den Betrieb die Erträge aus einem funktionierenden Match am höchsten sind und das Risiko, bei einer Neubesetzung einen weniger guten Match zu erreichen, ist relativ höher. „Damit ist die Bedingung erfüllt, dass ein langfristiges Beschäftigungsverhältnis nur dann zustandekommt, wenn *beide* Parteien dieses präferieren: Je besser die Qualität des Matching, desto länger ist die erwartete Dauer der Betriebszugehörigkeit“ (a.a.O.: 41).

Die Informationsasymmetrien, auch über die eigene Produktivität seitens des Arbeitnehmers, sind damit jedoch nicht unbedeutend geworden, denn bevor ein Match überhaupt ausreichend beurteilt werden kann, müssen die zugrunde liegenden Leistungsparameter gemessen werden können. Hierfür sind wiederum Screening-Instrumente (inklusive Kosten) und Beobachtung während der Tätigkeit (Erfahrung on-the-job) probate Mittel der Informationsbeschaffung. Bei letzterem steigt zunächst die Beendigungswahrscheinlichkeit, weil erst mit zunehmender Erfahrung die schlechten Matches nach und nach aussortiert werden (beidseitig) und mit zunehmender Beschäftigungsdauer sich die übrigen bleibenden Matches als funktionierende herausstellen. Auch hier ergibt sich zum Schluss wieder der negative Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Beendigungsrisiko, wobei dieser für ältere Arbeitnehmer noch stärker negativ ausfällt, weil sie aufgrund ihrer künftig erwartbaren Einkommen in Relation zu den in kürzerer (Lebens-)Zeit zu

74. Es wird unterstellt, dass individuelle Arbeitsverträge vorliegen, in denen der Lohn in Abhängigkeit der Produktivität festgelegt ist: Je erfolgreicher der Match, desto höher der Lohn (vgl. Schasse 1991: 40).

amortisierenden Mobilitätskosten ein höheres Lohnangebot als Jüngere abwarten müssen und weniger wahrscheinlich kündigen (vgl. a.a.O.: 43).⁷⁵

Informationen über die ex ante Produktivität mittels des Aufbaus von Erfahrung on-the-job dürfte sich um so schwieriger gestalten, je komplexer die Arbeitsplatzanforderungen sind. Allerdings dürfte es dagegen ebenso davon abhängen, welche Erfahrungen im Vorfeld gesammelt wurden. Von Bedeutung sind dann Berufserfahrung, aber auch die betriebliche Erfahrung, deren Berücksichtigung in den Stellenbesetzungsprozess bereits eingeflossen sein sollte. Das heißt, Stellenangebote für Vorgesetztenpositionen wird ein Betrieb i.d.R. nicht an Arbeitnehmer richten bzw. senden, welche direkt aus der Berufsausbildung oder Hochschule kommen. Da Berufserfahrung eine Funktion aus Alter, Zeit und vorgängiger Erwerbsepisoden ist, dürfte sie bei älteren Arbeitnehmern mit entsprechender Erwerbsbiographie stärker ausgeprägt sein, was wiederum das „Erfahrungen sammeln on-the-job“ verkürzen kann. Auf der anderen Seite haben Jüngere das Problem, selbst noch nicht ausreichend über die eigene Leistungsfähigkeit informiert zu sein und Erfahrungen sammeln zu müssen. Dies wird dann als Argument genutzt, um „job-shopping“ zu erklären (vgl. a.a.O.: 45).

Hierbei gilt außerdem, dass bei einer höheren Schulbildung angenommen wird, die Lernfähigkeit gegenüber der eigenen Leistungsentfaltung ist höher als bei einer geringeren. Daraus lässt sich für jüngere Arbeitnehmer eine geringere Beendigungswahrscheinlichkeit schließen, wenn die Schulbildung höher ist.

Alles in allem stellen sich so in Ansätzen einige Argumente auch mit Bezug zum Matching dar. Jedoch auch hier spielen Aspekte der Arbeitszeit keine Rolle, weil sie in Form der Normarbeitszeit womöglich wieder implizit als Kriterium für die Beurteilung der Matchqualität herangezogen wird. Was wäre aber, wenn nicht der Befund für Überraschung sorgt, dass es möglich ist, ein mit zunehmendem Lohn steigendes Entlassungsrisiko zu beobachten (vgl. a.a.O.: 48), sondern eine mit zunehmender Beschäftigungsdauer sinkende Arbeitszeit, aus der dann ein erhöhtes Entlassungsrisiko folgt?

Die Arbeitszeit ließe sich in die Such- und Matchingtheorie einfügen, indem sie die Stelle des Reservationslohnes einnimmt und so als Auslöser von Suche on-the-job wirkt oder als Bestandteil der zu erreichenden Leistungsfähigkeit auf das Entlassungsrisiko Einfluss nimmt. Jedoch ist diese Vorstellung recht willkürlich, denn für jeden weiteren Aspekt, der in irgendeiner Weise die Arbeitsplatzbedingungen beschreibt, könnte dies im Grunde genommen ebenso gelten. Am schwierigsten wird es jedoch, wenn versucht werden würde, die Arbeitszeit unter Annahmen der Such- und Matchingtheorie in empirische Betrachtungsweisen zu überführen. Hierzu müssten enorm viele Informationen vorhanden sein, die wie im Falle der Arbeitnehmerpräferenzen zunächst nur schwer zu beschaffen und darüber hinaus auch nur unter sehr komplexen Annahmen auszuwerten sind.

75. Hierbei spielt dann ebenso eine Rolle, ob betriebspezifisches Humankapital akkumuliert wird und in welchem Umfang dies geschieht. Interessanterweise aber nicht nur aus Kosten- bzw. Lohngründen, sondern einfach deshalb, weil die Suche nach einem Alternativjob Zeit kostet, die jedoch teilweise in den Aufbau des Humankapitals investiert werden muss (vgl. Schasse 1991: 44; Rogerson/ Shimer/ Wright 2005: 983).

Hinsichtlich der betrieblichen Bezugsprobleme scheinen sich aus der Such- und Matchingtheorie Hinweise auf Lösungsansätze für das Verfügbarkeits- und das Transformationsproblem zu ergeben. Weil ein höheres Lohnangebot seitens der Betriebe auf eher längerfristige Arbeitsverträge hinweisen kann, sollten die Arbeitnehmer mit den entsprechenden Wünschen, d.h. Reservationslöhnen, ihre Suche nach solchen Arbeitsplätzen systematisch ausdehnen bzw. intensivieren. Für Arbeitsplätze, deren Aufgabengestaltung komplexer ist und längere Zeit zum „Erfahrung sammeln on-the-job“ benötigt, sollte gleiches gelten. Bei letzteren sollte es sich im Wesentlichen um solche Arbeitsplätze handeln, die für die verstärkt in betriebspezifisches Kapital zu investieren ist. Der Betrieb kann ein Leistungsproblem eindämpfen, indem er die entsprechenden Arbeitnehmer beispielsweise in Form eines mit der Beschäftigungsdauer steigenden Lohnniveaus fördert. Auf diese Weise erhält er zugleich eine gewissen Handhabe, um gegen externe Arbeitsplatzangebote zu bieten und Suchaktivitäten des Arbeitnehmers on-the-job einzuschränken. Ein gleicher Effekt würde sich ergeben, wenn die Zeitinvestitionen für die Akkumulation zusätzlichen Humankapitals nicht unerheblich sind.

6 Arbeitszeit, Flexibilisierung, Arbeitszeitsysteme und Kernthesen

6.1 Einfache Veränderungen der Dauer der Arbeitszeit und Kernthese

Weil die Arbeitszeit selbst in den vorangegangenen Abschnitten mit Bezug zur Beschäftigungsstabilität nur anfangs als Normarbeitszeit explizit genannt wurde, unser Ziel jedoch darin besteht, eine direkte Verbindung der Arbeitszeit mit der Beschäftigungsdauer herzustellen, werden im Folgenden einige Ausführungen zur Arbeitszeit und deren Flexibilisierung vorgestellt. Im Ergebnis dieser Besprechung wird sich zeigen, dass sich das Postulat von Arbeitszeitsystemen anbietet, mit denen Beschäftigungsstabilität direkt empirisch untersucht werden kann.

Die hier präsentierten Überlegungen zur Arbeitszeit beziehen sich grundlegend auf zwei Arbeiten aus vergangenen Jahren: In Bellmann/ Gewiese (2003) wurden verschiedenste Arbeitszeitformen auf betrieblicher Ebene empirisch untersucht und anhand von theoretischen Überlegungen ein erster Versuch der Systematisierung intern-flexibler Strategien unter Berücksichtigung flexibler Arbeitszeitmuster unternommen. Eine weitere Arbeit zum Thema von Bellmann/ Gewiese (2004) befasst sich dagegen eingehender mit der Einführung flexibler Arbeitszeitmuster via Arbeitszeitkonten und gibt zugleich einen Überblick über die theoretisch wichtigen versicherungstheoretischen und komplementärstrategischen Argumente mit Blick zur Beschäftigungsstabilität, die auch im Vorliegenden von Interesse sind.

Unter der Annahme, dass es möglich ist mit Hilfe von Arbeitszeitregelungen die drei betrieblichen Bezugsprobleme, so sie denn relevant sind⁷⁶, in den Griff zu bekommen, wird eine Argumentation vorgestellt, nach der die Lösung der Bezugsprobleme zu Beschäftigungsstabilität führen kann.

Die in der wissenschaftlichen, in diesem Fall neoklassischen Diskussion um die Arbeitszeit vorherrschende Ansicht richtet sich nach dem „*workers-hours-demand*“-Modell. Da es sich um ein Nachfragemodell handelt, ist die Arbeitsangebotsseite zunächst einmal außen vor, was bei dem, „*hedonic wage-hours*“-Modell nicht der Fall ist.⁷⁷ Das Nachfragemodell beruht auf Überlegungen zu Beschäftigungsfixkosten in einer Produktionsfunktion, sodass „... changes in factor prices and/ or standard weekly hours may cause the firm to undertake marginal changes in its employment stock and its average hours per worker“ (Hart 2004: 2).

Das *hedonic wage-hours*-Modell beruht auf einer gegenseitigen Absprache über die gewünschten Arbeitszeiten (vgl. ebd.). Da solche Absprachen insbesondere mit Betriebsdaten oder auch mit den im Vorliegenden verwendeten LIAB-Daten nicht abgebildet werden können, beziehen wir unsere Argumentation ausschließlich auf das *workers-hours demand*-Modell. Zum einen lässt sich das auch damit begründen, dass die wissenschaftlichen, politischen und öffentlichen Debatten hauptsächlich um dieses kreisen, andererseits gehen damit sicherlich wichtige Einsichten in das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage gerade in Hinsicht auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder einer Beschleunigung des sozialen Wandels oder des lebensweltlichen Alltags verloren.

Nicht erst seit Nickell (1978) herausgestellt hat, dass signifikant auftretende Kosten der Beschäftigungsanpassung⁷⁸ den zyklischen Verlauf der Arbeitsnachfrage bestimmen, sind Beschäftigungskosten zu einem viel beachteten Forschungsgegenstand geworden.

Abgesehen von der Unterteilung der Anpassungskosten in Kosten für eine Brutto- und eine Nettobeschäftigungsänderung (vgl. Hamermesh 1995), lassen sich die Beschäftigungskosten weiter differenzieren. Gerlach/ Hübler (1987: 293) geben einen recht ausführlichen Überblick über die Kostenarten. So lassen sich die Beschäftigungskosten in Lohnkosten und Personalnebenkosten gliedern und letztere wiederum in variable und quasi-fixe Personalnebenkosten. Die uns interessierenden Personalnebenkosten sind die variablen, die lediglich mit der Arbeitszeit jedoch nicht mit der Zahl der Beschäftigten variieren. Letztere fallen dagegen je Belegschaftsstärke in stets festgelegter Höhe an. Sie werden deswegen auch quasi-fix genannt, weil eine Änderung der Belegschaftsstärke das Niveau dieser Fixkosten beeinflusst. Zu ihnen zählen Selektionsinvestitionen (Informations-, Such-, Einstellungskosten), Verbesserungsinvestitionen (Monitoringkosten, Motivations-, Anreizinvestitionen) und schließlich auch Protektionsinvestitionen, die von

76. Insbesondere segmentationstheoretische Überlegungen zeigen, dass die Bezugsprobleme je Teilarbeitsmarkt entweder verschieden behandelt werden oder nur teilweise oder nicht relevant sind (vgl. z.B. für eine Übersicht in Bezug auf Beschäftigungssysteme Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 61).

77. Hiermit wären sozusagen ein nachfrageseitiges und ein gemischtes Modell genannt. Interessanterweise argumentieren reine Angebotsmodelle dann meist genau entgegengesetzt zum Nachfragemodell: „Labor supply models typically assume that a worker receives a fixed wage offer and chooses the number of hours to work given that wage. However, the wage offered to workers may be determined by the number of hours worked by an employee“ (Aaronson/ French 2004: 330).

78. „They clearly accentuate labour hoarding though they may lead to a decrease in average employment over the cycle, in particular by lowering employment in the boom and providing additional encouragement to firms to leave themselves short of capacity during this period. These are clearly undesirable consequences which lead one to doubt the wisdom of not compensating firms for the costs of employment protection“ (Nickell 1978: 339).

Betrieben vorgenommen werden, um die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter zu verlängern.

Da, wie gesehen, die Anpassungskosten fix sind, ist es für die Betriebe kostengünstiger, im Anpassungsfall jene Strategie zu wählen, von der die quasi-fixen Kosten der Beschäftigung nicht tangiert werden. Geht man davon aus, dass der Faktor Arbeit in der Produktionsfunktion separierbar ist, lassen sich die fixen auch hier, d.h. nicht nur analytisch, sondern faktisch von den variablen Kosten trennen. Die Nachfrage nach Arbeit wird somit in die Nachfrage nach Arbeitszeit „zerstückelt“ und umformuliert (vgl. z.B. Hamermesh 1988: 22 f.; Hart/ Moutos 1995: 21).

Die Möglichkeit der Separation stellt den Ausgangspunkt für die Debatten um die Arbeitszeitverkürzung dar, wie sie seit ihrem mehr oder minder ersten Auftritt in der breiteren Öffentlichkeit in den 1950er Jahren (vgl. Schank 2003a: 18) unter dem Begriff des „work-sharing“ geführt wurde (vgl. hierzu auch Hunt 1999).

Damalige Bemühungen um Arbeitszeitverkürzungen waren angesichts der entspannteren Wirtschaftslage aufgrund der noch anhaltenden Nachkriegsentwicklung zwar möglich geworden, doch verständlich sind sie für sich genommen aus heutiger Sicht nicht unbedingt, wenn man die wirtschaftliche Nachkriegsentwicklung, den gestiegenen Wohlstand, den technologischen Fortschritt und auch den steigenden Freizeitnutzen unberücksichtigt lässt.

Wenn man so möchte, kann man die Entwicklung der Arbeitszeitverkürzung in den letzten 50 Jahren bis zum Jahrtausendwechsel als Anzeichen für die Beschleunigung in der Arbeitswelt und des sozialen Wandels betrachten. Innerhalb dieser Zeitspanne ging die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Westdeutschland von fast 49,5 Stunden im Jahr 1950 auf 37,9 Stunden im Jahr 1999 (vgl. Statistisches Bundesamt 2000) zurück.⁷⁹

Die neuere Entwicklung der Arbeitszeitveränderung begann in den 1970er Jahren mit einer Phase der (tariflichen) Arbeitszeitverkürzung mit gleichzeitigem Rückgang der bezahlten Überstunden bis Ende der 1980er Jahre, was Anfang der 1990er Jahre schließlich zu einem gesunkenen Arbeitsvolumen geführt hat (vgl. Wanger 2003: 19, 35).

Die Verkürzung der (Wochen-)Arbeitszeit wurde als probates Mittel angesehen, einen Zuwachs an Beschäftigung zu stimulieren. Unter der Annahme⁸⁰ einer Volkswirtschaft mit konstantem Produktionsvolumen und fixer Arbeitsnachfrage, ergibt sich bei gleichzeitig vorhandener vollständiger Substitutivität zwischen Beschäftigten und Arbeitsstunden durchaus die Möglichkeit für einen Beschäftigungsaufbau (vgl. Heckmann/ Schank 2004).

Die Rahmenbedingungen waren jedoch andere. Mittlerweile ist durch die Arbeit von Hunt (1999) gut belegt, dass sich mit Hilfe von kollektiven Arbeitszeitverkürzungen das Arbeitsvolumen nicht unbedingt auf mehr Beschäftigte verteilen lässt. Als Grund stellte sich heraus, dass gleichzeitig steigende Tariflöhne für einen

79. Die Angaben für 1950 bis 1999 gelten für Industriearbeiter in Westdeutschland und entstammen der Lohnstatistik.

80. Auch als „lump of labour fallacy“ bekannt (vgl. Heckmann/ Schank 2004: 514).

Lohnausgleich sorgten. Damit waren die Beschäftigungsverhältnisse der bereits tätigen Arbeitnehmer zwar ohne nennenswerte Lohneinbußen stabilisiert worden, doch die gleichzeitig mehr oder minder konstant gebliebenen Beschäftigungskosten haben die Beschäftigungswirkung zunichte gemacht.

Das kann daran liegen, dass bereits vor einer Arbeitszeitverkürzung theoretisch nicht entschieden werden kann, welche Effekte zu erwarten sind. So wird bei gegebenem Output die Stundenproduktivität steigen, doch ist unklar, was ein Betrieb für Schlüsse hieraus zieht. Auf der einen Seite könnte er mehr Output produzieren und Arbeitnehmer einstellen. Andererseits könnte sich ein negativer Effekt ergeben, weil der gleiche Output wie vor der Arbeitszeitänderung nun mit weniger Personal erzielt werden kann (vgl. Schank 2003a: 53). Außerdem sind Beschäftigte und Arbeitsstunden nicht beliebig substituierbar (vgl. L'Horty/ Rault 2005: 611).

Ein wesentliche Befürchtung bezieht sich jedoch darauf, die Betriebe können eine Arbeitszeitverkürzung nutzen, um Überstunden aufzubauen. Im Ergebnis würde für jede Stunde verringerte Regelarbeitszeit eine Stunde Überstundenarbeit anfallen. Dem könnte entgegen gehalten werden, dass Überstunden (meist) mit monetären Zuschlägen versehen und daher kostengünstiger als eine Stunde Regelarbeitszeit sind.⁸¹ Die Stundenproduktivität bewegt sich über einen Arbeitstag verteilt nicht linear und nicht auf konstantem Niveau (vgl. Hübler/ Meyer 1997: 230), sodass die Überstunden selbst nicht produktiver oder genau so produktiv wie die Arbeitsstunden der Regelarbeitszeit ausfallen sollten. Dieser Produktivitätseffekt dürfte jedoch bei einem Ausgleich der Differenz zwischen der neuen, kürzeren Arbeitszeit und der nicht mehr gültigen Regelarbeitszeit nicht so sehr ins Gewicht fallen, da letztendlich auf das vorher gültige Stundenvolumen angepasst wird. Die erwartbare psychologische Wirkung einer solchen Vorgehensweise könnte wiederum die Annahme stützen, dass die Arbeitnehmerproduktivität auch während jener Überstunden niedriger ausfällt, die lediglich der Herstellung des vorherigen *status quo* dienen. Sollte sich ein einzelner Betrieb unbemerkt der einmal mit getragenen kollektiven Arbeitszeitverkürzung dennoch enthalten und Überstunden anordnen, dürfte sich hieraus erwartungsgemäß eine negative Wirkung auf die Motivation der Beschäftigten ergeben.

Es sei denn, mit der Arbeitszeitverkürzung sinken die Löhne, sodass die für den Betrieb anfallenden Kosten der Beschäftigung ebenfalls sinken. Dann könnte sich ein berechtigtes Interesse an einem Einsatz bezahlter oder mit Zuschlag ausgestatteter Überstunden einstellen.

Wie Hunt (1999) jedoch gezeigt hat, wurden weder Überstunden angeordnet, noch sanken die Löhne.

Für Frankreich, das als Vorreiter einer stark institutionalisierten Arbeitszeitverkürzung gelten kann, ergab sich dagegen ein differenziertes Bild. Crepon/ Kramarz (2002) finden einen durch die Arbeitszeitverkürzungen verursachten Beschäftigungsverlust. Eine andere Studie zum Thema von Logeay/ Schreiber (2003) bezieht sich direkt auf die Anfang 2000 eingeführte Arbeitszeitverkürzung, die mit

81. Ein Überstundenzuschlag könnte auf der Seite der Beschäftigten wiederum Zustimmung finden und Interessen wecken.

Subventionen der Sozialversicherungsbeiträge flankiert wurde. Da keine entsprechenden Unternehmensdaten zur Verfügung standen, wurden aggregierte Makromodelle berechnet, die belegen, dass die Kombination aus Arbeitszeitverkürzung und Subvention teilweise erfolgreich war. Es kam zu einem beschleunigten Beschäftigungsaufbau und zu einer signifikant sinkenden Arbeitslosigkeit. Der Vorteil dieses Modells liegt mit Blick auf die Beschäftigung in der Kombination von Arbeitszeitverkürzung und subventionsgestützter Kostensenkung. Hieraus ergibt sich zugleich der wichtigste Nachteil, denn die gestiegene steuerliche Belastung kann nicht vernachlässigt werden. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen L'Horty/Rault (2005) mit Simulationsmodellen. Sie finden Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungsbereich, aber Beschäftigungsverluste im Industriesektor.

Letztere dokumentieren einen weiteren Befund: Die Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungsbereich und in der Industrie gehen mit steigenden Arbeitskosten und steigenden Wochenarbeitszeiten zurück.

Wäre dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der Arbeitszeitverlängerungsbemühungen in Deutschland ebenfalls zu erwarten?⁸²

Das hängt zunächst davon ab, wie hoch die geleistete Arbeitszeit ist.

Deutsche Arbeitnehmer werden auf der Grundlage internationaler Arbeitszeitvergleiche häufig als Freizeitweltmeister bezeichnet (vgl. Bosch/ Promberger 2004: 215), was sich meistens daraus erklärt, dass Urlaubs- und Feiertage in die Berechnungen einbezogen werden. Lässt man diese außen vor, ergibt sich z.B. für das Jahr 2003 insgesamt eine tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von 42,4 Stunden. Dieser Wert gilt für Arbeitnehmer mit vertraglich geregelter Arbeitszeit, wobei diese selbst bei 38,4 Stunden je Woche liegt. Arbeitnehmer ohne eine solche geregelte Arbeitszeit arbeiten dagegen fast 50 Stunden in der Woche (vgl. Brenke 2004: 732).⁸³

Allein auf Basis dieser Arbeitszeitdauern, dürften keine ausgeprägten Möglichkeiten für eine (flächendeckende) Verlängerung der Arbeitszeit gegeben sein.

Für die Beschäftigungsstabilität ließe sich erwarten, dass es bei einer Verlängerung, zum Beispiel über eine tatsächliche geleistete Arbeitszeit von 42 h hinaus, zu einem deutlichen Motivationsverlust kommt. Ob außerdem zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden, ist ebenso fraglich.

Es lassen sich weitere Überlegungen und Befunde zur Arbeitszeitdauer anführen, die nahelegen, dass Arbeitszeitverlängerungen wahrscheinlich kein Weg sind, um Beschäftigung zu stabilisieren, geschweige denn aufzubauen.

Die grundlegende Idee einer Arbeitszeitverlängerung beruht auf der Kostenersparnis, die jedoch nur dann zum Tragen kommt, wenn gleichzeitig Lohnzurückhaltung geübt wird. Mithin dürfen die zusätzlichen Arbeitsstunden nicht entlohnt werden, womit es sich bei der Arbeitszeitverlängerung um eine faktische Stundenlohnsenkung handelt, während Wochen- oder Monatslöhne konstant bleiben.

82. Die folgenden Überlegungen beziehen sich in erster Linie auf gewerbliche Wirtschaftsbereiche und berücksichtigen nicht die Arbeitszeitveränderungen im Öffentlichen Dienst.

83. Die Zahlenwerte beruhen auf dem Sozio-ökonomischen Panel des DIW Berlin. Lehndorff (2003) kommt auf Basis der Europäischen Arbeitskräftestichprobe für das Jahr 2002 auf eine tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit von 39,9 h.

Da in der zusätzlichen Zeit sozusagen kostenfrei Produkte und Leistungen erstellt werden, sollte sich dies in einem Zuwachs an Arbeitsplätzen bemerkbar machen, weil die Arbeit insgesamt kostengünstiger ausfällt (vgl. Heckmann/ Schank 2004; Kramarz et al. 2006). Weitere positive Kosteneffekte sind zu erwarten, wenn möglicherweise bislang geleistete ausbezahlte Überstunden und damit die Überstundenvergütungen und -zuschläge wegfallen (können).⁸⁴

Um die Beschäftigungswirkung einschätzen zu können, muss eine Antwort auf folgende Frage gefunden werden: Konstanter oder variabler Output?

Bei einem konstanten Output ergibt sich ein negativer Beschäftigungseffekt, weil Arbeitnehmer mit Zeit substituiert werden, denn weniger Arbeitnehmer können in längerer Zeit den gleichen Output liefern. Dies dürfte besonders dann der Fall sein, wenn sich ein Betrieb in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befindet, keine Aufträge zur Verfügung hat oder sich kontrahierten Absatzmärkten gegenüber sieht. Laut dem ursprünglichen Kostenargument sollte eine Arbeitszeitverlängerung genau in diesem Fall helfen und dem Betrieb aufgrund des ihm nun möglichen preiswerteren Angebots Zugang zu einem solchen Markt und dort eine bessere Position verschaffen. Das kann auch gelingen, jedoch nur in einer längerfristigen Perspektive, für die dann ein variabler Output angenommen werden kann. In der kurzen Frist macht ein variabler Output keinen Sinn, weil ein Mehr an Output einem Betrieb in schwieriger wirtschaftlicher Situation nicht hilft: Wo sich heute wenig nicht verkaufen lässt, erscheint es zweifelhaft, dass sich dort morgen mehr verkaufen lässt.⁸⁵

Auf lange Sicht könnten die Betriebe demnach Lohn(kosten)senkungen auf die Preise von Produkten und Leistungen umlegen, um dann am Markt konkurrenzfähiger zu sein. Bei einer flächendeckenden Arbeitszeitverlängerung gilt das wahrscheinlich auch für direkte Konkurrenten. Der erwartbare Kostensenkungseffekt könnte daher gegen Null gehen und faktisch aufgehoben werden, weil es sich im Vergleich zu anderen Betrieben lediglich um Niveau-, nicht jedoch Relationsänderungen handelt. Man könnte einwenden, für Betriebe, die im internationalen Wettbewerb stehen, ist die Situation eine andere, weil die Arbeitskosten in anderen Ländern ohnehin niedriger sind und deutsche Betriebe zunächst diese Kostenlücke überwinden müssen. Von einer kollektiven Arbeitszeitverlängerung wären ausländische Mitbewerber natürlich nicht betroffen. Die bislang in Deutschland bekannt gewordenen betrieblichen Beispiele, in denen sich auch die Gewerkschaften deutlich einmischten, um die Zeitgewinne aus der Vergangenheit zu sichern, sind allesamt *bekannt* gewordene Beispiele, und zwar von Betrieben mit meist sehr vielen Beschäftigten.⁸⁶ Dank der

84. Heckmann/ Schank (2004: 516) weisen darauf hin, dass dieser Überstundenaspekt aus der Debatte zumeist völlig ausgeschlossen ist. Weiterhin geben sie zu Recht zu bedenken, dass dies tatsächlich nur für Überstunden gilt, für die auch entlohnt wird und Zuschläge anfallen.

85. Die Frage ist auch, wer die Produkte oder Leistungen kaufen soll (vgl. Heckmann/ Schank 2004: 517). Eine ohnehin schwächelnde Binnenmarktnachfrage trägt nicht zu einem erhöhten Absatz bei. Auch wenn aufgrund gesunkener Arbeitskosten möglicherweise Produktpreise gesenkt werden würden, bliebe zumindest die (polemische) Frage offen, wer von den Beschäftigten mit einer Arbeitszeitverlängerung noch Zeit hätte, die gesunkenen Preise auszunutzen.

86. Auffällig ist, dass zumeist der betriebliche Wunsch nach partieller Arbeitszeitverlängerung unbeachtet bleibt. Es dürfte einen Unterschied darstellen, ob die Continental AG für alle Arbeitnehmer die Arbeitszeit verlängert oder für jene eines Werkes mit 300 Mitarbeitern in Niedersachsen. Für die betroffenen Arbeitnehmer macht dies freilich keinen Unterschied. Allerdings wird hieran klar, dass es sich in der Vergangenheit nicht um eine flächendeckende Einführung längerer Arbeitszeiten handelte, in den meisten Fällen nicht einmal um eine unternehmensweite.

medialen Verbreitung des (vergleichsweise kurzen) Kampfes⁸⁷ um die Arbeitszeit, dürfte dieser im Ausland nicht unbemerkt geblieben sein. Das wäre auch deshalb schwer vorstellbar, weil Deutschland aufgrund der Arbeitszeitverkürzungen in der Vergangenheit ohnehin als international gut beobachtetes Experimentierfeld für Aushandlungen und Einführungen neuer Arbeitszeitmuster gelten kann. Der kostensenkende Effekt aus der Arbeitszeitverlängerung sollte mithin für Betriebe im internationalen Wettbewerb nicht zu wesentlichen Gewinnen führen können (vgl. auch Bosch/ Promberger 2004: 220 f.).

Weiterhin ist bei einer Arbeitszeitverlängerung die Möglichkeit einer sinkenden Stundenproduktivität kritisch zu sehen. Sollte bei einem konstanten Output die Beschäftigtenzahl ebenfalls konstant bleiben ergibt sich der Effekt, dass die vormals in kurzer Zeit zu erbringende Leistung nun entzerrt wird. Die Arbeitnehmer könnten entspannter ihrem Tagwerk nachgehen. Sowohl Stunden- als auch Arbeitnehmerproduktivität würden sinken. Das mag Motivationsverluste lindern, die durch das entgangene Einkommen entstanden sind. Allerdings erscheint es fraglich, dass die zu Zeiten der Arbeitszeitverkürzung vorgenommenen technischen und organisatorischen Neuerungen, die ihrerseits produktivitätsfördernd wirkten, einen Rückgang der Produktivität auf den Stand vor Einführung der Arbeitszeitverkürzung zulassen (vgl. Bosch/ Promberger 2004: 219; Heckmann/ Schank 2004: 517). Aufgrund der verloren gegangenen Gewinne aus der Arbeitszeitverkürzung ist insgesamt mit einem Motivationsverlust zu rechnen, der in Form des Transformationsproblems (verloren gegangene Motivation) als Bummelei oder Müßiggang zum Ausdruck kommen kann.⁸⁸

Schließlich sei ein eher schwächerer Einwand gegen eine Arbeitszeitverlängerung genannt.

Der erste, eher schwächere Einwand bezieht sich auf das Verfügbarkeitsproblem. Durch die Arbeitszeitverlängerung mit einhergehender Lohnsenkung steigt der Freizeitnutzen der Beschäftigten, sodass diese sich aus dem Arbeitsangebot zurückziehen oder bei passender Gelegenheitsstruktur einem neuen Arbeitsplatz mit günstigeren Arbeitszeitkonditionen zuwenden könnten. Dieser Einwand ist deswegen vergleichsweise schwach, weil die Gelegenheitsstrukturen aufgrund der allgemein schlechten Arbeitsmarktlage nur beschränkt vorhanden sind. Aber es gibt Hinweise, dass verheiratete Frauen hier eine Ausnahme bilden und zwar nicht verstärkt den Arbeitsplatz, sondern in die Heimarbeit oder Freizeit zu wechseln (vgl. Heckmann/ Schank 2004: 518). Aus empirischen Studien ist bekannt, dass Frauen, die in Partnerhaushalten mit mindestens einem Kind leben, mit ca 29 Stunden je Woche ungefähr 6 Stunden kürzer arbeiten als Frauen ohne Kinder. Bei Männern beträgt der Unterschied gut 3 Stunden, ist jedoch spiegelverkehrt ausgeprägt, d.h., Männer mit Kindern arbeiten länger als jene ohne Kinder (vgl. Bielenski/ Bosch/ Wagner 2002: 95). Man kann davon ausgehen, dass die Arbeitszeit der Frauen mit Kindern nicht ohne

87. Wie erwähnt, betrachten wir nicht die Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes. In diesem Bereich haben einige länger andauernde Streiks, insbesondere unter kommunal angestellten oder Klinikärzten, Aufsehen und auch Erinnerung provoziert.

88. Diese können allerdings auch als Schutzmechanismus vor erhöhten gesundheitlichen, insbesondere psychischen Belastungen betrachtet werden (vgl. Ahlers/ Trautwein-Kalms 2004).

Grund auf dem gemessenen Niveau liegt. Sollte eine Arbeitszeitverlängerung eintreten, könnte das für diese Mütter bedeuten, sie verlieren zu viel Zeit für Heimarbeit und Kinderbetreuung, sodass sie sich in der Tat aus dem Beschäftigungsverhältnis zurückziehen. Die Bindungen in Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten außerhalb der Arbeitswelt bieten in einem solchen Fall wahrscheinlich nur begrenzte Freiheitsgrade.⁸⁹ Für die Väter wäre die Situation ähnlich schwierig. Ihre ohnehin hohe Wochenarbeitszeit würde weiter erhöht und die Gefahr steigen, dass sie entweder aus dem Betrieb ausscheiden oder weniger Zeit mit der Familie, insbesondere mit dem Nachwuchs verbringen können. Es lässt sich leicht vorstellen, welche weiteren Auswirkungen eine solche Situation für das Familienleben zeitigen kann. Für die Männer, die offensichtlich in Vollzeit tätig sind, besteht insgesamt eine geringere Gefahr, dass sie sich aus dem Arbeitsangebot zurückziehen. Für sie könnte mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Suche nach Alternativarbeitsplätzen angenommen werden, oder eben die Hinnahme einer sinkenden Verweildauer in der Familie.

Ein letzter Einwand bezieht sich auf das Transformationsproblem. In Bezug auf die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten wurde bereits herausgestellt, dass diese in Deutschland keineswegs so niedrig sind wie in internationalen Vergleichen üblicherweise kundgetan wird. Was jedoch noch nicht angesprochen wurde, ist die Heterogenität der Arbeitszeiten, die über verschiedene Personengruppen hinweg beobachtet werden kann.

Die bekannten West-Ost-Unterschiede oder jene zwischen Männern und Frauen sind hier nicht gemeint, sondern jene zwischen Angehörigen verschiedener beruflicher Stati, d.i. die Stellung im Beruf⁹⁰. Allgemein gilt, dass mit höherer Position in einer Hierarchie die Arbeitszeit steigt. Un- und angelernte Arbeiter oder einfache Angestellte haben demnach die relativ kürzeste Wochenarbeitszeit und hoch qualifizierte Angestellte sowie Führungskräfte die längste Arbeitszeit. Die Differenz zwischen den Arbeitszeiten der einzelnen Positionen beträgt bis zu 9 Stunden in der Woche, mithin einen ganzen Arbeitstag.

Aus anderen Studien ist bekannt, dass hoch qualifizierte Arbeitnehmer und Führungskräfte mit besonderen (Lohn-)Arbeitszeitregelungen bedacht sind (vgl. Kölling 1997). Aufgrund der Unspezifität expliziter Verträge existieren für diese zumeist implizite Verträge, die auf einem Geschenkeaustausch (vgl. Akerlof 1984a) beruhen. Das bedeutet, es wird seitens des Arbeitgebers erwartet, dass Überstunden geleistet werden, und zwar dauerhaft. Diese werden jedoch nicht monetär entgolten oder mit einem Zuschlag versehen, sondern sie sind implizit in den Verabredungen über die Normarbeitszeit und Arbeitsleistung enthalten. Dort ist zudem festgelegt, dass ein über dem üblichen Stundensatz liegender Lohn die geleisteten unbezahlten Überstunden kompensiert (vgl. Kölling 1997). Für diese Beschäftigten, die ohnehin bereits eine sehr hohe Anzahl an Arbeitsstunden zu leisten haben, dürfte eine Verlängerung der Normalarbeitszeit zu Motivationsproblemen führen, wenn der Geschenkeaus-

89. Unbekannt ist allerdings, wie sich eine pauschale Arbeitszeitverlängerung auf die Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten auswirken. In der Regel sollte gelten, dass sich für diese die Teilzeitstunden bei konstantem Verhältnis zur Vollzeitarbeitszeit ebenfalls erhöht.

90. Dabei handelt es sich nicht direkt um die individuelle Qualifikation, sondern um die Qualifikationsanforderung eines Arbeitsplatzes.

tausch und der darauf basierende Lohn gesenkt wird. Aufgrund ihrer ohnehin sehr hohen Arbeitszeiten haben diese Arbeitnehmer den relativ größten (Lohn-)Verlust hinzunehmen.

Erste empirische Arbeiten zum Thema legen nahe, dass mindestens in einer kurzen Frist nicht damit zu rechnen ist, dass eine kollektive Arbeitszeitverlängerung zur Lösung von Arbeitsmarktproblemen beiträgt. Vielmehr scheint es, dass derlei Probleme verschärft werden.

In einer Simulation erhalten Conrad/ Koschel/ Löschel (2005) in den meisten Szenarien⁹¹ negative Beschäftigungseffekte der Arbeitszeitverlängerung. Wie oben ausgeführt, ist dies insbesondere in Bezug auf eine kurze Phase nach der Umsetzung nachvollziehbar.

Kramarz et al. (2006) untersuchen mögliche Auswirkungen einer Einführung von längeren Arbeitszeiten anhand von repräsentativen Betriebsdaten für die Jahre 2002 bis 2004. Zunächst richtet sich ihr Blick darauf, ob es strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben gibt, die Arbeitsstrategien als Anpassungsinstrument nutzen und dabei hauptsächlich Arbeitszeiten verkürzen oder verlängern. Die wesentlichen Befunde sind, dass in westdeutschen Betrieben, in denen Überstunden eingesetzt werden, wahrscheinlich keine Arbeitszeitverlängerung durchgeführt wird. Das könnte auch damit zusammenhängen, dass Überstunden der kurzfristigen Anpassung dienen und eine langfristige über die Arbeitszeitverlängerung demnach nicht notwendig erscheint. In Ostdeutschland sorgen dagegen vorhandene Betriebsräte mit höherer Wahrscheinlichkeit für eine Arbeitszeitreduzierung. Die Aussichten für positive Beschäftigungseffekte aus einer Arbeitszeitverlängerung sind demnach eher ambivalent zu beurteilen. Im Ergebnis zeigen sich erwartungsgemäß negative Beschäftigungseffekte in West- wie Ostdeutschland.⁹²

Das führt wieder zurück auf die Frage der Flächendeckung. In einzelnen Betrieben und unter gegebenen wirtschaftlichen Umständen kann eine Arbeitszeitverlängerung vermutlich positive Wirkungen auf die Beschäftigung haben, wobei sich diese meist darauf beschränken wird, die vorhandene Beschäftigung zu erhalten. In diese Richtung lassen sich die gewerkschaftlichen Bemühungen um Beschäftigungsgarantien deuten, die vermutlich größtenteils auf erwarteten negativen Auswirkungen der Arbeitszeitveränderung beruhen. Die Frage ist dann, wie restriktiv sich derlei Garantien verankern lassen, d.h. wie sie direkt bindend und mit Sanktionen ausgestattet auf der Seite der Betriebe installiert werden können. Jüngste Beispiele wie das der Continental AG, die zur Schließung des Werkes übergehen möchte, für das im Vorfeld Arbeitszeitverlängerungen mit „Beschäftigungsgarantien“ durchgeführt wurden, deuten darauf hin, dass eine solche Implementation in das betriebliche Handeln nicht oder nur sehr schwer gelingt.

91. Die einzige Ausnahme bildet ein Szenario, in dem nicht nur die Arbeitszeit gesenkt wird, sondern ebenso die Sozialversicherungskonditionen für die Betriebe verbessert werden, d.h. es werden zusätzliche Reduktionen der Beschäftigungskosten angenommen (vgl. Conrad/ Koschel/ Löschel 2005: 12). Dann ergibt sich ein positiver Beschäftigungseffekt, der jedoch nicht auf der Arbeitszeitverlängerung, sondern auf der direkten Substitution von Arbeitskosten durch Arbeitnehmer beruht (die Lohnrückgänge fallen in diesem Szenario zudem am höchsten aus).

92. Eine Arbeitszeitverkürzung führt zum gleichen Ergebnis.

Insgesamt zeigt sich also, dass eine einfache Arbeitszeitverlängerung weit davon entfernt ist, eine indiskutabel funktionierende Strategie zum Beschäftigungserhalt oder zum Beschäftigungsaufbau darzustellen. Bereits auf der einzelbetrieblichen Ebene lässt sich nachvollziehen, dass Beschäftigung auch mit der Einführung längerer Arbeitszeiten gefährdet ist, selbst, wenn Beschäftigungsgarantien vereinbart, aber aufgrund mangelnder Handhabe nicht als tatsächlich bindend durchgesetzt werden können.

Aus den zur Wirkung einer Arbeitszeitverlängerung vorgestellten Überlegungen ergibt sich daher der Schluss, dass eine solche Arbeitszeitstrategie die Beschäftigungsstabilität nicht erhöhen, sondern lediglich verringern kann. Eine unserer Kernthesen, die an zweiter Stelle der empirischen Untersuchung steht, lautet demnach:

H-E 2: Eine Arbeitszeitverlängerung als Einzelmaßnahme führt zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität.

Die (empirische) Relevanz dieser These kann, wie ausgeführt, damit begründet werden, dass bei einer flächendeckenden Arbeitszeitverlängerung insbesondere Transformations- und Verfügbarkeitsprobleme entstehen, die wiederum von den Betrieben gelöst werden müssen. Auf der einzelbetrieblichen Ebene kann anhand bekannt gewordener Praxisbeispiele davon ausgegangen werden, dass bereits Diskontinuitätsprobleme bestehen, zu deren Linderung der Weg über die Arbeitszeitverlängerung eingeschlagen wurde bzw. wird.

Ohne weitere flankierende Maßnahmen, mit deren Hilfe die angesprochenen Bezugsprobleme eingedämmt oder gelöst werden können, sollte sich der erwartete negative Effekt für die Beschäftigungsstabilität ergeben (vgl. auch Spitznagel/ Wanger 2004).

Eine sich anschließende Frage bezieht sich demnach darauf, warum anstatt der bloßen Arbeitszeitverlängerung nicht auf flexible Arbeitszeitmuster⁹³ gesetzt wird, von denen eine ähnliche Wirkung auf eventuell vorhandene Diskontinuitätsprobleme erwartet werden kann.

6.2 Traditionelle Flexibilisierung

Bislang wurden Dauerveränderungen der Wochenarbeitszeit thematisiert, die nur in der einzelbetrieblichen Betrachtung der Arbeitszeitverlängerung auf das Vorhandensein von Anpassungsbedarfen schließen lassen. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen sind in diesem Sinne eine Ebene höher anzusiedeln, weil es mit Hilfe des *work-sharing* darum geht, volkswirtschaftliche Beschäftigungsänderungen hervorzurufen.

Für die Erwiderung auf einen Anpassungsbedarf stehen betrieblicherseits allerdings mehr Strategien zur Verfügung als lediglich die Arbeitszeitverlängerung. Anhand

93. Auf eine ausführliche Diskussion aller Möglichkeiten und Auswirkungen von Flexibilisierung wird im Vorliegenden verzichtet, weil insbesondere die flexiblen Arbeitszeitmuster und ihre möglichen Wirkungen auf die Beschäftigungsstabilität herausgearbeitet werden sollen, auf deren Basis dann die Arbeitszeitsysteme entwickelt werden. Wir werden weiter unten darauf zurückkommen. Als Überblicksliteratur zum Thema sei der von Semlinger (1991) herausgegebene Band „Flexibilisierung des Arbeitsmarkts - Interessen, Wirkungen, Perspektiven“ empfohlen.

der eingangs vorgestellten Überlegungen zur Produktionsfunktion und der Separierbarkeit einzelner Bestandteile aus dieser, wurde deutlich, dass es kostengünstiger ist, eine Arbeitsvolumenanpassung mittels der Arbeitszeit vorzunehmen.

Grundsätzlich kann man nach Atkinson (1971) Idealtypen der internen und externen Flexibilisierung unterscheiden.⁹⁴ Interne Flexibilisierungsmaßnahmen beeinflussen nicht die Belegschaftsstärke wie externe Maßnahmen, die im Extremfall in eine Personalpolitik des *hire-and-fire* integriert sind. Arbeitszeitveränderungen sind jedoch nicht die einzigen internen Anpassungsmaßnahmen. Hierzu zählen ebenso der Auf- oder Abbau von Lagerbeständen, die Weitergabe von Aufträgen innerhalb eines Unternehmens, die Umsetzung von Personal auf andere Arbeitsplätze, also auch eine Korrektur der Verteilung der Qualifikationen auf den einzelnen Arbeitsplätzen. Weiterhin können beispielsweise Weiterbildung, organisatorische Änderungen, Umsatz- oder Gewinnbeteiligungen der Mitarbeiter oder auch die Zahlung übertariflicher Löhne als interne Flexibilisierung angesehen werden. Mittlerweile hat sich eine Redeweise etabliert, die Arbeitszeitänderungsmaßnahmen als intern-numerische kennt und den Einsatz von Leiharbeitskräften, von befristet Beschäftigten sowie die angesprochene Einstellungs-Entlassungs-Taktik zusammengenommen als extern-numerische (vgl. Keller/ Seifert 2005). Für die hier vorliegende Betrachtung, in der es beinahe ausschließlich um die intern-numerische Flexibilisierung mit Hilfe von Arbeitszeitmustern geht, ist es nicht notwendig, stets auf die übrigen Flexibilisierungsstrategien mit Überbegriffen einzugehen. Wenn beispielsweise von Weiterbildung die Rede ist, dann wird hierfür nicht der Begriff „intern-funktionale“ Flexibilisierung gebraucht, sondern weiterhin „Weiterbildung“. Aus Gründen der Vereinfachung und Übersichtlichkeit scheint es daher angebracht, die Arbeitszeitänderungen als interne Flexibilisierung zu behandeln und die extern-numerische soweit es geht als externe Flexibilisierung.

Die Vorzüge der Arbeitszeitflexibilisierung liegen auf der Hand: Arbeitsvolumenanpassung ohne Beeinflussung quasi-fixer Kosten der Beschäftigung. Das birgt jedoch auch Gefahren, die sich unter anderem in einer gestiegenen Arbeitsintensität äußern. Dennoch wird angesichts der allgemein schlechten Arbeitsmarktlage vorgeschlagen, soweit es geht auf externe Flexibilisierung zu verzichten und im Gegenzug auf interne zu setzen. Im Rahmen der Diskussion um Flexicurity geht es dabei um die arbeitsweltliche und auch lebensweltliche Reintegration der aus den Stammbeschafteten in die externen Arbeitsmärkte abgedrängten Beschäftigten, bei denen befristete oder Leiharbeitsverträge auf lange Sicht zu Prekarität führen können. Prekär wird deren Lage dann, wenn sich ihr Arbeitsmarktstatus verstetigt und die betroffenen Personen systematisch von auch lebensweltlich relevanten Sicherungs- und Qualifikationsprozessen ausgeschlossen werden, die im Wesentlichen über eine mittel- bis langfristige Betriebszugehörigkeit geregelt werden. Als Beispiel hierfür gilt die Weiterbildungsbeteiligung, die für Leiharbeiter wenn überhaupt nur sehr eingeschränkt möglich ist. Außerdem spielen in Bezug auf die soziale Sicherung Löhne eine wesentliche Rolle, die für Leiharbeiter ebenfalls signifikant ausfallen (vgl. Keller/ Seifert 2005: 318). Schließlich führt die dauerhafte Abstinenz von stabileren und

94. Einen Überblick über verschiedene Flexibilisierungsstrategien gibt Carstensen (1999b).

einkommensgesicherten Arbeitsplätzen zu erhöhter Unsicherheit, denn die betroffenen Personen leben meist in steter Unsicherheit darüber, wie sich ihr Leben, ihre Sozialbeziehungen und auch ihre Arbeitssituation künftig entwickelt (vgl. Grimm 2004: 135). Diese Unsicherheit überträgt sich ebenfalls auf die Arbeitnehmer in verhältnismäßig stabileren Beschäftigungsverhältnissen auf Normalarbeitsplätzen. Die Entscheidung wäre hier dahingehend zu treffen, ob Stabilität allein für mehr Sicherheit sorgt oder ein gewisser, über Flexibilität gewonnener Spielraum notwendig ist. Im Rahmen des Konzepts der Übergangsarbeitsmärkte (vgl. Schmid 1998) werden Überlegungen angestrengt, wie in erster Linie eine arbeitsmarktpolitische Beteiligung dazu beitragen kann, Übergänge zwischen Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit, Ehrenamtstätigkeit schneller zu überbrücken und als Investitionsräume z.B. in Qualifizierung zu nutzen (vgl. Auer 2004: 152).

Der Gedanke der flexibel herbeigeführten Stabilität liegt dem Ansinnen der vorliegenden Arbeit zugrunde, da nach der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität Ausschau gehalten werden soll. Ihm wird im Folgenden weiter nachgegangen. In Anbetracht der Flexibilisierungsmöglichkeiten mit Hilfe von Arbeitszeitmustern lassen sich gute Gründe ableiten, warum erwartet werden kann, dass Beschäftigungsstabilität mit dieser Art von Flexibilität sehr wohl vereinbar ist. Womöglich lassen sich anhand der empirischen Befunde im Nachhinein Möglichkeiten abschätzen, wie Arbeitszeitflexibilisierung nicht nur Beschäftigungsstabilität, sondern ebenso Halt in der Lebenswelt fördern kann.

Doch zunächst sollen an dieser Stelle einige Argumente mit Bezug zur traditionellen Flexibilisierung, d.i. der Einsatz bezahlter Überstunden, vorgetragen werden.

Mit dieser Form der Mehrarbeit lassen sich sowohl kurzfristig anfallende Anpassungsschwierigkeiten überwinden als auch eine dauerhafte Anpassung des Arbeitsvolumens erreichen. Die letztere Form der Überstundenarbeit tritt insbesondere dann ein, wenn ein vergleichsweise weiter Anpassungshorizont eine längerfristige Arbeitsvolumenanpassung nötig werden lässt, die diskontierten Erträge aus zusätzlichen Einstellungen jedoch geringer als die (fixen) Kosten ausfallen und der Grenzgewinn aus dem Einsatz von Überstunden positiv ist (vgl. Kölling 1997: 209).

Eine dauerhafte Anpassung mittels Überstunden widerspricht zwar nicht der Überstundendefinition, denn die kennt lediglich eine Abweichung nach oben von einer vereinbarten Regelarbeitszeit oder der Normalarbeitszeit. Da Überstunden im Wesentlichen eingesetzt werden, um Produktions- oder Auftragsspitzen aufzufangen (vgl. Bellmann et al. 1996: 38), zeichnen sich Überstunden dadurch aus, i.d.R. nicht mittel- oder langfristig vorhersehbar und somit nur wenig kalkulierbar zu sein. Da es sich bei den auslösenden Schwankungen um kurzfristige Ereignisse handelt, ist davon auszugehen, dass der Einsatzhorizont der Überstunden ebenfalls kurzfristig ausfällt (vgl. auch Bellmann/ Gewiese 2003: 64 f.).

Werden Überstunden als dauerhafte Arbeitsvolumenanpassung genutzt, können mit ihrer Hilfe auch Rückgänge der Güter- oder Produktnachfrage abgefangen werden, indem auf sie verzichtet wird. Somit käme es zu „Unterstunden“, welche die vorgestellte Definition konterkarieren.

Überstunden lassen sich weiterhin anhand ihrer Entgeltung in definitivische und transitive Überstunden untergliedern. Die definitiven Überstunden umfassen zunächst gegen Entgelt und/ oder Überstundenzuschläge geleistete zusätzliche Arbeitszeit. Hierzu gehören auch die nicht bezahlten und nicht in Freizeit ausgeglichenen Überstunden, also jene unentgeltlichen, die nach ihrem Einsatz verfallen. Transitorische Überstunden beinhalten den Tausch von Überstundenarbeit in Freizeit.

Diese Einteilung gilt es zu berücksichtigen, da je nach Überstundenart unterschiedliche Kosten anfallen. Es wurde bereits erwähnt, dass das Volumen der bezahlten, also definitiven Überstunden bis zum Ende der 1980er Jahre merklich zurückgegangen war. Im Verlauf der 90er Jahre kommt es dagegen wieder zu einem Aufbau von Überstunden. Der Trend zum Einsatz kostengünstigerer transitorischer Überstunden setzt sich im Laufe der Zeit immer mehr durch. Auf Basis der Zunahme des Überstundenvolumens begann wieder eine Diskussion um die Umwandlung der Überstunden in zusätzliche Beschäftigung, deren zugrunde liegende Logik mit der des *work-sharing*-Anspruchs vergleichbar ist. Für eine solche Umwandlung eignen sich jedoch weder transitorische Überstunden, da die aufgelaufenen Freizeitäquivalente personenbezogen sind, noch Überstunden in ihrer grundlegenden Form als kurzfristiges Anpassungsinstrument. Die Ansprüche an eine Zeit-Arbeitskraft-Substitution beziehen sich demnach ausschließlich auf eher dauerhafte ausbezahlte Überstunden. Diesbezüglich hatten Hübler/ Meyer (1997) darauf hingewiesen, dass der Überstundeneinsatz relativ stark schwankt und auf einzelbetrieblicher Ebene eine Dynamik erkennbar ist, die nicht per se auf das Vorhandensein dauerhafter Überstunden schließen lässt. Im Ergebnis stellt sich heraus, dass in der Tat kurzfristige Nachfragespitzen und Personalengpässe für den Überstundeneinsatz vorhanden sind und es keine Hinweise auf dessen Dauerhaftigkeit gibt. Damit bestehen, wenn überhaupt, lediglich begrenzte Möglichkeiten, mit Hilfe der Umverteilung von Überstundenvolumen neue Beschäftigungsverhältnisse zu installieren (vgl. hierzu auch Gerlach/ Hübler 1987; Kölling 1997; Alewell/ Richter 2000; Gerlach/ Meyer 2001).

Was dennoch von den definitiven bezahlten Überstunden erwartet werden kann, ist eine Stabilisierung der Beschäftigung. Diese ist allerdings endogen, wenn gilt, dass kurzfristige Überhänge an Produkt- oder Warennachfragen befriedigt werden sollen. Letzteres deutet darauf hin, dass es bereits ein betriebliches Interesse an stabiler Beschäftigung besteht. Insbesondere aufgrund der Bezahlung von Überstundenzuschlägen kann einerseits von einem Interesse der Arbeitnehmer an Überstunden ausgegangen werden. Die Kostenbelastung könnte jedoch andererseits durch den Betrieb als zu hoch angesehen werden. Eine stets kostenfreie Alternative bietet sich mit definitiven unbezahlten Überstunden an. Sie können jedoch mit einiger Berechtigung als Mittel angesehen werden, die Arbeitnehmer zu demotivieren und zu einem Transformationsproblem führen.

Hält man daran fest, dass der Überstundeneinsatz ein kurzfristiges, nicht dauerhaftes Anpassungsinstrument darstellt, kommen Alternativen wie die Einstellung von befristet Beschäftigten oder der Einsatz von Leiharbeitskräften nur eingeschränkt in

Betracht. Dennoch, der Rückgriff auf solche externen Beschäftigungsformen insbesondere als Antwort auf Transformationsprobleme hilfreich sein.

Schließlich ergibt sich auf dieser Ebene der traditionellen Flexibilisierung noch (mindestens) eine weitere Alternative: Hierbei handelt es sich um Kurzarbeit⁹⁵, die jedoch nur bedingt sowohl als traditionell wie auch als flexibel bezeichnet werden kann. Sie beruht auf strikten gesetzlichen Regelungen nach dem SGB III und stellt daher ein Instrument der Arbeitsmarktpolitik dar, dessen Einsatz Restriktionen unterliegt. Die flexible Wirkung der Kurzarbeit gilt deswegen als eingeschränkt, weil ihr Einsatz davon abhängt, dass der Betrieb insbesondere interne Formen der Flexibilisierung bereits angewendet hat.⁹⁶ Außerdem kann eine Verpflichtung zu externer Flexibilisierung auferlegt werden (vgl. Deeke 2003: 24). Somit kann die Kurzarbeit als nachgeordnet zu anderen Flexibilisierungsinstrumenten angesehen werden.

Für die traditionelle Flexibilisierung mit Hilfe von definitiven bezahlten Überstunden lässt sich nach diesen Überlegungen schließen, dass sie die Beschäftigungsstabilität erhöhen kann, weil mit dieser Strategie Diskontinuitätsprobleme gelöst werden können, aber unter Umständen Transformationsprobleme eintreten. Diese beziehen sich im Wesentlichen auf die Existenz von Zuschlägen, deren Wegfall zu einer Leistungszurückhaltung⁹⁷ führen kann. Darüber hinaus können weitere Transformationsprobleme auftreten, weil die Produktivität der Arbeitnehmer nicht konstant oder linear über den Tagesablauf verteilt ist. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass insbesondere viele Überstunden auf Tages- oder Wochenbasis zu Leistungseinbußen und Produktivitätsrückgängen führen (vgl. Gerlach/ Hübler 1987: 311). Diese können schließlich in einer Arbeitnehmerkündigung enden, wenn Belastungsgrenzen dauerhaft oder wiederholt überschritten werden.

Der Anwendungsbereich der bezahlten Überstunden ist mit dem abnehmendem Überstundenvolumen überwiegend auf Arbeitskräfte mit beruflicher Qualifikation geschrumpft (vgl. Schank 2004: 52). Geringer qualifizierte Arbeitnehmer leisten demnach signifikant weniger häufig bezahlte Überstunden.

Diese Qualifikationsverteilung wurde bereits am Beispiel der leitenden Angestellten deutlich, das im Rahmen der kurzen Diskussion der Arbeitszeitverlängerung zur Sprache kam (vgl. Kölling 1997). Dort wurde festgehalten, dass für höher qualifizierte Beschäftigte (zumeist in Führungspositionen) implizite Verträge bestehen können, die eine (deutlich) über dem üblichen Niveau liegende Wochenarbeitszeit vorschreiben. Ein derartiger Vertrag beruht auf einem Geschenkeaustausch, weil die

95. Die Kurzarbeit wird an dieser Stelle lediglich aus Gründen des Überblicks genannt. Es richtet sich in der vorliegenden Arbeit kein Forschungsinteresse an diese Form der subventionierten Arbeitszeitverkürzung. Einen Überblick über rechtliche Grundlagen, betriebliche Verbreitung und Auswirkungen auf das betriebliche Flexibilitätsvermögen gibt Deeke (2003).

96. Hübler/ Meyer (1997: 237) finden in multivariaten Analysen einen positiven Zusammenhang zwischen Kurzarbeit und dem Einsatz von Überstunden. Das lässt sich damit erklären, dass Kurzarbeit nur bestimmte Betriebsteile betreffen kann, sodass in übrigen Bereichen eines Betriebs durchaus Überstunden anfallen können. Kontraintuitiv ist der Befund dennoch, weil angenommen werden kann, dass statt der Überstunden die Kurzarbeiter eingesetzt werden können, zumal deren Einsatz keine Kosten wie z.B. Überstundenzuschläge verursacht.

97. „Sind die Beschäftigten nicht auf die Überstunden eingestellt, so wird eine geringfügige Arbeitszeitverlängerung lediglich als Ärgernis betrachtet, die nicht einmal zu spürbaren Einkommensverbesserungen führt“ (Hübler/ Meyer 1997: 245).

Beschäftigten ihre höhere, aber nicht extra bezahlte Arbeitszeit gegen einen relativ höheren Grundlohn eintauschen. Dennoch bleibt für diese Beschäftigten erhalten, dass ihre Überstunden bereits implizit vertraglich festgelegt sind, somit quasi zur Regelarbeitszeit gehören. Berücksichtigt man diesen Befund und lässt zwei weitere einfließen, ergibt sich ein interessantes Bild. Anger (2005) hat herausgefunden, dass für Männer in Ostdeutschland die Wahrscheinlichkeit einer Beförderung steigt, wenn sie unbezahlte Überstunden geleistet werden. Weiterhin hat Eastman (1998) für die USA sogenannte Positionswettbewerbe ermitteln können, bei denen sich ebenfalls höher qualifizierte Arbeitnehmer in einem Gefangenendilemma befinden: Aufgrund von Wettbewerb und Konkurrenzdruck innerhalb dieser Qualifikationsgruppe eines Betriebes kommt es zu Wettkämpfen um Aufstiegspositionen, Reputation und auch Beschäftigungsstabilität. Als Streitmittel wird die Arbeitszeit genutzt, es handelt sich quasi um „Arbeitszeitturniere“. Das Gefangenendilemma entsteht, indem mit der ersten extra geleisteten Arbeitsstunde eines Arbeitnehmers seine Kollegen mitziehen, weil dieser den Wettbewerb sonst gewinnen würde und sicherlich nicht entlassen wird. Bei jeder weiteren individuellen Arbeitszeiterhöhung kommt es zum gleichen Effekt: Alle anderen arbeiten auch länger. Das gewünschte Ziel wird sich für die auslösende Person nicht einstellen, weil es nicht beobachtbar ist. Aber ab einer bestimmten Dauer der Arbeitszeit beginnt dieser Wettkampf die physischen und psychischen Ressourcen anzugreifen, und es ist wahrscheinlich, dass die ersten Teilnehmer ausscheiden. Diese werden dann entlassen und haben unter Umständen mit gesundheitlichen und sozialen (vernachlässigte Sozialbeziehungen) zu leiden. Ein weiterer Effekt dürfte jedoch sein, dass der Betrieb die beobachteten, steigenden Arbeitszeitdauern bei der nächsten Nachverhandlung der impliziten Verträge⁹⁸ in die „inhaltliche Ausgestaltung“ einfließen lässt.

Auf diese Weise erhöhen sich die tatsächlichen Arbeitszeiten sukzessive und sind für den Betrieb nahezu kostenirrelevant, weil sie als unbezahlte Überstunden gelten. Wenn man so möchte, lässt sich auf diese Weise ein betrieblich geduldet (und auch gewünschter?) Evolutionsprozess der Dauer der Arbeitszeiten beschreiben. Für die ostdeutschen Arbeiter, die unbezahlte Extrastunden leisten, gilt wie für andere Arbeitnehmer auch, dass das Gesundheitsrisiko bei Überstunden größer sein kann. Da diese Mehrarbeit jedoch freiwillig ist, dürfte diese Gefahr noch höher einzuschätzen sein, weil es u.U. um Formen von „Selbstaussbeutung“ handeln könnte.

Wie ist die Wirkung von traditioneller Flexibilisierung auf die Beschäftigungsstabilität einzuschätzen? Diese Frage kann nicht eindeutig beantwortet werden. Es gibt Hinweise, dass mit bezahlten Überstunden Transformationsprobleme gelöst werden können, die bei unbezahlten Überstunden bestehen bleiben. Weiterhin existiert zum Teil auch ein Verfügbarkeitsproblem, d.h. nicht alle Beschäftigten sind widerstandslos bereit Überstunden zu leisten. Diesen könnte dann ein höheres Entlassungsrisiko zukommen. Überstunden im Bereich relativ hoher Arbeitsstunden bergen das Problem, vergleichsweise stärker gesundheitsgefährdend zu wirken, sodass Arbeitnehmerkündigungen die Folge sein können. Für Verlierer der Arbeitszeitturniere kann

98. Hall/ Lazear (1984) haben gezeigt, dass es sich anbietet, nachverhandlungsstabile Verträge zu nutzen, die vor ineffektiven Trennungen wie z.B. adverser Selektion bei Entlassungen schützen.

ebenfalls ein höheres Entlassungsrisiko angenommen werden, obwohl diese auf der anderen Seite auch selbst kündigen sollten, wenn ihre Aussicht auf höhere Positionen zerstört ist.

Hieraus eine eindeutige Aussage über die Stabilitätswirkung abzuleiten, fällt schwer. Sicher scheint jedoch, dass in Überstundenbetrieben eine relativ bessere wirtschaftliche Lage herrscht und positiv wirkende Diskontinuitätsprobleme gelöst werden müssen. Unklar ist dann jedoch, welche Beschäftigten von den Überstunden profitieren können; gering qualifizierte Arbeitnehmer scheinen es nicht zu sein.

6.3 Progressive Flexibilisierung

„Das Instrument Arbeitszeitkonten repräsentiert die Kombination betrieblicher Erfordernisse an die Verteilung der Arbeitszeit über mehrere Perioden mit dem Mitarbeiterwunsch nach Beschäftigungssicherheit“ (Carstensen 1999b: 4).

Im Folgenden möchten wir herausstellen, auf welchen theoretischen Argumenten diese Einschätzung beruht.

Als progressive⁹⁹ Flexibilisierung werden im Vorliegenden all jene flexiblen Arbeitszeitformen bezeichnet, die in irgendeiner Weise mit Arbeitszeitkonten¹⁰⁰ in Verbindung gebracht werden können. Die auf den in Deutschland bereits seit den 1960er Jahren (vgl. Seifert 2003) bekannten Arbeitszeitkonten erfassten Zeitelemente reichen von transitorischen Überstunden, in Zeitwerte umgewandelten Überstundenzuschlägen über Abweichungen im Rahmen von Gleitzeitregelungen bis hin zur langfristigen Ansparung von Zeitguthaben aus nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004: 142). Damit stellen sich Arbeitszeitkonten als probates Mittel heraus, die Arbeitszeiten von den Betriebszeiten abzukoppeln.¹⁰¹

Allerdings ist dies nicht die einzige Möglichkeit. Bereits im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts beginnen sich die Betriebszeiten immer mehr von den individuellen Arbeitszeiten abzulösen. Ab diesem Zeitpunkt sinken die Betriebszeiten, wie auch die Arbeitszeiten, kontinuierlich, allerdings auf höherem Niveau wie letztere. Die Abnahme der Betriebszeiten ging mit einer Intensivierung der Produktion und einer effektiveren Arbeitsorganisation einher. Seit ungefähr 1970 steigen die Betriebszeiten jedoch wieder an¹⁰², und es kann damit gerechnet werden, dass hierfür

99. Die Begriffswahl scheint hier unangemessen, soll jedoch zum Ausdruck bringen, dass es sich einerseits um ein künftig sich weiter entwickelndes Feld handelt und andererseits viele Arbeitszeitmuster nebeneinander integriert sind oder werden können. Die Flexibilisierung ist demnach progressiv, weil in ihr Wandel stattfindet, der allerdings empirisch nicht zu fassen ist.

100. Die hier vorgenommenen Ausführungen basieren wiederum auf Bellmann/ Gewiese (2003; 2004) sowie auch weiteren grundlegenden Arbeiten zum Thema wie Seifert (1993; 2001; 2003), Groß/ Munz (1999), Groß/ Munz/ Seifert (2000), Carstensen (1999a, 1999b, 2000a, 2000b, 2001), Koch (2001), Ludwig (2001) und Wanger (2001). Die betriebliche Verbreitung der Arbeitszeitkonten sah z.B. 1999 so aus, dass gut 20 % aller Betriebe Arbeitszeitkonten in irgendeiner Form im Einsatz hatten. Andere Erhebungen wie die Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI für 2004/ 2005 (über 70 %) oder die Betriebsbefragung des DIHT für 2004 (65 %) finden deutlich abweichende Verbreitungsangaben (vgl. Seifert 2005: 86). Eine Diskussion der Abweichungen, die im Wesentlichen auf der Betrachtung unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen beruhen, unternimmt Ludwig (2001: 306).

101. Einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der Beziehung individueller Arbeitszeiten zu Betriebszeiten gibt Bosch (1997).

auch bessere Möglichkeiten der Anpassung der individuellen Arbeitszeiten verantwortlich sind. Nimmt man als Beispiel unbezahlte Überstunden, so ist der Kostencharakter besser geeignet, die Betriebszeit auszudehnen, als es bei Überstunden der Fall ist, für die Zuschläge gezahlt werden. Längere Betriebszeiten haben den betrieblichen Vorteil, dass Investitionen vermieden, Fixkosten und Stückkosten gesenkt werden können (vgl. Bosch 1997: 142).

Bei langen Betriebszeiten und damit einhergehenden langen Maschinenlaufzeiten besteht jedoch die Gefahr, dass sich eine Arbeitsorganisation gegenüber Absatzmarktschwankungen vergleichsweise schlechter aufstellt als eine mit kurzen, intensivierte Betriebszeiten. Insbesondere Schichtsysteme, mit deren Hilfe sich Betriebszeiten über 24 h an 7 Tagen der Woche ausdehnen lassen, sind diesbezüglich anfällig, wenn keine Vorsichtsmaßnahmen z.B. in Form von Kontenregelungen getroffen wurden (vgl. a.a.O.: 154).

Ein wesentlicher Vorteil der Arbeitszeitkonten besteht in ihrer breiten Anwendbarkeit. Diese beruht nicht zuletzt darauf, dass die individuellen Arbeitszeiten nicht mehr nur wie bei Überstundenarbeit in der Dauer, sondern ebenso in der Lage und in der Verteilung an die betrieblichen Erfordernisse angepasst werden können. Die Erfordernisse entstammen exogenen und endogenen Quellen.

Eine exogene Beeinflussung der betrieblichen Arbeitsorganisation rührt von den Änderungen und Anpassungen der gesetzlich und tariflich¹⁰³ vorgeschriebenen Höchstgrenzen von individuellen Arbeitszeiten. Zu den exogen beeinflussten Zeitformen zählen außerdem Mindesturlaubsansprüche¹⁰⁴. Auch kirchliche und gesetzliche Feiertage begrenzen den Spielraum der betrieblichen (und auch individuellen) Zeitgestaltung. Damit ist nicht nur die Länge individueller Arbeitszeiten vorgegeben, auch ihre Jahresverteilung folgt außerbetrieblichen Regelungen. Darüber hinaus kommt es zu einem weiteren individuellen Zeitbedarf, der betrieblicherseits berücksichtigt werden muss, ebenfalls reguliert ist und die Arbeitszeitverteilung über einen Arbeitstag mit bestimmt. Hierbei handelt es sich um Pausenzeiten¹⁰⁵, die meist nur geringe Beachtung finden, obwohl sie sowohl für die Betriebe als auch für die Arbeitnehmer von Bedeutung sind.¹⁰⁶ Der Betrieb muss zunächst entscheiden, ob die Pausen eines Tages in ihrer Gesamtheit produktiv sind, weil sie für die Erholung und Wiederherstellung der individuellen Leistungsfähigkeit schlicht notwen-

102. Laut Böckler Impuls (12/2006) erreicht der Umfang der Betriebszeiten z.B. im produzierenden Gewerbe aktuell durchschnittlich 63 h je Woche, was den Spitzenplatz im europäischen Vergleich bedeutet.

103. Eine Zusammenfassung der tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten in rund 70 Tarifbereichen ist im Internet erhältlich unter:
www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-222CE00A/hbs/hs.xsl/562_16295.html

104. Ein indirekter Effekt landesgesetzlicher Bestimmungen wirkt auf die Verteilung von Urlaubszeiten über Schulferien.

105. „Es gibt nur noch eine einzige (...) Krankheit in der Arbeitswelt: Erholpausen (...), die als Relikt einer vergangenen Zeit diskriminiert werden (...)“ (Ahlers/ Trautwein-Kalms 2004: 2). So zumindest wurde ein betrieblicher Versuch gedeutet, (die Kosten für) Pausen für Bandarbeiter in der Automobilproduktion zu flexibilisieren, was in diesem Fall hauptsächlich hieß, Pausenvergütungen abzuschaffen.

106. Insbesondere in großen Unternehmen mit einer ausgeprägten Differenzierung in Unternehmensbereiche oder -bereiche existieren weitere Zeitbestandteile, die weder der individuellen Arbeitszeit noch der Betriebszeit zugeordnet werden können. Aus betrieblicher Sicht werden solche Zeiten der Freizeit zugeordnet. Hierzu zählen z.B. auch Gespräche unter Kollegen, die nicht unmittelbar der Leistungserstellung dienlich sind (vgl. Brockbartold 2001).

dig sind, oder ob sie unproduktive Teile enthalten, weil es z.B. kaum vorstellbar ist, dass sich die individuelle Regenerationsfähigkeit nach exogenen Vorschriften richtet. Das heißt, es ist trivial, dass verschiedene Arbeitnehmer unterschiedliche Erholzeiten benötigen.

In einem festen Arbeitszeitkorsett, in dem ein Normalarbeitstag für jeden Arbeitnehmer gleich ist und die Pausenzeiten kollektiv festgelegt sind, ergeben sich für den Betrieb keine Probleme, herauszufinden, welche Pausenzeiten unproduktiv sind. Bei flexiblen Arbeitszeiten stößt der Betrieb mitunter jedoch auf das Problem, dass ebenso die Pausenzeiten flexibel ausgelegt und genutzt sein können. Man stelle sich vor, der tägliche Arbeitsbeginn der Arbeitnehmer liege völlig in deren Hand, aber es existieren feste Pausenzeiten. Eine solch starre Regelung wird sich besonders dann als hinderlich herausstellen, wenn die erste Pause für den einen oder anderen Mitarbeiter kurz nach dessen Arbeitsbeginn stattfindet, während andere bereits seit Stunden tätig sind. Der Schlüssel liegt demnach in der Flexibilisierung der Pausenzeiten. Doch das damit einhergehende Problem findet seinen Ausdruck dann in der Unkenntnis des Betriebs über die Produktivitätswirkung der Pausenzeiten, die sich nun nicht mehr einfach beobachten lässt, sondern zusätzliche Monitoringkosten verursacht, ohne auf der anderen Seite jedoch irgendwelche Gewinne zu generieren, denn es werden Pausenzeiten beobachtet (vgl. Hamermesh 1990: 132). Außerdem kann dadurch ein Bedarf an weiteren Anreizinstrumenten verursacht werden, die *shirking* während der Pause bzw. durch eine Pause unterbinden oder es muss auf die betriebliche Sozialstruktur vertraut werden, in der bestenfalls Sanktionen gegen Müßiggänger vorgehalten werden. Gemäß des Rentabilitätsziels kann davon ausgegangen werden, dass ein Betrieb versuchen wird, die Kosten entsprechend umzulegen. Hier kommen jedoch Möglichkeiten einer modernisierten Arbeitsorganisation in Betracht, die dafür sorgen, dass es von vornherein nicht zu unproduktiven Pausenzeiten kommt. Als Stichwort sei hier eine aktive Pausengestaltung genannt. Deren Kosten werden dann möglicherweise in eine gestiegene Arbeitnehmermotivation und Gesundheitsförderung umgesetzt.

Das ändert jedoch nichts daran, dass die Pausenzeiten auf individueller Seite zu einem längeren Arbeitstag führen, als es üblicherweise in der allgemeinen Arbeitszeitbetrachtung berücksichtigt wird. Bei einem Normalarbeitstag von 8 h sind die 30 min Pausenzeit ebenfalls vom Arbeitnehmer im Betrieb zu verbringen oder zumindest nicht in Freizeit oder Heim- bzw. Haushaltsarbeit. Diese Pausenzeit kann daher mit zur Mobilzeit gezählt werden, welche wiederum einen nicht unerheblichen Anteil am täglichen Zeitbedarf ausmacht. Man denke hierbei an Pendler, für die tägliche Anfahrtszeiten von wesentlicher Bedeutung sind (vgl. z.B. Beblo/ Wolf 2004: 18).

Progressiv-flexible Arbeitszeiten können wiederum helfen, den Arbeitsbeginn so zu legen, dass beispielsweise Verkehrsspitzenzeiten ausgelassen werden.¹⁰⁷ Die sich aufdrängende Frage ist allerdings, ob diese durchaus positive Seite der Flexibilisierung die individuelle Zeitsouveränität erhöht oder überhaupt tangiert, weil es

107. Das kann auch zu individuellen monetären Kostengewinnen führen, wenn beispielsweise Anbieter des öffentlichen Nahverkehrs die Spitzenzeiten mit Extragebühren belegt haben.

indirekt immer noch um die Souveränität der vom Betrieb geforderten Arbeitszeit geht, die grundlegend festlegt, dass eine Mobilzeit anfallen muss.

Anders wäre dies bei einer vollkommen flexiblen Heimarbeit, die womöglich noch mit Vertrauensarbeitszeit auf Projektarbeitsbasis flankiert ist. Mobilzeiten fallen keine an, dennoch ist diese Form der Arbeits(zeit)organisation auch mit einigen Nachteilen für die Arbeitszeitsouveränität verbunden. Das explizite betriebliche Interesse an Rentabilität wird hier in einen impliziten Intensivierungsdruck umformuliert: Man darf der betrieblicherseits vorgegebenen negativen Erwartung, erfolglos zu sein, keine Angriffsfläche bieten. Dies kann zu Überforderung oder Unsicherheit über die eigene Arbeitsleistung und daraufhin zu gesundheitlichen Folgen führen (vgl. Linne (Hg.) 2002: 45; Bellmann/ Gewiese 2003: 161).

Exogene Einflüsse wie eine tarifliche Veränderung der Arbeitszeitdauer richten sich auf das betriebliche Arbeitszeitmanagement und können Anpassungsbedarfe verursachen, die jedoch i.d.R. mehr oder minder vorhersehbar und planbar sind. Im von uns näher in den Blick zu nehmenden Zeitraum von 1996 bis 2000 kam es in den Tarifbereichen zu vernachlässigbar geringfügigen Veränderungen, die als exogene Schocks gewertet werden könnten. Die meiste Bewegung erfuhren die tariflichen Regelungen bis zum Jahr 1995.

Demgegenüber bestehen weitere exogene Anpassungsbedarfe in kurzfristigen oder saisonalen und konjunkturellen Schwankungen der marktabhängigen Prozesse in Produktions- oder Leistungserstellung.

Diese bilden neben anderen die ursächlichen Auslöser für die betriebliche Infragestellung der Arbeitsorganisation, wenn sie ein kostenrelevantes Bedürfnis an einer Veränderung des Arbeitsvolumens hervorrufen. Hat sich der Betrieb für eine Neuausrichtung der Organisation und daraufhin für die Einführung der Arbeitszeitkonten entschieden, ist zunächst von Bedeutung, welchen Zeithorizont der Anpassungsbedarf aufweist und welche Zeitelemente auf den Konten verbucht werden sollen. In Bezug auf derartige Anpassungsbedarfe handelt es sich i.d.R. um einfache Positiv- oder Negativabweichungen von der Sollarbeitszeit, mithin um Unter- oder Überstunden. Sie werden transitorisch angesetzt, d.h. in Zeiten nach der Anpassung in Freizeit ausgeglichen oder als Unterstunden gehortet, um Nachfrageeinbrüche abzufedern. Berücksichtigt man zusätzlich den Zeithorizont der Anpassung, wird sich der Zeitraum, innerhalb dessen die aufgelaufenen Zeitguthaben oder -schulden wieder ausgeglichen werden müssen, in einer Kurzzeit- oder Langzeitkontencharakteristik niederschlagen. Im Fall kurzfristiger Anpassungsbedarfe bietet sich der Einsatz von Arbeitszeitkonten mit einer kurzen Laufzeit an, während für längerfristig vorhersehbare und planbare Bedarfe die Nutzung von anderen Kontenmodellen wie z.B. Bandbreiten- oder Korridormodelle geeignet sind, die meist Laufzeiten von weit über einem Jahr aufweisen (vgl. z.B. Bellmann/ Gewiese 2004).

„Echte“ Langzeitkonten¹⁰⁸ werden dagegen zum Ansparen von z.B. Urlaubsansprüchen eingesetzt, um längere Arbeitnehmersauszeiten vorzubereiten, die

108. Nach eigenen Berechnungen mit dem IAB-Betriebspanel des Jahres 2004 setzen nur ca. 10 % der Arbeitszeitkontenbetriebe auch Langzeitkonten ein. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung weist dagegen einen Anteil an allen Betrieben von gut 7 % aus (vgl. Seifert 2005: 309).

beispielsweise für individuelle Lern- oder Weiterbildungsvorhaben oder auch Sabbaticals genutzt werden. Die Perspektive ist hier eine andere als bei üblichen Arbeitszeitkonten, weil es weniger um die betriebliche Reaktionsfähigkeit hinsichtlich von Schwankungen geht, sondern vermehrt um den für die Arbeitnehmer (und den Betrieb) wesentlichen Erhalt von Qualifikationen und auch für das Engagement in ehrenamtlichen Tätigkeiten geht. Aus diesem Grund sind derartige Langzeitkonten auf der einen Seite weniger verbreitet und andererseits nicht wirklich mit den Arbeitszeitkonten vergleichbar. Ihre Bedeutung wird aber von den Betrieben scheinbar unterschätzt, weil sie einen wesentlichen Beitrag zum Erhalt von Humankapital leisten, und zwar im Hinblick auf eine Lebensarbeitszeitperspektive. Begründet werden kann das bislang scheinbar vorliegende Interesse seitens des Betriebes dahingehend, dass die allgemeine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage sowie die zugehörigen politischen Entscheidungs- und Denkrichtungen auf mehr Mobilität drängen. Da der direkte betriebliche Nutzen solcher Konten ohnehin nur schwer zu erkennen ist und Mobilität auch Fluktuation bedeutet, ist es wahrscheinlich für einen Betrieb nur eingeschränkt wahrnehmbar, warum er die Kosten für die Erfassung und Dokumentation einer solchen Arbeitszeitform übernehmen soll. Es sei denn, seine Personalpolitik ist auf Beschäftigungsstabilität, also langjährige Betriebszugehörigkeitsdauern ausgelegt und er ist daran interessiert, seine Humankapitalinvestitionen auch in längerfristiger Zukunft amortisiert zu bekommen. Praxisbeispiele belegen, dass die betrieblichen Vorteile dieser Kontenform nicht zu unterschätzen sind, nur müssen ihre Ansprüche an Dauerhaftigkeit in der betrieblichen Arbeitsorganisation angelegt sein (vgl. Brockbartold 2001). Betriebliche Lebenslaufpolitik (vgl. Struck 1999) dürfte somit ein Schlüssel für die Einsetz- und Anwendbarkeit der Langzeitkonten sein.

Das bedeutet auf der anderen Seite, dass diese Konten im Wesentlichen für jene Arbeitnehmer interessant sind, die eine langfristige Zukunft innerhalb eines Betriebs vor sich haben. Damit spielt das Personenalter eine Rolle, da die Zukunftsinvestitionen von der noch verbleibenden Verweildauer abhängt. Außerdem kann damit gerechnet werden, dass es eine angemessene Zeit braucht, um die entsprechenden Zeitguthaben anzusammeln, und zwar besonders mit dem Blick darauf, dass kurzfristige betriebliche Anpassungsbedarfe weiterhin akut werden können und ihrerseits Zeitbedarfe erforderlich machen. Problematisch werden Langzeitkonten jedoch dann, wenn nicht sichergestellt ist, wie mit den aufgelaufenen Zeitguthaben umzugehen ist, wenn unvorhergesehene wirtschaftliche Einbrüche bewältigt werden müssen. Besonders akut wird diese Problematik bei einer Insolvenz. Daraus resultieren zusätzliche Regelungs- und Aushandlungsbedarfe bei der Installation solcher Konten, die bestenfalls in einer Insolvenzsicherung enden. Unterstützt werden die Arbeitnehmer durch eine seit 1998 geltende gesetzliche Regelung¹⁰⁹, nach der Guthaben von Konten mit einer Laufzeit von mehr als 27 Monaten so zu flankieren sind, dass die Erfüllung der Wertguthaben auch im Fall einer Insolvenz erreicht werden kann (vgl. Schietinger 2005: 339). Es handelt sich hierbei demnach um eine eher

109. In Form des „Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (§ 7d SGB IV).

„weiche“ Vorschrift, die allerdings nur für Konten mit vergleichsweise langer Laufzeit in Betracht kommt.

Dennoch ist das Problem des Verfalls von Zeitguthaben eine generelles und weder auf Insolvenzversicherung noch auf Langzeitkonten beschränkt.¹¹⁰

Wie hoch das verfallende Arbeitszeitvolumen in Form von Guthaben ist, hängt von mehreren Faktoren ab. Der Ausgleichszeitraum ist einer davon, denn innerhalb eines Jahres lassen sich trivialerweise mehr Stunden als Guthaben anhäufen als in nur einer Woche oder einem Monat. Die betriebliche Nutzung richtet sich verstärkt auf Kontenmodelle mit Laufzeiten von bis zu einem Jahr (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003: 118).¹¹¹ Das erscheint aus betrieblicher Sicht auch deswegen sinnvoll, weil die Beschäftigten ebenso Minusstunden ansammeln können, die wiederum als Kredit der Betriebe angesehen werden können und bei vergleichsweise großem Umfang negative Auswirkungen für die Betriebe zeigen können. Neben Beschäftigten, die Freizeitausgleich nehmen und einen Koordinationsaufwand der anfallenden Aufgaben und damit der Arbeitsprozesse verursachen, kann es gleichzeitig Personen geben, die Zeitschulden aufnehmen müssen. Auch diese tragen zum Koordinationsaufwand bei. Die Frage, die nicht geklärt werden kann, bezieht sich dann auf die Kosten, welche die angesprochenen Koordinationsbedarfe hervorrufen. Da solche Fälle den Einsatz von Arbeitszeitkonten bestimmen und Kontenlösungen nicht ohne sie zu bekommen sind, lässt sich davon ausgehen, dass Betriebe mit Arbeitszeitkonten auf diese Frage eine Antwort gefunden haben, die wiederum in einer insgesamt flexibel ausgerichteten Arbeitsorganisation bestehen sollte.

Ein weiterer Faktor, der das verfallende Arbeitsvolumen bestimmen kann¹¹², besteht in der maximalen Höhe, bis zu der Guthaben oder Schulden innerhalb des Ausgleichszeitraums angesammelt werden dürfen. Diese Obergrenzen richten sich wiederum nach der Kontenlaufzeit, und liegen in aller Regel unterhalb des Volumens, das während der Laufzeit maximal z.B. durch Überstunden angesammelt werden kann. Allgemein gilt, dass die Grenzen für den Aufbau von Zeitschulden restriktiver gestaltet sind.¹¹³

Die Abweichungen von der Sollarbeitszeit, Ausgleichszeiträume und Kappungsgrenzen für Schulden und Guthaben sind für den Betrieb unter Berücksichtigung der Organisationsanforderungen und der Arbeitnehmerwünsche grundlegend frei wählbar. Daher ist es möglich, für jeden Beschäftigten und/ oder jeden Arbeitsplatz spezifisch angepasste Kontenlösungen zu entwickeln und einzusetzen. Weiterhin ist

110. Nach Angaben aus der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/ 2005 verfallen in gut einem Drittel der Betriebe mit Arbeitszeitkonten die Guthaben ersatzlos (vgl. Seifert 2005: 312). Was diese Information jedoch bedeuten mag, bleibt ungeklärt, denn es bleibt unbekannt wie viel Beschäftigte betroffen sind, um wie viel Zeitvolumen es sich handelt, welche Ausgleichszeiträume zugrunde liegen und wie hoch die Kappungsgrenzen sind.

111. Es gibt einen nicht unerheblichen Anteil an Betrieben, in denen Ausgleichszeiträume überhaupt nicht geregelt sind (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003: 118). Welche Kontenarten mit diesen Laufzeiten in Verbindung stehen, ist unklar.

112. Nicht in allen Betrieben mit Arbeitszeitkonten werden derartige Kappungsgrenzen festgelegt. Tatsächlich kennt ein Großteil der Betriebe (z.B. im Jahr 1990 über 60 %) keine solchen Grenzen (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003: 127 ff.). Das erklärt, warum in lediglich einem Drittel der Betriebe (vgl. Seifert 2005: 312) Arbeitszeitguthaben verfallen.

113. Maximal dürfen im Durchschnitt gut halb so viele Arbeitsstunden als Minusstunden angesammelt werden wie Plusstunden (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003: 129).

ein Betrieb nicht darauf beschränkt, je Mitarbeiter lediglich ein Konto einzurichten, sondern kann entsprechend der buchbaren Zeitelemente verschiedene Varianten anbieten. Beispielsweise wäre es möglich, ein Kurzzeitkonto für Mehrarbeitsstunden und ein weiteres Konto mit längerer Laufzeit für das Ansparen von Urlaubsansprüchen anzulegen. Inwieweit von diesen Möglichkeiten jedoch Gebrauch gemacht wird, hängt wiederum davon ab, wie hoch die Kostenbelastungen für die Installation, Pflege, Dokumentation und Überwachung ausfallen. Berücksichtigt werden muss demnach die Effizienzwirkung der Arbeitszeitkonten. Beblo/ Wolf (2004) haben die technische Effizienzwirkung von Arbeitszeitkontenmodellen untersucht und einen positiven Einfluss herausstellen können. Die technische Effizienz¹¹⁴ bezieht sich hierbei nicht auf die Produktivität selbst, sondern beschreibt im vorliegenden Fall den eigenständigen Beitrag der Arbeitszeitkonten, den sie zur Erreichung einer für den Betrieb möglichen Produktivität leisten (vgl. a.a.O.: 13 f.).¹¹⁵

Bei der Nutzung von Arbeitszeitkonten kommt es jedoch auch darauf an, ob die im Betrieb bereits vorkommenden Arbeitszeitmuster mit einer Implementation auf Konten kompatibel ist. In Betrieben mit strikter Arbeitsteilung nach einem tayloristischen Modell, in denen die Arbeitsprozesse eng mit Maschinennutzungszeiten gekoppelt sind, lassen sich aller Wahrscheinlichkeit nach keine Kontenmodelle einsetzen, die auf Gleitzeitregelungen basieren. Gleiches gilt beispielsweise im Schulwesen. Im privaten Dienstleistungssektor gibt es ebenfalls Bereiche, die sich einer Kontenlösung mehr oder minder sperren wie zum Beispiel den der Gastronomie.¹¹⁶

Dahinter verbirgt sich auch der Einfluss der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten bzw. der qualifikatorischen Anforderungen der Arbeitsplätze. Das liegt zum Teil in der Aufgabenbeschreibung begründet, die mehr oder weniger Spielräume für die individuelle Verantwortungsübernahme für die Aufgaben zulassen. Wenn demnach die Aufgaben eines Arbeitsplatzes durchweg von Maschinennutzungszeiten determiniert sind, wie es im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten häufig der Fall ist, bestehen auch keine nennenswerten Spielräume für die individuelle Souveränität sowohl gegenüber der Aufgabenverteilung- und -bearbeitung als auch gegenüber der dafür notwendigen Zeit. Womit wir es hier zu tun haben, betrifft die Anpassung der

114. Technische Effizienz bildet zusammen mit der allokativen Effizienz die wirtschaftliche Effizienz und „... stellt das Vermögen eines Unternehmens dar, mit einem gegebenen Inputset den maximalen Output zu produzieren. Das heißt, technische Effizienz misst die Distanz zwischen dem beobachtbaren Input-Output-Verhältnis und der Produktionsmöglichkeitenkurve, während allokativen Effizienz die optimale Inputrelation bei gegebenen Faktorpreisen beschreibt“ (Beblo/ Wolf 2004: 13.)

115. In diesem Zusammenhang stellt sich jedoch die Frage, ob die Betriebe allgemein effizienter als andere Betriebe ohne Arbeitszeitkonten sind oder nicht. Da der Aufwand für die Konteninstallation demnach keine Rolle spielt, könnte davon ausgegangen werden, dass diese Betriebe allgemein eine Arbeitsorganisation vorweisen, die solche und andere Modernisierungsmaßnahmen unterstützt.

116. Überdurchschnittlich werden Arbeitszeitkonten beispielsweise im Kredit- und Versicherungswesen eingesetzt, ebenso in der Investitionsgüterindustrie, in der Grundstoff verarbeitenden Industrie, auch im Baugewerbe und in der Landwirtschaft. Der Öffentliche Dienst stellt mit seinen bereits seit den 1970er Jahren existierenden Gleitzeitregelungen zwar einen Sonderfall dar, doch unterscheidet sich die Verbreitung von Arbeitszeitkonten beispielsweise nicht von jener im Baugewerbe. Die Landwirtschaft und das Baugewerbe sind ihrerseits hervorzuheben, da hier hauptsächlich Saisonabhängigkeiten abgedeckt werden müssen. Im Gesundheitswesen, als aktuelleres Beispiel für einen langwierigen Arbeitszeitkampf, sind Arbeitszeitkonten über alle Einrichtungen nur unterdurchschnittlich verbreitet (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003: 114).

Lage und Verteilung der Normarbeitszeit. Erst, wenn die Normarbeitszeit selbst variiert werden kann, lassen sich flexible Arbeitszeitstrategien anwenden, und das ist mit zunehmendem Qualifikationsniveau häufiger der Fall (vgl. Alewell/ Richter 2000). Um es noch einmal zu verdeutlichen: Bevor eine Flexibilisierung von individuellen Arbeitszeiten durchgeführt werden kann, muss zunächst die Normarbeitszeit flexibilisiert werden.

Berücksichtigt man die Normarbeitszeit, deren grundlegende Bedeutung, neben der Normproduktivität einen Arbeitsplatz inklusive seiner Besetzung zu determinieren, lassen sich zwei Beobachtungen erklären:

Es wurde bereits angemerkt, dass sowohl Überstunden als auch Arbeitszeitkonten unter qualifizierten Arbeitnehmern weiter verbreitet sind als unter geringer qualifizierten. Diese Trennung bezieht sich nicht nur auf die Qualifikation, sondern auch auf die Positionen im Leistungserstellungsprozess, d.h. Arbeiter sind weniger häufig mit Arbeitszeitkonten ausgestattet als Angestellte (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003). Diese Befunde lassen sich auf die Normarbeitszeit und deren Flexibilisierungspotenzial zurückführen.¹¹⁷ Schon vor einiger Zeit konnte beobachtet werden, dass die Arbeitszeiten immer mehr Arbeiter auf Arbeitszeitkonten verbucht werden (vgl. z.B. Groß/ Munz 1999; Groß/ Munz/ Seifert 2000). Das mag einerseits daran liegen, dass es mehr Betriebe gibt, in denen Arbeitszeitkonten genutzt werden, doch die entsprechenden Zuwachsraten sind eher gering. Vielmehr drängt sich der Eindruck auf, dass diese Beobachtung die Folge von Automatisierung, Informationalisierung und, wenn man so möchte, „Computerisierung“ hauptsächlich auch der industriellen Arbeit ist. Neue Techniken und Technologien ermöglichen es, auch die Normarbeitszeit von Arbeitsplätzen einer Flexibilisierung zugänglich zu machen, die sich einer solchen bislang verschlossen hatten.

Der zweite Befund betrifft die Gruppe der hoch qualifizierten Beschäftigten wie z.B. die bereits während der Überstundendiskussion angesprochenen leitenden Angestellten. Für diese Beschäftigten, und jene mit ähnlichen Qualifikationen und Positionen im Leistungserstellungsprozess, kann festgestellt werden, dass ihre Arbeitszeiten weitaus seltener auf Arbeitszeitkonten verbucht werden, als es bei niedriger qualifizierten Angestellten der Fall ist (vgl. ebd.). Auch hier findet sich die Erklärung höchstwahrscheinlich bei der Normarbeitszeit. Allerdings geht es darum, die Normarbeitszeit von der Normproduktivität zu entkoppeln und damit aus der Definition eines Arbeitsplatzes herauszulösen. Aufgrund der individuellen Fähigkeiten (und Fertigkeiten) der höher qualifizierten Arbeitnehmer, ist der Betrieb scheinbar bereit, seine Verfügungsgewalt in die Hände der Angestellten zu legen. Er dokumentiert dies, wie gesehen, mit Hilfe von impliziten Verträgen, die einen betrieblichen Bedarf an unbezahlten Überstunden enthalten. Für die Übernahme der

117. Bei Überstunden lässt sich das an einem einfachen Beispiel für angelernte oder beruflich qualifizierte Arbeitnehmer in der Automobilindustrie vorstellen: Angenommen, ein Arbeitsplatz gehört zu einer Fertigungsstraße, die 24 h am Tag läuft. Die Arbeit ist in einem Schichtsystem auf Arbeitnehmer verteilt. Wenn ein Arbeitnehmer Überstunden machen möchte oder sollte, kollidiert er unweigerlich mit der Arbeitszeit des Arbeitnehmers der nachfolgenden Schicht. Die Normarbeitszeit eines Arbeitsplatzes, den sich zeitversetzt, aber passgenau drei Arbeitnehmer teilen, lässt sich mittels Überstunden oder Arbeitszeitkonten nicht flexibilisieren. Anders wäre dies beispielsweise, bei zwei Arbeitnehmern und einer Springerschicht o.ä..

Normarbeitszeit erhält der Beschäftigte einen entsprechend höheren Lohn als allgemein üblich, verpflichtet sich jedoch zugleich, die Normproduktivität auf der Basis einer eigenen Zeitkalkulation zu erreichen. Genau das ist der Grund, warum hier Arbeitszeitkonten keine Anwendung finden: Sie kollidieren mit den bereits bestehenden impliziten Verträgen und sind außerdem nicht notwendig, weil bereits unbezahlte, also für den Betrieb nahezu kostenfreie Mehrarbeit geleistet wird.¹¹⁸

Damit ist zugleich festgehalten, dass Arbeitszeitkonten auf der Ebene impliziter Verträge installiert werden.

An dieser Stelle lassen sich die bisherigen Ausführungen zusammenfassen und für weitere Überlegungen auf den Punkt bringen: Progressive Flexibilisierung via Arbeitszeitkonten bedarf einer aufnahmefähigen, das heißt flexibilisierbaren Arbeitsorganisation. Diese beruht auf dem Flexibilitätspotenzial der Normarbeitszeiten, die für jeden Arbeitsplatz grundlegend vorschreiben, wie viel Zeit mindestens aufgewendet werden muss, um die ebenfalls festgelegte Normproduktivität zu erreichen. Damit Arbeitszeitkonten eingeführt werden können, müssen weiterhin Regelungen über Sollarbeitszeiten vorhanden sein. Alle weiteren Anforderungen an die Arbeitszeitkonten, die z.B. Zeitelemente, Ausgleichszeiträume, Kappungsgrenzen betreffen, können von den Betrieben frei gewählt werden und brauchen nicht notwendig mit den Mitarbeitern abgestimmt zu werden.¹¹⁹ Der noch verbleibende Punkt betrifft die Arbeitszeiterfassung, die bestenfalls auf Basis elektronischer Systeme erfolgt, deren Einführung jedoch keine Bedingung darstellt.¹²⁰ Es fallen demnach Kosten an, und zwar Kosten für die Installation eines (mehrerer) Arbeitszeiterfassungssystems, Kosten für die Systempflege, Überwachung und Dokumentation. Diese Kosten können im Allgemeinen als fix betrachtet werden.

Damit ist die Reihe der Bedingungen für eine Nutzung von Arbeitszeitkonten noch nicht erschöpft. Drei weitere Sachverhalte gilt es zu berücksichtigen, um als Betrieb vom Einsatz von Arbeitszeitkonten profitieren zu können. Mithin sind außerdem eine funktionierende innerbetriebliche Kommunikation, z.B. mit Hilfe von Betriebsräten, sowie weitere Flexibilisierungsmaßnahmen notwendig.

Doch warum?

Angenommen, ein Betrieb sieht sich einem Anpassungsbedarf ausgesetzt. Setzen wir weiter voraus, dass es sich um einen positiven Produktnachfrageschock handelt und der Betrieb keine Informations-, Auswahl- und möglicherweise Suchkosten für die Neueinstellung von Personal investieren möchte oder kann, weil sich Rekrutierungen kurzfristig nicht umsetzen lassen. Er entschließt sich für die Arbeitsvolumenanpassung via Arbeitszeiten. Eine Möglichkeit könnte darin bestehen, Überstunden

118. Sollte ein Betrieb versuchen, die unbezahlten Überstunden der hoch qualifizierten Mitarbeiter auf Arbeitszeitkonten zu erfassen, wird deren Beschäftigung unweigerlich teurer, weil Freizeitausgleich oder auch Überstundenzuschläge anfallen (können). Außerdem müssen die Konten dieser Mitarbeiter dann auch installiert und überwacht werden etc., es sei denn, die Betriebe setzen auf eine Vertrauenslösung (siehe unten) bei der Arbeitszeitkontendokumentation u.ä. wegfallen. Was sie dann aber gewonnen haben, bleibt offen (vgl. auch Gerlach 2004: 338).

119. Allerdings wäre es für einen Betrieb von Vorteil, die Arbeitnehmer werden am Auswahl- und Definitionsprozess beteiligt. Wir werden sogleich darauf zurückkommen.

120. Es ist möglich, die Arbeitszeitkonten auf Vertrauensbasis zu pflegen und dokumentieren. Dieses Vorgehen bietet sich beispielsweise in Unternehmen an, deren Mitarbeiter sehr oft am Tag einzelne Betriebsstätten wechseln müssen.

anzuordnen, doch die zusätzlichen Kosten möchte der Betrieb ebenfalls nicht tragen. Mithin kommt als Anpassungsstrategie die Einführung von Arbeitszeitkonten in Betracht, denn diese haben im Vergleich zu anderen Strategien den Vorteil, Anpassungsbedarfe nahezu kostenfrei¹²¹ umzusetzen (vgl. Carstensen 1999b).

Der Arbeitgeber bietet diese Arbeitszeitkonten den Beschäftigten an und eröffnet ihnen, dass er gedenkt, die zu erwartende Mehrarbeit auf diesen Konten als Zeitguthaben zu verbuchen, über das die Arbeitnehmer nach der Anpassungsphase entsprechend ihrem individuellen Bedarf frei verfügen können. Damit ist jedoch auch klar, dass der Betrieb nicht gewillt ist, die ansonsten anfallenden Überstunden samt Zuschläge auszubezahlen. Er verlangt demnach die Leistung vorerst unbezahlter Mehrarbeit.

Die Arbeitnehmer sind jedoch auf ihre Löhne angewiesen und möchten eine Überstundenlösung vorziehen, bei der sich höhere Löhne ergeben würden. Außerdem haben sie aber aufgrund der angespannten allgemeinen Arbeitsmarktlage ein Interesse am Erhalt ihrer Beschäftigung. Plausibilitätsüberlegungen führen zu dem Schluss, dass der Betrieb aufgrund der Arbeitszeitflexibilisierung und der damit einhergehenden Entspannung oder sogar Verbesserung der betrieblichen Kostensituation sowie durch die vorerst unbezahlte Mehrarbeit, durch die mögliche Arbeitsintensivierung und eine dadurch erhöhte Produktivität mehrere Anreize hat, in Zukunft, d.h. auf längere Sicht, mit einer kleineren Belegschaft zu produzieren. Die Gefahr für die Beschäftigten besteht demnach darin, zunächst unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, um später entlassen zu werden. Unter dieser möglichen Zukunftskonstellation ist es für die Beschäftigten angebracht, gegen die Einführung von Arbeitszeitkonten zu votieren, auch wenn in Zukunft eine höhere Arbeitszeitsouveränität und aufgrund der besseren wirtschaftlichen Lage womöglich ein höherer Lohn in Aussicht steht.

Diese Informationen stellen für den Betrieb, der aus Kostengründen keine Alternative zur Arbeitszeitkontenlösung annehmen kann, ein Problem dar, denn er möchte die in der Vergangenheit für die Beschäftigten geleisteten Investitionen in Humankapital und Effizienzlöhne amortisiert wissen. Außerdem ist ihm bereits bekannt, dass er vergleichbares Personal auf kurze Sicht nicht einstellen kann. Er wird unweigerlich die Aufträge verlieren, die für den positiven Nachfrageschock verantwortlich sind.

In dieser Konstellation wären sowohl der Betrieb als auch die Arbeitnehmer risikoscheu und es bestehen Informationsasymmetrien¹²² (über Schwankungen, über Leistungen). Der Betrieb möchte seine Humankapital- und Anreizinvestitionen sowie die erwarteten Erlöse aus der Produktnachfrage sichern. Er bietet den

121. Im Hinblick auf quasi-fixe Kosten der Beschäftigung.

122. Das, so könnte man sagen, ist die notwendige Grundkonstellation: Arbeitgeber sind in Besitz von Informationen über die Leitung eines Betriebs und Arbeitnehmer sind in Besitz von Informationen über die Leistung einer Arbeit. Letztere wäre für den Betrieb ebenso wichtig, während die Arbeitnehmer nicht unbedingt die Informationen benötigen, die für das Führen von Personal oder die Leitung eines Betriebs notwendig sind. Deswegen gibt es Arbeitsteilung und Machtverhältnisse. Aber das ist so: „The basic point is that, to the extent that managers and workers have different functions in the firm, they will have access to different information and, for moral hazard reasons, it may be very difficult to share this information“ (Hart 1983: 23).

Arbeitnehmern eine Beschäftigungsgarantie, um sich selbst gegen Arbeitnehmerkündigungen zu versichern. Die Arbeitnehmer möchten sich gegen Arbeitslosigkeit in der Zukunft absichern und akzeptieren die Beschäftigungsgarantie. Als Versicherungsprämie zahlen sie (nicht-monetäre) Zeitkredite auf das Arbeitszeitkonto ein. Die Versicherungsleistung besteht, wie gesehen, in der dauerhaften Beschäftigung. Dieser implizite Versicherungsvertrag müsste neu verhandelt werden, wenn die Anpassungsphase vorbei ist. Aus betrieblicher Sicht macht eine Neuverhandlung Sinn, weil sich die Kostensituation möglicherweise verbessert hat oder er die Konditionen auf der Basis neuen Wissens und gesammelter Erfahrungen ändern möchte. Für die Arbeitnehmer wäre es wesentlich, die Guthaben ausgezahlt zu bekommen und aufgrund ihres neuen Wissens Lohnverhandlungen anzustreben.

Auf diese Weise installiert, sollte die Beschäftigungsdauer langfristig über aneinander gereichte implizite befristete Versicherungsverträge aufrechterhalten werden können, wenn diese Überlegungen nicht (mindestens) zwei Denkfehler enthalten würden: Einmal kann der Betrieb nichts gegen Bummeln (*shirken*) unternehmen, da er bereits einen Effizienzlohn zahlt, der jedoch nur unter Zuhilfenahme von Arbeitslosigkeit funktioniert, weil der Entlassene keine Stelle mehr finden würde (vgl. Shapiro/ Stiglitz 1984). Entlassung ist aber per Garantie ausgeschlossen. Es besteht also ein dauerhaftes Problem der Leistungsenthaltung, das sich möglicherweise über andere komplementäre Anreiz- oder Flexibilisierungsmaßnahmen (z.B. Gruppenarbeit) lösen lässt. Der zweite Denkfehler ist nicht wirklich ein Fehler, sondern eine sehr restriktive Annahme. Sie besagt, dass der Betrieb eine passgenaue Abschätzung über die künftige Absatzentwicklung in allen kommenden Perioden treffen kann. Das kann bei schon seit langem am Markt etablierten Betrieben aufgrund von Erfahrungswerten der Fall sein. Wäre dieses Wissen nicht vorhanden, würde wiederum Unsicherheit bestehen, gegen die der implizite Vertrag jedoch nicht versichert hätte. Rosen (1985: 1171) ist der Meinung, vollständige Versicherungsverträge sind ineffizient und nicht wünschenswert: „Full insurance discourages mobility by subsidizing leisure and reducing job search intensity (...). This is undesirable when severance is economically warranted, but not when demand and supply disturbances have a more transient character. Since inferences on the permanent-temporary decomposition of disturbances is itself uncertain, it appears as if contracts cannot provide complete insurance“ (a.a.O.: 1171). Es kommt demnach darauf an, wie die Schwankungen gestaltet und vorhersehbar sind. Nach jeder Periode wären Kosten anzusetzen, um das Wissen für den neuen Kontrakt zu etablieren und einzusetzen. Man kann sich dies als Zielkonflikte vorstellen, die mit kurzen Verträgen nicht gelöst werden können.¹²³ Statt aneinander gereichter Verträge wäre dann ein einziger langer Vertrag vorzuziehen (vgl. Milgrom/ Roberts 1988: 451).

Rey/ Salanie (1990) nutzen zunächst ein Mehrperiodenvertragsmodell: Der Langfristvertrag überspannt die gesamte Periode, während Kurzfristverträge nur über wenige Perioden laufen, sich jedoch überlappen, sodass der Prinzipal zum Beginn jeder Periode die Versicherungsprämie auf Basis der aktuellen Informationen und der vergangenen Periode festlegen kann. Zusätzlich werden noch „spot“-Verträge

123. Inklusiv dem Problem des nachvertraglichen Opportunismus (vgl. Sadowski 1991: 102).

zugelassen, die ausschließlich zum Beginn einer Periode stattfinden und keine Länge im Sinne einer Periode aufweisen. In einem solchen Vertrag macht der Prinzipal ein Angebot und der Agent nimmt es an oder lässt es bleiben; es gibt keine Nachverhandlung.

Sie zeigen jedoch, dass gegenseitige Verpflichtung oder Bindung genutzt werden kann, um einen Langfristvertrag in eine Sequenz aus mehreren kurzen Verträgen und sogar in Spotverträge zu zerlegen. Lässt man Nachverhandlungen zur Handhabbarkeit von nachvertraglichem Opportunismus (vgl. auch Sadowski 1991) zu bzw. implementiert diese in die Spotverträge, dann lassen sich auf dieser Basis zwischenzeitlich (intertemporal) auftretende Zielkonflikte lösen. Spotverträge sind aufgrund ihrer Kurzlebigkeit nur ex ante stabil, denn es gibt im Grunde genommen kein „Danach“. Durch eine Aneinanderreihung von Sequenzen ändert sich dies und bei Nachverhandlungsstabilität kann die Aneinanderreihung von Spotverträgen auch auf lange Sicht als beste Lösung angesehen werden. Gleiches gilt dann natürlich unter diesen Bedingungen auch und sogar noch eher für Kurzfristverträge. Zu den Bedingungen gehört jedoch ebenso, dass zum Aushandlungszeitpunkt des Vertrags keinerlei Informationsasymmetrie vorliegt (vgl. Rey/ Salanie 1990: 611).

Diese Gedanken nimmt Carstensen (1999, 2000a, 2000b) auf und wendet sie auf Arbeitszeitkonten an: Arbeitszeitkonten dienen als Anpassungsinstrument im sequentiellen Entscheidungsspiel des Betriebs angesichts von Marktschwankungen. Der Entscheidungsprozess, in dem über die Anpassung entschieden wird, umfasst drei Phasen. Zunächst wird ex ante ein Produktplan bestimmt, danach wird erkannt, wie die Produktnachfrage tatsächlich gestaltet ist und das Produktionsprogramm wird schließlich mit dem Wissen um die neue Produktnachfrage neu austariert, nachverhandelt (vgl. Carstensen 2000a: 310).

In einer allgemein üblichen Arbeitsbeziehung mit risikoscheuen Arbeitnehmern und weniger risikoscheuen bzw. risikoneutralen Arbeitgebern würde ein langfristiger Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen, bei dem zum Zeitpunkt der Instandsetzung Unklarheit über die zukünftige Outputgestaltung herrscht. Dieser Vertrag basiert allein auf der Zahlung von fixen Prämienzahlungen des Arbeitgebers in Form von Leistung und auf variierenden Lohnzahlungen in der Zukunft anhand der Produktnachfrageentwicklung. Die vorher bestehende (ex ante) Unsicherheit seitens der Arbeitnehmer wird in eine ex post Unsicherheit transferiert. Für den Betrieb ist es jedoch kostengünstiger, Verträge zu verwenden, die nicht nur den Lohn, sondern auch die Beschäftigung im Voraus festlegen, also z.B. Beschäftigungsgarantien verwenden. Diese komplexeren Verträge sind effizienter als reine Lohnverträge (vgl. auch Gerlach 2004: 339), in der Regel auf lange Sicht jedoch nicht zu installieren, weil es zu kostspielig ist, die Kontingenzen der Zukunft zu berücksichtigen.

Arbeitszeitkonten werden nach Carstensen als kurzfristige Versicherungsverträge mit Beschäftigungsgarantien beschrieben, welche die Effizienz langfristiger Verträge durch Implementation von „Erinnerung“ als Ergebnis von Nachverhandlungen erreichen kann. Hierbei werden keine fixen Prämien angewendet, sondern deren Höhe richtet sich stets nach der Differenz zwischen erwarteter und tatsächlich

eingetretener Produktnachfrage. Mit Hilfe der Arbeitszeitkonten werden die Prämien nicht in monetärer Form, sondern als Zeitkredite auf den Arbeitszeitkonten von den Arbeitnehmern bezahlt (vgl. Carstensen 2000a: 309).

Da der Erhalt der Beschäftigung seitens des Betriebs garantiert ist, ist die Beschäftigung im Zeitverlauf rigide und Beschäftigungsstabilität ist von vornherein gegeben. Wenn aber die Beschäftigung garantiert ist, entsteht die Gefahr des Bummelns (*shirking*), weil keine Entlassungen mehr vorgenommen werden. Dieses Problem wird nach Carstensen dadurch gelöst, dass der Betrieb von vornherein zwar ebenfalls fixe, also über die Betriebszugehörigkeitsdauer geglättete Löhne zahlt, diese jedoch stets oberhalb des Markt räumenden Lohnes liegen. Somit handelt es sich um Betriebe mit höheren Lohnzahlungen, die dementsprechend eine geringer ausgeprägte Arbeitsnachfrage aufweisen. Grundlegend funktionieren Effizienzlöhne nach Shapiro/Stiglitz (1984) jedoch nur vollständig, wenn gleichzeitig eine hohe Arbeitslosigkeit vorkommt, die dafür sorgt, dass Entlassene nicht sofort wieder eine neue Arbeitsstelle finden. Carstensen geht daher von einer substantiellen Arbeitslosigkeit a priori aus. Ob das Anreizproblem damit tatsächlich gelöst ist, bleibt unklar, weil zusätzlich und sicher angenommen wird, dass die Mitarbeiter Beschäftigungsgarantien bevorzugen und eben risikoscheu sind. Womöglich reichen diese Faktoren bzw. Annahmen aus, um weitergehende Bummelerei zu verhindern. Hier dürften dann in den Versicherungsvertrag Elemente wie Vertrauen und Reziprozität (vgl. Akerlof 1984a) eingehen, die für eine zusätzliche Stabilisierung sorgen. Carstensen geht es in diesem Modell hauptsächlich um den Sachverhalt, dass rigide Löhne vorliegen, sieht die Arbeitszeitkonten jedoch als ein Element komplementärer Beschäftigungsstrategien, in denen weitere Anreizsysteme enthalten sein könnten. Allerdings sind dort keine weiteren Anreizinstrumente implementiert, die Lohnzahlungen tangieren oder weitere Lohnbestandteile beinhalten.

Die angesprochene Implementation von „Erinnerung“ in die Verträge bezieht sich auf das von Carstensen verwendete Versicherungsmodell. Da die Beschäftigungsgarantien nicht langfristig effizient vertraglich geregelt werden können, weil Produktschwankungen keine Schätzung über die langfristige Zukunft zulassen, wären kurzfristige Verträge angebracht. Carstensen setzt stattdessen auf Spotverträge und zeigt, dass auch diese, obwohl nur ex ante effizient, unter Zuhilfenahme weiterer Bedingungen auch ex post effizient sind. Wie dies geschieht, soll im Folgenden kurz zusammengefasst werden (vgl. hierzu Carstensen 2000a: 310 ff.).

Die Arbeitszeitkonten setzen einen Kreditmarkt in stand, auf dem intertemporale Zeittransfers stattfinden.¹²⁴ Der Betrieb sieht sich dem Entscheidungsproblem gegenübergestellt, die Arbeitsnachfrage der schwankenden Produktnachfrage anzupassen, was ihm mit den Arbeitszeitkonten kostenfrei gelingt. Damit ist jedoch impliziert, dass er mindestens auf kurzfristige Schwankungen reagieren muss. Seine Entscheidung über den Arbeitseinsatz bezieht sich daher auf relativ kurze

124. Kreditgeber ist in diesem Fall eigentlich der Arbeitnehmer, der somit die Prinzipalfunktion übernimmt. Deswegen benötigt er (nahezu) vollständige Informationen über die Marktlage, die ihm der Arbeitgeber bereit stellen muss. Prinzipiell reicht es aus, wenn er so viel weiß wie der Arbeitgeber. Intertemporale Zeittransfers bestehen in den Zeitguthaben, die der Arbeitnehmer ansammelt und dem Betrieb als Zeitkredit überlässt.

Zeiträume, für die sich die ex ante effizienten Spotverträge anbieten. Diese Verträge werden nach jedem Ende einer Anpassungsphase erneut auf die Probe, d.h. zur Diskussion gestellt. Aus der Abfolge mehrerer Perioden entsteht so eine Sequenz mit Wiederverhandlung, die einem „Recontracting“-Game gleicht. Der Grund für die Wiederverhandlung und Neujustierung des Vertrags liegt in der Schwankung selbst begründet, die für jede neue Periode eine andere Ausgangslage zulässt. Genau diese Schwankungen stellen auch für die Betriebe ein Problem dar, und zwar selbst dann, wenn sie wie im vorliegenden Fall risikoneutral sind. Da die dauerhafte Beschäftigung garantiert ist, wird jedoch den Arbeitnehmern das Risiko der Entlassung genommen, und zwar insbesondere für den Fall, dass sie eine hohe Leistungsintensität erbracht haben, aber eine schwierige Produktnachfrage eine Entlassung unumgänglich machen würde. Für den Betrieb ergibt sich aus den Arbeitszeitkonten und intertemporalen Zeittransfers der Vorteil, temporäre Nachfrageüberhänge und -ausfälle kostenfrei auszugleichen und im Endeffekt die geplante mit der tatsächlich erwirtschafteten (annähernde) Absatzmenge in Übereinstimmung zu bringen.

Dass die Arbeitszeitkonten als Sequenz von Spotverträgen installiert werden, zeigt sich an der festgelegten Höhe von Guthaben- oder Schuldenvolumen und in festgelegten Ausgleichszeiträumen, wobei gilt, dass kürzere Zeiträume zu bevorzugen sind.

Damit ein Spotvertrag nicht nur ex ante, sondern ebenso ex post effizient sein kann, muss eine Lösung für das Problem einer ungenügenden Selbstbindung der Vertragspartner gefunden werden. Diese Form der Selbstbindung entsteht, weil beide Vertragsparteien uneingeschränkter Zugang zu den Arbeitszeitkonten als Kreditmarkt haben und dieser Zugang das Sparverhalten beeinflussen kann. Mit anderen Worten ausgedrückt, bedeutet das in etwa: Der Spotvertrag wird an Ort und Stelle geschlossen. Damit die Arbeiter dem Vertrag zustimmen, wird ihnen neben der Beschäftigung volle Verfügungsgewalt über das Arbeitszeitkonto garantiert. Das können sie allerdings ausnutzen und ihr Ansparsverhalten ihren eigenen Wünschen entsprechend vornehmen, da die Entlassungsgefahr nicht besteht und eine Lohnkürzung auch nicht zu erwarten ist. Deswegen ist der sequenzierte Spotvertrag im Nachhinein ineffizient, wenn dieses Sparverhalten nicht für eine Veränderung der Versicherungskonditionen im nächsten Spotvertrag sorgt. Gleiches gilt für längerfristige Schocks, die bedarfsabhängig in das Kontenmodell aufgenommen werden müssen. Das funktioniert jedoch nur, wenn der folgende Spotvertrag sich an den vorherigen erinnern kann, was eigentlich nicht der Fall ist, denn Spotverträge sind bereits ex ante effizient. Die Erinnerung wird jedoch benötigt, um mindestens in der Gesamtsequenz eine ex post Effizienz zu erreichen. Carstensen installiert den Spotverträgen Erinnerungsvermögen sowohl mit Hilfe des Lohnes als auch mit Hilfe des Informationstransfers vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer: Der Arbeitnehmer als Kreditgeber muss die Kreditentnahme des Arbeitgebers nachvollziehen und verifizieren können, da dies unmittelbare Auswirkungen auf seinen zunächst hypothetischen Lohn unter Normalarbeitszeit hat. Außerdem wurde bereits genannt, dass dieser Informationsausgleich eine konstitutive Bedingung für die Installation des Arbeitszeitkontos als Versicherungsvertrag ist.

Im Ergebnis werden Nachverhandlungen festgelegt, woraus sich einerseits die Spot-Implementierbarkeit (das Erinnerungsvermögen) ergibt und andererseits die Chance erhalten bleibt, Veränderungen der Produktnachfrageschwankungen zu berücksichtigen. Informationen sind beidseitig notwendig und beziehen sich insbesondere auch auf die vom Betrieb vorgenommene Schätzung der künftigen Produktnachfrage, nach der sich der Anfall an intertemporalen Zeittransfers bemisst. Die Informationsabhängigkeit impliziert die Voraussetzung eines vergleichsweise leistungsfähigen Kommunikations- und Informationsapparats, der z.B. in Form von Betriebsräten gegeben sein kann.

Insgesamt und grob zusammengefasst kommt Carstensen somit auf ein Versicherungsmodell, das Beschäftigung dauerhaft garantiert, indem nachverhandlungsstabile spot-implementierte Versicherungsverhältnisse auf der Basis von Spotverträgen mit Risikotransfer und intertemporalen Zeittransfers auf dem Kreditmarkt „Arbeitszeitkonten“ installiert werden.

Bedingung für die gelingende Nutzung von Arbeitszeitkonten ist Informationsaustausch, d.h. in erster Linie ein funktionierender Informationsaustausch zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern über die erwarteten und tatsächlichen Auswirkungen der Produktmarktschwankungen auf die Produktion. Weitere Bedingungen von Arbeitszeitkonten wie z.B. die Einführung eines (computergestützten) Arbeitszeiterfassungssystems¹²⁵ wurden bereits genannt, das zugleich für die Kommunikation genutzt werden kann. Weiterhin gilt, dass Arbeitszeitkonten nur ein Bestandteil einer komplexeren Personalstrategie mit Ausrichtung auf die Flexibilisierung des Personaleinsatzes darstellen. In das Komplementärsystem gehören weiterhin z.B. Gruppenarbeit und teilautonome Fertigung, die sich für eine Kombination mit Arbeitszeitkonten geradezu anbieten, weil so auch die Normarbeitszeiten unter Gruppen(norm)produktivitäten neu gesetzt werden können. Instrumente der Personalpolitik, die sich auf die Qualifizierung der Mitarbeiter richten, verursachen zwar in der Regel entsprechende Kosten, könnten aber notwendig werden, wenn Arbeitsangebotsschwankungen (z.B. Rentenübergänge, Krankheit) ausgeglichen werden müssen. In diesem Sinne wären die verbliebenen Mitarbeiter weiterzubilden, um ihre Einsetzbarkeit auf den betrieblichen Arbeitsplätzen zu erweitern.

Mit dem Angebot und der Durchsetzung von Beschäftigungsgarantien ist sowohl das Verfügbarkeits- als auch das Diskontinuitätsproblem gelöst. Da Effizienzlöhne weiterhin gezahlt werden, ist auch das Transformationsproblem zumindest in Hinblick auf das Legitimationsproblem gelöst. Bedenken können vermutlich hinsichtlich der Erfüllung des Leistungsproblems angemeldet werden.¹²⁶ Dessen Relevanz kann durch notwendig zu implementierende Komplementärstrategien flankiert werden.¹²⁷ Die Arbeitszeitkonten werden jedoch, wie oben ausgeführt, nicht für alle Mitarbeiter in Frage kommen. Ausgenommen werden Arbeitsplätze, deren

125. Mit Ausnahme von Vertrauensregelungen.

126. Wenn das Leistungsproblem tatsächlich gelöst ist, werden durch die Beschäftigungsgarantie auf Basis nachverhandlungsstabiler Spotverträge ebenso „Hold-up“-Probleme vermieden, die zu ineffizienten Entlassungen und Arbeitnehmerkündigungen führen können (vgl. Hall/ Lazear 1984: 247).

Normarbeitszeit sich einer Flexibilisierung mehr oder minder sperren oder für die es aufgrund geringer Einstellungs- und Entlassungskosten weiterhin möglich bleibt, eine Anpassung über den externen Markt vorzunehmen. Ebenso werden hoch qualifizierte Beschäftigte mit Leitungsfunktionen ausgeschlossen bleiben, da ihre, auf der Leistung unbezahlter Mehrarbeit basierenden, impliziten Verträge einen Kostenvorteil gegenüber Arbeitszeitkonten aufweisen und somit nicht sinnvoll mit letzteren ersetzt werden können. Das bedeutet, trotz der Beschäftigungsstabilisierung durch Arbeitszeitkonten kann es am unteren Rand der Qualifikationsverteilung zu Entlassungen kommen, während am oberen Rand Arbeitnehmerkündigungen immer dann auftreten, wenn der Positionswettbewerb auf Dauer zu Überbelastungen führt oder Alternativangebote aus Fremdbetrieben vorliegen. Die Suche nach Alternarbeitsplätzen wird in der Tat nur für jene Beschäftigten unterbunden, die unter die Regelungen der Arbeitszeitkonten fallen. In diesem Sinne ist das Ergebnis von Capelli/ Neumark (2004) zu interpretieren, dass es trotz ausgeprägter Stamm- und Ranbelegschaften zu Arbeitnehmerkündigungen aus der Stammebelegschaft kommt, wenn interne Flexibilisierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Es könnte sich bei diesen Personen aller Wahrscheinlichkeit nach um höher qualifizierte Beschäftigte handeln, die von Arbeitszeitkonten nicht profitieren.

Wesentlich für die Einführung und den dauerhaften Erhalt von Arbeitszeitkontenregelungen sind nicht nur vorhandene kurzfristige Produktmarktschwankungen, sondern bestenfalls institutionelle, mithin formal begründete Einrichtungen des Informations- und Kommunikationsflusses wie sie durch den Betriebsrat vorgehalten werden (können). In diesem Zusammenhang macht Gerlach (2004) mit Blick auf die generelle Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitkontenregelungen darauf aufmerksam, dass der Betriebsrat ein Eigeninteresse zeigt, das sich auch auf den Erhalt der (Kern)Belegschaft richtet (vgl. Frick 1997). Das bedeutet, die Beschäftigungsgarantie verhindert Entlassungen und Einstellungen, ist im Sinne des Betriebsrats demnach einer Schließung des internen Markts zuträglich. Kommt es zu einem natürlichen, endogenen Personalabgang, hat der Betriebsrat ein Interesse daran, die Beschäftigung auf dem gesunkenen Stand stabil zu halten und für die verbliebenen Beschäftigten höhere Löhne auszuhandeln. Der Betrieb hat dagegen in der Regel nichts einzuwenden, da er immer noch Verträge anwendet, in denen sowohl Löhne als auch Beschäftigung festgehalten sind. Diese sind effizienter als reine Lohnverträge, auch wenn der Lohn steigt. Die damit erreichte Abschottung gegenüber dem externen Arbeitsmarkt trägt jedoch zur Erhaltung der Arbeitslosigkeit bei. In diesem Sinne spielen Gewerkschaften mit Hilfe von Tarifverträgen eine Rolle, deren Interesse wiederum nicht auf den Betrieb, sondern den Arbeitsmarkt gerichtet ist. Es kommt quasi zu einer Aushandlung zwischen betrieblichen und arbeitsmarktlichen Interessen, und es lässt sich nachweisen, dass Betriebsräte in Betrieben ohne Tarifbindung die Löhne stärker steigen lassen als in jenen mit Tarifbindung. „Mithin werden bei einer Beschäftigungsstabilisierung die auf Lohnerhöhungen ausgerichteten

127. Capelli/ Neumark (2004) haben für die USA gezeigt, dass die Implementation interner Flexibilisierungsstrategien nicht immer mit einer vollständigen Schließung interner Märkte einhergeht, sondern beispielsweise im Zuge der Einführung von Job-Rotation oder Diskussionsgruppen über Arbeitsprozessprobleme zu Arbeitnehmerkündigungen, also freiwilligen Abgängen führt. Hier könnte wiederum ein bindender Beitrag aus der Nutzung von Arbeitszeitkonten erwartet werden.

Insiderinteressen, die mit einem tendenziellen Beschäftigungsverlust verbunden sind, dann weniger wirksam, wenn Unternehmen sowohl einen Betriebsrat verfügen als auch der Tarifbindung unterliegen“ (a.a.O.: 339).

Unter diesen Voraussetzungen der partial auf Komplementärstrategien angewiesenen Arbeitszeitkontenregelungen erscheint es sinnvoll, diese auch mit den Arbeitszeitkonten analytisch zu verknüpfen.

6.4 Arbeitszeitsysteme und Kernthese

Die vorhergehenden Ausführungen haben deutlich gemacht, dass die Arbeitszeit zunächst implizit in theoretischen Ansätzen zur Bestimmung von Beschäftigungsstabilität erhalten bleibt und erst durch neoklassische Überlegungen zu Anpassungskosten des Arbeitsvolumens explizit gemacht wird.

Zur folgenden Aufgabe der Herleitung einer Arbeitszeitsystematik, die auf Überlegungen zu Beschäftigungssystemen beruht, ist es auf der Grundlage der vorgestellten theoretischen Ansätze nur noch ein kleiner Schritt.

Osterman (1987) hat in Reaktion auf die Überlegungen zum internen Arbeitsmarkt von Doeringer/ Piore (1971) auf eine wesentliche Schwäche dieses Ansatzes hingewiesen:

„[Their] model is an uneasy amalgam of human capital theory, with its emphasis on specific human capital between firms and workers, and a sociological argument about the development of group norms and rules that regulate worker behavior. [...] We characterize this combination of themes as “uneasy” because it rests on arguments with very different behavioral foundations. Human capital theory assumes maximizing individualistic behavior, but neither the sociological argument nor many of the union stories make this assumption. Doeringer and Piore never make clear how these different arguments come together, and as a consequence, their “theory” is more a list of consideration than a coherent explanation“ (Osterman 1987: 46).

Uns liegt es fern, diese Einschätzung zu widerlegen oder zu bestätigen, vielmehr geht es darum, die Systematik grundlegend festzuhalten, die Osterman als Reaktion auf diese Kritik herausstellt: Die Beschäftigungssysteme, die als Konglomerat verschiedener Beschäftigungsregeln, deren Befolgung und die daraus resultierende Beschäftigungspolitik verstanden werden können. Grundlegend gilt es, Befunde beschreiben zu können, nach denen beinahe identische Betriebe mit beinahe identischer Ausstattung an Personal und Kapital ganz unterschiedliche Beschäftigungsstrategien oder jetzt genauer: Beschäftigungssysteme ausgeprägt haben.

Die Regeln, deren Kombination die Systeme ausmachen, lassen sich nach Osterman (1987: 48) grundlegend angeben: *Job classification and job definition; deployment; security und wage rules*. „Within a given subsystem, these rules fit together with a coherent logic“ (a.a.O.: 49). Den ausgeprägten Logiken folgend, ergeben sich wiederum

vier Beschäftigungssysteme: *industrial subsystem*; *salaried subsystem*; *craft subsystem*; *secondary subsystem*.

Welches Subsystem von einem Betrieb gewählt wird, hängt also von der Logik ab, mit der er seine Beschäftigungsstrategie auf die anfangs vorgestellten zu verfolgenden betrieblichen Ziele¹²⁸ unter Berücksichtigung der ebenfalls bereits vorgestellten betrieblichen Einschränkungen¹²⁹ begründet und charakterisiert.

Mit der Betrachtung von Beschäftigungssystemen wird es möglich, sämtliche vorgestellten theoretischen und auch weitere Ansätze zu berücksichtigen, ohne deren teilweise sehr restriktiven Annahmen in aller Konkretheit ausformulieren zu müssen. Der Blick geht in die andere Richtung: Statt der Deduktion von Modellen geht es um die Induktion aus empirischen Beobachtungen und Befunden. Hierbei geht es um Handlungsweisen, die von den Betrieben i.d.R. gewählt werden, um betriebliche Bezugsprobleme zu lösen, die mit der Verfügbarkeit von Personal, mit der Transformation von Arbeitskraft in Arbeitsleistung (Leistung und Legitimation) und mit der Reagibilität auf Diskontinuitäten, hervorgerufen durch externe oder interne Schwankungen, einhergehen. Darüber hinaus wird angenommen, dass diese Probleme im Rahmen einer betrieblichen Entscheidung über die Anwendung von Strategien der externen oder internen Flexibilisierung oder einer Kombination aus diesen in Angriff genommen werden.

Eine ähnliche Vorgehensweise nutzen Köhler/ Struck/ Bultemeier (2004), um für den deutschen Arbeitsmarkt signifikante betriebliche Beschäftigungssysteme¹³⁰ zu beschreiben. Ihre Klassifikation erweitert den Münchner Segmentationsansatz (vgl. z.B. Lutz 1987) um empirisch begründete betriebliche Handlungsmuster in Bezug auf die Bezugsprobleme und implementiert im Wesentlichen auch beobachtbare Tendenzen der differenzierten Allokation von Qualifikationen in den Beschäftigungssystemen. Diese Tendenzen kommen insbesondere darin zum Ausdruck, dass in drei (vier) grundlegenden Beschäftigungssystemen nicht mehr nur bestimmte Qualifikationsgruppen vorhanden sind und von den Betrieben genutzt werden, sondern prinzipiell die Möglichkeit besteht z.B. im geschlossenen Beschäftigungssystem nicht mehr ausschließlich beruflich qualifizierte Beschäftigte, sondern auch solche mit tätigkeitsbasierten und Jederperson-Qualifikationen zu beobachten (vgl. z.B. a.a.O.: 54). Diese Qualifikationsbeschreibungen besitzen nicht mehr die Konzentration auf den jeweiligen Formalisierungsgrad einer marktfähigen Qualifikation, wie es beispielweise im Münchner Segmentationsansatz der Fall ist (vgl. Szydlick 1990: 32), sondern richten sich gezielt auf die betriebliche Verwertbarkeit der Qualifikationen im Leistungserstellungsprozess.

Die Qualifikation wird auch weiterhin eine wichtige Rolle spielen, da sie, wie gesehen, auch mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung in Einklang oder Dissens steht. Allerdings gilt es, weitere Faktoren zu berücksichtigen, die

128. Die betrieblichen Ziele sind: *cost effectiveness* (Rentabilität); *maximizing predictability* (Vorhersagbarkeit); *flexibility* (vgl. Osterman 1987: 54).

129. Die betrieblichen Einschränkungen sind: *physical technology*; *social technology*; *the nature of the labor force*; *the role of government* (vgl. Osterman 1987: 59).

130. Die betrieblichen Beschäftigungssysteme sind: Das geschlossene Beschäftigungssystem; das offene Beschäftigungssystem; (das offene Beschäftigungssystem mit Qualifizierung); das marktformige Beschäftigungssystem (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 54).

das betriebliche Entscheidungsverhalten gegenüber der Anwendung von flexiblen Personalstrategien determinieren.

In diesem Sinne möchten wir im Folgenden drei Arbeitszeitsysteme vorstellen, auf deren Basis die empirische Untersuchung der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität Erfolg versprechend scheint. Um den nun offensichtlich entstandenen Zirkel aus Induktion und Deduktion wieder aufzulösen, greifen wir auf theoretische und empirische Vorarbeiten zurück, deren wesentliches Ziel in der Abgrenzung verschiedener, mehr oder minder flexibler betrieblicher Arbeitszeitmuster bestand.

Bellmann/ Gewiese (2003) stellen einen solchen Abgrenzungsversuch vor, in dem zwischen keiner Flexibilisierung, traditioneller Flexibilisierung und formaler Flexibilisierung unterschieden wurde.

Der Flexibilisierungsbegriff bezieht sich in diesen Fällen stets auf die betriebliche Anwendung interner Flexibilisierung via Arbeitszeitmustern. Dementsprechend kennen Betriebe ohne Flexibilisierung keine solche, sondern setzen in Bedarfsfällen stattdessen auf Formen extern-numerischer Flexibilisierung, d.h., entweder auf Einstellungen und Entlassungen oder auf befristet Beschäftigte (bzw. Leiharbeiter). Betriebe mit traditioneller Flexibilisierung nutzen im Wesentlichen Überstunden, um Anpassungsbedarfe unter Berücksichtigung eines geänderten Arbeitsvolumens zu begegnen. Auch sie setzen auf extern-numerische Flexibilisierung, allerdings im Wesentlichen auf Befristungen (und wohl auch Leiharbeiter). Schließlich kennen Betriebe mit formaler Flexibilisierung vornehmlich Arbeitszeitkonten als Anpassungsinstrument.

Diese drei Arbeitszeit- oder Flexibilisierungsformen werden im Folgenden weiter verwendet, jedoch unter einer angepassten Terminologie: Betriebe ohne Flexibilisierung zählen dementsprechend zum starren Arbeitszeitsystem, solche mit traditioneller Flexibilisierung werden dem traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem zugeordnet und Betriebe mit formaler Flexibilisierung dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem.

Der Begriff „Arbeitszeitsystem“ wurde einer Arbeit von Weidinger (1997) entlehnt, in der er danach fragt, ob flexiblere Arbeitszeiten Beschäftigung schaffen oder vernichten. Er führt den Begriff des Arbeitszeitsystems nicht explizit ein, sondern nutzt ihn zur Beschreibung der seiner Meinung nach drei Generationen von „Zeitkontensystemen“ (vgl. a.a.O.: 170 ff.).¹³¹

Demnach wird der Systembegriff in Bezug auf die von Weidinger gestellte Frage nicht systematisch, sondern lediglich deskriptiv genutzt. Er beschreibt zwar Zeitkontenmodelle, gibt allerdings keine Erklärungshinweise auf die jeweils zugrunde liegenden und verknüpften Personalpolitiken oder -strategien.

Dies verhält sich bei Eigler (1996) anders, dem wir die Begriffe des traditionellen und progressiven entlehnt haben. In einer Arbeit über Transaktionskosten untersucht er

131. Die erste Generation sind im Wesentlichen Gleitzeitkonten und Konten, die als Reaktion auf kollektive Arbeitszeitverkürzungen entstanden. Die zweite Generation umfasst Ampelkonten. Die dritte Generation schließlich meint Zeitbudgetkonten, in denen der Verbrauch von Zeit als Kostenfaktor kenntlich gemacht wird (vgl. Weidinger 1997: 170 ff.).

die Wirkung verschiedener Anreizsysteme. Dort finden wir auch einen Systembegriff, der mit dem hier verwendeten in annähernde Übereinstimmung gebracht werden kann. So schreibt er: „Anreizsysteme können als personale Führungsinstrument bezeichnet werden (...); sie werden eingesetzt, um das Handeln und Verhalten von Mitarbeitern zielorientiert zu beeinflussen. Der Einsatz von Anreizen im Rahmen von Anreizsystemen ist daher Bestandteil der Mitarbeiterführung“ (a.a.O.: 178).

Wäre die Ebene hier nicht auf die Personalführung beschränkt und auf die betrieblichen Anforderungen aus dem Leistungsprozess erweitert, ließe sich der Anreizbegriff nahezu deckungsgleich durch den Begriff der flexiblen Arbeitszeit ersetzen. Weiterhin nennt Weidinger (1996: 189 ff.) drei Arten von Anreizsystemen: Ein starres Anreizsystem, ein teilflexibles und ein flexibel-dynamisches Anreizsystem. Die dahinter liegende Vorstellung, dass es verschiedene „Stufen“ von Flexibilität gibt, ist der unsrigen höchst ähnlich. Jedoch wird im Vorliegenden nicht unbedingt von Stufen, sondern von Ausprägungen der Flexibilität als Ergebnisse einer zeitlichen Entwicklung angesehen, bei der sich die einzelnen Entwicklungsstufen offensichtlich überlappen. Jedoch geschieht die Überlappung nicht nur zeitlich, sondern auch strukturell. Wie die obigen Ausführungen zeigen sollten, gibt es Bedingungen, die an eine Einführung flexibler Arbeitszeitsysteme geknüpft sind. Es bedarf demnach nicht nur Zeit, damit sich die Arbeitszeitsysteme herausbilden, sondern ebenso eine Struktur, auf der sie aufbauen können. Das lässt sich sehr gut an der Entwicklung der Zahl der qualifizierten Arbeiter erkennen, deren Arbeitsplätze sich aufgrund des technologischen Fortschritts der Ausstattung und der Arbeitsprozesse immer mehr einer Anwendung von Arbeitszeitkonten geöffnet haben.

In diesem Sinne findet man zunächst ein starres Arbeitszeitsystem, in dem die Normalarbeitszeit gepflegt wird, die über Jahre hinweg nahezu konstant ist. Hier kommen weder Überstunden, noch Arbeitszeitkonten, noch Schichtarbeit, Wochenendarbeit oder ähnliches vor. Es handelt sich rein um Normalarbeitszeitenbetriebe.¹³² Sie zeichnen sich durch die Beschäftigung von eher geringer bis beruflich qualifizierten Beschäftigten aus. Die Arbeitsplätze stellen mithin keine besonderen oder herausragenden Anforderungen an die Fertigkeit- und Fähigkeiten der Arbeitnehmer. Insgesamt ist die Produktionsstruktur bewährt, sie beruht jedoch im Wesentlichen auf eher einfacher Produktionsarbeit. Qualifizierungsmaßnahmen kommen selten in Form von Berufsausbildung vor, während Weiterbildungstätigkeiten nahezu nicht existent sind. Gleiches gilt für einen Betriebsrat, der entweder nicht benötigt wird, weil der Betrieb zu klein ist oder, weil die zu verrichtende Arbeit wie auch die zugehörige Beschäftigungspolitik keine großen Aushandlungsbedarfe hervorruft. Man könnte beinahe sagen, die Betriebe leben ein mehr oder minder geruhames, aber auch nicht unbedingt produktives Leben. In Abhängigkeit von den Mitarbeiterqualifikationen und der Humankapitalausbildung werden nur vergleichsweise geringe Löhne bezahlt. Das hat auf der anderen Seite allerdings den Vorteil (oder Nachteil?), dass auch relativ geringe Kosten für Einstellungen und Entlassungen anfallen. Das Verfügbarkeitsproblem löst ein solcher Betrieb demnach unter Zuhilfenahme mindestens zweier Aspekte: Die hohe Arbeitslosigkeit unter geringer Qualifizierten

132. Auch für die folgenden Ausführungen gilt als Grundlage wiederum Bellmann/ Gewiese (2003).

sorgt für ein nahezu ausreichendes Angebot. Der zweite Aspekt beruhigt auf diesem und findet sich in der Arbeitsmarktpolitik, die Bewerber auch „frei Haus liefert“, selbst wenn diese nicht gewünscht sein sollten. Das Transformationsproblem wird dann zunächst akut, weil keine Leistungsanreize gegeben werden können und die Fluktuation auf diesen Arbeitsplätzen relativ hoch ist. Im Endeffekt lässt sich dieses Problem zwar nicht lösen, aber die Verfügbarkeit an Arbeitskräften sorgt zumindest für ein stetes Arbeitsangebot. Aufgrund der hohen Fluktuationsneigung der Beschäftigung und der geringer qualifizierten Arbeit, macht es dann auch keinen Sinn, bei Anpassungsbedarf Überstunden einzusetzen, weil die Beschäftigten womöglich noch schneller den Betrieb verlassen, insbesondere, wenn keine Zuschläge bezahlt werden können. Damit wird das Diskontinuitätsproblem zu einem akuten, denn als einzige Lösung bietet sich die Einstellung und Entlassung von Personal an. Allerdings ist es nicht gesagt, dass diese Probleme überhaupt in nennenswertem Umfang mit Problemen wegen Produktmarktschwankungen oder ähnlichem zu tun haben. Ihr eher schlechter technischer Stand der Maschinen und Geschäftsausstattung lassen vermuten, dass es in der Vergangenheit zumindest keine Bedarfe an Investitionen in moderne Technologien oder ähnlichem gab. Deswegen sowie aufgrund der höheren „natürlichen“ Arbeitnehmerfluktuation könnte es sein, dass diese Betriebe vermehrt indifferent gegenüber Schwankungen auftreten.

Für die Beschäftigungsstabilität heißt das, die Betriebe mit starren Arbeitszeitsystemen könnten vermutlich eine dauerhafte Beschäftigung bieten, doch sind die Arbeits-, Entlohnungs- und allgemeinen Rahmenbedingungen nicht die besten, was wahrscheinlich viele Arbeitnehmerkündigen verursacht.

Das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem mit seinen bezahlten Überstunden, den Schichtsystemen, der Wochenend- und Nachtarbeit zählt demgegenüber bereits als System mit Flexibilisierungspotenzial. Dieses wird benötigt, weil vergleichsweise mehr Facharbeiter beschäftigt werden, auf deren Einsatz in gewissen Grenzen Wert gelegt wird. Die Arbeit selbst ist etwas teurer als im starren Arbeitszeitsystem, weswegen angesichts von Schwankungen nicht sofort auf Einstellungen und Entlassungen gesetzt wird. Dementsprechend kommt es hier zur Anwendung von Komplementärstrategien. Neben der Arbeitszeitflexibilisierung werden ebenso Formen der extern-numerischen Flexibilisierung genutzt, wobei besonders auf den Einsatz befristet Beschäftigter gesetzt wird. Auf den Arbeitsplätzen sind hauptsächlich qualifizierte, aber manuelle Tätigkeiten zusammengefasst. Eine weitere Flexibilisierung über die traditionell-flexiblen Möglichkeiten hinaus kommt daher nur selten in Betracht. Das kommt ebenfalls darin zum Ausdruck, dass vergleichsweise viele Arbeiter beschäftigt werden. Investitionen in Humankapital werden i.d.R. in Form von beruflicher Erstausbildung gepflegt, da die Verrichtung der Arbeitsaufgaben an eine gewisse Kontinuität in der Bereitstellung von Fachpersonal gebunden ist. Damit ist auch gesagt, dass die Beschäftigungsstabilität höher als im starren Arbeitszeitsystem ausfällt. Das liegt teilweise darin begründet, dass es aufgrund erwartbarer Überstundenzuschläge zu weniger Arbeitnehmerkündigungen kommt. Das Verfügbarkeitsproblem wird demnach über Ausbildung und über Rekrutierung gelöst, während für die Lösung des Transformationsproblems z.T. auf

Anreizbestandteile in der Entlohnung gesetzt wird. Schließlich wird das Diskontinuitätsproblem über die Anordnung von Überstunden sowie vorwiegend mittels des Einsatzes von befristet Beschäftigten angegangen.

Das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem kennt im Wesentlichen Arbeitszeitkonten als Mittel zur Flexibilisierung im Angesicht von Anpassungsbedarfen. In den entsprechenden Betrieben sind überwiegend Angestelltenaktivitäten zu finden, deren Bedarf nahezu dauerhaft anfällt. Das Niveau der Individualqualifikationen ist höher als in den anderen Arbeitszeitsystemen, was in einer ausgeprägten Humankapitalbildung in Form von Weiterbildung, höheren Löhnen sowie einem höheren Anteil an Anreizentlohnung erkennbar ist. Aufgrund der Charakteristik von Arbeitszeitkonten, als Versicherungsvertrag mit Beschäftigungsgarantien einherzugehen, sind das Verfügbarkeits- und das Diskontinuitätsproblem im Zuge einer Schließung der Belegschaften gegen den externen Markt abgeschottet. Damit die Arbeitszeitkonten ihre Wirkung entfalten können, sind weitere, flankierende Personalstrategien notwendig. Hierzu zählen die bereits erwähnte Weiterbildung, aber auch Änderungen der Arbeitsorganisation in Form der Einführung von Gruppenarbeit oder der Verlagerung von Verantwortung nach unten sowie auch die Investitionen in moderne Kommunikations- und Computertechnik. Als Bindeglied zur Bereitstellung von Kommunikationskanälen und zur Übermittlung von Informationen übernimmt der Betriebsrat eine wichtige Funktion, um nicht nur die Einführung, sondern auch die Nutzung von Arbeitszeitkonten gewährleisten zu können. Weil die Arbeitszeitkontenregelungen zu einer höheren technischen Effizienz des Betriebs führen (vgl. Bello/Wolf 2004), weisen die Betriebe im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem auch insgesamt eine bessere wirtschaftliche Situation gegenüber anderen Arbeitszeitsystemen auf. Das wird sowohl an der Bruttowertschöpfung als auch an den finanziellen Mitteln ersichtlich, die zu Investitionszwecken zur Verfügung stehen. Eine offene Frage könnte sich hinsichtlich des Transformationsproblems ergeben. Die Betriebe selbst zahlen zwar höchstwahrscheinlich Anreizlöhne, doch ist nicht wirklich vorhersagbar, ob dieses Vorgehensweise die Beschäftigten tatsächlich vom Bummeln abhält. Hier sollten die genannten flankierenden Maßnahmen ebenfalls unterstützend wirken. Die Arbeitszeitkontenregelungen sind jedoch nicht für alle Mitarbeiter jeglichen Qualifikationsniveaus geeignet, weshalb es hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität womöglich zu Veränderungen der Belegschaftsstärke kommen kann. Diese dürften so marginal sein, dass sie kaum messbar sind. Somit ergibt sich für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem eine höhere Beschäftigungsstabilität als in den anderen Arbeitszeitsystemen, weil das Verfügbarkeits- und das Diskontinuitätsproblem und höchstwahrscheinlich auch das Transformationsproblem gelöst sind. Da letzteres nicht konkret vorhergesagt werden kann, gehen wir davon aus, dass es grundlegend nicht gelöst ist und verweisen die Antwort auf diese Frage an die empirische Untersuchung, die sich mithin folgender grundlegender Kernthese widmet:

H-E 1: Je höher der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitmustern ist, desto stabiler ist die Beschäftigung. Das heißt, je flexibler ein Arbeitszeitsystem ausgerichtet ist, desto länger sind die individuellen Betriebszugehörigkeitsdauern. Die längsten Beschäftigungsdauern sollten sich daher c.p. in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen finden lassen.

Die Aufgabe der folgenden Abschnitte besteht demgemäß darin, die empirische Relevanz der Arbeitszeitsysteme zu analysieren sowie deren Beschäftigungswirkung mit Blick auf die beiden Kernthesen herauszustellen.

IV Empirische Untersuchung der Wirkung von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsstabilität

1 Aufbau der empirischen Untersuchung

Die uns leitende Motivation fragt nach den Einflüssen von Arbeitszeit(systemen) auf die Stabilität, also die Dauer individueller Beschäftigungsverhältnisse in einem Betrieb.

Bevor jedoch an dieser Stelle konkret auf den Ablauf der empirischen Untersuchung eingegangen wird, wollen wir die zwei grundlegenden Hypothesen und ihre Einordnung in die Diskussion noch einmal kurz rekapitulieren.

1.1 Rückblick auf die Hypothesen

Unter den Bedingungen einer globalisierten Arbeitswelt¹ nimmt die Differenzierung der Erwerbsarbeitsorganisation in den Betrieben immer mehr Fahrt auf, was sich auch im Sinne einer Beschleunigung des Wandels der Erwerbsarbeit verstehen lässt (vgl. Lindbeck / Snower 1996: 315). Erste Anzeichen konnten ermittelt werden, die nahelegen, dass der in Deutschland traditionell vorherrschende Fokus auf langfristige und damit stabile Beschäftigungsverhältnisse in vielen Bereichen der betrieblichen Arbeitsnachfrage nicht mehr uneingeschränkt gegeben ist. Neue Formen von Erwerbsarbeit wie z.B. neue „Teilselbständige“ (Bonß 2002) oder „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/ Pongratz 1998)² „entstanden“ und andere wie Leiharbeit oder befristete Beschäftigung erfuhren wesentliche Bedeutungsgewinne. In der Folge ergab sich ein geändertes Bild vom Gesamtarbeitsmarkt, der sich nun nicht mehr pauschal und nur ausschließlich über eine Trennung in quantitativ bedeutsame interne Teilarbeitsmärkte und diesen zurück stehenden externe Arbeitsmärkte ausreichend umfassend beschreiben lässt. Damit einher ging und geht in vielen Bereichen eine Umorganisation der Verteilung von Verfügungsgewalten, Kompetenzen und Funktionen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie mehr und mehr auch Kunden, was eine stetige „Verlagerung der Verantwortung nach unten“ zur Folge hat. Das bedeutet, die Arbeitnehmer können auf Basis einer solchen Erwerbsarbeitsorganisation einen Zuwachs an Freiheitsgraden bei der Gestaltung der täglichen Arbeitsabläufe generieren, werden jedoch aufgrund gestiegener Verantwortlichkeiten

-
1. Sozusagen als Folge der „Internationalisierung der kapitalistischen Ökonomie - welche die Kontrolle des Nationalstaats über seine Außengrenzen beseitigt hat“ (Scharpf 1999: 459).
 2. „Entscheidend für den Typus des Arbeitskraftunternehmers ist die Funktion, die er innerhalb von Arbeitsprozessen einnimmt. Und diese ist mit den Begriffen Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung umrissen“ (Gerst 2003: 88). Voß (1998) selbst nennt als Kennzeichen für diesen neuen oder ergänzenden Typus: „(1) eine neuartige Logik der betrieblichen Steuerung und Nutzung von Arbeitsfähigkeit, (2) ein verändertes Verhältnis der Arbeitsperson zur ökonomischen Erwartung ihrer Kompetenzen und (3) eine neue Qualität der Ausrichtung des alltäglichen Lebenshintergrundes auf die Erfordernisse der Erwerbssphäre“ (a.a.O.: 477). Aber genauso wenig wie flexible Arbeitszeiten mit impliziten Beschäftigungsgarantien kann ein Betrieb unter Rücksicht auf das Arbeitskraftunternehmertum das Transformationsproblem lösen.

ebenso mit einem Risikozuwachs konfrontiert, der ihr arbeitnehmerisches Handeln durchaus beeinflussen kann. Zu nennen wären diesbezüglich insbesondere Arbeitsformen, die als flexibel im Sinne einer Abkehr von althergebrachten Verantwortungs- und Leistungsbeurteilungskriterien verstanden werden können wie jene Projektarbeit, bei der ein gefordertes Leistungsergebnis in Eigenregie des Arbeitnehmers nach den Zeit- und Qualitätspräferenzen von Kunden erstellt und beurteilt wird (vgl. z.B. Vanselow 2003).

Dieser Wandel von Erwerbsarbeit findet seinen „physischen“ Ausdruck in einer (postulierten) Abkehr vom Normalarbeitsverhältnis bzw. in dessen Bedeutungsverlust (vgl. Mückenberger 1985)³. Zu den Charakteristika der Normalarbeit gehören nicht nur die Vollzeitarbeit an fünf Wochentagen, sondern auch die Unbefristetheit und damit Dauerhaftigkeit der zugrunde liegenden Arbeitsverträge. Diskussionswürdig ist bislang jedoch immer noch, wie diese Abkehr konkret gestaltet ist bzw. ob überhaupt von einem generellen und auch quantitativ bedeutsamen Einbruch der „Vormachtstellung“ des Normalarbeitsverhältnisses die Rede sein kann (vgl. z.B. Oschmiansky/ Schmid 2000; Wagner 2001). Auf der anderen Seite leuchtet es demgemäß nicht sehr ein, dass der oben angesprochene Wandel nicht auch die Normalarbeit selbst erfasst und in den zugehörigen Arbeitsbeziehungen zu Veränderungen im Rahmen von Anpassungsvorgängen geführt hat.⁴ Eine Form der Anpassung könnte beispielsweise darin bestanden haben, notwendig unbestimmte unbefristete Arbeitsverträge, um flexibel reagible, informelle Vertragsinhalte zu erweitern (vgl. z.B. Raeder/ Grote 2001).

Dennoch kann der Zuwachs an in diesem Sinne unstandardisierten Erwerbsformen nicht einfach negiert werden oder unberücksichtigt bleiben. Welche konkrete Ausgestaltung er im Einzelnen auch immer zeigen mag, verweist er doch grundlegend auf einen Bedarf an Flexibilität der Beschäftigung, der u.a. auch in einem Bedarf an einer steigenden Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommt. Die Betonung liegt hier eindeutig auf dem „Bedarf“, denn ebenso wie die Abkehr (und auch die Renaissance bzw. Verstetigung) vom Normalarbeitsverhältnis, ist auch die These einer gestiegenen Mobilität und des damit einhergehenden Verlustes an Beschäftigungsstabilität empirisch bislang zumindest unentschieden.⁵

-
3. Mückenberger selbst weist darauf hin, dass die „Krise der Normalität“ nicht als empirische, sondern als eine des mit dem Normalarbeitsverhältnis sich entwickelten Leitbilds bzw. eben als ein Verlust deren Bedeutung zu verstehen ist (Mückenberger 1989: 211).
 4. Dahinter verbirgt sich die Entscheidung, einen Wandel von Erwerbsarbeit dahingehend zu untersuchen, ob er zum Ausdruck kommt, indem altbekannte Formen der Erwerbsarbeit von neuen abgelöst oder verdrängt werden oder ob er die interne Organisation von einzelnen Erwerbsarbeitsformen erfasst. Das erinnert sehr stark an die Unterscheidung zwischen interner versus externer Anpassung bzw. Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitsnachfrage. Wie gesehen, richten wir hier den Fokus auf Möglichkeiten interner Anpassung.
 5. Vgl. z.B. für eine „Beharrung“ (zumindest als Befund, nicht jedoch in der Interpretation) Erlinghagen (2002) und für eine in Teilbereichen bzw. für bestimmte Personengruppen gestiegene extern-numerische Flexibilität Grotheer/ Struck (2003), Grotheer et al. (2004), Buchholtz/ Kurz (2005). Wie nur allzu häufig, so ist auch hier zu vermuten, dass des Apfels Kern sozusagen in der Mitte der Beschreibungen liegt (vgl. z.B. Baethge/ Bartelheimer 2005: 19). Wie auch immer: Es geht um Wandel, also ändert sich etwas, und zwar mehr, als es hier zur Debatte gestellt werden kann: „Zur Beschreibung des arbeitsgesellschaftlichen Wandels ist es sicherlich nicht hinreichend, allein die Abnahme des Erwerbsarbeitsvolumens und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses als Ausgangspunkt der Analysen zu wählen“ (Mutz 2002: 21).

Ein Grund dafür, dass in der Vergangenheit keine eindeutigen Befunde die eine oder andere Position konkret stützten oder widerlegten, könnte in der seit langer Zeit stattfindenden Ausdifferenzierung von Formen interner Flexibilität über die Anpassung der Dauer, Lage und Verteilung von individuellen Arbeitszeiten zu finden sein.⁶ Diese Entwicklung, die mit der von externer Flexibilisierung in Verbindung steht, könnte für ein „Rauschen“ der empirischen Ergebnisse bzw. für deren Streuung mit verantwortlich sein. Dort, wo Beschäftigung lediglich intern flexibilisiert wird und keine Quits, also Kündigungen durch Arbeitnehmer stattfinden, ist eine Auswirkung auf die Beschäftigungsstabilität per definitionem ausschließlich in positiver, d.h. erhaltender bzw. verstärkender Perspektive erkennbar. Es kommt nicht zu Personalfreisetzen, aber auch nicht zu Neueinstellungen. Erweitert werden muss diese Modellvorstellung mindestens um die Arbeitszeit- und auch Einkommenspräferenzen der Arbeitnehmer, aus denen sich beispielsweise bei einer Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit arbeitnehmerinduzierte Personalabgänge ergeben können, weil diese Arbeitszeitveränderungen ohne bzw. mit Lohnausgleich vorgenommen wurden und so zu (scheinbar) nicht (mehr) hinnehmbaren Einkommensverlusten führen.

Theoretisch sollte unter Anpassungsdruck eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitmustern demgemäß einer Verstärkung von Beschäftigungsstabilität zuträglich sein, wenn die jeweiligen Kosten-Nutzen-Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen (z.B. die Einführung von Arbeitszeitkonten) ausreichend berücksichtigt werden. Empirisch hat sich jedoch gezeigt, dass Fälle, in denen ausschließlich auf eine interne Flexibilisierung gesetzt wird, eher die Ausnahme denn die Regel darstellen und zumeist mit einer häufig an anderer Stelle im Betrieb stattfindenden externen Flexibilisierung einhergehen (vgl. z.B. Capelli/ Neumark 2004).

Das weist darauf hin, dass unterschiedliche betriebliche Teilarbeitsmärkte je verschieden auf endogene und exogene Anpassungsbedarfe reagieren. Je nach der Dominanz einer Flexibilisierungsstrategie bzw. je nach dem Verhältnis zwischen interner und externer Ausrichtung von Teilarbeitsmärkten sollten sich daher variable Auswirkungen auf die Beschäftigungsstabilität ergeben.

Unter Kostenaspekten lassen sich Teilarbeitsmärkte beschreiben, in denen Allokations-, Qualifikations- und Gratifikationskosten weniger stark als in anderen Bereichen ins Gewicht fallen, was eine Dominanz von Formen externer Flexibilisierung nahelegt. Andere Teilarbeitsmärkte werden demgegenüber z.B. mit vergleichsweise hohen Allokationskosten konfrontiert, wenn es verstärkt zu Arbeitnehmerkündigungen kommt. In diesen Fällen wären dann Formen interner Flexibilisierung zu bevorzugen. Die empirische Frage wäre nun, ob sich ein allgemeingültiges Schema entwickeln lässt, in dem Teilarbeitsmärkte nach dem jeweils ausgeprägten Verhältnis von interner und externer Flexibilität unterschieden werden, das über die traditionelle Einteilung in Kern- und Randbelegschaft, in interne vs. externe und primäre

6. Als ein Grund neben anderen. Beispielsweise ist es auch in diesem Zusammenhang leicht einsehbar, dass gerade die Differenzierung von Funktionen und Strukturen der Erwerbsarbeit die Suche nach einem (einzigem) empirisch allgemeingültigen, Stabilität erzeugenden oder verhindernden Faktor mehr und mehr verhindert oder zumindest erschwert.

vs. sekundäre Teilarbeitsmärkte hinausgeht und dementsprechend differenzierter auf die bislang vorliegenden empirischen Befunde Bezug nimmt bzw. diese einer Rückbindung an eine entsprechend differenziertere Theoriebildung zugänglich macht.

Als Weiterentwicklung des Münchner Segmentationsansatzes wurde von einer an der Universität Jena angesiedelten Forschergruppe eine Systematik von Betrieblichen Beschäftigungssystemen (BBS) vorgestellt (vgl. z.B. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004). Ihre grundlegende Idee besteht in einer differenzierteren Segmentierung betrieblicher Arbeitsmärkte anhand der je Beschäftigungssystem (vgl. Osterman 1987: 47) vorkommenden Reaktionsweisen auf drei betriebliche Bezugsprobleme: dem Verfügbarkeits-, dem Diskontinuitäts- und dem Transformationsproblem (gleichzusetzen mit Leistungs- und Legitimationsproblem). „Innerhalb jedes Bezugsproblems sind verschiedene Möglichkeiten des Zugriffs auf Arbeitskraft entlang der Flexibilitätsdimensionen und damit unterschiedlich stabile Beschäftigungsformen denkbar“ (Struck/ Schröder 2005: 7).

Anhand empirischer Studien sowie unter Berücksichtigung des betrieblichen Verhaltens angesichts der Bezugsprobleme, wurden vier Grundtypen von Teilarbeitsmärkten ermittelt: Das geschlossene Beschäftigungssystem, das offene, das offene mit Qualifizierung und das marktförmige Beschäftigungssystem (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 54). Diese Aufteilung erinnert an die von Baden/ Schmid (1998: 146), die neun Teilarbeitsmärkte unter vier Grundtypen subsumieren.

Das vorgängige Merkmal, das als Differenzierungskriterium zwischen den Beschäftigungssystemen dient, stellt die Beschäftigungsstabilität dar. Grob gesagt, lässt sich dies auf die einfache Faustformel reduzieren: Je geschlossener ein Beschäftigungssystem, desto stabiler sind die Beschäftigungsverhältnisse.

Dieser Systematik bedient sich die vorliegende Studie in der Weise, dass anstatt der Beschäftigungsstabilität der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitmustern als Differenzierungskriterium genutzt wird. Postuliert wird damit eine Arbeitsmarktsegmentation auf der Basis von Arbeitszeitstrategien. In einer früheren Studie aus dem Jahr 2003 (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003) wurden eine solche Segmentation bereits angedacht und auf der Basis von Betriebsdaten drei Flexibilisierungsgrade ausfindig gemacht. So fanden sich Betriebe mit (i) keiner Arbeitszeitflexibilisierung, solche mit (ii) traditioneller (bezahlte Überstunden u.ä.) und schließlich auch welche mit (iii) formaler Flexibilisierung (vorwiegend Arbeitszeitkonten). In der vorliegenden Arbeit werden diese Arbeitszeitsysteme umformuliert, sodass nun zwischen (i) starren, (ii) traditionell-flexiblen und (iii) progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen unterschieden wird.⁷

7. Deren konkrete Charakterisierung wird weiter unten unter Zuhilfenahme empirischer Befunde vorgenommen. Wie wir gesehen haben, spielen Transaktionskosten eine wesentliche Rolle bei der Zuordnung zu bzw. Differenzierung von Arbeitszeitsystemen. Ein ähnlicher Vorschlag für eine systematisierende Herangehensweise und Namensgebung wie die hier für Arbeitszeitsysteme vorgetragene liefert Eigler (1996: 195 ff.). In seiner Arbeit über „Transaktionskosten als Steuerungsinstrument für die Personalwirtschaft“ unterscheidet er mit Blick auf Anreizsysteme ein (1) starres Anreizsystem, ein (2) teilflexibles und ein (3) flexibel-dynamisches Anreizsystem.

Auf Basis dieser Arbeitszeitsegmentation oder dieser Arbeitszeitsysteme soll nun der Idee Leben eingehaucht werden, dass, wie in den Beschäftigungssystemen, die je verschiedenen betrieblichen Reaktionsweisen auf die Bezugsprobleme unter Berücksichtigung der von Arbeitszeitformen jeweils zur Verfügung gestellten Handlungsspielräume zu unterschiedlichen Ausprägungen an Beschäftigungsstabilität führen. Der Fokus auf interne Anpassungsstrategien via der Veränderung von Lage, Dauer oder Verteilung von Arbeitszeiten gibt zugleich einen Hinweis auf das in den jeweiligen Arbeitszeitsystemen angenommene Verhältnis zu Formen externer Flexibilisierung. Unter der vereinfachenden Annahme einer strikt substitutiven Beziehung zwischen externer und interner Flexibilisierung, sollte c.p. das starre Arbeitszeitsystem entlang einer horizontalen Aufschlüsselung des Arbeitsmarktes mit dem externen Teilarbeitsmarkt bzw. dem marktförmigen Beschäftigungssystem vergleichbar sein. Das offene Beschäftigungssystem ließe sich dementsprechend mit dem traditionell-flexiblen und das geschlossene mit dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem vergleichen.

Daraus ergibt sich die hier empirisch zu untersuchende Kernthese:

H-E 1: Je höher der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitmustern ist, desto stabiler ist die Beschäftigung. Das heißt, je flexibler ein Arbeitszeitsystem ausgerichtet ist, desto länger sind die individuellen Betriebszugehörigkeitsdauern. Die längsten Beschäftigungsdauern sollten sich daher c.p. in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen finden lassen.

Das Postulat einer Beschäftigung stabilisierenden Wirkung von flexiblen Arbeitszeitmustern wie Arbeitszeitkonten ist jedoch nicht neu und wurde in anderen Arbeiten bereits angesprochen bzw. aus versicherungstheoretischen Argumenten abgeleitet (vgl. z.B. Carstensen 1999, Carstensen 2000). Bislang ist die Reihe der empirischen Befunde, die ein Für oder Wider diese These nahelegen, jedoch noch recht dünn besetzt.⁸ Dem widmet sich die im Folgenden vorgestellte empirische Untersuchung.

Zugleich soll eine weitere, eigentlich bereits seit Beginn der 1990er Jahre diskutierte Strategie auf ihre Wirkung getestet werden. Bislang redeten wir ausschließlich von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, ohne konkrete Flexibilisierungsmuster anzusprechen. Eine einfache interne Anpassung findet sich in der Verlängerung von Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, d.h. einer faktischen Lohn- und damit Kostensenkung. Nach der lange andauernden Debatte um die Verkürzung der Arbeitszeit (vgl. Hunt 1999), stellen die in unternehmerischen Einzelfällen (VW als jüngstes Beispiel⁹) besonders bekannt gewordenen (geplanten) Durchsetzungen von Arbeitszeitverlängerungen eine qualitative Veränderung auch in Bezug auf die Aushandlungsprozesse im Rahmen von Arbeitszeitpolitik dar. Scheinbar lässt sich

8. Meist wird auf die Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitflexibilisierung lediglich „am Rande“ hingewiesen. So z.B. bei Hunt (2000), von der untersucht wird, inwiefern das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 und die mit der Erleichterung der Installation befristeter Verträge einhergehende (geplante) Senkung der Einstellungs- und Entlassungskosten das Beschäftigungsanpassungsverhalten der Betriebe beeinflusst hat. Interessanterweise findet sie einen „positiven“ Beschäftigungseffekt flexibler Arbeitszeitregelungen, die ebenfalls seit 1985 per Tarifvertragseinigung ermöglicht wurden: „... but for blue-collar workers the new union contracts appear to have slowed adjustment, at least in the downward direction. [...] ... the new unions contracts slowed adjustment of white-collar workers in the downward direction“ (a.a.O.: 198 f.).

hieran nicht nur ein Paradigmenwechsel¹⁰ im allgemeinen Arbeitszeitdiskurs, sondern auch einer im Verhältnis von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinstitutionen ablesen. Die Frage, ob durch derartige Strategien tatsächlich Beschäftigung erhalten wird, kann nicht allein mit dem Hinweis geklärt werden, dass mit einer Verlängerung der Arbeitszeit meist (befristete) Beschäftigungsgarantien ausgesprochen werden. Der Rahmen der Untersuchung einer Beschäftigungswirkung von Arbeitszeitflexibilisierung bietet sich daher an, einen Blick auch darauf zu werfen, wie sich eine bloße Verlängerung der Arbeitszeit auf die Beschäftigungsstabilität auswirkt. Neuere Untersuchungen mit Betriebsdaten für Deutschland weisen darauf hin, dass entgegen der betrieblichen Verlautbarungen mit einer solchen ein Verlust an Stabilität einherzugehen scheint (vgl. Kramarz et al. 2006: 40).

In Ergänzung unserer Kernthese und unter Berücksichtigung des mit dieser postulierten Primats der Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungswirksame Strategie ergibt sich für eine bloße Verlängerung der Arbeitszeit ohne flankierende Unterstützung durch Arbeitszeitflexibilisierung¹¹ unsere zweite These:

H-E 2: Eine Arbeitszeitverlängerung als Einzelmaßnahme führt zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität.

Theoretisch begründen lässt sich diese These im Wesentlichen auf zweierlei Weise. Einmal sind es die Beschäftigten selbst, die unter gegebenen Alternativangeboten auf das zu verzichtende Einkommen angewiesen sind, also höchstwahrscheinlich kündigen und den Betrieb wechseln.¹² Zweitens besteht für die Betriebe auch mit einer Arbeitszeitverlängerung häufig das Problem, dass nicht mehr Güter oder Leistungen erstellt, sondern lediglich die bisherigen Erstellungskosten gesenkt werden sollen. So wird ein unverändertes Leistungspensum nach einer Arbeitszeitverlängerung mit einem höheren Arbeitsvolumen absolviert. Das legt den Schluss nahe, dass dann noch mehr Kosten eingespart werden können, wenn zusätzlich noch Arbeitskräfte mit Zeit substituiert werden.

Erste empirische Befunde für oder wider diese zwei Hauptthesen zu ermitteln und vorzustellen, stellt die Aufgabe der folgenden Abschnitte sowie der gesamten Studie dar. Sie versteht sich in diesem Sinne insbesondere aufgrund der verwendeten Datengrundlage als eine „Nullmessung“ und soll das Forschungsfeld für die empirisch geleitete Arbeitszeitforschung auf der Individualebene mit Hilfe von LIAB-Daten in einem ersten Schritt „urbar“ machen. Das empirische Vorgehen kann daher als „Beginn“ einer Arbeitszeitforschung auf der Basis von Personen- und Betriebsdaten für

9. Bei der Volkswagen AG handelt es sich um einen interessanten Sonderfall, da hier die Arbeitszeitverkürzung aus dem Jahr 1993, die Einführung der 4-Tage-Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 28,8 h wieder rückgängig gemacht und die 35 h-Woche eingeführt werden soll. Das ist nicht mit den Arbeitszeitverlängerungen in anderen Unternehmen vergleichbar, bei denen es meist eine Rückkehr zur 40 h-Woche ging. Man könnte annehmen, die damalige Arbeitszeitverkürzung, die zu einer Zeit stattfand, da der Arbeitszeitdiskurs bereits in Richtung einer Arbeitszeitverlängerung tendierte („kollektiver Freizeitpark“ Deutschland, vgl. Promberger et al. 1996a: 13), zeige nach über 10 Jahren im Einsatz nun ihre Langfristwirkung.
10. Insbesondere, weil Arbeitszeitverlängerungen nun nicht mehr nur vor dem Hintergrund einer allgemeinen und pauschalierenden Debatte angedacht, sondern unter teilweise großer öffentlicher Anteilnahme auch umgesetzt wurden. Der vermutlich wesentlich bedeutsamere Paradigmenwechsel liegt wohl in der Substitution von Lohn mit Beschäftigungsstabilität.
11. Insbesondere eine Arbeitszeitkontenlösung in Form von Bandbreiten wie sie in der Chemischen Industrie seit langem eingesetzt werden, wäre vermutlich eine hilfreiche Komplementärstrategie.
12. Das dürfte freilich nicht allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen gut gelingen.

den deutschen Arbeitsmarkt verstanden werden, die verstärkt auf die Verschränkungen betrieblicher und individueller Handlungslogiken mit Bezug zu Arbeitszeitmustern und zu Beschäftigungsdauern eingeht. Es handelt sich daher um einen ersten Ansatz mit notwendig einführendem Charakter, der wesentlich als Impuls für weiterführende Forschung anzusehen ist.

1.2 Zum Vorgehen der empirischen Untersuchung

Da zu untersuchen ist, welchen Einfluss Arbeitszeitsysteme auf die Beschäftigungsstabilität zeigen, folgen der Vorstellung des Datensatzes und der verwendeten Variablen in einem ersten Ergebnisbericht die Einführung, Begründung und Charakterisierung von Arbeitszeitsystemen auf der Betriebsebene. Es wird sich herausstellen, dass ein viertes Arbeitszeitsystem eingeführt werden muss, in dem Mischformen aus den übrigen Systemen versammelt sind. Dieses Ergebnis war allerdings zu erwarten, denn wie im Fall von Teilarbeitsmärkten oder Beschäftigungssystemen, findet man in Abhängigkeit von der Betriebsgröße, dass in einem Betrieb mehrere Arbeitszeitsysteme nebeneinander existieren.

Neben grundlegenden Beschreibungen der Arbeitszeitsysteme, wird im Abschnitt über die Ergebnisse auf Betriebsebene eine auf (gepoolten) multinomialen Regressionen beruhende Klassifizierung der Systeme vorgestellt.

Um dem Untersuchungsziel näher zu kommen, folgen darauf Diskussionen von Negativ-Binomial-Regressionsergebnissen, die sich auf den Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die mittlere Beschäftigungsdauer¹³ je Betrieb beziehen.

Disaggregierte Informationen zur Beschäftigungsstabilität führen zu den Ergebnissen im darauf folgenden Abschnitt, der die Betriebszugehörigkeitsdauern auf Individualebene in Beziehung zu Arbeitszeitsystemen setzt. Dies wird einmal mit Hilfe von deskriptiven Überlebensanalysen für verschiedene Subpopulationen der betrieblichen Beschäftigung umgesetzt. Darüber hinaus werden verschiedene Regressionsergebnisse vorgestellt, welche die Übergänge von Arbeitnehmern in andere Betriebe und/ oder in Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf in Abhängigkeit von Beschäftigungsdauern und Arbeitszeitsystemen analysieren. Außerdem kommen Befunde aus Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen (PCE-Regressionen) zur Diskussion, in denen ebenfalls die Einflüsse von Arbeitszeitsystemen maßgeblich von Interesse sind.

13. Gemessen als Median der individuellen Beschäftigungsdauern je Betrieb zum Stichtag 30.06. eines Jahres.

2 Die Datenbasis: Ein LIAB aus der Kooperation von Sfb 580 und IAB

2.1 Zur Entstehung des Datensatzes

Bevor weiter unten detailliertere Informationen über den LIAB (als Linked-Employer-Employee-Panel) vorgestellt werden, kommen an dieser Stelle zunächst dessen Entstehungszusammenhang und seine Einordnung in die Forschungslandschaft zur Sprache.

Die Deskriptionen und multivariaten Analysen wurden auf der Basis von Informationen aus einem Linked-Employer-Employee-Datensatz erstellt, der im Jahr 2003 ausgehend von einer Kooperation des an der Universität Jena angesiedelten Sfb 580, Teilprojekt B 2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel: Betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssicherheit im ost-westdeutschen Vergleich“ und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit seine Geburtsstunde hatte.

In diesem Datensatz sind Befragungsinformationen aus dem IAB-Betriebspanel (vgl. grundlegend Bellmann 1997) sowie Prozessdaten¹⁴ für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus den Beschäftigten- und Leistungsempfängerstatistiken der Bundesagentur für Arbeit zusammengefasst. Letztgenannte werden in einer Historikdatei vorgehalten, in der Beschäftigungs- und Leistungsempfangsdaten im Längsschnitt zusammengefasst sind. Ihre genaue Bezeichnung lautet daher: Beschäftigten-Leistungsempfänger-Historikdatei (BLH) der Bundesagentur für Arbeit (vgl. grundlegend z.B. Alda/ Bender/ Gartner 2005a).

Da es sich bei diesem und anderen, im IAB auf gleiche Weise entstandenen Datensätzen stets um eine Kombination aus IAB-Betriebspanel- und BLH-Daten handelt, hat sich als Kurzbezeichnung das Synonym LIAB etabliert (vgl. Bellmann/ Bender/ Kölling 2002: 21). Das ist mittlerweile und insbesondere in unserem Fall eher als Nachteil zu werten, da auch in Abhängigkeit von der Entwicklung von Hard- und Softwareressourcen die Zahl der Datensätze und Verknüpfungskonzepte mittlerweile zwar gestiegen, eine entsprechend angepasste, systematisch differenzierende Nomenklatur bislang jedoch nicht verfügbar ist. Daher muss an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass es sich beim hier verwendeten LIAB-Datensatz (bislang noch) nicht um einen handelt, der im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB (FDZ¹⁵) als Quer- oder Längsschnittdatensatz auch für die allgemeine wissenschaftliche Nutzung zur Verfügung steht.¹⁶ Trotz der möglichen Verwechslungsgefahr, möchten wir bis auf weiteres die Bezeichnung „LIAB“ beibehalten und dies auch in entsprechenden Quellenangaben kenntlich machen.

14. „Prozessdaten“ deshalb, weil die enthaltenen Informationen von besonderer Bedeutung für die Arbeitsprozesse der Sozialversicherungsträger und natürlich der Bundesagentur für Arbeit sind (vgl. Bender et al. 1996: 20).

15. <http://fdz.iab.de>

16. Zur Zeit finden sich dort zwei LIAB-Modelle (Querschnitt, Längsschnitt) in jeweils zwei Versionen (vgl. für eine Übersicht Alda/ Bender/ Gartner 2005b: 11 ff.). Das Längsschnittmodell in der Version 2 ist, wie sogleich gezeigt wird, dem hier verwendeten Modell sehr ähnlich.

Die Grundlage des LIAB bilden, wie erwähnt, Betriebs- und Personeninformationen, sodass diese entweder auf Betriebsebene aggregiert oder disaggregiert für die Individualebene unter Berücksichtigung von Arbeitgeberangaben analysiert werden können. Der untersuchte Zeitraum umfasst die Jahre 1996 bis 2000. Für ihn sind für jeden Längsschnittbetrieb aus dem IAB-Betriebspanel über die Betriebsnummer als Verknüpfungsvariable Informationen aus der BLH für alle Beschäftigten hinzugespielt worden, die mindestens einen Tag in einem IAB-Betriebspanelbetrieb sozialversicherungspflichtig tätig waren. Diese Verknüpfungsanlage entspricht im weiteren Sinne dem Längsschnittmodell des LIAB aus dem FDZ in der zweiten Version, in dem „all longitudinal establishments from 1993 until 2001 with all the notifications of people who worked in one of these establishments for at least one day during the period 1991 until 2001“ (Alda/ Bender/ Gartner 2005a: 18) enthalten sind. Eine aktuelle Studie mit dieser LIAB-Längsschnittversion aus dem FDZ stammt von Boockmann/ Steffes (2005).

Man mag sich fragen, warum im Vorliegenden nicht auf diese LIAB-Version vom FDZ als Datengrundlage zurückgegriffen wurde, zumal sie zwar nicht einen weiteren Beobachtungs-, jedoch einen längeren Analysezeitraum bietet. Ein einfacher Grund besteht darin, dass der FDZ-LIAB zu Beginn der Arbeiten an der vorliegenden Studie noch nicht zur Verfügung stand. Viel wesentlicher ist jedoch, dass mit dem erweiterten LIAB für die folgenden Analysen komplett abgeschlossene Beschäftigungsverhältnisse inklusive kompletter Erwerbsverläufe zur Verfügung stehen. Das bedeutet: Die Dauer eines jeden Beschäftigungsverhältnisses ist bekannt, und zwar auf den Tag genau.

In seiner *grundlegenden* Form lieferte der LIAB jedoch nur Beobachtungen zwischen 1996 und 2000, und noch nicht zwischen 1975 und 2002 wie in seiner jetzigen Form. Das bedeutet, dass Informationen über die Beschäftigungsdauer lediglich für diesen Zeitraum zur Verfügung standen. Der sich daraus ergebende Nachteil bestand darin, dass Auswertungen zur Beschäftigungsstabilität nicht für alle Beschäftigten, sondern ausschließlich für „Entrants“ durchgeführt werden konnten, mithin nur für solche Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung irgendwann zwischen 1996 und 2000 begonnen hatten. Zudem ist dieser Datensatz rechtszensiert im Jahr 2000, weshalb Auswertungen zu *completed tenure*, also vollständig abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern, wiederum nur für einen Teil der beobachteten Individuen möglich waren, nämlich jene Beschäftigungsverhältnisse die bis zum Jahr 2000¹⁷ beendet worden waren. Die bislang einzige Studie, in der dieses Datenmaterial genutzt wurde, stammt von Grotheer et al. (2004).

In Zahlen ausgedrückt, standen für die damals vorgenommenen Auswertungen auf dieser grundlegenden Basis von ursprünglich 3.600 Betrieben und gut

17. Der 1.01.2000 stellt bereits die Markierung für die Rechtszensierung dar, weil im Grunde das komplette Jahr 2000 als Rechtszensierung gilt. Insoweit für „beendete“ Beschäftigungsverhältnisse keine Informationen über den Arbeitsmarktstatus in der Zeit nach der letzten Meldung für 2000 vorliegt, muss von einer Rechtszensierung ausgegangen werden, da unbekannt bleibt, ob das Beschäftigungsverhältnis im Jahr 2001 fortgeführt wird oder eine Abmeldung aus Beschäftigung folgt (vgl. zu Links- und Rechtszensierungen insbesondere Preisendörfer/ Wallaschek 1989; Erlinghagen/ Mühge 2002). Wir werden auf diese Messproblematiken weiter unten, im Abschnitt über die verwendeten Variablen zurückkommen.

15 Mio. Beschäftigtenmeldungen nach Berücksichtigung von Ausschlusskriterien noch 678 Tsd. Beschäftigungsverhältnisse in etwas mehr als 3.000 Betrieben zur Verfügung (vgl. Grotheer et al. 2004: 132 f.).

Wegen der notwendigen Beschränkung des Personensamples auf neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse, blieben einige Fragen unbeantwortet. Neben der nicht erklärbaren Verweildauersituation von nicht neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen, gehören dazu insbesondere solche Auswertungskomplexe, die sich auf den Einfluss von vorgängigen Erwerbsarbeits- oder Leistungsempfangsphasen auf die Beschäftigungsstabilität beziehen. Damit sind Angaben gemeint, mit deren Hilfe sich (annähernd) vollständige Erwerbsbiographien der beobachteten Individuen abbilden lassen.

Um diese und andere Nachteile zu eliminieren, wurde im Jahr 2005, wiederum mit Hilfe der BLH-Daten, eine Erweiterung des LIAB um zusätzliche Personenangaben vorgenommen. Für jede in der Grundversion bereits befindliche Sozialversicherungsnummer wurden die kompletten, in der BLH verzeichneten Verläufe innerhalb von Leistungsbezug oder Beschäftigung hinzugespielt. Damit erweiterte sich der Beobachtungszeitraum auf die Jahre 1975 bis 2002. Dieser ist jedoch nicht mit dem Analysezeitraum gleichzusetzen, der auf 1996 bis 2000 beschränkt bleibt. Die Gründe sind zum einen, dass die Betriebsangaben ausschließlich für diese Phase vorliegen und zum anderen, dass die Bedingung erfüllt blieb, lediglich jene Beschäftigungsverhältnisse zu analysieren, die mindestens einen Tag zwischen 1996 und 2000 zum Beschäftigtenbestand der ausgewählten IAB-Betriebspanelbetriebe zählten.

Damit stehen nun auch Informationen über Beschäftigungsdauern sowie über (nahezu) vollständige Erwerbsverläufe von allen Beschäftigten zur Verfügung. Der eingeschränkte Analysezeitraum führt zwar immer noch zu „Unannehmlichkeiten“¹⁸, doch können diese bis auf eine Ausnahme nunmehr im Sinne des Untersuchungszieles als vernachlässigbar betrachtet werden.

Der Sachverhalt, der auch mit der Datenerweiterung nicht zufriedenstellend betrachtet werden kann, besteht in allgemeinen Mobilitätsanalysen für den Arbeitsmarkt, die beschreiben könnten, wie sich die Stabilität der Beschäftigung über einen angemessen langen Zeitraum hinweg entwickelt hat. Das heißt, mit dem vorliegenden LIAB können keine Untersuchungen vorgenommen werden, wie sie zum Beispiel mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe (vgl. z.B. Mavromaras 1992; Mertens 1997; Grotheer/ Struck 2003; Erlinghagen 2006a, b) oder dem Sozio-ökonomischen Panel (vgl. Gangl 2002; Buchholtz/ Kurz 2005)¹⁹ möglich sind. Wie gehabt, wird dies durch den relativ kurzen Analysezeitraum von gerade einmal 5 Jahren verhindert. Dennoch können für diesen Zeitraum zumindest eingeschränkte Befunde zur Arbeitsmarktmobilität ermittelt werden.

18. Zum Beispiel sind Analysen von Beschäftigungsdauern in Verbindung mit dem Eintrittsdatum in den Betrieb (in Form sogenannter Eintrittskohorten) notwendig verzerrt, da die vor 1996 begonnenen Beschäftigungsverhältnisse stets eine Mindestdauer in Differenz von 1996 zum Eintrittsjahr aufweisen.

19. Kruppe (2003) nutzt für eine international vergleichende Analyse von Beschäftigungssystemen und Übergangsarbeitsmärkten neben dem Sozio-Ökonomischen Panel ebenso die europäische Arbeitskräftestichprobe und das Europäische Haushaltspanel.

Nach Bereinigungs- und Ausschlussarbeiten verblieben im erweiterten LIAB schließlich noch ca. 3.900 Betriebe und mehr als 3,3 Mio. Beschäftigtenmeldungen, hinter denen sich gut 1.120.000 sozialversicherungspflichtig tätige (und gemeldete) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbergen.

Der so aufgestellte LIAB-Datensatz bildet die Grundlage für die empirischen Analysen. Zur Sprache kamen bislang zum Beispiel Begriffe wie Beschäftigungsmeldung, Beschäftigungsverhältnis, Ausschlusskriterien und Matching, die zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund einer fehlenden inhaltlichen Klärung noch nicht allzu viel zum Verständnis der Datenbasis beitragen konnten. Daher scheint es angebracht, die Ausgangsdaten des LIAB, das IAB-Betriebspanel und die BLH, sowie das Vorgehen bei der Verknüpfung von Betriebs- mit Personendaten explizit vorzustellen.

2.2 Ausgangsdaten: Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel²⁰ stellt zur Zeit die umfassendste Datengrundlage für Analysen der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar (vgl. grundlegend hierzu Bellmann 1997; Bellmann 2002).²¹ Im Auftrag des IAB werden bereits seit 1993 in Westdeutschland und seit 1996 in Ostdeutschland von TNS Infratest Sozialforschung, München, Betriebe aller Größenklassen und Branchen jährlich zum 30. Juni befragt. Bis zum Jahr 2000 konnte durch die steigende Beteiligung der Bundesländer eine Stichprobengröße von beinahe 14.000 Betrieben erreicht werden, die valide und repräsentative Auswertungen auf Länderebene zulässt.²²

Die Grundlage für die Ziehung der disproportional²³ nach Größen, Branchen und Regionen geschichteten Stichprobe bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der Informationen über alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten enthalten sind.²⁴ Die Stichprobenmatrix wird zudem insbesondere für beschreibende Statistiken genutzt, um die erhobenen Betriebsangaben auf die bekannte Grundgesamtheit hochzurechnen.

Die besondere Bedeutung des IAB-Betriebspanels für die Betriebsforschung ergibt sich zweifelsohne aus seinem Panelcharakter.²⁵ Dieser wird erreicht, indem in jedem Jahr die gleichen Betriebe mit dem (nahezu) gleichen Fragenprogramm

20. Das IAB- Betriebspanel wurde bis zum Jahr 2000 unter anderem mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.
21. Eine ausführliche Beschreibung des IAB- Betriebspanels findet sich in Bellmann (1997). Hier werden Anliegen, Grundgesamtheit, Fragenprogramm, Stichprobenziehungs-, Hochrechnungs- und Gewichtungungsverfahren erläutert. Zugleich bildet dieser Text die Grundlage für die folgenden Ausführungen.
22. Bis zum Jahr 2004 hat sich der Stichprobenumfang auf über 16.000 Betriebe erhöht (vgl. TNS Infratest 2005: 17). Einen Überblick über die Entwicklung der Stichprobenzahlen, auch für den im Vorliegenden interessierenden Zeitraum von 1996 bis 2000 geben Bellmann/ Kohaut/ Lahner (2002: 16).
23. Disproportional deswegen, weil die Auswahlwahrscheinlichkeit mit zunehmender Betriebsgröße steigt, sodass Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert sind.
24. Die Grundlage der Betriebsdatei bildet wiederum die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die zudem als Ausgangsbasis der Beschäftigten-Historik-Datei genutzt wird.
25. „Damit ein Fall als Panelfall gilt, müssen seit der jeweiligen Ersterhebung bis zum aktuellen Rand vollständige Informationen für jedes Erhebungsjahr vorliegen - entweder ein auswertbares Interview oder die Information, dass der Betrieb (bzw. die Betriebsnummer) erloschen ist. Wir unterscheiden daher zwischen „Panelfällen mit Interview“ (...) und „erloschenen Panelfällen“ (...). Bei den Panelfällen mit Interview muss ferner sichergestellt sind, dass in jedem Jahr Angaben über dieselbe betriebliche Einheit gemacht werden“ (TNS Infratest 2005: 42).

persönlich-mündlich interviewt werden. Als Panel ist diese Betriebsbefragung zudem dynamisch, „d.h. es werden während der Laufzeit in jeder Welle Betriebe neu in die Stichprobe aufgenommen, um die durch Teilnahmeverweigerungen und Erlöschens von Betrieben entstandenen ‘Verluste’ auszugleichen“ (Düll/ Ellguth 1998: 5). Zusätzlich erzeugt man auf diese Weise eine intensive Beteiligung der Betriebe, die durch eine hohe Rücklaufquote von über 80 % bei wiederholt befragten Betrieben untermauert wird (vgl. ebd.; Bellmann/ Bender/ Kölling 2002: 23).

Das Fragenprogramm des IAB-Betriebspanels ist gleich einem Modulsystem aufgebaut. Die Module selbst sind seit der ersten Erhebung im Jahr 1993 unverändert geblieben. Diese Vorgehensweise ist für die verschiedenen Auswertungsmöglichkeiten wesentlich, denn nur so lässt sich sicherstellen, dass die Fragebogenangaben einzelner Erhebungsjahre vergleichbar sind. Zu Auswertungszwecken stehen zum Beispiel Fragen aus folgenden Modulen zur Verfügung:

- Beschäftigungsentwicklung;
- Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung;
- Betriebliche Investitionen
- Personalstruktur, Personaleinstellungen, Personalabgänge, Personalsuche;
- Berufsausbildung und Ausbildungsstellen;
- Löhne und Gehälter (auch Anwendung von Tarifverträgen);
- Betriebliche Weiterbildung;
- Öffentliche Förderung;
- Allgemeine Angaben inklusive Wirtschaftszweig und nicht zuletzt auch
- Betriebliche Arbeitszeiten.

Das Modulsystem ist nicht starr, sondern ebenfalls flexibel organisiert. So ist es beispielsweise zwar unbedingt notwendig, die Fragen des Moduls der Personalstruktur in jedem Jahr wieder an die Betriebe zu richten, doch bleibt auch immer Raum, um bestimmte, aktuell interessierende Themen als Schwerpunkte in das Fragenprogramm einzuführen. Erreicht wird dies, indem bestimmte Module wie z.B. „Alterszeit und vorgezogener Ruhestand“ nicht in jedem Jahr erhoben werden.

In jährlicher Folge steht dann den Schwerpunktthemen mehr Raum für spezielle Fragen zur Verfügung. Beispielsweise war der Arbeitszeitkomplex Schwerpunktthema in den Jahren 1996 und 1999. Er beinhaltete Fragen zu Kurzarbeit, Gleitzeit, versetzten Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Überstundenarbeit und Betriebszeiten sowie Arbeitszeit-, Langzeitkonten und Vertrauensarbeitszeit. In den Fragenprogrammen anderer Erhebungswellen spielte die Arbeitszeit zwar keine so wesentliche Rolle, blieb als Modul jedoch Bestandteil der Erhebung.

Die Umstrukturierung von Arbeitszeitsystemen und Durchsetzung neuer Arbeitszeitmuster geschehen in der Regel innerhalb eines mittel- bis längerfristigen Zeitraums, während Veränderungen der vereinbarten Wochenarbeitszeit oder die Anordnung von Überstunden kurzfristig möglich sind. Aus diesem Grund ist es vorteilhaft und angebracht, den Längsschnittcharakter des IAB-Betriebspanels für den

Zeitraum 1996 bis 2000 zu nutzen (vgl. auch Düll/ Ellguth 1999: 1). Auf diese Weise eingeschränkt, gingen in die weiter unten näher beschriebene Verknüpfung mit den Personendaten Arbeitszeitinformationen von insgesamt 5.375 Längsschnittbetrieben ein.

Wesentlich für die Erstellung eines LIAB-Datensatzes und die auf diesem fußenden Auswertungen sind zunächst zwei Sachverhalte: Grundlegend, das Vorgehen, aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit eine Stichprobe für das IAB-Betriebspanel zu ziehen und darüber hinaus, während der Erhebung konkret nach der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eines Betriebs zu fragen.

Der erste Punkt ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil er das Befragungssamp- ple auf Betriebe und nicht auf Unternehmen festlegt, denn Unternehmen werden durch das am 1.01.1973 eingeführte Meldeverfahren zur Sozialversicherung (DE- VO/ DÜVO) nicht in der Weise erfasst, dass sie im Anschluss direkt identifizierbar wären. Das liegt in der Betriebsnummernvergabe durch die Arbeitsagenturen be- gründet. Als Betrieb gilt im Sinne der amtlichen Statistik „die örtliche Einheit [...], in der die Tätigkeiten eines Unternehmens, d.h. die Produktion von Gütern oder Dienstleistungen, tatsächlich durchgeführt wird“ (Bellmann/ Kohaut/ Lahner 2002: 15). Auf diese Weise sollte ursprünglich erreicht werden, die „Einheit *Arbeits- stätte* aus der Arbeitsstättenzählung 1970 abzubilden“ (Bender et al. 1996: 15). Zudem muss bedacht werden, dass die Betriebsnummer sozusagen als Arbeitgeberkonto- nummer für die Erfassung und Zuordnung der Arbeitgebermeldungen bei den So- zialversicherungsträgern genutzt wird. Gemeldet werden daher ausschließlich sozialversicherungsrelevante Zustände oder Veränderungen von Beschäftigungs- verhältnissen, die dann selbst natürlich nur sozialversicherungspflichtige sein kön- nen. Es werden demnach jene Betriebe nicht erfasst, in denen keine sozialversiche- rungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse vorkommen. Dazu gehören z.B. Allein- unternehmer, Scheinselbständige, Dienststellen der öffentlichen Verwaltung, in de- nen ausschließlich Beamte tätig sind, sowie Betriebe, in denen ausschließlich Beschäftigte selbständiger Versicherungsarten (Bergleute, Landwirte, Künstler u.ä.) tätig sind.²⁶

Der Begriff der Sozialversicherungspflicht wird zwar stets als Abgrenzungskriteri- um zu anderen Formen der Beschäftigung bzw. Versicherungspflicht genutzt, je- doch bleibt meist unerwähnt, welche Beschäftigtengruppen tatsächlich dieser Pflicht unterworfen sind. Per definitionem gilt natürlich, dass es sich um Beschäftigte han- delt, die Beiträge an die Sozialversicherungen, also zu Kranken-, Renten- und Ar-beitslosenversicherung abführen. Einen Überblick über den erfassten Personenkreis geben Bender et al. (1996: 8 f.). Er enthält nicht nur Arbeiter und Angestellte oder Auszubildende und Praktikanten, sondern ebenso z.B. Hausgewerbetreibende und mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft. Hinzu kommen noch weite- re Personengruppen wie beispielsweise Beschäftigte in Altersteilzeit, Empfänger von Vorruhestandsgeld, unständig Beschäftigte, Zivil- und

26. Von den Analysen werden daher Dienststellen der öffentlichen Verwaltung sowie Einrichtungen der Branche „Erziehung und Unterricht“ ausgeschlossen.

Grundwehrdienstleistende, Personen in berufsfördernden Maßnahmen zur Rehabilitation sowie seit 1999 auch geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.²⁷

Einige „Eigenschaften“ der Betriebsnummer bzw. ihrer Vergabe sind für eine geplante Verknüpfung der Betriebs- mit Personendaten zu bedenken: Es können mehrere Betriebseinheiten eines Unternehmens unter einer einzelnen Betriebsnummer zusammengefasst sein, wenn diese als relevante Nummer für die Meldung der versicherungsrelevanten Angaben aller Einheiten eines Ortes genutzt wird. Beispielsweise kann das der Fall sein, wenn in einem Unternehmen eine eigenständige Buchführungsabteilung als Betriebseinheit vorkommt. Der entgegengesetzte Fall tritt jedoch ebenso auf, d.h. Betriebseinheiten bzw. Arbeitsstätten können gefunden werden, für die mehrere Betriebsnummern existieren. Das liegt unter anderem daran, dass eine Betriebsnummer nicht nur mit der Betriebseinheit, sondern ebenso mit der Inhaberin eines Betriebes verbunden ist. So ändert sich die Betriebsnummer, wenn die Inhaberin wechselt: „Legt ein Arbeitgeber einen Betrieb still und eröffnet später einen neuen Betrieb, so wird für diesen neuen Betrieb die alte Betriebsnummer verwendet“ (Bender et al. 1996: 16). Weiterhin bleibt die Betriebsnummer auch dann erhalten, wenn der Betrieb seinen Standort wechselt.

Für die Betriebspanelerhebung ist es wesentlich, dass die zu befragenden Betriebe eindeutig identifiziert werden können. Hierfür wird ein Abgleich nicht nur der Betriebsnummer, sondern ebenso der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorgenommen. In erster Linie dient diese Vorgehensweise dazu, jene Fälle zu berücksichtigen, bei denen mehrere Betriebseinheiten in der Betriebsdatei unter derselben Betriebsnummer erfasst sind.

Da die Betriebsdatei einen Stichtagsauszug²⁸ aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit darstellt und die Beschäftigtenangaben der BLH ebenfalls auf dieser Statistik beruhen, besteht die Möglichkeit, Betriebs- mit Personenangaben zu verknüpfen.

2.3 Ausgangsdaten: Die Beschäftigten–Leistungsempfänger–Historik– Datei (BLH)

Auch die hier verwendete BLH-Datei mit Individualangaben von 1975 bis 2002 enthält bereits in ihrer grundlegenden Form wesentliche Merkmale über Betriebe wie die Betriebsnummer, den Wirtschaftszweig oder den Betriebsstandort.

Als Jahreszeitraumaterial beinhaltet sie zudem tagesgenaue Angaben über alle in der Beschäftigtenstatistik erfassten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Zusätzlich stehen Informationen über Zeiten des Leistungsempfangs zur Verfügung.²⁹

27. Beschäftigte in Altersteilzeit, Vorruhestandsgeldempfänger und auch Personen in berufsfördernden Maßnahmen zur Rehabilitation gelten zwar als sozialversicherungspflichtig „beschäftigt“, jedoch gehören sie nicht zum Personenkreis, über den von Betrieben Meldungen abgegeben werden. Dennoch sind Informationen über sie in der Datei enthalten.

28. Jeweils zum 30.06. eines Jahres.

29. Vgl. hierfür und für die folgenden Ausführungen insbesondere Cramer (1986: 244), Alda/ Bender/ Gartner (2005b: 5 ff.).

Nimmt man vereinfachend an, eine Person beginnt eine Berufsausbildung, wird danach vom Ausbildungsbetrieb übernommen und verbleibt den Rest ihres Erwerbslebens in diesem Betrieb. Da alle versicherungsrechtlich relevanten Ereignisse während der Beschäftigung registriert werden, lassen sich „Bewegungs- oder Veränderungsmuster“ für sie abbilden.

Mit dem Eintritt in den Ausbildungsbetrieb erhält sie eine Anmeldung zur Beschäftigung in einem Ausbildungsverhältnis. Dies ist der zeitliche Startwert ihres Versichererkontos. Ändert sich ein Aspekt des Beschäftigungsverhältnisses, der im Sozialversicherungskonto hinterlegt werden muss, wie z.B. die Übernahme in eine „reguläre“ sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der Ausbildung, eine Änderung des Tagesentgelts oder ein Wechsel zu einer anderen Krankenkasse, so wird hierüber vom Arbeitgeber Meldung³⁰ erstattet, die dann in der BLH nachvollziehbar ist. Bleibt das Beschäftigungsverhältnis dagegen unverändert, wird mindestens in jedem Beschäftigungsjahr eine Jahresmeldung abgegeben.

Zeitliche Einheiten können somit zunächst anhand des Beginndatums einer Beschäftigung und des Datums der Jahresmeldung sowie mit Hilfe der sonstigen Meldungen gebildet werden.

Bleibt für die Person eine dauerhafte, d.h. ohne Unterbrechungen stattfindende Beschäftigung bis zum Ende ihres Erwerbslebens bestehen, so wird als weitere zeitliche Markierung schließlich eine einzige Meldung über das Ende der Beschäftigung bzw. das zugehörige Datum in der Datei verfügbar.

Neben kontinuierlichen Meldeverläufen wie in diesem Beispielfall lassen sich die verschiedensten Varianten finden, in denen aufgrund von Beschäftigungsunterbrechungen³¹, Betriebswechselln, Wechseln in Leistungsbezug, also Arbeitslosigkeit, oder Wechseln in nicht weiter kommentierte Meldelücken³² diskontinuierliche bzw. perforierte Erwerbsverläufe dokumentiert sind.

Direkte Betriebswechsel stellen diesbezüglich kein Problem dar, weil sie im tagesgenauen Material der Beschäftigtenstatistik direkt als Abmeldung in dem einen und Anmeldung in einem anderen Betrieb ablesbar sind. Auf ein Ende eines Beschäftigungsverhältnisses folgt demnach direkt der Beginn eines neuen Beschäftigungsverhältnisses.³³

Insbesondere durch nach einer Abmeldung entstehende Lücken fehlen jedoch zunächst wertvolle Informationen über den Verbleib einer Person. Dies kann unter Zuhilfenahme von Angaben aus der Leistungsempfängerdatei der Bundesagentur für Arbeit zumindest teilweise behoben werden.

30. Gleiches gilt für Namensänderungen oder Adressänderungen von Beschäftigten.

31. Hauptsächlich wegen Erziehungsurlaub und Wehr- bzw. Zivildienstzeiten.

32. Zu vermuten wäre, dass es sich bei diesen Lücken hauptsächlich um solche handelt, die aufgrund einer arbeitnehmerinduzierten Kündigung, d.h. eines Quits, entstanden sind und zu einer Sperrzeit für den Leistungsbezug führen. Ohne jegliche Zusatzinformationen bleiben diese Lücken jedoch unkommentiert, sodass der Vermutung nicht näher nachgegangen werden kann. Boockmann/ Steffes (2005: 8) stellen eine spezifische Variante vor, mit dieser Unbestimmtheit umzugehen.

33. Wie man Beginn und Ende eines Beschäftigungsverhältnisses inhaltlich mit Einstellungen und Entlassungen in Verbindung setzen kann, stellen Mavromaras/ Rudolph (1995: 176 f.) vor.

Diese Datei ist in ihrem Aufbau mit der Beschäftigtenstatistik vergleichbar, enthält jedoch Personeninformationen, die für den Erhalt von Arbeitslosengeld als Bemessungsgrundlage dienlich sind.

In der BLH sind beide Datensätze miteinander über die Sozialversicherungsnummer verknüpft. Erwerbsverläufe lassen sich auf diese Weise bis auf die unkommentierten Meldelücken dem Prozesscharakter der Daten entsprechend auch inhaltlich nachzeichnen.

Folgende, uns besonders interessierende Informationen aus Beschäftigten- und Leistungsempfängerstatistik stehen neben anderen ab diesem Zeitpunkt in der BLH zur Verfügung:

- Sozialversicherungsnummer³⁴ und damit das Geschlecht und das Geburtsdatum, weil diese in der Sozialversicherungsnummer codiert sind;
- Beginn-, Unterbrechungs- und Endezeitpunkte;
- Bildungs- und Qualifikationsniveau;
- Angaben zum Beruf;
- Entgeltinformationen auf Tagesbasis;
- Angaben zum Arbeits- und Wohnort;
- Betriebsnummer und Wirtschaftszweigzugehörigkeit des Arbeitgebers;
- Familienstand.

Mit diesen Angaben und besonders auf der Grundlage der Meldezeitpunkte lassen sich Betriebszugehörigkeitsdauern für die Beschäftigten ermitteln. Dafür ist es jedoch notwendig, dass die zwischen den Meldezeitpunkten liegenden Zeiträume klar voneinander abgegrenzt werden können. Dies ist leider nicht immer der Fall, sodass es häufig zu überlappenden Meldezeiträumen kommt. Überschneiden können sich zum Beispiel Beschäftigungs- und Leistungsbezugsphasen oder auch mehrere Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern, wie es bei einer Nebentätigkeit der Fall ist. Aus diesem Grund war es notwendig, die BLH den Auswertungsinteressen anzupassen, und es wurden jene Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet, die aufgrund eines höheren (mittleren) Entgelts als Hauptbeschäftigungsverhältnisse gelten können. Sie stellen die Grundlage der empirischen Untersuchungen dar. Damit handelt es sich bei den Untersuchungsobjekten auf der Individualebene nicht um Personen bzw. Beschäftigte, sondern um Hauptbeschäftigungsverhältnisse, die über Beschäftigungsmeldungen je Person voneinander sowie von Nebenbeschäftigung und Leistungsbezug abgegrenzt sind. Da die Angaben zu letztgenannten Phasen bedeutsam für ein Hauptbeschäftigungsverhältnis sein können, wurden zugehörige Informationen über Häufigkeiten und Dauern von Nebenbeschäftigungs- bzw. Leistungsempfangszeiten in eigenen Variablen behalten.

Die Hauptbeschäftigungszeiten als Betriebszugehörigkeitsdauern zu einem einzigen Betrieb wurden gebildet, indem sämtliche Zeiträume je Person zu einem einzigen zusammengefasst wurden, wenn sich die Betriebsnummer während dieser Zeit nicht

34. Die Sozialversicherungsnummer und die Betriebsnummer liegen zum Zwecke der LIAB-Erstellung ausschließlich in anonymisierter Form vor.

änderte.³⁵ Ein Beschäftigungsverhältnis wurde somit als beendet angenommen, wenn im darauf folgenden Meldezeitraum eine andere Betriebsnummer dokumentiert ist. Folgt auf einen Beschäftigungszeitraum zunächst eine Leistungsbezugsphase oder eine unkommentierte Lücke von mehr als 31 Tagen und daran anschließend ein Beschäftigungsverhältnis unter der gleichen Betriebsnummer wie im vorhergehenden, ein sogenannter Recall (vgl. Mavromaras/ Rudolph 1995), so wurde auch hier von einem Ende des ersten Beschäftigungsverhältnisses ausgegangen.

Dieses Vorgehen stellt einen Kompromiss dar, der sich zunächst anbietet, weil auf der anderen Seite der Beginn einer Betriebszugehörigkeit erst dann zugelassen wurde, wenn die Beschäftigung bereits länger als 31 Tage bestand.³⁶

Aus humankapitaltheoretischer Sicht könnte man davon ausgehen, dass in einem Betrieb einmal erlangtes betriebsspezifisches Humankapital in einem Zeitraum von 31 Tagen nicht in der Weise verfällt, dass neue betriebliche Investitionen in Humankapital notwendig werden, als handele es sich nicht um einen Recall, sondern um die Neueinstellung eines vorher noch nie im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmers. Eine offene Frage ist dann jedoch, wie lang eine Lücke sein muss, damit angenommen werden kann, das vormals erlangte betriebsspezifische Wissen sei (annähernd) vollständig verloren. Bedenkt man den beschleunigten Verfall von Wissen und beachtet Hinweise auf kürzer werdende Halbwertszeiten auch von allgemeinem Humankapital (vgl. Ludwig/ Pfeiffer 2005), erscheint es zumindest in Hinsicht auf die Mindestdauer einer Beschäftigung von mehr als 31 Tagen konsistent, keine größere Lücken als 31 Tage nach dem Ende einer Beschäftigung zuzulassen, um fortwährend von ein und demselben Beschäftigungsverhältnis zu reden.

Davon abgesehen sind Recalls natürlich auch mit Berücksichtigung dieses zeitlichen Abstands in der hier verwendeten BLH-Datei enthalten, nur wird nicht davon ausgegangen, dass es nach einer Lücke von 31 Tagen gerechtfertigt ist, das vor der Lücke bestandene Beschäftigungsverhältnis bedenkenlos fortzuschreiben.³⁷ Besonders knifflig werden damit verbundene Entscheidungsprobleme mit Blick auf den Erhalt oder Verfall betriebsspezifischen Wissens, wenn die Zeiträume zwischen zwei

35. Mögliche Probleme können aus der Betriebsnummernvergabe entstehen. Beispielsweise konnten (verschwindend wenige) sich überschneidende Erwerbsverläufe identifiziert werden, für die im Überschneidungszeitraum lediglich die Betriebsnummern variierten, während alle übrigen Angaben identisch waren. In diesen Fällen wurde von einem Inhaberwechsel unter ansonsten unveränderter Betriebseinheit ausgegangen. Da eine solche Änderung auf der Basis der Betriebsangaben aus dem IAB-Betriebspanel nicht nachvollziehbar ist, wurden diese Verläufe aus dem Datensatz eliminiert. Trotz der Unschärfen, die mit der Betriebsnummer einhergehen können, gilt sie alles in allem als hinreichend genaues Kriterium für die Arbeitgeberidentifizierung (vgl. Bender et al. 1996: 29 f.).

36. Beschäftigungen unter einem Monat umfassen i.d.R. Hilfsarbeiten im Zweitjob (vgl. Grotheer et al. 2004: 132, Fn 7) oder auch quasi-selbständige Arbeitnehmergruppen wie Künstler, Fotografen, Publizisten. Bei diesen können theoretisch Verläufe vorkommen, in denen für jeden einzelnen Tag eines Jahres eine Beschäftigungsan- und -abmeldung unter ein und derselben Betriebsnummer registriert wird. Da sich nicht einschätzen lässt, inwieweit solche Verläufe mit einem „normalen“ Arbeitnehmerstatus vereinbar sind, wurden die davon betroffenen Personengruppen aus dem Sample der BLH entfernt.

37. In dieser Form unterminiert die Argumentation allerdings die Praxis der Saisonbeschäftigung, zum Beispiel in Teilen von Landwirtschaft und Baugewerbe. Da nicht konkret erforscht ist, welche Effekte aus einer solchen in welcher Weise zu erwarten sind (vgl. Boockmann/ Steffes 2005: 8), wird im Vorliegenden auf Basis von Überlegungen zum beschleunigten Wandel der Erwerbsarbeit davon ausgegangen, dass ein Recall nach einer Pause von bis zu drei Monaten nicht als identisch mit dem vorher bestandenen Beschäftigungsverhältnis angesehen werden kann.

Beschäftigungsverhältnissen im selben Betrieb größer werden, weil sich längere Freistellungszeiten wie Sabbaticals in der betrieblichen Landschaft immer mehr durchsetzen. Zumindest in unserem Beobachtungszeitraum konnte davon jedoch nicht die Rede sein.³⁸

Boockmann/ Steffes (2005: 9) schlagen einen anderen Weg ein: Um einen direkten Betriebswechsel oder einen Wechsel in Leistungsbezug zu definieren, muss dieser innerhalb von 60 Tagen nach der Abmeldung aus Beschäftigung stattgefunden haben. Ein Recall wird dann angenommen, wenn während eines Zeitraums von 90 Tagen eine Wiedereinstellung beim vorherigen Arbeitgeber erfolgt. Außerdem wird die Beschäftigungsphase des Recalls zu der vorgängigen hinzu gezählt, also nicht als neue Beschäftigungsperiode gewertet (a.a.O.: 8).

Die weiter oben genannten Informationen aus der BLH wurden durch Umformungen und weitergehende Operationalisierungen letztendlich sowohl um Dauerangaben erweitert als auch um Haupterwerbs- und Nebenerwerbsbeschäftigungszeiten sowie um Leistungsbezugszeiten. Aufgrund des langen Beobachtungszeitraums mit (nahezu) vollständigen Erwerbsverläufen konnten zudem Variablen erstellt werden, die angeben, wie viele Beschäftigungs- oder Leistungsempfangsphasen eine Person bereits absolviert hatte, bevor sie in einen von uns betrachteten Betrieb eingetreten war. Zudem stehen Informationen über die Dauern dieser Zeiträume zur Verfügung.

2.4 Ergebnis der Verknüpfung von Betriebs- mit Personendaten: LIAB

Die Betriebsangaben aus dem IAB-Betriebspanel zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung liegen stichtagsgenau zum 30.06. eines Jahres vor. Die Betriebsnummer³⁹ ist sowohl im IAB-Betriebspanel als auch in der BLH als Merkmal vorhanden. Für eine Verknüpfung mit den Personendaten aus der BLH musste für die IAB-Betriebspanelbetriebe sichergestellt werden, dass es sich bei den Betriebsnummern aus der BLH um ein und dieselbe betriebliche Einheit handelt. Als Ausschlusskriterium diente hierfür die Zahl der sozialversicherungspflichtig tätigen Arbeitnehmer, die auf der Ebene der BLH zum Stichtag für jeden einzelnen Betrieb aggregiert werden musste (vgl. hierzu insbesondere Alda 2005b, Alda 2006: 104 ff.).

Bei der Verknüpfung ist darauf zu achten, dass die IAB-Betriebspanelbefragung auf einer Stichprobe beruht, die zum 30.06. des Vorjahres aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurde. Danach muss sich der Vergleich der Anzahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten richten, sodass z.B. die Zahl der

38. Über die aktuellere Bedeutung von z.B. Langzeitkonten, auf denen Zeitguthaben für längerfristige Freistellungsphasen angespart werden können, gibt die IAB-Betriebspanelerhebung 2004 Auskunft: Sie ist über alle Betriebe betrachtet faktisch nicht existent. Für den uns vorliegenden Beobachtungszeitraum sollte das ebenfalls für eine nur geringe Bedeutung sprechen, da sich auch die Flexibilisierung mit Arbeitszeitkonten seit 1999 nicht wesentlich vergrößert hat, sondern eher einem steten dynamischen Pendeln um ein mehr oder minder gleich bleibendes Niveau von ca. 20 % aller Betriebe gleicht (vgl. auch Bellmann/ Gewiese 2004: 167).

39. Sowohl die Betriebs- als auch die Sozialversicherungsnummern wurden durch eindeutige Identifikationsvariablen ersetzt, sodass sie nicht mehr in ihren Originalformen im Betriebspanel- bzw. BLH-Datensatz vorhanden waren.

Betriebspanelbetriebe aus der Welle 1999 mit den BLH-Angaben aus dem Jahr 1998 zu vergleichen ist.

Fluktuationsanalysen auf Monatsbasis haben gezeigt, dass bei der Verknüpfung nach Betriebsgrößenklassen gestaffelte Toleranzintervalle angemessen sind, nach denen die Verknüpfungsqualität beurteilt werden kann. Demnach sind folgende Abweichungen zulässig (vgl. Alda 2005b: 6):

- Betriebe bis unter 5 Beschäftigte - 40 %;
- Betriebe mit 5 bis unter 20 Beschäftigten - 30 %;
- Betriebe mit 20 bis unter 100 Beschäftigten - 20 %;
- Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten - 10 %

Die Toleranz für die kleinsten Betriebe bis unter fünf Beschäftigte wurde im Vorliegenden jedoch erweitert und eine absolute Abweichung von einem Beschäftigten ebenfalls akzeptiert.

In die Auswahl der IAB-Betriebspanelbetriebe wurden von vornherein nur jene aufgenommen, die entweder zwischen 1993 und 2000 oder zwischen 1996 und 2000 als Längsschnittbetriebe deklariert waren. Zu diesen wurden, wie erwähnt, alle Beschäftigungsmeldungen von 1975 bis 2002 für diejenigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinzugespielt, die zwischen 1996 und 2000 an mindestens einem Tag in einem dieser Betriebe tätig waren. Das heißt auch, es wurden Angaben über Betriebe gesammelt, in die die erfassten Personen nach dem Ausstieg aus einem Betriebspanelbetrieb gewechselt waren bzw. aus denen sie in einen Betriebspanelbetrieb hinein wechselten. Vor der Berücksichtigung der Verknüpfungskriterien waren somit gut 5.400 Längsschnittbetriebe und über 40 Mio. Beschäftigungsmeldungen in der Datei vorhanden.

Die Bereinigungen reduzierten das Betriebssample auf knapp 3.900 Betriebe, für die nun noch mehr als 3,34 Mio. Meldungen von insgesamt 1,12 Mio. Beschäftigten vorliegen.

Das hier verfolgte Forschungsinteresse richtet sich auf den Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen. Als Analyseeinheit wird daher in den empirischen Untersuchungen stets auf das Beschäftigungsverhältnis und nicht auf konkrete Einzelpersonen abgestellt. Die Individualangaben beziehen sich demgemäß auf einen Zustand, der von betrieblichen und individuellen Interessen und Handlungen beeinflusst wird und dessen Dauerhaftigkeit seinerseits beispielsweise das betriebliche Qualifikations- oder Flexibilisierungsverhalten tangieren kann (vgl. Erlinghagen/ Mühge 2002: 4).

Allerdings wurden insbesondere in den multivariaten Analysen nicht alle verfügbaren Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt. Ausgeschlossen wurden beispielsweise reine Ausbildungsverhältnisse, bei denen nach der Ausbildung keine Übernahme in den Ausbildungsbetrieb stattfand. Aufgrund der Konzentration auf Haupterwerbszeiten wurden zudem geringfügig entlohnte bzw. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse ausgeschlossen. Eine weitere Einschränkung auf Vollzeitbeschäftigte wurde notwendig, weil das diametrale Merkmal „Teilzeit“ in der

ursprünglichen BLH in die „Stellung im Beruf“, also in die Angaben zum Arbeiter-, Facharbeiter-, Meister- bzw. Angestelltenstatus integriert ist. Dadurch ist es nicht möglich, Informationen zur Teilzeit und zur beruflichen Position gleichzeitig zu berücksichtigen.⁴⁰

3 Exkurs: Kurze Begründung einer analytisch getrennten West- / Ostbetrachtung

Sämtliche Ergebnisse, die im weiteren Verlauf präsentiert werden, sind nach West- und Ostdeutschland getrennt ermittelt worden. Damit soll der unterschiedlichen historischen und arbeitsmarktlichen Entwicklung in den beiden Regionen Rechnung getragen werden, die zum Untersuchungszeitpunkt gerade in Ostdeutschland aus einer Phase „personalpolitischen Moratoriums“ (vgl. Behr/ Engel 2001) hinauszuführen begann, aber im Jahr 2000 offensichtlich immer noch lediglich in Fragmenten zum Vorschein kam:

„Ein Jahrzehnt nach dem Untergang der DDR und dem Beitritt zur Bundesrepublik bietet der Osten Deutschlands ein zwiespältiges Bild. Blühende Landschaften neben untergehenden Dörfern und verlassenen Wohnquartieren, florierende Unternehmen neben solchen, die nur von Quartal zu Quartal überleben oder schon gestorben sind, gut verdienende Menschen im Zeitstreß neben unterbezahlten oder solchen, die vom Sozialstaat leben müssen und deren Lebenszeit vom Streß der Arbeitslosigkeit aufgefressen wird“ (Land 2003: 76).

Die Sonderstellung Ostdeutschlands im hier betrachteten Analysezeitraum wird nicht zuletzt anhand der Tatsache deutlich, dass nach mehr als vierjährigen Bemühungen um Privatisierung ehemaliger DDR-Kombinate zum 1. Januar 1995 die Treuhandanstalt ihre Arbeit niederlegte. Dies wurde seinerzeit als Erfolg gewertet, weil bis zu diesem Zeitpunkt mehr als 13.800 Betriebe und Unternehmensteile privatisiert worden waren. Bis zum Ende ihrer Tätigkeit war die Treuhandanstalt die weltweit größte Holding-Gesellschaft mit mehr als 4 Mio. Arbeitnehmern in über 8.000 Betrieben, deren Zahl sich durch Unternehmensspaltungen, wie erwähnt, dann noch einmal beträchtlich erhöhte (vgl. auch Dyck 1997: 565).

Wenn die Arbeit der Treuhandanstalt zu diesem Zeitpunkt als erledigt betrachtet wurde, könnte das damit zusammenhängen, dass die Beschäftigung als ausreichend stabilisiert und die Arbeitsmarktconstitution als zukunftsstauglich bewertet wurden. Das personalpolitische Moratorium würde sich demnach aus zwei Perspektiven ergeben: Einmal in Form eines „Etappenziels“ der Transformation, an dem (die wenige) vorhandene Beschäftigung stabilisiert werden konnte; zum zweiten als Beginn einer neuen, ungewissen Etappe, über deren Verlauf und Ende keinerlei Prognosen abgegeben werden können. Zusammengenommen handelt es sich demnach ebenso

40. In anderen Studien (vgl. z.B. Boockmann/ Steffes 2005) wird dies nicht berücksichtigt und das Merkmal „Teilzeit“ als eine Ausprägung der „Stellung im Beruf“ behandelt. Die Beschäftigungsstabilität von Teilzeitbeschäftigten sollte jedoch ebenfalls davon abhängen, ob diese als Arbeiter, Facharbeiter oder Angestellte tätig sind.

um eine Art Lethargie, um ein Ausruhen auf vollbrachten Leistungen und eine Sondierung der Zukunftsperspektiven.

Somit wäre der im Vorliegenden betrachtete Zeitraum als erneutes Luftholen der ostdeutschen Wirtschaft für eine nächste Bewährungsphase zu verstehen. Die Phase des Moratoriums ist zu Ende, die Privatisierung ist mehr oder minder abgeschlossen und die Betriebe versuchen, ihre Marktpositionen zu finden, zu festigen oder auszubauen. Das Ergebnis ist aus heutiger Sicht bekannt: Eine fragmentierte Entwicklung (auch) als Folge einer „policy of rapid privatization rather than state-led restructuring“ (a.a.O.: 592). Das Positive daran mag sein, dass es tatsächlich Betriebe gibt, die es über einen längeren Zeitraum geschafft haben, sich am Markt zu behaupten und gegen ihre (zumeist westdeutschen) Konkurrenten durchzusetzen. Auf der anderen Seite fallen die „Verlierer“ besonders ins Gewicht, und damit sind zwar auch die verschwundenen Betriebe, in erster Linie jedoch die von Arbeits- und Zukunftslosigkeit betroffenen Menschen samt ihrer sozioökologischen Umfeldler gemeint.

4 Exkurs: Anmerkungen zu verwendeten Methoden

Fragestellungen, die auf die Heterogenitäten innerhalb und zwischen individuellen und betrieblichen Akteuren zielen und im Ergebnis Aussagen über die Wirkung von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsdauer zulassen, verlangen nach einer Datenbasis, in der sowohl Informationen über die Arbeitsangebots- als auch über die Nachfrageseite enthalten sind:

„For several decades labor economists have lamented the lack of microeconomic data relating characteristics of firms to characteristics of their workers (...) because such data would permit researchers to begin to disentangle the effects of firm-level human resource policies from the effects of external choice made by individual workers“
(Abowd/ Kramarz/ Margolis 1994: 2).

Der in der vorliegenden Arbeit genutzte LIAB-Datensatz scheint dementsprechend geeignet, Beschäftigungsstabilität auf disaggregierter Ebene (Arbeitnehmer) unter Berücksichtigung von aggregierten Angaben über den Arbeitgeber zu untersuchen. Die Idee, die hinter der Verwendung eines solchen Datensatzes ebenfalls steht, läuft darauf hinaus, zu verhindern, dass Heterogenitäten, die angenommenmaßen auf Seiten der Personen bestehen (sowie auch auf Betriebsebene), durch die Betrachtung auf der aggregierten Arbeitgeberebene möglicherweise verloren gehen bzw. im statistischen Rauschen untergehen.⁴¹

Angenommen, in einem Betrieb kommt es zu einem Personalabgang. Zunächst ist unbekannt, wieso dieses Beschäftigungsverhältnis aufgelöst wird. Es könnte weiterhin angenommen werden, der Arbeitnehmer hat den Betrieb nach eigener Entscheidung verlassen. Warum er aber diese Entscheidung getroffen hat, kann wiederum im Beschäftigungsverhältnis selbst begründet sein, z.B. in einer

41. „In any case, there is a possibility of aggregation bias masking heterogeneous behavior at the micro level“ (Bauer/ Bender/ Bonin 2004: 4).

Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich. Die Umsetzung der betrieblichen Entscheidung, die Arbeitszeit als Lohnsenkungsmedium zu nutzen, hat den Arbeitnehmer womöglich zu Überlegungen zum künftigen Einkommensbedarf provoziert. Da ein Betriebsaustritt präferiert wurde, hat der Arbeitnehmer scheinbar entschieden, dass das im Betrieb in Zukunft erwartbare Einkommen zu gering ausfällt, um das Beschäftigungsverhältnis aufrechtzuerhalten. Er nimmt die Gefahr in Kauf, aufgrund einer allgemein angespannten Arbeitsmarktlage unter Umständen nicht sofort Anschlussbeschäftigung zu finden.⁴² Das diskontierte Einkommen muss allerdings nicht der ausschlaggebende Grund für eine Arbeitnehmerkündigung sein, da auch bloße Verluste an Familienzeit, an Freizeit und/oder Hausarbeitszeit von einiger Relevanz sein dürften. Worauf es an dieser Stelle ankommt, sind vier Aspekte.

Behält man als Abgangsgrund die Verlängerung der Arbeitszeit bei, findet sich erstens ein Arbeitnehmer, der als Reaktion den Betrieb verlässt. Andere Arbeitnehmer mögen anders reagieren, aber genau dieser eine hat aus den ihm zur Verfügung stehenden Alternativen die Kündigung gewählt. Hierfür sollten sich wiederum verschiedene Gründe ermitteln lassen, die ihn in seinem Verhalten von anderen, ebenfalls betroffenen Arbeitnehmern unterscheiden. Hier gilt es demnach, die Arbeitnehmerheterogenität offen zu legen.

Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht mit allen anderen Arbeitnehmern im Betrieb vergleichbar. Es verbindet ihn mit jenen zwar die Eigenschaft, Arbeitnehmer für genau diesen Betrieb zu sein, doch besteht die Möglichkeit von Arbeitsplatzheterogenität (vgl. Abowd/ Kramarz/ Roux 2006: F245). Das heißt, es ist leicht vorstellbar, dass es Arbeitsplätze gibt, die von der Arbeitszeitverlängerung ausgeschlossen sind, weil sie z.B. in anderen Produktionsabteilungen oder in der Verwaltung angesiedelt sind. Der Grund, warum dieser Arbeitnehmer gekündigt hat, andere dagegen nicht, könnte demnach darin liegen, dass andere Arbeitnehmer auf anderen Arbeitsplätzen tätig sind. Um hier Klarheit oder zumindest Übersicht zu erhalten, sollte also für unterschiedliche Arbeitsplätze kontrolliert werden können.

Ein in dieser Hinsicht höchst interessanter Datensatz über britische Arbeitsplätze steht Bryan (2006) zur Verfügung. Er belegt die starke Beziehung zwischen Arbeitszeitmustern und Arbeitsplätzen. Erwartungsgemäß stellt sich heraus, dass Arbeitsplätze quasi als Komposition aus Arbeitszeit, Qualifikationsanforderung, Vertragsverhältnis sowie dem Alter, der Betriebszugehörigkeitsdauer und dem Geschlecht des Arbeitnehmers angesehen werden können. Dazu gehört, dass nicht jeder Arbeitnehmer zu jedem Arbeitsplatz „passt“, es also zu Sortierprozessen kommt. Bryan (a.a.O.: 131 f.) findet derartige Prozesse verstärkt für Frauen und in Abhängigkeit von Kindern.⁴³ Die Botschaft lautet dann, dass es in Bezug auf die Arbeitszeit zunächst eigenständige Einflüsse von Arbeitsplätzen in Form eigens zugeschnittener Arbeitsplatzpolitiken oder -normen gibt, die desweitern von der Individualkonstitution der Arbeitnehmer, vom Arbeitsangebot, flankiert werden. Die Heterogenität

42. Oder er gehört zu einer Beschäftigtengruppe, prospektive zu den Hochqualifizierten, für die ein direkter Betriebswechsel wahrscheinlicher ist als für andere.

43. Hauptsächlich im Bereich Öffentlicher Verwaltungen.

zwischen Arbeitsplätzen samt ihrer Normen könnte demnach erklären helfen, wieso der von uns betrachtete Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist.⁴⁴

Die bislang vorgetragenen zwei Aspekte als Quelle einer Begründung des Arbeitnehmerverhaltens beziehen sich auf den Arbeitnehmer selbst und auf den von ihm besetzten Arbeitsplatz. Vergleichbar ist der Arbeitnehmer einmal mit allen anderen Arbeitnehmern des Betriebs und enger gefasst, mit Arbeitnehmern, die gleiche Arbeitsplätze besetzen. Eine ähnliche Unterscheidung trifft dann für die Arbeitsplätze zu. Es finden sich sozusagen stets „Innerhalb“- und „Zwischen“-Heterogenitäten.

Dabei ist die Reihe der Quellen für Heterogenität noch nicht am Ende angelangt. Das durch den Arbeitnehmer gelöste Beschäftigungsverhältnis könnte sich bereits vor der Arbeitszeitverlängerung in einem Zustand der Krise befunden haben, weil z.B. der Arbeitnehmer als Mutter von drei Kindern ohnehin seit längerem um eine Verkürzung der Arbeitszeit gebeten hatte. Diese Bitte wurde folglich abgelehnt und mit einer Arbeitszeitverlängerung beantwortet. In die Entscheidung des Arbeitnehmers fließt demnach auch ein Teil der Aushandlungssituation ein, in der er seit längerem direkt mit dem Arbeitgeber stand. Man könnte davon ausgehen, dass die besondere Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung, die sich im Laufe der Beschäftigung entwickelt hat, einen nicht unerheblichen Beitrag zur Erklärung der Kündigung des Arbeitnehmers beisteuert. Hier wäre sodann zu fragen, ob sich die gleiche Reaktion und Ereigniskette ergeben hätte, wenn eine andere Arbeitgeberin (bzw. Personalverantwortliche, Vorgesetzte) in die Aushandlungen involviert gewesen wäre, die z.B. den von uns betrachteten Arbeitnehmer von der Neuregelung der Arbeitszeit ausgenommen hätte, weil die Vorgeschichte ohnehin deutlich werden ließ, dass eine Arbeitszeitverlängerung schlicht inakzeptabel ist und zum Bruch führt. Vorstellbar wäre zudem, dass in anderen, gleichfalls mit einer Arbeitszeitverlängerung betroffenen Beschäftigungsverhältnissen ein Weg eingeschlagen wurde, der anzeigt, dass der Mitarbeiter unter allen Umständen gehalten werden soll, weil er beispielsweise besonderes betriebsspezifisches Humankapital besitzt, auf das der Betrieb nicht verzichten kann. Es handelt sich hierbei demnach um eine Heterogenität, die auf den speziellen Charakteren verschiedener Beschäftigungsverhältnisse fußt. Das führt dazu, dass von Unterschieden innerhalb von Betrieben auszugehen ist, die allein auf das Arbeitgeberkalkül, auf die betriebliche Konstitution zurückzuführen sind. Dies ist die dritte Form von Heterogenität: „Innerhalb“-Betriebsheterogenität die in einem LIAB-Datensatz zu berücksichtigen ist.

Viertens (und letztens) kann angenommen werden, dass der Druck für eine Arbeitszeitverlängerung von außen an den Betrieb herangetragen wird, weil z.B. der Kostendruck auf Absatzmärkten aufgrund zunehmender Konkurrenz aus „Billiglohnländern“ im Zuge der Globalisierung zugenommen hat. Oder der Betrieb zählt zu einer allgemein schrumpfenden Branche bzw. zu einer solchen, die starken saisonalen

44. Die Rede von Arbeitsplätzen und deren Heterogenitäten kann zur Rede über eine weitere Quelle von Heterogenität führen, nämlich über Arbeitszeitsysteme oder auch Teilarbeitsmärkte, die ihrerseits als Kompositionen aus bestimmten Arbeitsplätzen zu verstehen sind. Das heißt, spezifische Arbeitsplätze werden samt ihrer charakteristischen Anforderungen an die Arbeitnehmer sowie ihrer Positionen im Leistungserstellungsprozess und der damit verbundenen Optionen für das betriebliche Handeln unter bestimmte Arbeitszeitsysteme subsumiert. Die Heterogenität zwischen Arbeitszeitsystemen oder Teilarbeitsmärkten ist folglich ebenfalls zu berücksichtigen.

oder Konjunkturschwankungen unterliegt. Einem Betrieb stehen verschiedene Möglichkeiten zur Auswahl, mit externem Kostendruck umzugehen, von denen die Verlängerung von Arbeitszeit nur eine darstellt. Andere Betriebe mögen andere Alternativen wählen. Welche jedoch letztlich zur Anwendung kommt, ergibt sich allein aus dem Abwägungsprozess des einzelnen Betriebs. Es bestehen demnach Unterschiede im betrieblichen Verhalten, die oberhalb der einzelbetrieblichen Ebene ansetzen und dort zu messen wären. Diese zwischenbetriebliche Heterogenität gilt es ebenfalls zu berücksichtigen.⁴⁵

Im Grunde genommen müsste diese Reihe noch um eine weitere Heterogenität ergänzt werden, denn volkswirtschaftlich gesehen wird einiges davon abhängen, welche kulturellen und gesellschaftlichen Muster als handlungsrelevant bis auf die Ebene des Beschäftigungsverhältnisses durchschlagen. Im internationalen Vergleich wäre zum Beispiel die Anpassung über Arbeitszeiten in Deutschland mit einer „hire-and-fire“-Taktik in den USA zu vergleichen. Allein die gesellschaftlich-historischen Entwicklungen in beiden Volkswirtschaften ließen sich als Quelle von Heterogenität heranziehen und analysieren. Doch braucht man den Bogen gar nicht so weit zu spannen und findet in der deutschen Geschichte ebenfalls ein gutes Beispiel für gesellschaftlich-kulturell motivierte Heterogenitäten: Die getrennte wirtschaftliche Entwicklung von West- und Ostdeutschland vor 1990, deren Auswirkungen bis zum heutigen Tag im betrieblichen und Arbeitnehmerverhalten erkennbar bleiben (vgl. z.B. Blien/ Wiedenbeck 2002: 310).

Für das vorliegende Forschungsinteresse zusammengefasst, finden sich somit (mindestens) vier Quellen von Heterogenität, die jede für sich einen eigenständigen Erklärungsbeitrag für das Ausscheiden des hypothetischen Arbeitnehmers aus dem Betrieb liefern können. Sie sind jeweils auf verschiedenen Ebenen verortet, weshalb im Grunde genommen jede Analyse mit Hilfe von verknüpften Datensätzen als Mehrebenenanalyse zu verstehen ist. Zu einer grundlegenden Handlungsentscheidung und der darauf folgenden Reaktion/ Aktion kommt es trotz aller Vielschichtigkeit von Ebenen auf der untersten, der Mikroebene ökonomischer bzw. sozialer Akteure, wobei im vorliegenden Fall der Arbeitnehmer und der Betrieb als jeweilige Mikroeinheit angesehen werden. Rein ökonomisch ist die erstere Ansicht zu tief angesetzt, weil die Arbeitnehmer qua neoklassischer Überlegungen zur Nutzenmaximierung, also zum rationalen Handeln, ebenso zusammengefasst werden könnten. Das heißt, um der Beliebigkeit in der Formulierung von ad hoc Erklärungen in Bezug auf ökonomisches Handeln Einhalt zu gebieten, wird davon ausgegangen, dass die Präferenzstruktur auf Individualebene (nahezu) konstant ist, was wiederum nichts anderes bedeutet, als dass die einzige Präferenz darin besteht, Nutzen zu maximieren. Würde diese Annahme nicht getroffen, käme für jegliches abweichendes empirisches Verhalten von theoretischen Vorhersagen immer auch der Faktor „Differenz-in-Präferenz“ als Erklärung in Betracht. Die Präferenzen wären also nicht exogen, sondern hingen endogen mit den zu untersuchenden ökonomischen Phänomenen zusammen. Diese Abhängigkeit führt dazu, dass die theoretische Vorhersagbarkeit von ökonomischem, aber auch sozialem Verhalten (noch) weniger gut gelingen

45. Sie kann nochmals zwischen Branchenebene und Ebene der Gesamtwirtschaft aufgeteilt werden.

kann. So zeigt denn auch z.B. Becker (1962) schon vergleichsweise früh einen Weg, wie sich irrationales Verhalten mit ökonomisch-theoretischen Argumenten erklären lässt und schließt, „... that irrational units would often be „forced“ by a change in opportunities to respond rationally“ (a.a.O.: 12). Dabei handelt es sich also streng genommen nicht um ein Modell der Nutzenmaximierung, sondern um ein „random choice model“ (Cox 1997: 1054), in dem die Wahl den jeweiligen Umweltbedingungen angepasst wird, wobei genau dieser Anpassungsprozess dann wieder als rational betrachtet werden kann.

Was also aus Sicht dieses Methodologischen Individualismus (und auch aus Sicht des rational-choice-Ansatzes) nicht passieren darf, ist eine Endogenisierung der Arbeitnehmerpräferenzen (vgl. Becker/ Mulligan 1997: 730); und das liegt nicht zuletzt darin begründet, dass man sonst die rationale Einheit „Arbeitnehmer“ in sehr viele Untereinheiten wie z.B. „Arbeitnehmer mit Kind“, „Arbeitnehmer über 50 Jahre“ aufspalten müsste. Diese Zergliederung stellt auch unter der Rationalitätsannahme kein Problem dar, nur lassen sich diese Arbeitnehmergruppen zwar gegeneinander vermutlich aufgrund unterschiedlicher Präferenzmuster unterscheiden. Doch innerhalb der Gruppen bestehen Rationalität und analoge Präferenzen gleichermaßen fort.⁴⁶ Das bedeutet, es läuft auf einen Regress hinaus, und zwar einen finiten, an dessen Ende der einzelne Arbeitnehmer als Untersuchungsobjekt zurückbleibt, über das sich dann allerdings keine Aussagen mehr treffen lassen (vgl. Blien/ Wiedenbeck 2002: 311). Beispielsweise findet Cox (1997) in einer empirischen Untersuchung⁴⁷ einen eindeutigen Beleg für das Nutzen maximierende Verhalten der von ihm beobachteten Probanden, die allerdings alle denselben Kontextbedingungen unterliegen.⁴⁸

Aber was haben diese Ausführungen mit dem Mehrebenenansatz in Bezug auf LIAB-Daten zu tun? Mehr Ebenen der Betrachtung bedeuten auch mehr Ebenen der Analyse und vor allem: Mehr Ebenen interdependenter Beziehungen, die in einer geeigneten Weise von der Analyse erfasst werden sollten. Der „konzeptionelle Mehrebenenansatz“⁴⁹ versucht sich demgemäß an der Makrofundierung langfristiger Entwicklungen von Präferenzen, indem Mikro- und Makroebene simultan betrachtet werden:

„Ansätze des methodologischen Individualismus betonen, dass die Gesellschaft von Menschen gemacht ist; der Mehrebenenansatz (i.e.S.) ergänzt, dass Menschen gesellschaftliche Subjekte sind. Im zweiten Fall

46. Das bedeutet, es wird angenommen, das Verhältnis zwischen Präferenz und z.B. Beschäftigungsdauer ist über alle Beschäftigtengruppen hinweg konstant, auch wenn es sich auf unterschiedlichen Niveauebenen befinden mag. Kontextfaktoren würden dann nicht auf das Verhältnis, sondern nur auf das Niveau Einfluss nehmen. Eine einleuchtende Illustration auf drei mögliche Wirkungsrichtungen von Kontextfaktoren einer übergeordneten Ebene gibt Hadler (2004: 55) anhand des Beispielzusammenhangs zwischen Ausbildung und Einkommen.

47. Auf der Basis eines Datensatzes mit 263 Beobachtungen von 38 weiblichen Patienten ein und desselben Krankenhauses.

48. „By ‘the utility hypothesis’, I mean the hypothesis that real economic agents choose commodity bundles as if they maximize utility functions subject to binding budget constraints“ (Cox 1997: 1054).

49. Es handelt sich hierbei um einen Mehrebenenansatz im engeren Sinne, weil Phänomene auf der Makroebene nicht einfach nur als Restriktionen für die Mikroebene betrachtet werden, sondern Rückwirkungen aus der Mikroebene auf die Makroebene zugelassen und zu berücksichtigten sind (vgl. Blien/ Wiedenbeck 2002: 311).

hängen die Präferenzen, aber auch das Weltbild und die normativen Einstellungen (...), die die Wirtschaftssubjekte und Gesellschaftsmitglieder verfolgen, von den sozialen und ökonomischen Kontexten ab, in denen sie sich befinden, unter denen sie vorher sozialisiert worden sind. Normative Vorstellungen, [...], beeinflussen das Verhalten nicht zuletzt auf Arbeitsmärkten erheblich, sind aber gesellschaftlich geprägt“ (Blien/ Wiedenbeck 2002: 311).

Welche Ebenen konkret betrachtet werden können, hängt von den im Datensatz jeweils vorhandenen Informationen ab. Der hier genutzte LIAB-Datensatz enthält Arbeitnehmer- und Betriebsangaben, wobei die Verknüpfungsebene der Betrieb ist. Bereits genannt wurde die Studie von Bryan (2006), in der Arbeitnehmer- mit Arbeitsplatzangaben verknüpft sind, woraus folgt, dass Aussagen über Betriebe nicht getroffen werden können. Auch, wenn Arbeitsplatzkompositionen als Ausdruck von Politiken und Normen analysiert werden können, so bleibt die Betriebsebene dennoch außen vor. Im vorliegenden Fall geschieht die Verknüpfung oberhalb der Ebene von Arbeitsplätzen, sodass für Arbeitsplatzheterogenitäten nicht kontrolliert werden kann.

Mit LIAB-Daten lassen sich daher grundsätzlich und im Rahmen der verfügbaren Informationen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberheterogenität berücksichtigen. Auch wäre es möglich, für Unterschiede zu kontrollieren, die sich quasi auf der Makroebene finden lassen. Im Vorliegenden wird dies in der Weise umgesetzt, dass zum einen alle Auswertungen getrennt für West- und Ostdeutschland angefertigt werden⁵⁰ und zusätzlich für bestimmte regionale Aspekte wie die Arbeitslosenquote⁵¹ kontrolliert wird. Diese Ebene fällt bei der Erstellung eines LIAB-Datensatzes jedoch quasi als Nebenprodukt an und stellt kein hauptsächliches Motiv für die Verknüpfung der Personen- mit Betriebsdaten dar. Vielmehr geht es bei dieser um folgende zwei Grundfragen, die sich frei nach Abowd/ Kramarz/ Roux (2006: F246 f.) formulieren lassen: Welche beobachtbaren und unbeobachtbaren Beiträge liefern Arbeitnehmermerkmale zur Erklärung der Varianz von Beschäftigungsdauern eines Betriebes? Welche beobachtbaren und unbeobachtbaren Beiträge liefern Betriebsmerkmale zur Erklärung der Varianz von Beschäftigungsdauern eines Betriebes? Die Ursachen für die Gesamtvarianz der Beschäftigungsdauern eines Betriebes rühren aus Personen- und Betriebseffekten, die in Abhängigkeit der vorhandenen Daten beobachtbar oder unbeobachtbar sind. So zumindest die, theoretisch und empirisch gestützte, Annahme. Womöglich wäre ebenso der Fall vorstellbar, dass es keine Zusammenhänge zwischen individuellen und betrieblichen Merkmalen⁵² gibt, doch „... [i]f worker variables are correlated with the firm variables, then any study that ignores information from the other side of the market will produce biased estimates. Biases also occur if the worker heterogeneity or the firm heterogeneity are correlated with the observables“ (Andrews/ Schank/ Upward 2004: 1).

50. Was im Grunde bedeutet, dass der sich aus der jeweiligen historischen Entwicklung ergebende Effekt quasi ausgeblendet statt analysiert wird (vgl. Hadler 2004: 54).

51. Diese dient gleichzeitig als Information über die konjunkturelle regionale Entwicklung im Zeitverlauf.

52. Und darüber hinaus auch nicht zwischen Branchenmerkmalen sowie Regionalmerkmalen und Merkmalen, die aus der institutionellen Rahmung der Gesamtwirtschaft, des Arbeitsmarkts etc. herrühren.

Für die Analyse wäre es demnach hilfreich, diese einzelnen Heterogenitäten auch getrennt voneinander behandeln zu können. Bezogen auf die von uns betrachteten Beschäftigungsverhältnisse würden sich jeweils fixe Personeneffekte (beobachtbar/ unbeobachtbar) sowie fixe Betriebseffekte (beobachtbar/ unbeobachtbar) ergeben bzw. müssten operationalisiert und berücksichtigt werden (vgl. auch Greene 1997: 615 ff.).⁵³

Wie eine solche Operationalisierung umgesetzt werden kann, zeigen grundlegend Abowd/ Kramarz/ Margolis (1994) mit französischen Daten. Für LIAB-Datensätze haben Andrews/ Schank/ Upward (2004) eine Möglichkeit vorgestellt, für mit den Beobachtungen korrelierte unbeobachtbare Personen- und Betriebsheterogenitäten zu kontrollieren und diese auszuweisen. Einen Anwendungsfall auf LIAB-Basis stellt die Arbeit von Alda (2006) dar, in der beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung mit Hilfe eines LIAB-Datensatzes herausgestellt werden.

Ganz vereinfacht ausgedrückt, kann man zwar annehmen, dass die unbeobachteten Personen- und Betriebseffekte mit den Beobachtungen korreliert sind, doch würde eine Fixed-Effect-Regression, in der diese Beziehungen berücksichtigt werden, darauf hinauslaufen, je Person eine Dummyvariable für jeden Betrieb je Zeiteinheit aufzunehmen (vgl. Greene 1997: 616) und das gleiche dann für die Personen selbst zu tun, also Personendummyvariablen aufzunehmen. Man greift deshalb auf die Beschäftigungsverhältnisse als Kombination aus Personen- und Betriebseffekten zurück, für die beide unbeobachtete Heterogenitäten konstant sind. Damit gewinnt man jedoch noch nicht die Möglichkeit, die unbeobachteten Personen- und Betriebseffekte zu trennen, denn dies lässt sich erst bewerkstelligen, wenn eine Person den Betrieb wechselt und dieser Wechsel in den Daten auch nachvollziehbar ist (vgl. Andrews/ Schank/ Upward 2004: 5 f.). Aus technischen Gründen, die in Abhängigkeit zunehmender Personen- und Betriebsfallzahlen immer stärker ins Gewicht fallen, wird für LIAB-Daten vorgeschlagen, die direkte Berechnung der unbeobachteten Betriebseffekte anhand der Betriebsdummies vorzunehmen. Deren Anzahl ist kleiner als jene der Personendummies, weshalb hier die technischen Grenzen der Berechnungsprozedur relativ gesehen weniger restriktiv ausfallen. Allerdings kann man dann die unbeobachtete Personenheterogenität nicht mehr direkt messen, sondern muss sie mit Hilfe der berechneten unbeobachteten Betriebseffekte vorhersagen, was insofern misslich ist, als es sich bei diesen Betriebseffekten ja auch um Vorhersagewerte handelt (vgl. Alda 2006: 86 f.).

Das komplette Verfahren (zusammengefasst bei Alda 2006: 96 f.) läuft unter anderem darauf hinaus, den Einfluss zeitvarianter und zeit-invarianter Merkmale gleichzeitig zu bestimmen, was eine Kombination aus Fixed- und Random-Effects-Regressionen erfordert, für die wiederum die zeitvarianten Betriebs- und Personenmerkmale mit

53. Die Gesamtfehlervarianz ergibt sich also aus den Varianzen unbeobachteter Personen- und Betriebseffekte sowie der Varianz eines allgemeinen Fehlerterms. Man muss diese Varianzaufteilung jedoch nicht zwangsläufig annehmen. Beispielsweise besteht die Möglichkeit, die Gesamtfehlervarianz allein als die Summe der Varianzen der unbeobachteten Personen- und Betriebseffekte zu betrachten. Angeles/ Guilkey/ Mroz (2005) haben gezeigt, dass dann „einfache“ zweistufige OLS-Regressionen mit robusten Standardfehlern konsistente und effiziente Schätzungen liefern.

Hilfe der Abweichungen zu ihren Mittelwerten über die Zeit instrumentalisiert werden müssen. Dadurch kommt es allerdings wieder zu einer Verzerrung, weil im Random-Effects-Teil nicht für die Korrelation der unbeobachteten Heterogenität mit zeitinvarianten Merkmalen kontrolliert werden kann.

Ein anderes Problem besteht in der Abhängigkeit der Ermittlung unbeobachteter Betriebseffekte sowohl von Betriebswechslern als auch von dem kompletten Wechselvorgang. Das heißt, es muss bekannt sein, in welchen Betrieb ein Beschäftigter wechselt. Je weniger Beschäftigte ihren Arbeitgeber sicht- und nachverfolgbar wechseln, um so stärker werden unbeobachtete Betriebseffekte über- und unbeobachtete Personeneffekte unterschätzt (vgl. a.a.O.: 95). In der Folge kommt es zu einer (verzerrt gemessenen) negativen Korrelation zwischen beiden, was, würde man die Verzerrung ignorieren, wiederum den Schluss nahelegt, dass sich aus den unbeobachteten Heterogenitäten gar kein Problem ergibt, weil sie sich als Bestandteile des Fehlerterms in den Regressionen gegeneinander womöglich aufheben. Das hieße wohl auch, man bräuchte nicht beide unbeobachteten Heterogenitäten messen zu wollen, sondern könnte sich auf eine beschränken.

Zusammengefasst lässt sich somit festhalten, dass die Anwendung eines LIAB-Datensatzes aufgrund der Integration mehrerer Analyse-, also auch Arbeitsmarktebenen besondere methodische Bedingungen an die Auswertungspraktiken und -methoden stellt. Bislang ist uns für Deutschland keine Untersuchung bekannt, in der für die Beschäftigungsdauer als abhängige Variable mit Hilfe einer solchen Vorgehensweise für beobachtete und unbeobachtete Personen- und Betriebsheterogenitäten kontrolliert worden ist. Es handelt sich demnach um ein noch nicht erschlossenes Feld. Hierfür besteht ein einfacher Grund vermutlich darin, dass sich gerade in Bezug auf die Analyse von Beschäftigungsdauern Methoden durchgesetzt haben, mit denen sich Survivorfunktionen⁵⁴ oder Hazardraten⁵⁵ bestimmen lassen.

Zu diesen Methoden gehören paramterfreie, semi-parametrische oder parametrische Modelle. Der Rückgriff auf eine semi-parametrische Vorgehensweise wie das Proportional-Hazard-Modell von Cox (1972: 189) hat den Vorteil, dass auf aufwendige theoretische Herleitungen der Modelle verzichtet werden kann, weil „... man manchmal keinerlei Vorinformationen über den zeitlichen Verlauf der Hazardrate hat, [...] der bekannte Verlauf nicht adäquat durch ein parametrisches Modell erfasst werden kann oder, [...] bei Kontrolle der Veränderungen im Zeitverlauf nur die Größe und die Richtung der Wirkung von Kovariablen interessieren“ (Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 138).

Die Datensätze, mit denen Verweildaueranalysen zumeist unter Rückgriff auf ereignisanalytische Methoden vorgenommen wurden und werden, enthalten in aller Regel zwar Personeninformationen, jedoch entweder gar keine oder nur sehr wenige Betriebsinformationen. Meist sind von den Betrieben nur die Betriebsgröße und die

54. Eine Survivorfunktion „... gibt die Wahrscheinlichkeit dafür an, dass ein Individuum den Zeitpunkt t „erlebt“, das heißt, dass bis zu diesem Zeitpunkt noch kein Ereignis eingetreten ist und die Episode noch andauert“ (Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 31).

55. Die Hazardrate wird bestimmt „... als der Grenzwert der bedingten Wahrscheinlichkeit, dass die Episode im Intervall $[t, t + \Delta t)$ zu Ende geht unter der Voraussetzung, dass die Episode bis zum Beginn dieses Intervalls andauert“ (Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 31).

Wirtschaftszweizugehörigkeit bekannt. Andere Merkmale wie z.B. die betriebliche Alters- und Qualifikationsstruktur, die begründenswerterweise ebenfalls einen Einfluss auf die Betriebszugehörigkeitsdauer haben, können dagegen kaum in die Analysen einbezogen werden. Diese Datenlücke hat sich unter anderem mit LIAB-Daten geschlossen, doch wie wir zu zeigen suchten, hat sich damit nicht „automatisch alles vereinfacht“. Vielmehr sind insbesondere unter Berücksichtigung der vorgestellten Heterogenitäten neue Problemlagen entstanden, die bestenfalls methodisch konsistent zu lösen sind.

Der hier verwendete LIAB-Datensatz wurde in Kooperation des Sfb 580, Teilprojekt B 2, und des IAB auch deswegen erstellt, um die beiden angesprochenen Analysestränge intensiver fortzuführen. Ziel ist es, die künftigen Forschungsarbeiten so auszurichten, dass einmal mit Hilfe von Ereignisanalysen, wie z.B. Sequenzmusteranalysen, und zum anderen mit Hilfe von mehrstufigen Regressionsansätzen ein noch genaueres Bild über jene Wirkmechanismen gezeichnet werden kann, von denen individuelle Beschäftigungsdauern und damit die Beschäftigungsstabilität beeinflusst werden. Die Identifizierung beobachtbarer und unbeobachtbarer Heterogenitäten stellt hierbei einen Schwerpunkt der Untersuchungen dar.

Damit dieses Vorhaben gelingen kann, sind zunächst Vorarbeiten von Bedeutung, in denen grundsätzlich nach der Eignung des genutzten LIAB-Datensatzes gefragt wird. Eine erste Studie, die sich u.a. auch diesem Ziel widmete, haben Grotheer et al. (2004) auf Basis einer früheren Version des LIAB-Datensatzes vorgelegt. In dieser wurden Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen in Bezug auf konkurrierende Zielzustände unter Berücksichtigung von Personen- und Betriebsmerkmalen getrennt nach West- und Ostdeutschland berechnet.

Die vorliegende Arbeit rückt zwar die Bedeutung von Arbeitszeitsystemen für die individuelle Beschäftigungsdauer in ihren Fokus, versteht sich daneben aber hauptsächlich als einführende Studie in Arbeiten mit der neuen Version des LIAB, in der vollständige Informationen über die Beschäftigungsdauern zur Verfügung stehen. Sie fragt nicht nur mittels Exponentialregressionen nach dem Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität, sondern greift zudem auf Multinomiale Regressionen, Probitregressionen und, aggregiert für Betriebe, auf Zähldatenmodelle zurück.

An verwendeten Methoden werden in Abhängigkeit vom Ablauf der empirischen Untersuchung zunächst gepoolte Multinomiale Logistische Regressionen (vgl. Greene 1997: 914 ff.) genutzt, um die deskriptiv erkennbaren Unterschiede zwischen den operationalisierten Arbeitszeitsystemen multivariat zu untermauern. Bei der abhängigen Variable handelt es sich um eine kategoriale Zusammenfassung des starren Arbeitszeitsystems, des traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystems und des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems. Aufgrund der deskriptiven Befunde ist es notwendig, ein viertes Arbeitszeitsystem einzuführen: das Arbeitszeitsystem „Mischformen“. In Betrieben, in denen dieses Arbeitszeitsystem angewendet wird, lässt sich keine eindeutige Dominanz der ursprünglichen Arbeitszeitsysteme herausstellen, sodass es sinnvoll erscheint, hier einen Mischformtyp einzuführen, der insbesondere in

größeren Betrieben mit einer parallelen Nutzung verschiedenster Arbeitszeitstrategien vorkommt.

Es wird angenommen, dass es keine Rangfolge bzw. Ordnung zwischen diesen Kategorien gibt; jeder Betrieb hat in Bezug auf die Anwendung eines Arbeitszeitsystems die „freie“ Wahl⁵⁶ zwischen Alternativen. Daran könnte man zweifeln, da inhaltlich zumindest argumentiert werden kann, unter Flexibilisierungsgesichtspunkten und unter Berücksichtigung eines ständig steigenden Flexibilisierungsbedarfs qua Anpassungsdrucks sollte das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem auf der „höchsten Entwicklungsstufe“ stehen. Auf der anderen Seite bedeutet eine solche Argumentation jedoch eine normative Setzung, denn sie sieht davon ab, dass es andere Möglichkeiten der Flexibilisierung geben kann, die nicht auf die Veränderung von Arbeitszeitmustern zurückgreift. Das bedeutet, Arbeitszeitflexibilisierung ist nur ein Weg unter anderen, obwohl er im Vorliegenden ganz besonders interessiert. Darüber hinaus ist bislang theoretisch zwar vornehmlich auf die Vorteile von Arbeitszeitflexibilisierung hingewiesen worden, doch bestehen auch Nachteile, und empirisch ist die Frage der Beschäftigungswirkung eben noch relativ offen. Theoretisch und empirisch spricht ebenso nichts dagegen, dass Betriebe eine Arbeitszeitflexibilisierung auch wieder rückgängig machen (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004).⁵⁷

Gemessen wird mit Hilfe des multinomialen Logit, welchen Einfluss bestimmte Betriebsmerkmale auf die Wahrscheinlichkeit haben, ein spezifisches Arbeitszeitsystem zu wählen. Das erinnert an die Wahrscheinlichkeit, einen bestimmten Zustand, in diesem Fall „Arbeitszeitsysteme“, einzunehmen. Ein Betrieb kann in Abhängigkeit seiner Merkmalskombination zwischen diesen Zuständen wählen bzw. von einem in einen anderen Zustand wechseln. Obgleich hier im Wesentlichen interessiert, welches Arbeitszeitsystem von einem Nullpunkt ausgehend gewählt wird. Das meint, der Übergang von einem Arbeitszeitsystem zu einem anderen steht grundlegend nicht zur Debatte.

Problematisch ist allerdings die Interpretierbarkeit der Effekte der unabhängigen Variablen, da jeder Einzeleffekt mit Bezug zu einer einzelnen Kategorie der abhängigen Variable immer auch von den Effekten der anderen Kovariaten sowie von der Wahrscheinlichkeit abhängt, eine andere Wahl zu treffen. Er muss daher immer relativ zu allen anderen Faktoren interpretiert werden. Dadurch wird die Interpretierbarkeit insofern eingeschränkt, als dass aus Vorzeichen keine Wirkungsrichtung eines Koeffizienten geschlossen werden kann (vgl. Greene 1997: 916; Kohler/ Kreuter 2001: 298; Borooah 2001: 51). Abhilfe schaffen hier zwei Möglichkeiten: Entweder es werden statt der β -Koeffizienten die Relative-Risk-Ratios ($\exp(\beta)$) betrachtet oder man bildet die Marginaleffekte zu jeder Variable, zum Beispiel, indem alle anderen Kovariaten auf den Sample-Mittelwert festgelegt werden.

56. Im Sinne der Annahmen des multinomialen Logit handelt es sich tatsächlich nicht um eine freie Wahl, sondern für einen Betrieb besteht ein bestimmtes Chancenverhältnis, einen bestimmten Zielzustand im Gegensatz zu einem anderen zu erreichen, und auch bei der Abwägung der Chancen aller anderen Alternativen bleibt dieses Chancenverhältnis immer exakt erhalten (vgl. Gangl 2004b: 9).

57. Zum Beispiel, weil eine Anpassungsphase vorüber ist und wieder zur „Normalität“ zurückgekehrt werden kann.

Im ersten Fall betrachtet man zunächst den Anteil der Wahrscheinlichkeit des Eintretens eines interessierenden Zustands an der Wahrscheinlichkeit eines Basiszustands⁵⁸ bzw. an der Wahrscheinlichkeit, eine „Basisauswahl“ vorzunehmen.

Daraus ergibt sich das „relative Risiko“, dass nicht der Basiszustand, sondern ein jeweils anderer eintritt. Betrachtet man nun den Einfluss einer unabhängigen Variable, so erkennt man diesen bei einer Änderung der Variable, zum Beispiel bei einer Dummy-Variable⁵⁹ und einer Änderung von Null auf Eins, anhand der Richtung in der Änderung des Relative-Risk-Ratios. Da es sich bei diesem um einen Anteil von Wahrscheinlichkeiten handelt, ist er Eins, wenn keinerlei Einflüsse durch die Variable eintreten. Zeigt die interessierende Änderung der unabhängigen Variable einen negativen Einfluss, so ist der Relative-Risk-Ratio kleiner Eins und bei einem positiven Einfluss größer Eins.⁶⁰ Die Interpretation geschieht folglich wie bei einer Hazardrate und ist, auf den Basiszustand bezogen zwar immer relativ, doch auch stets eindeutig (vgl. Borooah 2001: 48 ff.).

In einem weiteren Anwendungsfall werden Multinomiale Logistische Regressionen genutzt, um den Verbleib von Beschäftigten nach einem Betriebsaustritt zu untersuchen. Genauer gesagt, handelt es sich um die Wahrscheinlichkeit, direkt den Betrieb zu wechseln, in Arbeitslosigkeit oder in eine Meldelücke zu wechseln. Für diese Schätzungen werden die Marginaleffekte ausgewiesen. Das heißt, es werden Aussagen darüber getroffen, wie eine interessierende exogene Variable die Wahrscheinlichkeit, in einen der Zielzustände zu wechseln, marginal verändert, wenn alle anderen Einflüsse konstant gehalten werden. Letzteres wird erreicht, indem alle anderen exogenen Variablen auf ihre Samplemittelwerte festgelegt werden. Sodann wird praktisch für eine durchschnittliche Person berechnet, wie beispielsweise die Variable „Frau“ die Wahrscheinlichkeit, in eine Meldelücke zu wechseln, marginal ändert, wenn ihr Wert von Null auf Eins geändert wird. Das heißt, zunächst wird die Wahrscheinlichkeit berechnet, die sich ergibt, wenn „Frau“ Null ist. Diese wird dann mit jener verglichen, wenn „Frau“ Eins ist. Da alle anderen exogenen Variablen konstant gehalten werden, kann die Differenz der beiden Wahrscheinlichkeiten als marginale Änderung bzw. Marginaleffekt gedeutet werden, der von der Variable „Frau“ verursacht wird. Für eine durchschnittliche Person ändert sich dann die Wahrscheinlichkeit, eine Meldelücke zu wechseln, wenn das „Geschlecht“ sich ändert, um den Marginaleffekt (vgl. Borooah 2001: 52).⁶¹

58. Multinomiale Regressionen sind Mehrgleichungsmodelle, die als solche nicht eindeutig lösbar sind. Praktische Abhilfe bietet hier die Taktik, eine Gleichung, eine Basiskategorie, auf Null zu setzen.

59. In der Tat ist die Ausweisung von Relative-Risk-Ratios insbesondere bei Dummy-Variablen sinnvoll, weil bei metrischen Variablen immer die Einheiten zu berücksichtigen sind und sich teilweise sehr hohe, scheinbar widersinnige Werte ergeben können. Aber es geht im Vorliegenden hauptsächlich um die Vorzeichen und nur in zweiter Linie um die Höhe der relativen Wahrscheinlichkeiten, um zu zeigen, welche Betriebe mit welchen Merkmalskombinationen welche Arbeitszeitsysteme bevorzugen.

60. Der Risk-Ratio ist nicht mit den aus dem binären Logit bekannten Odds-Ratio zu verwechseln, denn die Basis für Odds-Ratios ist nicht irgendein anderer Zustand, sondern die negative Wahrscheinlichkeit genau des Zustands im Zähler. Es existieren im binären Logit ja nur zwei Zustände: Null und Eins.

61. Genau genommen beschreibt ein Marginaleffekt den Anstieg einer jeden Wahrscheinlichkeitskurve im Messpunkt der interessierenden exogenen Variable; das ist in unserem Fall der Durchschnitt der Variable „Frau“ (vgl. Long/ Freese 2003: 177 f.).

Hier findet sich jedoch ein anderes, mit Multinomialen Logistischen Regressionen verbundenes Problem: Insbesondere hinsichtlich des Ausscheidens aus einem Betrieb, scheint es wenig Sinn zu machen, in allen Fällen von einer „freien Wahl“ der Beschäftigten zu reden. Eine wesentliche Bedingung für die Anwendung einer Multinomialen Regression besteht darin, dass die Relative-Risk-Ratios zweier interessierender Zielzustände unabhängig von der Wahl anderer Alternativen sind. Diese Bedingung wird „independence for irrelevant alternatives (IIA)“ genannt (vgl. Hausmann/ McFadden 1984: 1221). Ist sie erfüllt, ergibt sich der Vorteil, dass es beliebig möglich ist, neue Alternativen in das Modell bzw. die abhängige Variable aufzunehmen, denn deren Aufnahme ändert nichts an den Risk-Ratios für die bereits betrachteten Zusammenhänge.⁶² Das kann jedoch nur gelingen, wenn die grundlegendere Bedingung erfüllt bleibt, dass die Störgrößen jeder einzelnen Alternative unabhängig voneinander und identisch verteilt sind (vgl. Borooah 2001: 73). Bei Einhaltung dieser Bedingung, hat es natürlich den Anschein, dass auch die IIA-Bedingung erfüllt ist. Allerdings könnte man z.B. den „Wechsel in Meldelücke“ sozusagen künstlich in zwei Alternativen aufspalten: In „Wechsel in Erziehungsurlaub“ und „Wechsel in Wehrersatzdienst“. Da sich alle Wahrscheinlichkeiten in einem Multinomialen Logit zu Eins addieren, sinken die Wahrscheinlichkeiten, direkt den Betrieb zu wechseln bzw. in Arbeitslosigkeit zu wechseln. Die zusammengefasste Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in eine Meldelücke wird somit erhöht. Hausmann/ McFadden (1984) haben einen Test entwickelt, mit dem geprüft werden kann, ob die IIA-Bedingung erfüllt ist. Sehr einfach ausgedrückt, läuft der Test darauf hinaus, die Relative-Risk-Ratios eines vollständigen Modells inklusive aller Alternativen mit jenen den Risk-Ratios eines Modells zu vergleichen, aus dem eine oder mehrere Alternativen entfernt wurden (vgl. auch Long/ Freese 2003: 207).⁶³

Ein weiteres Problem besteht jedoch darin, dass es außerdem angebracht sein kann, mehrere der Alternativen miteinander zu kombinieren. Das würde bedeuten, zwei oder mehr Alternativen lassen sich mit dem multinomialen Logit nicht tatsächlich trennscharf voneinander behandeln.⁶⁴ Hierzu lassen sich Wald- oder Likelihood-Ratio-Tests (vgl. a.a.O.: 203 ff.) berechnen, die angeben, welche Alternativen besser zusammengefasst werden sollten. Auf der einen Seite können diese Tests aufdecken, ob eine wenig sinnvolle Alternative aufgenommen wurde, weil diese mit einer bereits vorhandenen nahezu identisch ist. Das wäre ein Fall, bei dem die IIA-Bedingung keinen Unterschied machen würde, jedoch das Ergebnis verzerrt wird, da im Grunde genommen zweimal die gleiche Alternative betrachtet wird, was wiederum die Wahrscheinlichkeiten für die Wahl anderer Alternativen senkt. Sollten sich anhand der Testverfahren solche „gedoppelten“ Alternativen herausstellen, so ist es angebracht, diese Alternativen zu einer einzigen zusammenzufassen.

62. „The reason that the existing coefficient estimates will also serve when the set of alternatives is expanded is that the addition of an alternative cannot change the relative risk with which existing alternatives are chosen“ (Borooah 2001: 73). Ist sie nicht erfüllt, kann man zumindest in akteurs-theoretischen Untersuchungen davon ausgehen, dass Akteure die Chancen, einen bestimmten Zustand einzunehmen, durch ein geändertes Verhalten gegenüber der Einnahme anderer Zustände zu beeinflussen suchen (vgl. Gangl 2004b: 6).

63. Die Testergebnisse werden in den jeweiligen Anhängen zu den Schätzungen vorgestellt.

64. Das heißt, keine einzige der exogenen Variablen zeigt einen signifikanten Effekt auf den Relative-Risk-Ratio beider interessierender Alternativen.

Soweit die technische Sicht. Tatsächlich mag es manchmal sehr wohl inhaltlich Sinn machen, eng miteinander verwandte Alternativen gleichzeitig zu betrachten. Sollte sich anhand der Koeffizienten oder der Relative-Risk-Ratios kein Unterschied in der Wahrscheinlichkeit zur Wahl der einen oder anderen Alternative herausstellen lassen, kann dies immer noch inhaltliche Gründe haben, für die sich theoretische Argumente anführen lassen. Doch auch in einem solchen Fall, lässt sich mit Hilfe z.B. eines Likelihood-Ratio-Tests zumindest die technische Möglichkeit einer Fehlspezifikation der abhängigen Variable minimieren oder auch ausschließen. Im vorliegenden Anwendungsfall ist beispielsweise das Arbeitszeitsystem „Mischform“ inhaltlich recht eng mit allen anderen Arbeitszeitsystemen verwandt, da der Unterschied zu den anderen hauptsächlich in einer quantitativen Form, d.h. im jeweiligen Verhältnis der subsumierten Arbeitszeitsysteme zueinander besteht. In der Tat setzt sich diese Kategorie inhaltlich betrachtet bereits aus den anderen drei Kategorien zusammen. Mit Hilfe der Testverfahren lässt sich sodann auch zeigen, dass es, aus technischer Sicht, keinen Bedarf für weitere Zusammenfassungen von Kategorien ergibt.

In Hinsicht auf die Spezifikation der Zielzustände nach einem Betriebsaustritt könnte die Sachlage theoretisch sehr viel komplizierter liegen, wenn man versucht, aus den Ergebnissen des multinomialen Logit auf das Verhalten oder Handeln von Arbeitnehmern (und Betrieben) zu schließen.⁶⁵ Hier wird jedoch lediglich der Übergangsprozess selbst untersucht. Es werden Annahmen über Chancen, den Betrieb zu wechseln, getroffen, die womöglich für eine Beschäftigtengruppe höher als für eine andere sind. Es handelt sich daher sowohl um Beschreibungen eines Prozessverlaufs als auch um Erklärungen der Einflüsse, die von Personen- und Betriebsmerkmalen ausgehen, und nicht um eine Erklärung für menschliches Verhalten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb oder während der Beschäftigung als Auslöser eines Übergangs (vgl. Gangl 2004a: 62 f.). Würde man auf eher handlungstheoretische Erklärungen aus sein, müsste man modellieren, dass der Wechsel in Arbeitslosigkeit auf einer anderen Ebene verursacht wird (Entlassung) als der Wechsel in einen anderen Betrieb (z.B. Kündigung) oder eine Meldelücke (z.B. Wehersatzdienst). Für ein solches Vorhaben wären wiederum andere Informationen notwendig, wie zum Beispiel die, ob ein Arbeitnehmer nur gekündigt hat, um dem Arbeitgeber zuvor zu kommen, weil er weiß, dass es ihm als Stigma ausgelegt werden könnte, wenn eine Arbeitslosigkeitsphase im Lebenslauf verzeichnet ist. Auch Fälle, in denen Wechsel in Arbeitslosigkeit mit Abfindungszahlungen einhergegangen sind, müssten berücksichtigt werden können, weil derartige finanzielle Anreize womöglich den Charakter der „Unfreiwilligkeit“ von Arbeitslosigkeit fragwürdig erscheinen lassen. Wie auch immer, das reine Interesse an den persönlichen und betrieblichen Merkmalen, die Einfluss auf das Risiko haben, in irgendeiner Weise den Betrieb zu verlassen,

65. Gangl (2004b) diskutiert die Annahmen (z.B. IIA) und Unterschiede zwischen „normalen“ Logit-Modellen und Competing-risk-Modellen und gibt Hinweise, dass im „... Fall (akteurs-)theoretisch orientierter Studien [...] die Standardmodelle in der Anwendung zumindest zu hinterfragen [sind], da sie aufgrund ihrer (...) Modellimplikationen nicht unmittelbar mit einem irgendwie gearteten Modell individueller (rationaler) Entscheidungen zu vereinbaren sind“ (a.a.O.: 10). Mit „Standardmodelle“ sind sowohl Logit-Regressionen als auch Competing-Risk-Modelle gemeint. Einen mit dem unsrigen vergleichbaren Ansatz wählt Erlinghagen (2005), der mit Hilfe von Logit-Regressionen unfreiwillige und freiwillige Austritte untersucht und die Beschäftigungsdauer als erklärende Variable in das Modell aufnimmt.

steht im Mittelpunkt dieses Teils der empirischen Untersuchung, denn hier soll im Wesentlichen geklärt werden, welche Arbeitszeitsysteme dieses Risiko maßgeblich beeinflussen.

Dem gleichen Ansinnen folgt eine weitere Regression, allerdings in bivariater Modellierung, und zwar mit konkretem Blick auf einen direkten Betriebswechsel oder den Wechsel in Arbeitslosigkeit. Zur Anwendung kommt hierbei eine einfache Probitregression, für die ebenfalls Marginaleffekte ausgewiesen werden.⁶⁶

Hier stehen zwar auch die Arbeitszeitsysteme im Mittelpunkt des Interesses, doch soll noch einmal genauer der Einfluss der Arbeitszeitverlängerung untersucht werden. Geht man davon aus, dass Betriebswechsel auf Arbeitnehmerkündigungen und Wechsel in Arbeitslosigkeit beruhen, könnte angenommen werden, dass eine Arbeitszeitverlängerung, wenn sie unter Arbeitnehmern Unzufriedenheit hervorruft, hauptsächlich auf die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitnehmerkündigung Einfluss hat. Auf die Wechsel in Arbeitslosigkeit sollte kein Einfluss spürbar sein, denn schließlich, so die Annahme, dient die Arbeitszeitverlängerung der Kostenreduktion, und sollte demgemäß Entlassungen verhindern helfen. Hierbei werden ausschließlich Arbeitnehmer, die ihren Betriebsaustritt bereits hinter sich haben, betrachtet und verglichen.

Vorstellbar wäre weiterhin ein Modellaufbau, mit dem Personen aller möglichen Abgangsarten in einen Vergleich mit weiterhin beschäftigten Arbeitnehmern gesetzt werden. Man könnte beispielsweise eine abhängige Variable modellieren, die angibt, ob ein Arbeitnehmer aus einem Betrieb ausgeschieden ist oder nicht.

Das vorliegende Forschungsinteresse richtet sich auf den Zusammenhang zwischen Arbeitszeitsystemen und der Dauer der Beschäftigung. Mit den bislang vorgestellten Methoden wie dem multinomialen Logit oder der Probit-Regression lassen sich nur indirekt Rückschlüsse auf deren Verhältnis ziehen, weil die Dauer nicht direkt als abhängige Variable eingesetzt wird. Mit einem Probit, das beispielsweise auf die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsaustritts zielt, könnte man zugleich einen direkten Einfluss messen, weil die Austrittswahrscheinlichkeit ebenso die Beschäftigungsstabilität bestimmt. Je höher die Austrittswahrscheinlichkeit, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigungsdauer begrenzt ist. Allerdings ist offen, wann und wie. Weiterhin ist dann jedoch umso problematischer, dass diejenigen Variablen, welche die Austrittswahrscheinlichkeit beeinflussen, natürlich auch die Beschäftigungsdauer beeinflussen. Allerdings ist hier offen, wie hoch die Beschäftigungsstabilität bei einer ermittelten Austrittswahrscheinlichkeit ist?

66. Eine ähnliche Vorgehensweise wie die hier verfolgte wurde von Winkelmann (1996) gewählt, der die Beschäftigungschancen von Personen untersucht, die ihre berufliche Ausbildung beendet haben. Dort werden sowohl die Ergebnisse von Probitregressionen auf den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt vorgestellt als auch mit Hilfe multinomialer Regressionen jene Determinanten ermittelt, die auf alternative Zielzustände in der Episode nach der Ausbildung wirken. Das interessante Ergebnis lautet übrigens, dass Ausgebildete zwar eher in einem Betrieb auf dem ersten Arbeitsmarkt Anstellung finden als z.B. Hochschulabsolventen, doch ihre folgende Beschäftigung nicht stabiler als die anderer Ausbildungsformen ist. Zudem hängt die Beschäftigungsdauer ebenso nicht davon ab, ob die Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb fortgesetzt oder in einem neuen Betrieb weitergeführt wird. Das bedeutet, während der Ausbildung werden im Ausbildungsbetrieb keine messbaren betriebsspezifischen Qualifikationen vermittelt (vgl. a.a.O.: 671). Hier dürfte sich wiederum die Frage anschließen, warum Betriebe in allgemeines Humankapital investieren (vgl. Acemoglu/ Pischke 1999).

Schasse (1991: 22 ff.) hat zusammenfassend noch einmal klar gestellt, dass eine Daueranalyse dann fragwürdig ist, wenn man einen Betriebsaustritt in einem multivariaten Probitmodell in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer untersucht. Als Begründung für einen beinahe immer ermittelbaren signifikant negativen Einfluss der Beschäftigungsdauer auf einen Betriebsaustritt wird einmal das Endogenitätsproblem genannt. Außerdem lassen sich sowohl Argumente vorbringen, nach denen mit zunehmender Beschäftigungsdauer die Austrittswahrscheinlichkeit sinkt, als auch solche, z.B. im Rahmen von Lohnpfandmodellen, bei denen die Austrittswahrscheinlichkeit bei hoher Seniorität steigt, wenn die Entlassungskosten niedriger als die Weiterbeschäftigungskosten sind (vgl. Beckmann 2004a: 51).

Eigens durchgeführte Voruntersuchungen haben gezeigt, dass entsprechende Probitmodelle aus technischer Sicht eine höhere Erklärungskraft⁶⁷ besitzen, wenn die individuelle Beschäftigungsdauer (vollständig abgeschlossen und noch nicht abgeschlossen) berücksichtigt wird. Das Endogenitätsproblem wäre damit nicht berücksichtigt und die Einflüsse der anderen Variablen sind verzerrt. Wie die signifikanten Wirkungen der anderen exogenen Variablen zu interpretieren sind, kann dann nicht mehr geklärt werden. Die durchgeführten Tests bezogen sich einmal auf die Wahrscheinlichkeit, überhaupt aus einem Betrieb auszusteigen; in zwei weiteren Modellen wurden der direkte Betriebswechsel sowie der Wechsel in Arbeitslosigkeit modelliert. Stets sind diese Bewegungen gegen den Beschäftigungsbestand abgetragen. Der von Schasse (1991: 23) erwähnte stets negative Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer und Austrittswahrscheinlichkeit kann nicht bestätigt werden, denn im Vorliegenden ergibt sich in den überwiegenden Fällen ein signifikant positiver Zusammenhang. Beispielsweise steigt mit zunehmender Beschäftigungsdauer die Wahrscheinlichkeit, überhaupt einen Betrieb zu verlassen. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich sogar, dass es sich bei den Betroffenen um Beschäftigte handelt, die schon seit 10 und mehr Jahren in einem Betrieb tätig sind.⁶⁸ Zwischen West- und Ostdeutschland lassen sich keine Unterschiede feststellen. Geht man davon aus, dass das Endogenitätsproblem nicht existiert und man eine einzige Argumentationsbasis im Lohnpfandmodell zulässt, kann also einmal interpretiert werden: Die Betriebe sind nicht gewillt, die von den Arbeitnehmern eingezahlten Lohnpfänder wieder auszuzahlen. Weiterhin könnte man interpretieren, die Kosten der Entlassung, der eventuell eintretenden Sanktionen oder von Reputationsverlusten sind so gering, dass sie vernachlässigt werden können. Dies wäre jedoch nur eine Seite der Medaille. Die andere könnte besagen, die Arbeitnehmer kündigen und wollen sich z.B. neue Erfahrungshorizonte in anderen Betrieben eröffnen und nutzen hierzu die gesammelten Erfahrungen und erworbenen Qualifikationen, deren Kosten sich für den Herkunftsbetrieb also auch nicht mehr amortisieren.

67. Ermittelt über Likelihood-Ratio-Tests. Weiterhin kam es bei den Schätzungen auch nicht zu Problemen wegen Kollinearität oder zu starker Korrelationen zwischen der abhängigen Variable und der Beschäftigungsdauer. Das heißt, aus technischer Sicht besteht kein Zweifel an der Güte dieser Modelle, die zudem mit Werten für Pseudo-R² von 0,26 bis zu 0,34 nicht allzu schlecht ausgefallen sind.

68. Dieser Befund deckt sich im Übrigen beinahe mit dem von Erlinghagen (2006a): „Jedoch hat insbesondere zu Beginn und im Verlauf der 1990er Jahre offenbar eine Destabilisierung von länger andauernden Beschäftigungsverhältnissen stattgefunden, insbesondere wenn die Arbeitnehmer zum Stichtag mindestens seit fünf Jahren in dem Betrieb beschäftigt gewesen sind“ (a.a.O.: 25).

Betrachtet man die weiteren Testergebnisse, insbesondere zum direkten Betriebswechsel, erkennt man, dass es sich um Arbeitnehmer handelt, die gekündigt haben. Demnach trifft die auf die Person eines Arbeitnehmers bezogene Interpretation zu. Interessant ist nun jedoch, dass die Austrittswahrscheinlichkeit nicht nur durch eine relativ sehr lange Beschäftigungsdauer, sondern auch durch ein vergleichsweise niedriges Lebensalter positiv beeinflusst werden. Genaugenommen haben Arbeitnehmer unter 25 Jahre ebenfalls das höchste Austrittsrisiko. Im Westen trifft dies zudem auf Frauen zu. Nimmt man nur diese drei Merkmale: Beschäftigungsdauer, Alter und Geschlecht, dann lautet das Ergebnis für Westdeutschland: Frauen, die noch keine 25 Jahre alt und schon seit 10 Jahren und mehr in einem Betrieb tätig sind, weisen ein höheres Austrittsrisiko auf, das sie sich mit einer Kündigung sozusagen selber zufügen. Da sie direkt den Betrieb wechseln, kann eine genau mit dem 26. Lebensjahr⁶⁹ einsetzende Babypause ausgeschlossen werden.

Offensichtlich stimmt mit diesem Ergebnis und mit der Interpretation irgendetwas überhaupt nicht. Die Reihe „merkwürdiger“ Befunde ließe sich fortsetzen und bezieht die Arbeitszeitvariablen mit ein. Als einzige von diesen, wirken die vereinbarte Wochenarbeitszeit und die Arbeitszeitverlängerung in Westdeutschland. Allerdings fallen die Wirkungen über alle Modelle hinweg sehr unterschiedlich aus und widersprechen sich.

Zusammengefasst ergibt sich: Auch wenn einmal signifikant positive Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsstabilität und Austrittswahrscheinlichkeit gemessen werden können, bedeutet dies nicht, dass deswegen das Endogenitätsproblem gelöst ist. Schon gar nicht lässt sich mit einem solchen Befund in der Interpretation leichter umgehen. Auch wenn man annimmt, man sei in der Lage, für jeden Befund eine konsistente Interpretation und Erklärung zu finden, bleibt doch immer zweifelhaft, wie sich das Problem der Endogenität konkret auswirkt.

Die empirische Untersuchung beschränkt sich daher auf die Probit-Regressionen, mit denen der Verbleib der Arbeitnehmer untersucht wird, nachdem sie einen Betrieb verlassen haben. Deren Ergebnisse werden in einen Zusammenhang mit Ergebnissen gebracht, die auf Betriebsebene für die Beschäftigungsdauer je Betrieb, gemessen als Median, ermittelt wurden.

Hierbei handelt es sich demnach um eine Stabilitätsuntersuchung auf aggregierter Ebene, für die der Panelcharakter des Datensatzes genutzt wird. Anhand sogenannter Zähldatenmodelle in Form von Negativ-Binomial-Regressionen (vgl. Winkelmann 2000) wird untersucht, welchen Einflüssen die aggregierte Beschäftigungsdauer im Analysezeitraum unterliegt. Die Beschäftigungsdauer kann sich ohne Personalfluktuaton beispielsweise allein deshalb ändern, weil die Zeit voranschreitet und die Beschäftigungsdauer jedes Arbeitnehmers um entsprechend viele Zeiteinheiten bzw. Perioden größer wird. Davon abgesehen, wirkt sich jede Änderung des Personalbestands auf die Beschäftigungsdauer je Betrieb aus. Zugänge in Beschäftigung ohne gleichzeitige Abgänge aus Beschäftigung verringern die betriebliche Beschäftigungsdauer (c.p.).⁷⁰ Abgänge aus Beschäftigung ohne Zugänge

69. Ein Arbeitnehmer kann minimal mit 16 Jahren in einen Betrieb einsteigen. Es wurde eine Abweichung um ein Jahr zugelassen, um die Problematik zu verdeutlichen.

können die betriebliche Beschäftigungsdauer senken, wenn Personen mit relativ hoher Beschäftigungsstabilität austreten. Sie erhöhen die betriebliche Beschäftigungsdauer jedoch, wenn den Betrieb hauptsächlich Arbeitnehmer mit relativ geringerer Seniorität verlassen.

Der Fall, in dem die betriebliche Beschäftigungsdauer Null beträgt, kann nicht eintreten, da ein solchermaßen aufgegebener bzw. geschlossener Betrieb nicht beobachtet wird.

In dieser Beschäftigungsdauer ist ein Zeitbezug enthalten, der nicht gekürzt werden kann und unter anderem vom Alter des Betriebs und dem der Arbeitnehmer reflektiert wird. Aber auch das Fluktuationsverhalten von Arbeitnehmern sowie das betriebliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten spiegeln sich in dieser Variable wider. Daher handelt es sich um eine diskrete Variable, deren Maximum insbesondere aufgrund der Personenalter begrenzt ist und deren „Zählbarkeit“ aufgrund der Zeitabhängigkeit stets gegeben ist (vgl. Greene 1997: 62). Aus dem Gesagten folgt weiterhin, dass die Wahrscheinlichkeit, eine betriebliche Beschäftigungsdauer beliebiger Höhe zu beobachten, niemals Null sein kann. Dies wäre jedoch der Fall, wenn ein Standardregressionsmodell samt seiner Linearitätsannahme verwendet würde. Dieses benötigt demgegenüber abhängige Variablen, die stetig sind und zudem negativ sein können (vgl. Winkelmann 2000: 67).⁷¹

Im vorliegenden Fall werden die Wirkungen von exogenen Variablen auf die Beschäftigungsdauer je Betrieb mittels der Negativ-Binomial-Regression als Incidence-Rate-Ratios gemessen, die jeweils wiederum den exponentierten β -Koeffizienten darstellen ($\exp(\beta)$). Wie bei den Relative-Risk-Ratios zeigt ein signifikanter Wert größer Eins an, dass das Eintreten einer höheren Beschäftigungsdauer sozusagen prozentual beschleunigt wird, während ein Wert unter Eins eine Verzögerung des Eintretens einer höheren Beschäftigungsdauer zur Folge hat. Nimmt man an, die Variable „Betriebsrat“ weist einen signifikanten Incidence-Rate-Ratio von 1,05 auf. Das bedeutet, in einem Betrieb mit Betriebsrat ist der Median der Beschäftigungsdauer 5 % höher als in einem Betrieb ohne Betriebsrat.

Weshalb eine Negativ-Binomial-Regression angewandt wurde, ergibt sich ganz wesentlich aus der abhängigen Variable „Beschäftigungsdauer je Betrieb“. Diese ist zwar für jeden Betrieb als Median der individuellen Beschäftigungsdauern zum Stichtag 30.06. eines jeden Jahres gemessen, wird jedoch in der Ausgabe für das komplette Sample wiederum als Verteilung mit einem Mittelwert und einer Varianz betrachtet. Das heißt, eine solche Betrachtung ist notwendig, um einschätzen zu können, welches Schätzverfahren zur Anwendung kommen kann. Es zeigte sich, dass die Verteilung der abhängigen Variable einer Poisson-Verteilung folgt, jedoch

70. Es sei daran erinnert, dass die individuelle Beschäftigungsdauer als Dauer der Betriebszugehörigkeit zu ein und demselben Betrieb bestimmt ist.

71. Ein Anwendungsbeispiel eines Zählmodells liefert Andress (1989). Mit Hilfe von Poisson- und Negativ-Binomial-Regressionen wird auf der Individualebene den Determinanten wiederkehrender Arbeitslosigkeit bzw. instabiler Erwerbskarrieren in Westdeutschland nachgegangen. Als abhängige Variable im multivariaten Ansatz dient die Anzahl von Arbeitslosigkeitsepisoden je Individuum zwischen 1977 und 1988. Die Ergebnisse bivariater Tests weisen darauf hin, dass unterschiedliche Arbeitszeiten im letzten Beschäftigungsverhältnis vor dem Übergang in Arbeitslosigkeit wirkungslos sind.

eine marginale „Überstreuung“ (*overdispersion*) aufweist, weil die Varianz größer als der Mittelwert ist. Bei einer Poissonverteilung sollten diese beiden Maße jedoch gleich sein, sodass von „Gleichstreuung“ (oder *equidispersion*) die Rede ist. Im Grunde könnte diese marginale Überstreuung vernachlässigt werden, weil letztlich jene Streuung entscheidend ist, die unter Berücksichtigung aller unabhängigen Variablen als konditionierte Streuung bezeichnet werden kann (vgl. Winkelmann 2000: 236). In Abhängigkeit des genutzten LIAB-Datensatzes ergibt sich jedoch ein vergleichsweise großer Wertebereich der abhängigen Variable. Daher sollte ebenfalls für die konditionierte Verteilung Overdispersion gelten.⁷² Die Negativ-Binomial-Regression bietet sich in einem solchen Fall an, da bei dieser dem Zählprozess zusätzlich ein Streuungsparameter hinzugefügt wird, der die Überstreuung repräsentiert (vgl. a.a.O.: 125 ff.). Wenn dieser steigt, steigt auch die Varianz der Negativ-Binomial-Verteilung, in der zusätzlich unbeobachtete und beobachtete Heterogenität berücksichtigt sind. Daher kann die Negativ-Binomial-Regression auch als Poisson-Modell mit unbeobachteter Heterogenität bezeichnet werden. Es wird schließlich davon ausgegangen, dass dieser Streuungsfaktor je Betrieb im Zeitverlauf konstant ist, jedoch zwischen den Betrieben zufällig variiert.⁷³

Zusammengefasst und einfacher ausgedrückt, interessiert an dieser Stelle, welche Einflüsse von betrieblichen Merkmalen auf die Entwicklung der Beschäftigungsdauer je Betrieb im Zeitverlauf ausgehen. Grundlegend ist bekannt, dass die Varianz der Beschäftigungsdauer abhängig von deren Mittelwert ist, womit eine grundlegende Annahme einer einfachen linearen Regression verletzt ist. Deshalb bieten sich Poisson- oder Negativ-Binomial-Regressionen an, die zur Klasse der Exponentialregressionen gehören. Außerdem ist bekannt, dass die Varianz größer als der Mittelwert ist, was auf eine Überstreuung hinweist, für die zwar nicht mit einer Poisson-Regression, jedoch mit einer Negativ-Binomial-Regression kontrolliert werden kann. Darüber hinaus ist bekannt, dass die Beschäftigungsdauer in erster Linie von Altersvariablen und vom betrieblichen Einstellungs- und Entlassungsverhalten abhängig ist, und zwar je Betrieb in spezifischer Weise. Daher ist anzunehmen, dass beobachtete und unbeobachtete Heterogenitäten zwischen den Betrieben existieren. Auch hierfür kann mit Hilfe der Negativ-Binomial-Regression kontrolliert werden, wobei wiederum davon ausgegangen wird, dass diese in den Betrieben im Zeitverlauf jeweils konstant sind, aber zwischen den Betrieben zufällig verteilt auftreten. Wesentlich ist nun, wie die Alters- und Fluktuationsvariablen tatsächlich wirken und welche weiteren betrieblichen Merkmale die Beschäftigungsdauer beeinflussen. Diese Regressionen gehören noch zu jenem Teil der empirischen Untersuchung, in dem rein betriebliche Betrachtungen vorgenommen werden. Eine Ähnlichkeit mit Negativ-Binomial-Regressionen weisen die ganz zuletzt in der Analyse mit Personen- und Betriebsdaten verwendeten Methoden auf:

72. Im Anhang zu den Negativ-Binomial-Regressionen sind Teststatistiken ausgewiesen, die belegen, dass auch unter Berücksichtigung der Kovariaten eine Überstreuung auftritt.

73. Man könnte daher auch von einer Negativ-Binomial-Regression mit Random-Effects reden, doch bezieht sich die Random-Effect-Angabe auf die Verteilung des Streuungsparameters und nicht auf die Annahme, dass die gesamte unbeobachtete Heterogenität eines Betriebes nicht mit den Regressoren korreliert (vgl. Hübler 2005: 272).

Die Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen (PCE-Regressionen) aus dem Spektrum der Ereignisanalysen.

Auch hier wird im Zeitverlauf ermittelt, wie sich die Beschäftigungsdauer⁷⁴ bis zum Eintreten eines bestimmten Ereignisses, im vorliegenden Fall ein allgemeiner Betriebsausstieg, entwickelt und von interessierenden erklärenden Variablen beeinflusst wird. Dabei wird grundlegend angenommen, dass die sich angesichts des zu erwartenden Ereignisses ergebende Hazardrate je Individuum oder besser: je Beschäftigungsverhältnis⁷⁵ im Zeitverlauf konstant, also zeitunabhängig ist. Unterscheiden sich Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich der Parameter der zu schätzenden unabhängigen Variablen, was als Ausdruck von Heterogenität unter den Beschäftigungsverhältnissen verstanden werden kann, so ist davon auszugehen, dass sich auch deren Hazardraten unterscheiden. Hierbei gilt dann, dass sich die Hazardraten proportional zueinander verhalten (vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 51 ff.).

Spezifische Probleme treten z.B hinsichtlich eines Gesichtspunktes auf: Es wird von einer Zeitunabhängigkeit der Hazardraten ausgegangen, die bei einer Exponentialregression auch immer erfüllt ist. Dies dürfte sich dann als Fehlannahme erweisen, wenn das betrachtete Sample bezüglich der Hazardrate nicht in sich homogen ist. Schasse (1991: 129) gibt ein einfaches Beispiel für eine mit der Zeit sinkende Hazardrate, die auf eine Verzerrung gruppenrelationaler Hazardraten zurückzuführen ist. Auf den vorliegenden Fall angewandt, bedeutet das, es existieren Betriebe, in denen Beschäftigungsverhältnisse systematisch niedrigere Hazardraten aufweisen als in anderen Betrieben. Betrachtet man alle Betriebe gemeinsam, ohne zu berücksichtigen, dass es zwischenbetriebliche Unterschiede der Hazardraten gibt, so bleiben im Zeitverlauf insbesondere diese Beschäftigungsverhältnisse übrig, und die über alle Betriebe ermittelte Hazardrate sinkt, ist also nicht zeitunabhängig.⁷⁶ Was hier nicht berücksichtigt oder beobachtet wurde, ist die Heterogenität zwischen den Betrieben. Aus diesem Grund wird auf eine Exponential-Regression zurückgegriffen, mit der für unbeobachtete Heterogenität (auch *frailty* genannt, vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 97) kontrolliert werden kann.

Ähnlich dem Streuungsparameter in der Negativ-Binomial-Regression mit Random-Effects (vgl. Green 1997: 996) wird in die Hazardfunktion grundlegend eine multiplikative Zufallsvariable eingebaut, die die unbeobachtete Heterogenität je Beschäftigungsverhältnis reflektiert.⁷⁷ Diese Variable darf nur positive Werte annehmen, da

74. Hier allerdings tatsächlich die individuelle Beschäftigungsdauer je Betrieb.

75. Wegen der Beschränkung auf Beschäftigungsverhältnisse werden stets der Ein-Episoden-Fall und keine Mehr-Episoden-Fälle betrachtet (vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 62 ff.). Dennoch wird für die Erwerbsbiographie kontrolliert, indem entsprechende Merkmale als Kovariate in das Modell aufgenommen werden.

76. Hier kommt ebenfalls zum Ausdruck, dass mit steigender Beschäftigungsdauer die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsausstiegs sinkt. Eine Möglichkeit, die Hazardrate an den Zeitverlauf monoton sinkend oder steigend anzupassen, wäre die Verwendung einer Weibull-Regression, in der ein zusätzlicher Zeitdauerparameter eingebaut ist, der unabhängig von den exogenen Variablen und für alle Beschäftigungsverhältnisse gleich ist (vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 53). Daneben gibt es noch weitere Regressionsmodelle, die Verwendung finden könnten. Hier bleibt die Analyse auf PCE-Regressionen beschränkt und berücksichtigt einen Zeiteinfluss, indem die Verweildauer „gestückelt“ wird (daher *piecewise*). Grundsätzlich gilt: „Which among these or the many alternatives is likely to be best in any application is uncertain“ (Greene 1997: 989).

sonst die Hazardrate ebenfalls negativ werden würde.⁷⁸ Im Grunde lässt man nun zu, dass die Hazardrate über alle Beschäftigungsverhältnisse und also über alle Betriebe von der Zeit abhängt, was zugleich die Annahme über die Wirkung unbeobachteter Heterogenität ist (vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 99).

Weiterhin wird eingeschränkt, dass die unbeobachtete Heterogenität auf Betriebsebene konstant ist, aber zwischen den Betrieben zufällig variiert. Mithin handelt es sich um eine betriebsspezifische unbeobachtete Heterogenität, die wiederum mit unbeobachteten Heterogenitäten der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse kombiniert sein könnte. Hiermit steht man wiederum vor dem Problem, zwischen beiden Heterogenitäten trennen zu müssen, und es wären Überlegungen anzustrengen, wie die eingangs erwähnten, von Abowd/ Kramarz/ Margolis (1994) und Andrews/ Schank/ Upwards (2004) entwickelten Verfahren auf Ereignisanalysen angewendet werden können (vgl. auch Boockmann/ Steffes 2005: 18).

In der hier gewählten Spezifikation wird demnach davon ausgegangen, dass die Hazardrate von je Betrieb unterschiedlichen Heterogenitäten bedingt wird. Dieses Vorgehen bietet sich an, da, wie sich später zeigen wird, beispielsweise die Überlebensanalysen getrennt nach Arbeitszeitsystemen darauf hinweisen, dass nicht in jedem Betrieb von einer gleichen Hazardrate ausgegangen werden kann. Dennoch ändert die Aufnahme von Heterogenitäten nichts an der grundlegenden Fragwürdigkeit der Annahme der Exponential-Regression, die Hazardrate sei, nun: für jedes Beschäftigungsverhältnis innerhalb ein und desselben Betriebes, im Zeitverlauf proportional.

Diese Annahme impliziert, dass die Einflüsse der exogenen Variablen im Zeitverlauf unverändert bleiben und somit die Proportionalität nicht gefährden. Insbesondere bezüglich dieser Zeitunabhängigkeit der Wirkungen auf das Verhältnis der Hazardraten untereinander scheinen doch einige Zweifel angebracht, zumal die jüngeren Arbeiten zur Veränderung von Beschäftigungsstabilität teilweise bestimmte Trennlinien zwischen Beschäftigtengruppen herausstellen, seien es nun solche des Alters (vgl. Grotheer/ Struck 2003) oder der Qualifikation⁷⁹ (vgl. Erlinghagen 2006b), für die sich jeweils verschiedene Hazardraten ergeben, die sich im Zeitverlauf wiederum geändert haben.⁸⁰ Im Grunde genommen, ist es daher angebracht, diese Annahme soweit es geht zu lockern. Erreicht werden kann dies, indem das zu analysierende Zeitintervall, also die Zeit vor Eintreten eines Hazard, in mehrere kleinere Intervalle zerlegt, also „gestückelt“ wird. In jedem dieser „neuen“ Intervalle gilt dann

-
77. Die Analysesoftware STATA, mit der alle Auswertungen in dieser Arbeit durchgeführt wurden, kennt diese Zufallsvariable z.B. unter dem Kürzel Θ [*Theta*].
78. Eine hilfreiche Bedingung für die Verteilung der Heterogenitätskomponente (die Zufallsvariable) ist, dass sie den Erwartungswert 1 und eine finite Varianz Θ hat. Mit STATA wurde für die Berücksichtigung der unbeobachteten Heterogenität eine Gammaverteilung angenommen, von der die genannte Bedingung erfüllt wird (vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 98; Greene 1997: 996).
79. Oder sogar innerhalb von Subgruppen der Qualifikation wie z.B. unter gering qualifizierten Beschäftigten. Erlinghagen (2006b) findet zum Ende der 1990er Jahre Evidenz sowohl für ein gestiegenes Risiko des Übergangs in Langzeitarbeitslosigkeit als auch für gestiegene Chancen, direkt den Betrieb zu wechseln, und zwar beide Male für gering qualifizierte Arbeitnehmer.
80. Unter der Berücksichtigung, dass die Frage nach Beharrung oder Wandel von Beschäftigungsstabilität insgesamt noch unentschieden ist.

weiterhin die ursprüngliche Annahme der Proportionalität, doch kann diese von einem zum anderen Intervall durchaus variieren.

Die vorliegende Untersuchung, die u.a. als Einführung zu einer fortführenden Arbeitszeitforschung mit Hilfe des verwendeten LIAB-Datensatzes konzipiert ist, beschränkt sich auf die Ausgabe der spezifischen Hazardraten je gestückeltem Zeitintervall, ohne dass die Effekte der Kovariaten auf die „Zeitstücke“ angepasst worden wären. Insgesamt geht es um die grundlegende Entscheidung, ob Arbeitszeitsysteme einen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität haben oder nicht. Für eingehendere Untersuchungen ist die leitende Kernthese zu unspezifisch aufgestellt und bedarf weiterer Spezialisierungen, insbesondere in Hinblick auf Alters-, Qualifikations- sowie weiterer persönlicher und betrieblicher Merkmale, deren postulierte Wirkungsweisen im Vorliegenden vornehmlich im Hinblick auf ihren Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität selbst formuliert wurden. An dieser Stelle ist demnach in erster Linie auch weiterführende theoretische Entwicklungsarbeit angebracht.

5 Allgemeine Auszählungen

Um eine Vorstellung von den Charakteristika und Strukturen der Betriebe und Personen zu vermitteln, werden im Folgenden einige grundlegende Auszählungen vorgestellt. Dabei werden zum Teil bereits Variablen wie die Betriebsgrößen- oder Wirtschaftszweigklassifikation betrachtet, deren ausführlichere Einführung erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

5.1 Auszählungen auf Betriebsebene

Wie bereits erwähnt, beruhen die empirischen Analysen auf Längsschnittbetrieben des IAB-Betriebspanels.⁸¹ Insgesamt stehen Angaben von 1.660 westdeutschen und 2.220 ostdeutschen Betrieben zur Verfügung. Hochgerechnet ergeben sich für den Westen Deutschlands bis zu 770 Tsd. Betriebe und für Ostdeutschland bis zu 255 Tsd. Betriebe. Bezieht man diese Werte auf die Gesamtzahl aller Betriebe in der Grundgesamtheit, ergibt sich ein Deckungsgrad von gut 40 % in West- und gut 60 % in Ostdeutschland.

Die Zahl der Beschäftigten liegt in der Längsschnittstichprobe über alle Jahre hinweg bei durchschnittlich 400 Tsd. Beschäftigten im Westen und bei ca. 180 Tsd. Beschäftigten im Osten. Rechnet man diese Werte hoch, so ergeben sich für Westdeutschland Beschäftigungszahlen von bis zu 12 Mio. Beschäftigten, während im Osten bis zu 3 Mio. Beschäftigten gezählt werden. Damit können die Auswertungen als

81. Hierzu sind in *Anhang 1: Allgemeine Auszählungen auf Betriebsebene* jeweils für West- und Ostdeutschland die Anzahlen der Betriebe und Beschäftigten nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen wiedergegeben. Außerdem sind die Anteile einiger ausgewählter Beschäftigtengruppen hinterlegt, sodass ein Überblick über die betriebliche Personalstruktur möglich ist. Die Angaben liegen einmal gewichtet oder besser: hochgerechnet und einmal nicht hochgerechnet vor. Für die Hochrechnung wurden die Längsschnittfaktoren des IAB-Betriebspanels verwendet. Diese Tabellen werden mehr oder minder die einzigen bleiben, in denen gewichtete Werte dargestellt sind, weil sie hauptsächlich der Illustration dienen.

repräsentativ für gut 50 % aller in ostdeutschen Betrieben tätigen Arbeitnehmer und gut 40 % derjenigen in westdeutschen Betrieben gelten.

Aufgrund der disproportionalen Stichprobenanlage wird die quantitative Bedeutung der kleinsten Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten zugunsten einer „Überbetonung“ von Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten relativiert. Dies trifft insbesondere auf Westdeutschland zu. Während der Anteil der Großbetriebe in der Grundgesamtheit, also hochgerechnet, nicht einmal einen Prozentpunkt erreicht, liegt er in der Stichprobe bei rund 16 %. Somit bilden Großbetriebe nach den Kleinstbetrieben die am zweithäufigsten vorkommende Größenklasse in der Stichprobe. In Ostdeutschland stellt sich diese Verteilung ausgeglichener dar, was nicht zuletzt daran liegt, dass die Betriebe ohnehin durchschnittlich kleiner sind. Das heißt auch, Großbetriebe kommen dementsprechend seltener vor. In der Stichprobe beträgt der Anteil der Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten um die 6 %, während hier jeder zweite Betrieb nicht einmal 20 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Größenklassen mit Beschäftigtenzahlen von 20 bis knapp unter 100 Beschäftigten sind dementsprechend anteilig stärker besetzt als in Westdeutschland.

In den vergleichsweise wenigen Großbetrieben Westdeutschlands sind mehr als 80 % aller Beschäftigten im Untersuchungssample tätig, während dies für gut die Hälfte der Beschäftigten in ostdeutschen Betrieben gilt. Auch diese Werte werden mit Hilfe der Hochrechnung auf die Verteilung der Beschäftigten in der Grundgesamtheit angepasst, sodass der Umfang der Beschäftigung in kleineren Betrieben zahlenmäßig an Bedeutung gewinnt.

Für die folgenden Analysen zur Beschäftigungsstabilität, die nahezu ausschließlich auf den nicht hochgerechneten Betriebsangaben beruhen, ist die Größenverteilung der Betriebe von einiger Bedeutung. Es könnte der Einwand geltend gemacht werden, die Konzentration auf Längsschnitt- und damit auch Survivorbetriebe aus einer disproportionalen Stichprobe, in der größere Betriebe überrepräsentiert sind, verhindere eine adäquate Darstellung der tatsächlichen gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsmarktdynamik, weil ohnehin „stabile“ Betriebe betrachtet werden.⁸² Zusätzlich wird dieser Einwand dadurch verstärkt, dass von den Untersuchungen ebenso diejenigen Betriebe ausgeschlossen werden, die im Zeitverlauf Betriebsteile ausgegliedert oder -gegründet haben bzw. aufgrund von Eingliederungen ein Beschäftigungswachstum vorweisen.

Auf der anderen Seite beruht der Einwand insbesondere auf der Annahme, dass Großbetriebe deswegen stabiler sind, weil es eher unwahrscheinlich ist, dass sie von einer Schließung betroffen sind. In Zusammenhang mit einem (selektiven) Ergebnis von Oberschachtsiek (2005)⁸³, dass gerade jene Betriebe eine signifikant schlechtere Überlebenserwartung haben, in denen flexible Personalstrategien zur Anwendung kommen (a.a.O.: 118)⁸⁴, sollte sich für die folgenden Analysen ergeben, dass die tatsächliche Arbeitnehmerfluktuation und damit die Mobilität unterschätzt sowie die

82. Für entsprechende Befunde vgl. z.B. Erlinghagen/ Knuth (2003: 506) und, etwas durchwachsener in der Eindeutigkeit der Ergebnisse, Grotheer et al. (2004: 146).

83. Auf der Basis einer Befragung von 964 Personen aus Arbeitsamtsbezirken Niedersachsens, die zwischen 1995 und 2000 Überbrückungsgeld beantragt und sich daraufhin selbständig gemacht hatten (vgl. Oberschachtsiek 2005: 108).

Beschäftigungsstabilität überschätzt werden. Zudem wird seit längerem die Rolle von Neugründungen kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) als bedeutsam für das Arbeitsplatzwachstum bzw. den Erhalt von Arbeitsplätzen hervorgehoben (vgl. z.B. Lehmann 1996: 580 f.). Auch neuere Untersuchungen stellen heraus, dass am Markt etablierte Betriebe in Westdeutschland eine durchschnittliche Betriebsgröße von 8 Arbeitnehmern und in Ostdeutschland von knapp 10 Arbeitnehmern aufweisen. Damit sind sie im Durchschnitt mehr als doppelt so groß wie neu gegründete Betriebe (vgl. Brixy/ Kohaut/ Schnabel 2005: 9)⁸⁵.

Gegenüber Neugründungen sind etablierte Betriebe insbesondere durch eine geringere Arbeitnehmerfluktuation gekennzeichnet. Allerdings gleichen sich die Neugründungen im Zuge der Festigung ihrer Marktposition den etablierten Betrieben an, sodass der Unterschied in der Fluktuation in Abhängigkeit von der Zeit immer schwächer wird, bis er gänzlich verschwunden ist. Tendenziell beträgt dieser Angleichungszeitraum sogar nur wenige Jahre: In Westdeutschland ungefähr 3 Jahre und in Ostdeutschland gut 4 Jahre (a.a.O.: 21 f.).⁸⁶

Etablierte Betriebe konkurrieren zumeist untereinander, also mit ebenfalls etablierten Betrieben, wohingegen der Wettbewerb zu neu gegründeten Betrieben eher geringer intensiv ist, da auch diese hauptsächlich mit ihresgleichen in Konkurrenz stehen. Daraus ergibt sich der „Drehtüreffekt“, nach dem neu gegründete Betriebe zugunsten anderer Neugründungen wieder geschlossen werden (vgl. Brixy/ Grotz 2006: 9). Für Neugründungen, in denen ohnehin vergleichsweise weniger Beschäftigte tätig sind, sollte es daher schwieriger sein, zu wachsen. Immerhin kann ein Beschäftigungswachstum zum Beispiel für knapp die Hälfte der in den Jahren 1990 bis 1992 gegründeten (westdeutschen) Betriebe angenommen werden, die einen Zeitraum von 5 Jahren überstanden haben und damit als etabliert gelten können (vgl. Brixy/ Grotz 2006: 9). Da jedoch seit ungefähr 1988 eine Abnahme der Überlebensrate von Neugründungen bei einer gleichzeitig relativ zunehmenden allgemeinen Neugründungsrates zu beobachten ist⁸⁷, kann unter der Annahme einer nahezu konstanten Betriebsgröße der Neugründungen davon ausgegangen werden, dass die hieraus resultierende Fluktuation auf aggregierter Ebene ebenso annähernd konstant bleibt (vgl. Brixy/ Kohaut/ Schnabel 2005: 10).

Insgesamt legen diese Überlegungen und Befunde den Schluss nahe, dass aus gesamtwirtschaftlicher Sicht den neu gegründeten kleinen und mittleren Unternehmen eine wesentliche beschäftigungswirksame Bedeutung zugemessen werden kann.

84. Damit ist eine „hire-and-fire“-Taktik gemeint. Dort, wo sich häufig abwechselnde Einstellungen und Entlassungen an der Tagesordnung sind, kann dann auch nicht auf der Aggregationsebene einzelner Betriebe mit dem Aufbau von Beschäftigungsstabilität gerechnet werden.

85. Diese Werte beruhen allerdings wiederum auf einem Untersuchungssample, aus dem Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten ausgeschlossen wurden. Da ein Vergleich zwischen neu gegründeten und bereits bestehenden, also am Markt etablierten Betrieben vorgenommen wird und nur ein einziger Neugründungsbetrieb bereits zu Beginn 200 Beschäftigte aufwies (vgl. Brixy/ Kohaut/ Schnabel 2005: 7). Eine Begründung für dieses Vorgehen wird nicht explizit präsentiert, sodass vermutet werden könnte, sie liegt in der Annahme, größere etablierte Betriebe sind mit den neu gegründeten nicht direkt vergleichbar.

86. Diese Dauerangaben variieren allerdings mit den von unterschiedlichen Studien genutzten Datengrundlagen, sodass bislang keine abschließende und allgemeingültige Einschätzung gegeben werden kann (vgl. auch Brixy/ Kohaut/ Schnabel 2005: 10, Fn 5).

87. Wiederum ein Ausdruck des „Drehtüreffekts“, d.h. je mehr Betriebe neu gegründet werden, desto geringer werden die Überlebenschancen der Neugründungen (vgl. Brixy/ Grotz 2006: 8).

Wenn sich deren Beschäftigungsanpassungsverhalten jedoch nach relativ kurzer Zeit des „Überlebens“ jenem von bereits etablierten Betrieben angeglichen hat, sollten in Bezug auf die Analyse von Beschäftigungsdauern mit einer Ausnahme vornehmlich Gemeinsamkeiten erwartet werden können. Die Ausnahme besteht in der eher technischen Restriktion, dass die Beschäftigungsdauern in relativ jungen Betrieben absolut gesehen natürlich nicht mit jenen aus bereits seit langem am Markt agierenden Betrieben vergleichbar sind. Jedoch sollte dies zum Beispiel nicht für die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsaustritts gelten. Die Angleichung der Arbeitnehmerfluktuation beruht ja gerade auch auf einer Angleichung der Risiken, einen Betrieb zu verlassen und nicht auf einer Angleichung der absoluten Dauern von Beschäftigungsverhältnissen.

Da im Vorliegenden keine Neugründungen betrachtet werden, geht aller Voraussicht nach zwar deren Fluktuationspotenzial verloren. Das bedeutet jedoch keinesfalls, dass die zu präsentierenden Ergebnisse nicht dennoch einen adäquaten Blick auf den Einfluss der Arbeitszeit auf die Beschäftigungsstabilität liefern können. Hierfür sind mindestens zwei Sachverhalte verantwortlich: Einmal beträgt der Anteil der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten trotz der disproportionalen Anlage der Stichprobe im westdeutschen Subsample mehr als 60 % und im ostdeutschen Subsample sogar beinahe 75 %. Das mit sinkender Betriebsgröße steigende Fluktuationsgeschehen (vgl. z.B. Erlinghagen/ Knuth 2003: 507) sollte demnach adäquat abgebildet werden. Darüber hinaus liegt der Analysezeitraum zwischen 1996 und 2000, was besonders für Ostdeutschland interessant ist, da hier bis zum Jahr 1996 der Strukturwandel in Form eines bedeutsamen Anstiegs an Neugründungen bereits weit fortgeschritten war (vgl. Lehmann 1996: 586), womit die Untersuchung auch eine Phase umgreift, in der nach Mitteln und Wegen gesucht wurde, die vorhandene Beschäftigung zu stabilisieren. Davon abgesehen richtet sich der mit den Thesen formulierte Fokus auf den Erhalt von Beschäftigung in Betrieben, deren Marktposition als gefestigt gelten kann. Unter Annahme eines „Drehtüreffekts“ für neu gegründete Betriebe, sollte desweiteren ebenso gelten, dass die etablierten Betriebe jene sind, auf deren Schultern sich die in Deutschland traditionell höhere Beschäftigungsstabilität zuungunsten von Arbeitsmarktmobilität überhaupt erst entwickeln konnte. Kritischer wird die Situation zudem erst mit der zunehmenden Globalisierung in der jüngeren Vergangenheit, aus der Anforderungen an die Flexibilität von Betrieben erwachsen, die aufgrund der „Kohortenkonkurrenz“ unter neu gegründeten Betrieben nicht gegeben sein dürften. Das heißt, die Umwelt- bzw. Marktbedingungen sollten für etablierte und neu gegründete Betriebe jeweils anders gestaltet sein, woraus wiederum je unterschiedliche Anpassungsstrategien entstehen sollten, von denen jene über eine Arbeitszeitflexibilisierung vornehmlich in etablierten Betrieben erwartet werden.⁸⁸

Problematisch könnte die Zusammensetzung der Datengrundlage aus Sicht der Verteilung der Beschäftigten und nicht der Betriebe sein. Die Untersuchungen auf disaggregierter Personenebene beruhen auf den Informationen jedes einzelnen Individuums. Da über alle Großbetriebe vergleichsweise viel mehr Beschäftigte als in kleineren Betrieben tätig sind, kann es genau an dieser Stelle zu einer Überlage-

zung der allgemeinen Charakteristika von Beschäftigungsverhältnissen durch jene kommen, die typisch für Großbetriebe sind. Wie bereits erwähnt, stammen über 80 % der westdeutschen und über 50 % der ostdeutschen Beschäftigten in der Stichprobe aus Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Allerdings verbleiben noch genügend Beschäftigtenangaben aus kleineren und mittelgroßen Betrieben, sodass die Dominanz der Beschäftigten aus Großbetrieben, die in Ostdeutschland ohnehin nur marginal gegeben ist, keine weitreichende Verzerrung der zu erwartenden Ergebnisse verursacht.

Eine allgemeine Arbeitnehmerfluktuation kommt unter den Stichprobenbetrieben auch darin zum Ausdruck, dass nicht unerhebliche Anteile der Betriebe die Betriebsgrößenklasse wechseln. Im Sinne eines „Downsizing“ bzw. einer „Verkleinbetrieblung“ (vgl. Lutz 1996: 125) finden sich im Zeitverlauf vornehmlich Wechsel in nächst kleinere Betriebsgrößenklassen.⁸⁹ Das betrifft immerhin gut 5 % aller westdeutschen und um die 8 % aller ostdeutschen Betriebe. Doch auch „nach oben“ lässt sich Bewegung erkennen, wenn auch nicht mit gleich hohen Betriebsanteilen. Möchte man in diesem Sinne von einer Dynamik reden, so zeigt sich bereits hier, dass der ostdeutsche Arbeitsmarkt (anteilig) dynamischer ist, denn die Anteile der wechselnden Betriebe sind bezüglich beider Richtungen größer. Es gilt ungefähr, dass der Anteil der Betriebe, der im Zeitverlauf immer nur einer einzigen Betriebsgrößenklasse angehört, in Ostdeutschland über alle Betriebsgrößen hinweg gut 5 %-Punkte geringer als in Westdeutschland ausfällt.

Eine solche Dynamik ist für die Wirtschaftszweigzugehörigkeit der Betriebe aus einem wesentlichen Grund nicht zu erkennen: Das Merkmal „Branche“ ist zeitinvariant ausgelegt. Es gibt zwei Möglichkeiten, einen Betrieb einer Branche zuzuordnen: Einmal über die Angabe aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit auf Basis der fünfstelligen Wirtschaftszweigklassifikation des Jahres 1993 und ein anderes Mal über die Eigenauskunft der Betriebe im Rahmen der IAB-Betriebspanelerhebung. Letztere beruht auf einer Einordnung in die dreistellige Systematik der maßgeblichen Klassifikation des Jahres 1993. Im Wesentlichen wurde die Eigenauskunft der Betriebe als Entscheidungskriterium für die Branchenzuordnung genutzt. In den überaus meisten Fällen stimmt diese für das vorliegende Sample mit den Angaben aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit überein. Traten dennoch Konfliktfälle auf, so wurde, da es sich um Längsschnittbetriebe des IAB-Betriebspanels handelt,

88. Im Sinne der Kernthese ergeben sich dann c.p. komparative Vorteile für jene Betriebe, die ihren Leistungserstellungsprozess von vornherein auf die Flexibilitätsanforderungen eingestellt haben, also in diesem Sinne keine Anpassung mehr vornehmen müssen. Das dürfte jedoch nicht unbedingt eine Frage von Neugründung oder Etablierung, sondern eine des Betriebsalters sein. Für dieses wird in den Untersuchungen kontrolliert. Außerdem haben Neugründungen lt. gängiger Thesen mit drei Grundproblemen zu kämpfen, die für etablierte Betriebe nicht existent sind: Nach der „liability of smallness“ fehlt es neu gegründeten Betrieben aufgrund zu geringer Größe an wesentlichen Schnittstellen zum Markt und zu Ressourcen. Ähnliches behauptet die These der „liability of newness“, die auf unzureichende Netzwerke sowie auf Unkenntnis über branchengerechte Produktivitätsvolumen und damit auf erhöhte Kosten zielt. Schließlich meint die These der „liability of adolescence“, dass mit dem Aufzehren des Startkapitals das höchste Sterberisiko erreicht ist und der Betrieb folgende Anpassungsleistungen nicht mehr hauptsächlich über die Änderung des Beschäftigungsniveaus, sondern über andere Strategien vornimmt (vgl. Oberschachtsiek 2005: 104).

89. Vgl. auch Weiss/ Udris (2001) zu den psychologischen und gesundheitlichen Problemen sowie zu Problemen von Macht und Vertrauen bei einem Personalabbau als Anpassungsstrategie.

anhand der Angaben zu einzelnen Jahren konsistente Branchenzuordnungen vorgenommen. Natürlich wird auf diese Weise der Strukturwandel in Richtung einer Zunahme der Betriebe im Dienstleistungsbereich nicht als Dynamik abgebildet.

Allerdings beruht dieses Vorgehen auf der Tatsache, dass es keinen allgemeingültigen „letzten“ Beweis gibt, der eine der beiden Angaben eindeutig bevorzugen würde. So wäre beispielsweise denkbar, dass die Branchenangabe aus dem IAB-Betriebspanel deswegen von Jahr zu Jahr verschieden ist, weil je Jahr verschiedene Auskunftspersonen im Betrieb befragt wurden. Auch kann es vorkommen, dass eine Angabe in der offiziellen Statistik nicht aktualisiert wurde, weil vom Betrieb schlicht vergessen wurde, eine entsprechende Meldung abzugeben. Wie auch immer, es lässt sich nicht endgültig klären, welche Angaben aus welchen guten oder schlechten Gründen zu bevorzugen sind und ob Branchenwechsel einer tatsächlichen betrieblichen Neuorientierung folgen oder lediglich einer Datenkorrektur bzw. einem geänderten Erinnerungsvermögen des Befragten geschuldet sind.

In den Analysen werden stets sechs Branchen berücksichtigt: Von der Land- und Forstwirtschaft über das Verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, über Handels- und Verkehrsbetriebe bis hin zu Unternehmens- und Personennahen Dienstleistungen (DL). Damit sind Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes entsprechend der Datenanlage, keine Informationen über Beamte zu enthalten, außen vor gelassen. Dies gilt ebenso für Non-Profit-Organisationen und für nicht gewerbliche Einrichtungen aus dem Bereich der Personennahen Dienstleistungen wie zum Beispiel den Schulen und Kindergärten bzw. -krippen.

In manchen Studien wird die Land- und Forstwirtschaft außen vor gelassen. Im Vorliegenden gilt dies nicht, da es sich bei ihr um einen höchst interessanten Bereich der Beschäftigung handelt, der insbesondere in Ostdeutschland bis kurz vor dem Analysezeitraum die wohl gravierendsten Veränderungen inklusive einer massiven Schrumpfung der Beschäftigung erfahren hat (vgl. Lutz/ Grünert 1996: 101 ff.).⁹⁰ Zudem unterscheiden sich die Produktionsstrukturen in West- und Ostdeutschland sehr stark, sodass von der Untersuchung Hinweise erwartet werden können, ob Beschäftigungsstabilität unter dem Dach einer einheitlichen Branche⁹¹ von einer eher handwerklich und kleinbetrieblich strukturierten oder von größeren industrieähnlichen Organisationsformen in bestimmter Weise beeinflusst wird. Weil davon auszugehen ist, dass trotz des sektoralen Wandels und mit „freundlicher Unterstützung“ der Agrarsubventionen der Europäischen Union die Land- und Forstwirtschaftsbetriebe nicht völlig von der sektoralen Landkarte verschwinden werden, ist es interessant zu sehen, wie die Beschäftigung in diesem Bereich stabilisiert werden konnte, denn auch im Stichprobensample befinden sich hochgerechnet immerhin noch bis zu 12 Tsd. ostdeutsche Landwirtschaftsbetriebe mit bis zu 176 Tsd. Beschäftigten.⁹²

90. Innerhalb von nur 5 Jahren wurden bis 1994 mehr als 75 % aller Beschäftigten „freigesetzt“. Von ehemals knapp 1 Mio. Arbeitnehmern verblieben in den ehemaligen LPG'en noch etwas mehr als 200 Tsd. (vgl. Lutz 1996: 123).

91. Genau daran könnten Zweifel gehegt werden, und zwar besonders dann, wenn man sich die je unterschiedlichen Produktionsweisen und Rahmenbedingungen vor Augen hält.

92. Gegenüber rund 25 Tsd. Betrieben mit ungefähr 300 Tsd. Beschäftigten in Westdeutschland. Daran ergeben sich Anteile an allen Betrieben von ca. 4 % im Westen und ca. 6 % im Osten sowie Anteile an allen Beschäftigten von gut 3 % im Westen und ca. 5 % im Osten.

Der betriebliche Schwerpunkt liegt in Westdeutschland auf dem Verarbeitendem Gewerbe und dem Handel und Verkehr. Das verhält sich in Ostdeutschland ähnlich, nur dass hier, statt dem Handel und Verkehr, die Personennahen Dienstleistungen von der Anzahl der inbegriffenen Betriebe etwas bedeutungsvoller sind. Rechnet man diese Branchenangaben hoch, kommt die Größenstruktur der Betriebe zum Tragen, was sich darin ausdrückt, dass sämtliche Dienstleistungsbereiche am stärksten mit Betrieben besetzt sind. Das heißt demnach, dass die Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe größer als in den Dienstleistungsbereichen sind, was wiederum daran ersichtlich ist, dass sowohl im Westen als auch im Osten im Verarbeitenden Gewerbe die meisten Arbeitnehmer tätig sind. Das Ergebnis gilt für die Stichprobe sowie die hochgerechneten, für die Grundgesamtheit stehenden Werte. Allerdings befindet sich die hochgerechnete Beschäftigtenzahl im Bereich Handel und Verkehr jeweils „auf Augenhöhe“.

In der für den vorliegenden Zusammenhang interessanteren Verteilung der Beschäftigten innerhalb der Stichprobe zeigt sich, dass im Westen ebenfalls das Verarbeitende Gewerbe und Handels- und Verkehrsbetriebe mit gut 70 % aller Beschäftigten die anteilig meisten Arbeitnehmer auf sich vereinen. In Ostdeutschland nehmen die Personennahen Dienstleistungen den Platz des Handels bzw. des Verkehrs ein. Insgesamt kommt dieser Dienstleistungsbereich zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe auf einen Beschäftigtenanteil von um die 50 %. Damit ist die Beschäftigtenverteilung über die Branchen in Ostdeutschland etwas ausgeglichener als in Westdeutschland, wo das Verarbeitende Gewerbe die dominierende Rolle spielt.

Die vorgenommene Verknüpfung der IAB-Betriebspaneldaten mit den Personeninformationen aus der BLH basiert auf der korrekten Zuordnung der in beiden Datensätzen jeweils vorhandenen Betriebsidentifikatoren. Da in der BLH nur Angaben über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte⁹³ enthalten sind, musste anhand der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus dem IAB-Betriebspanel beurteilt werden, ob es sich tatsächlich um ein und dieselbe Betriebseinheit handelt. Die Analysen gelten dann insbesondere auf der Individualebene grundlegend als aussagekräftig für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Man kann allerdings noch einen Schritt weiter gehen und die Ergebnisse auf alle Beschäftigten eines Betriebes übertragen, denn der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Allgemeinen überaus hoch. Abstriche müssen erwartungsgemäß in den kleinsten Betrieben vorgenommen werden. Ansonsten gilt in West- wie Ostdeutschland ein Anteilswert von bis zu 98 % in der Stichprobe als Durchschnitt. Das ist zugleich der Grund, warum im Vorliegenden sämtliche Anteilswerte inklusive der Betriebsgrößenklassifikation auf Basis der im IAB-Betriebspanel vorgehaltenen Zahl aller Beschäftigten berechnet wurden. Hieran zeigt sich zudem, dass die Entscheidung, Betriebe mit sehr hohen Anteilen an Beamten u.ä. aus der Untersuchung auszuschließen, erfolgreich umgesetzt worden ist. Das Problem auf Ebene der kleinsten Betriebe wird in der Analyse in der Weise gelöst, dass diese Betriebsgrößenklasse

93. Die freilich auch Personengruppen wie z.B. geringfügig Beschäftigte und Vorruheständler umfassen.

stets die Referenz für das Beschäftigerverhalten in den anderen Größenklassen darstellt.

Neben Angaben zur Sozialversicherungspflicht stehen ebenso Informationen über die betriebliche Besetzung mit weiteren Personengruppen zur Verfügung.

Besonders interessant ist die Entwicklung des Anteils der Frauen an der Gesamtbeschäftigung, der in Ostdeutschland nach Größenklassen gruppiert im Zeitverlauf besonders in größeren Betrieben einen Anstieg erfährt. Das könnte ein erster Hinweis darauf sein, dass Frauen von einem Beschäftigungsrückgang weniger stark betroffen sind, ihre Beschäftigung also stabiler scheint.

In Westdeutschland findet sich der höchste Frauenanteil dagegen in kleineren Betrieben, obwohl auch hier in den größeren Betrieben Anteilsanstiege zu verzeichnen sind.

Darüber hinaus zeigt sich einmal, dass die Bedeutung der befristeten Beschäftigung in West- wie Ostdeutschland eher als gering einzustufen ist. Sie nimmt zwar im Zeitverlauf leicht zu, bewegt sich jedoch stets auf dem Niveau des Anteils der Auszubildenden.

Wenn man so möchte, lässt sich der „skill biased technological change“ daran erkennen, dass die Schere zwischen den Anteilen der qualifizierten und der gering qualifizierten Beschäftigten in West- wie Ostdeutschland im Zeitverlauf weiter aufgeht, sodass die gering qualifizierte Beschäftigung sichtbar an (anteiliger) Bedeutung verliert. So sind in Westdeutschland zum Endpunkt des Analysezeitraums im Jahr 2000 mehr als 60 % der Beschäftigten qualifizierte Arbeitnehmer, während der Anteil der gering Qualifizierten auf unter 30 % gefallen ist. In Ostdeutschland ist die angesprochene Schere stärker ausgeprägt, denn hier steigt der Anteil der Qualifizierten auf über 70 %, während jener der gering Qualifizierten auf beinahe 15 % abfällt.

Bemerkenswerterweise zeigt sich ebenso ein leichter (anteiliger) Verlust an Teilzeitbeschäftigten, wobei doch erwartet werden könnte, dass gerade mit dem Bedeutungsgewinn der Erwerbsbeteiligung von Frauen auch die Teilzeitbeschäftigung eine wichtigere Rolle spielen würde. In Westdeutschland folgt die Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten auch ungefähr jener des Anteils der Frauen, doch in Ostdeutschland beginnt sich eine Schere zu öffnen, was wiederum der traditionell höheren Vollzeiterwerbsbeteiligung der Frauen entsprechen könnte.

Schließlich ergibt sich noch eine weitere Entwicklung: Der Anteil der Facharbeiter steigt in Ostdeutschland im Zeitverlauf relativ stark und verdoppelt sich nahezu. Das liegt vermutlich an der bereits in der ehemaligen DDR relativ stark ausgeprägten Dominanz der beruflichen Facharbeit, gegenüber der die Beschäftigung qualifizierter Angestellter zurückblieb. Weil die Facharbeiter im Anteil der qualifizierten Beschäftigten inbegriffen sind, dürfte dessen Zunahme mit der anteiligen Zunahme der Facharbeiter kongruent sein. Die Entwicklung des Anteils der Facharbeiter spiegelt somit die Entwicklung des Anteils der qualifizierten Beschäftigten wider und setzt sich gegen jene der gering qualifizierten Beschäftigung im Zeitverlauf immer stärker ab.

Zusammenfassend finden sich demnach in der hier verwendeten Betriebsstichprobe die für die Grundgesamtheit angenommenen Verteilungen und Entwicklungen in größten Teilen wieder. Daher sollte für die folgenden Analysen davon ausgegangen werden können, dass es nicht zu systematischen Verzerrungen oder Fehlern kommt, die allein der ausgewählten Datengrundlage geschuldet sind.

5.2 Auszählungen auf der Ebene von Beschäftigungsverhältnissen

Für die Untersuchungen auf disaggregierter Ebene stehen Informationen von Beschäftigungsverhältnissen zur Verfügung. Es geht hierbei weniger um einzelne Personen, sondern verstärkt um die einzelne Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung. Diese kann je nach individueller Arbeitsmarktmobilität je Einzelperson in vielfältiger Weise beendet und neu begründet werden. Hoch mobile Beschäftigte, also jene, die vergleichsweise oft den Betrieb wechseln, werden dann je Zeitperiode in mehr Arbeitsbeziehungen beobachtet als Beschäftigte, die ihr gesamtes Erwerbsleben in ein und demselben Betrieb verbringen.

Das heißt jedoch nicht, dass letztere im Datensatz nur einmal vorzufinden sind. Die grundlegende Struktur der Daten kennt als einfachsten Fall zwei Meldungen je Beschäftigungsverhältnis: Eine An- und eine Abmeldung. Dies tritt häufig bei unterjähriger Beschäftigung auf. Dauert ein Beschäftigungsverhältnis länger als ein Jahr, kommt eine Jahresmeldung hinzu und das Beschäftigungsverhältnis ist mit drei Meldungen versehen. Für einen Arbeitnehmer, der über viele Jahre in nur einem Betrieb tätig ist, enthält die Datei so viele Jahresmeldungen wie die Beschäftigung andauert plus An- und Abmeldung.⁹⁴ Diese Meldungen werden, insofern sie ohne Unterbrechung von ein und demselben Betrieb abgegeben werden, je Person zu einem Beschäftigungsverhältnis zusammengefasst.

Als Untersuchungseinheit gilt demnach das Beschäftigungsverhältnis und nicht die Person oder die Beschäftigungsmeldung. Da die Personendaten zudem einen kompletten Analysezeitraum von 1996 bis 2000 umfassen, befinden sich auch Beschäftigungsverhältnisse im Sample, die zum Beispiel innerhalb weniger Wochen oder innerhalb eines Halbjahres begründet und wieder beendet werden.

Insgesamt⁹⁵ kann auf mehr als 851 Tsd. westdeutsche und gut 447 Tsd. ostdeutsche Beschäftigungsverhältnisse zurückgegriffen werden.⁹⁶ Hinter diesen verbergen sich ungefähr 738 Tsd. Personen aus Westdeutschland und rund 383 Tsd. Personen aus Ostdeutschland.

Der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ist in Ostdeutschland mit mehr als 45 % deutlich höher als in Westdeutschland, wo Frauen in 30 % aller Arbeitsverhältnisse involviert sind. Entgegen dem Trend unter Männern, im

94. Hierbei werden Meldungen vernachlässigt, die aufgrund von Entgeltänderungen u.ä. von den Betrieben abgegeben werden und für die Beschäftigungsdauer keine direkte Relevanz besitzen. Eine so dokumentierte Entgeltänderung könnte sicherlich der Auslöser für beispielsweise das Abwanderungsverhalten eines Arbeitnehmers sein. Darauf lässt sich jedoch nur indirekt schließen, weshalb eine solche Meldung für die Operationalisierung einer Beschäftigungsdauer unerheblich ist.

95. Hierzu sind in *Anhang 2: Allgemeine Auszählungen auf Personenebene* jeweils für West- und Ostdeutschland wichtige Kennzahlen über die Beschäftigungsverhältnisse abgelegt.

Zeitverlauf an quantitativer Bedeutung einzubüßen, lässt sich für Beschäftigungsverhältnisse mit Frauen im Analysezeitraum kein permanenter Rückgang ihrer Anzahl erkennen: Phasen des Wachstums wechseln sich mit solchen des Rückgangs ab. In Westdeutschland sind diesbezüglich Anzeichen für eine allgemeine Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erkennen.

Wie bereits angesprochen, zeigt sich in der Betriebsgrößenbetrachtung das erwartete Bild,⁹⁷ nach dem in größeren Betrieben konsequenterweise die meisten Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind. In Ostdeutschland ist diese Verteilung weniger stark auf die ganz großen Betriebe konzentriert, sodass hier auch in kleineren Betrieben noch anteilig relativ „viele“ Beschäftigungsverhältnisse vorkommen.

Ähnliches gilt für die vergleichsweise große Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in Westdeutschland, in dem ca. 60 % der Beschäftigungsverhältnisse zu finden sind. In Ostdeutschland ist die Gesamtverteilung über alle Branchen ein wenig ausgeglichener. Hier teilen sich das Verarbeitende Gewerbe und die Personennahen Dienstleistungen die „Spitzenposition“, während alle anderen Branchen nahezu gleiche Anteile an Beschäftigungsverhältnissen aufweisen.

Von Interesse für die Betrachtung der Beschäftigungsdauer, und damit auch für deren Beendigung und die daraus möglicherweise resultierende Arbeitsmarktmobilität, ist die Häufigkeit begonnener und beendeter Beschäftigungsverhältnisse.

Aufgrund der Datenlage ist es möglich, Vergangenheit und Zukunft von Beschäftigungsverhältnissen nachzuvollziehen. Das heißt, einmal ist bekannt, welche Erwerbshistorie einem Beschäftigungsverhältnis zugrunde liegt und zum anderen sind Informationen darüber vorhanden, welcher Arbeitsmarktstatus einer Person zukommt, deren Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist. Sowohl in die Vergangenheit als auch in die Zukunft werden drei Zustände als Arbeitsmarktstatus unterschieden: ein direkter Betriebswechsel (BW); ein Wechsel in Arbeitslosigkeit, also Leistungsbezug, sowie ein Wechsel in eine nicht weiter dokumentierte Melde-lücke, und vice versa.

Die Wechsel in Arbeitslosigkeit können mit einer relativen Wahrscheinlichkeit als Entlassungen bzw. Befristungsausläufe interpretiert werden. Wird in eine Lücke gewechselt, können als Ursache wahrscheinlich zu großen Teilen Arbeitnehmerkündigungen sowie Unterbrechungsphasen, wie sie insbesondere bei Frauen im Falle einer Kindererziehung und bei Männern im Falle von Grundwehr- oder Wehersatzdienstzeiten anfallen, angenommen werden.

96. Es handelt sich um Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen 1996 und 2000 im Bestand waren. Wie viele z.B. vorher bereits bestanden hatten steht nicht zur Debatte. Immerhin arbeitete ein durchschnittlicher westdeutscher Arbeitnehmer in 1,15 Beschäftigungsverhältnissen (BSV) und ein ostdeutscher in 1,16 BSV. Damit liegen diesen Werte unter denen von Alda (2005a: 258), der für West- und Ostdeutschland jeweils Werte von ca. 1,7 ermittelt. Eine mögliche Begründung für die Abweichung bildet hier wiederum der Verweis auf die Auswahl der Längsschnittbetriebe. Die von Alda verwendete Datenbasis stellt dagegen eine Stichprobe dar, die direkt aus der Beschäftigten-Leistungsempfänger-Historikdatei (BLH) gezogen wurde, und zwar als 1 %-Strichprobe in Westdeutschland und als 5 %-Stichprobe in Ostdeutschland. In der Stichprobe verblieben 836 Tsd. Personen. Für jene Personen, die am 30.06.2000 beschäftigt waren, wurde der Zeitraum bis 1996 zurück untersucht. Dies ist die genaue Datenbasis, auf der das Verhältnis von Person und Beschäftigungsverhältnis ermittelt wurde. Dieses Verfahren weicht stark vom hier Vorliegenden ab, weshalb eine Vergleichbarkeit beider Angaben eher als deutlich eingeschränkt zu betrachten ist.

97. Wenn man die Beschäftigungsverhältnisse nicht nach solchen für Frauen und solchen für Männern trennt.

Nimmt man diesen Wissensstand als Grundlage, wurden zwischen 1996 und 2000, dem Analysezeitraum, mehr als 187 Tsd. westdeutsche und knapp 125 Tsd. ostdeutsche Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Beendet wurden im gleichen Zeitraum mehr als 200 Tsd. westdeutsche und ca. 137 Tsd. ostdeutsche Beschäftigungsverhältnisse.⁹⁸ Im Analysezeitraum sind somit mehr Personen aus den Betrieben ausgeschieden als eingestellt wurden. Es wird sich weiter unten zeigen, dass absolut gesehen der Großteil der Personen, die einen Betrieb verließen, zwischen 25 und 44 Jahre alt war. Sie hatten im Durchschnitt eine Beschäftigungsdauer von etwas mehr als zwei Jahren in Ostdeutschland und bis gut fünfeinhalb Jahre in Westdeutschland.

Auf den ersten Blick zeigt sich bereits an diesen Zahlenwerten, dass gegenüber Westdeutschland die Mobilität in Ostdeutschland vergleichsweise stärker ausgeprägt ist, weil in Ostdeutschland, zumindest im hier genutzten Sample, nur etwa halb so viele Personen und Beschäftigungsverhältnisse wie im Westen Deutschlands gezählt werden.⁹⁹ Aus diesem Grund wäre bei gleichen Mobilitätsbewegungen zu erwarten, dass dieses Verhältnis in Bezug auf Ein- und Austritte bestehen bleibt. Betrachtet man die Eintritts- und Austrittsraten, d.h. die Anteile der Eintritte und Austritte an allen bestehenden Beschäftigungsverhältnissen, zeigt sich in der Tat, dass die Eintrittsrate in Ostdeutschland bis zu 5 %-Punkte über jener in Westdeutschland liegt, während dieser Abstand hinsichtlich der Austrittsrate knapp 10 %-Punkte beträgt. Besonders in Westdeutschland sind Frauen vergleichsweise stärker von Ein- und Austritten betroffen. Ihr Anteil an den Zu- und Abströmen ist relativ höher als er es in Bezug auf den Gesamtbestand der Beschäftigung ist.

Nach Herkunft und Verbleib differenziert, findet man zunächst, dass direkte Betriebswechsel in Ostdeutschland anteilig seltener als in Westdeutschland sind, und zwar sowohl in als auch aus Beschäftigung heraus. Unter den Frauen ist diese Differenz weniger stark ausgeprägt. Sie wechseln verstärkt in bzw. aus Meldelücken heraus, wobei in Westdeutschland mehr als die Hälfte der Ein- und Austritte von Frauen aus einer Meldelücke kommen bzw. in eine solche gehen. Dies könnte als Hinweis für einen besonderen „Typ von Erwerbsbiographien“ verstanden werden, von dem man eigentlich annahm, er gehöre mit der Ausweitung sozialstaatlicher Transfermaßnahmen wie der Sozialhilfe mehr und mehr der Vergangenheit an (vgl. Alda et al. 2004: 71). Es könnte sich um Frauen handeln, die nur kurzzeitig, meist in Teilzeit, erwerbstätig sind und gerade aufgrund von Erziehungs- und Familienzeiten nicht auf Erwerbsunterbrechungen verzichten können und möchten. Dass deren Anteil insbesondere in Westdeutschland derartig hoch ist, könnte ein Hinweis auf die (noch?) unzureichende Flankierung solcher Nichterwerbszeiten durch staatliche oder gesellschaftliche Unterstützung sein. Allerdings könnte auf der anderen Seite immer noch das Alleinversorgermodell im Hintergrund stehen, nach dem der erwerbstätige Ehemann und Familienvater die alleinige „Sorge“ für die finanzielle

98. Hierbei muss beachtet werden, dass die Abgänge über den gesamten Zeitraum hinweg als Eingänge registriert wurden, während die Zahlen für die Betriebseintritte ausschließlich auf den Zeitraum zwischen 1996 und 2000 bezogen sind.

99. In der Grundgesamtheit beträgt das Verhältnis zwischen ostdeutscher und westdeutscher Beschäftigung etwa 1/4.

Absicherung auch der Partnerin übernimmt. Sie würde damit nicht auf gesellschaftliche, sondern lebensweltliche Hilfetransfers zurückgreifen.

Der wesentliche Unterschied zwischen west- und ostdeutschen Arbeitsmarktbewegungen besteht eindeutig im Risiko der Arbeitslosigkeit: Im Durchschnitt wechseln gut 44 % der ostdeutschen Betriebsaustritte in Arbeitslosigkeit, während in Westdeutschland gerade einmal ca. 17 % davon betroffen sind.

Interessanterweise ist der Anteil der Eintritte mit vorheriger Arbeitslosigkeitserfahrung in Ostdeutschland durchschnittlich höher als der der eben angesprochenen Austritte. Dies ist im Westen nicht der Fall, was für eine große Bedeutung der in Ostdeutschland angewendeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sprechen dürfte. Insbesondere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen¹⁰⁰ sollten ein wesentlicher Grund für dieses Bild darstellen. In der Tat scheint anhand dieses Ergebnisses auch ein Hinweis auf die Existenz eines Sekundären Arbeitsmarktintegrationsmodus gefunden, wie ihn Alda et al. (2004) vorstellen.¹⁰¹ Gemeint ist, dass Arbeitsmarktinstitutionen nicht mehr einfach nur genutzt werden, um (relativ kurze) Lücken zwischen Erwerbsphasen zu überbrücken, sondern vielmehr entstehen aufgrund einer anhaltend angespannten Arbeitsmarktsituation Erwerbsverläufe, in denen (relativ kurze) Lücken zwischen Leistungsbezugszeiten mit Beschäftigung aufgefüllt werden. In der Gesamtschau stellt sich eine Erwerbsbiographie dann als Aneinanderreihung längerer Arbeitslosigkeitsphasen dar, die durch kurze Erwerbszeiten unterbrochen werden. Die arbeitsgesellschaftliche Integration erfolgt demnach nicht über den primären Arbeitsmarkt mit seiner Haupterwerbsbeschäftigung, sondern sekundär, mit großer Unterstützung von Arbeitsmarktinstitutionen (vgl. a.a.O.: 73).

Was sich außerdem anhand der Herkunft und des Verbleibs der Beschäftigungsverhältnisse ansatzweise zeigen lässt, ist die Verbindung zwischen der Entwicklung der Wechsel in und aus Arbeitslosigkeit und der Entwicklung der allgemeinen Arbeitslosenquoten. Letztere steigen lt. Statistischem Bundesamt (2005b) in Westdeutschland bis 1997, um dann wieder zu sinken, während in Ostdeutschland ein Anstieg bis 1998 mit anschließendem Rückgang zu beobachten ist. Die Betriebseintritte aus Arbeitslosigkeit steigen in West wie Ost dagegen bis 1997 und nehmen im Verlauf wieder ab. Im gesamten Analysezeitraum sinken die Wechsel in Arbeitslosigkeit im Westen dagegen nahezu kontinuierlich, weisen in Ostdeutschland von 1999 zu 2000 allerdings einen Anstieg auf. Die hier gemessenen Zu- und Abgänge in bzw. aus Arbeitslosigkeit verhalten sich somit mehr oder minder antizyklisch. Das findet eine Erklärung höchstwahrscheinlich auch in den direkten Betriebswechseln: Mit steigender Arbeitslosigkeit sinken im Anschluss an Beschäftigung die direkten Übergänge in andere Betriebe, um mit sinkender Arbeitslosigkeit wieder zu steigen. Das

100. In den Schätzungen wird für AB-Maßnahmen kontrolliert, um deren negativen Effekt auf die Beschäftigungsdauer möglicherweise isolieren zu können.

101. Bezogen auf allgemeine Langzeitarbeitslosigkeit ähnelt dieses Konzept sehr den „Perforations-Jobs“ von Büchel (1993): „Der neu eingeführte Begriff „perforierte Langzeitarbeitslosigkeit“ bezeichnet einen quantitativ bedeutsamen Strukturtyp von Arbeitslosigkeit. Dieser Strukturtyp wird von einem erwerbsbiographischen Ereignismuster abgeleitet, bei dem sich über einen längeren Zeitraum hinweg Phasen der Arbeitslosigkeit mit kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen abwechseln; ...“ (a.a.O.: 336). Auch in Westdeutschland ist diese Form der Erwerbsbiographie zu finden.

gilt jedoch hauptsächlich für Ostdeutschland. Insgesamt lässt sich ein direkter Zusammenhang zwischen den hier ermittelten Werten und der allgemeinen Arbeitslosenquote nur sehr schwer interpretieren.

Im Analysezeitraum erfährt die Gesamtwirtschaft gemessen am Bruttoinlandsprodukt einen zwar geringen, doch stetigen Aufschwung. Insbesondere von 1996 zu 1998 und von 1999 zu 2000 kommt es zu einem (prozentualen) Anstieg des Bruttoinlandsprodukts. Dessen Entwicklung stagniert zwischen 1998 und 1999 (vgl. Statistisches Bundesamt 2005a). Dieser moderate Aufschwung sollte sich in den vorliegenden Daten in einer steigenden Eintrittsrate und einer möglichst sinkenden Austrittsrate widerspiegeln. Jedoch ist keines von beiden der Fall. Der Grund könnte sein, dass der Aufschwung hauptsächlich von neu gegründeten Betrieben, insbesondere im Bereich der „New Economy“ getragen wurde. Hier wäre demnach ein Punkt erreicht, an dem die hier zugrunde liegende Auswahl von Betrieben für eine Abweichung des tatsächlichen Arbeitsmarktgeschehens verantwortlich zu sein scheint.

Insgesamt sind die Ein- und Austrittsraten und die sich daraus ergebende Labour-Turn-Over-Rate¹⁰² im vorliegenden Sample jeweils kleiner als in vergleichbaren Studien (vgl. z.B. Erlinghagen 2006a). Im Speziellen rührt dies aus der Einschränkung, dass hier lediglich jene Beschäftigungsverhältnisse zur Debatte stehen, von denen Herkunft bzw. Verbleib bekannt sind. Würde man alle begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigen, könnte man in Westdeutschland Eintrittsraten von durchschnittlich 19 % und Austrittsraten von gut 17 % beobachten. Der Anteil der Austritte steigt im Analysezeitraum stetig an und erreicht 2000 sein Maximum bei 25 %, während der Anteil der Eintritte eine durchwachsene Entwicklung erfährt, d.h., sich nach einem anfänglichen Rückgang erholt, um danach wieder auf gut 17 % abzusinken.

In Ostdeutschland zeigt sich für die Eintrittsrate ein ähnliches Bild auf einem höheren Niveau von durchschnittlich 24 %. Der Anteil der Austritte ist im Schnitt mit gut 23 % mit diesem vergleichbar.

Dennoch befinden sich auch diese Werte noch um einige Prozentpunkte unterhalb der bekannten Mobilitätsraten aus der Studie von Erlinghagen (2006a: 18). So finden sich dort auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe¹⁰³ für Westdeutschland Eintrittsraten von gut 29 % (1996) bis ca. 36 % (2000). Ihre Entwicklung ist bis 1998 nahezu stetig, um danach zu stagnieren. Zudem wird ungefähr im Jahr 1997 das Niveau der Austrittsrate erreicht. Letztere bewegt sich dementsprechend zwischen ca. 31 % (1996) bis knapp 35 % (2000). Sie verhält sich ebenso stetig wie die Eintrittsrate, zeigt aber nicht den gleichen Anstieg. Dagegen liegt die von uns auf der Basis aller Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen ermittelte Austrittsrate anfänglich unterhalb der Eintrittsrate und schneidet diese zwischen 1999 und 2000 in Westdeutschland und in Ostdeutschland bereits früher, zwischen 1998 und 1999. Im Vergleich zu

102. Vgl. grundlegend zu „Gross-Job-Creation-Rate“, „Gross-Job-Destruction-Rate“, „Job-Reallocation-Rate“, „Job-Turn-Over-Rate“ und „Labour-Turn-Over-Rate“ sowie zur Churning-Rate und zu „Flow-Raten“ im Allgemeinen: Akerlof/ Rose/ Yellen (1988), Cramer/ Koller (1988), Davis/ Haltiwanger (1992), Brand/ Carstensen (1997), Beckmann (2004a), Alda/ Allaart/ Bellmann (2005).

103. Für genauere Informationen zur IAB-Beschäftigtenstichprobe vgl. Bender et al. (1996).

den Ergebnissen von Erlinghagen (a.a.O.), handelt es sich demnach beinahe um ein spiegelverkehrtes Bild.

Die Abweichungen summieren sich für westdeutsche Werte auf beinahe bis zu 20 %-Punkte. Ist dies ein Beleg dafür, dass das im Vorliegenden verwendete Datensample allein aufgrund seiner Stichprobenanlage zu einer systematischen Unterschätzung der Arbeitsmarktmobilität führt, die in vergleichsweise geringeren Ein- und Austrittsraten zum Ausdruck kommt? Ist zu erwarten, dass dann auch die Beschäftigungsstabilität überschätzt wird?

Die Schlussfolgerung, die sich aus einer Zustimmung zu diesen beiden Problemen ergibt, würde konsequenterweise zu einem Abbruch der weiteren Untersuchung führen. Tatsächlich ist eine Zustimmung jedoch nicht zwingend notwendig, denn andere Studien führen zu Raten, die ein anderes Bild zeichnen. So kommen Alda/Bellmann/ Gartner (2005: 50) auf der Basis eines LIAB-Datensatzes aus dem FDZ, der als Querschnittmodell erstellt wurde, für 1995 auf eine Austrittsrate von 12 %. Bis zum Jahr 2000 erhöht sich dieser Anteil auf gut 16 %. Die Eintrittsrate liegt 1995 bei etwas über 7 % und im Jahr 2000 bei ungefähr 9 %. Diese Mobilitätsmaße wurden für Betriebe des westdeutschen privaten Sektors ermittelt, die mindestens 25 Arbeitnehmer beschäftigt hatten. Außerdem wurden von dieser Analyse bestimmte Personengruppen wie Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende ausgeschlossen. Es ist zu vermuten, dass die Berücksichtigung kleinerer Betriebe und weiterer Beschäftigten- gruppen zu höheren Mobilitätsraten führen würde, wodurch diese wiederum näher an die hier vorgestellten Werte heranreichen dürften.

Weiterhin ist eine Arbeit von Wolff (2004: 5 ff.) zu nennen, die auf Informationen aus dem Sozio-ökonomischen Panel beruht. Für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse von westdeutschen Männern, bei denen die Herkunft bekannt ist, findet Wolff einen Anteil an allen bestehenden Beschäftigungsverhältnissen von ca. 4 % (1996) bis ca. 6 % (2000). Unter ostdeutschen Männern beträgt diese Eintrittsrate ca. 10 % (1996) bis ungefähr 8 % (2000). Die jeweiligen Raten der Frauen sind sich in West und Ost ähnlicher. Zudem bewegen sie sich auf einem Niveau von ebenfalls gut 6 % bis 8 %. Die in der Studie von Wolff vorgestellten Austrittsraten beziehen sich als Basis nicht auf alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse, sondern sind als Anteil der beendeten Beschäftigungsverhältnisse an allen neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen operationalisiert. Sie beschreiben also den Teil der im dort zugrunde liegenden Beobachtungszeitraum (1991 - 2001) neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse, die während dieser Zeit auch wieder aufgelöst wurden und sind mit den ansonsten betrachteten Austrittsraten nicht vergleichbar. Insgesamt ergibt sich in Westdeutschland ein Anteil der beendeten Arbeitsbeziehungen von knapp 35 % und in Ostdeutschland von gut 43 %. Diese Werte scheinen sehr hoch und liegen im Bereich jener, die Erlinghagen (2006a) vorstellt. Bedenkt man, dass die Hälfte der westdeutschen Beschäftigungsverhältnisse nach einer Dauer von gut 3 Jahren und der ostdeutschen Beschäftigungsverhältnisse nach ca. 2,6 Jahren beendet war (vgl. Wolff 2004: 10), könnte man annehmen, dass diese Austrittsanteile für ein erweitertes Personensample niedriger ausfallen würden. Das allerdings nur, wenn man davon ausgeht, dass in diesem erweiterten Sample aufgrund der Berücksichtigung bereits

länger bestehender Beschäftigungsverhältnisse dann konsequentermaßen eine höhere Beschäftigungsstabilität mit niedrigeren Fluktuationsraten einhergeht.¹⁰⁴

Im Allgemeinen gibt es daher keine eindeutigen Anzeichen, die nahelegen, dass der hier verwendete Datensatz aufgrund stark abweichender Fluktuationsmaße ungeeignet für die Verfolgung des formulierten Untersuchungsziels sei. Vielmehr scheinen sich die auf ihm beruhenden Ergebnisse „zwischen“ diejenigen anderer Arbeiten einordnen zu lassen. Grundlegende Unterschiede beruhen natürlich auf den jeweils zugrunde liegenden Ausgangsinformationen. Doch es lässt sich nicht pauschal entscheiden, ob nun z.B. das Sozio-ökonomische Panel oder die IAB-Beschäftigtenstichprobe oder eine LIAB-Variante die bessere Ausgangsbasis darstellt. Die vorgestellten Überlegungen weisen darauf hin, dass die hier ermittelten Ergebnisse nicht in irgendeiner starken Weise systematisch verzerrt oder verfälscht sind.

6 In den multivariaten Analysen verwendete Variablensets

Im Folgenden werden die verwendeten Variablen im Einzelnen vorgestellt.¹⁰⁵ Es wird darauf eingegangen, welche Messniveaus ihnen zugrunde liegen und welche hypothetischen Einflüsse anhand der theoretischen Überlegungen grundlegend angenommen werden.

Da das eigentliche Untersuchungsziel die Abschätzung der Wirkung von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsstabilität darstellt, können die zusätzlich berücksichtigten Variablen als Flankierung und Kontrolle verstanden werden.

Beispielsweise wurde bereits darauf hingewiesen, dass es eher unwahrscheinlich ist, neben Arbeitszeitsystemen insbesondere in größeren Betrieben nicht auch andere Strategien z.B. zur Personalanpassung unter Diskontinuität vorzufinden. Besonders für weniger flexible Arbeitszeitsysteme wurden Strategien angenommen, die auf einen relativ stärkeren Austausch von Personal hindeuten. Außerdem spielen Transaktionskosten, humankapital- und versicherungstheoretische Überlegungen nicht nur in Bezug auf Arbeitszeiten, sondern ebenso hinsichtlich von Entlohnungsaspekten oder Formen industrieller Beziehungen eine wesentliche Rolle. Ähnliches gilt für die institutionellen Rahmenbedingungen und auch die Betriebsgröße sowie die Wirtschaftszweigzugehörigkeit. Würde man einfache Modelle berechnen, in denen lediglich die Arbeitszeitaspekte berücksichtigt werden, käme es höchstwahrscheinlich zu Verzerrungen, weil wiederum die Arbeitszeiten selbst endogen mit den genannten Merkmalen wie insbesondere den institutionellen Rahmenbedingungen verbunden sein können. Es wird daher versucht, die einzelnen Querverbindungen und Beziehungen zwischen verschiedenen Strategien und betrieblichen Merkmalen zu berücksichtigen und bezüglich des Einflusses auf die Beschäftigungsdauer zu

104. Der Zusammenhang von Beschäftigungsdauer und Austrittswahrscheinlichkeit wurde bereits weiter oben theoretisch diskutiert. In Verbindung mit Überlegungen zu ihrer (empirischen) Beziehung zur Arbeitszeit wird die Beschäftigungsdauer weiter unten wieder in den Fokus genommen.

105. Eine Überblick über alle Variablen nebst ausgewählter deskriptiver Statistiken bietet *Anhang 3: Variablensets und deskriptive Statistiken*.

isolieren. Daher kommt stets ein recht umfangreiches Variablenset zur Anwendung, das hauptsächlich dazu dient, alle indirekt oder direkt mit den Arbeitszeitsystemen (oder der Wochenarbeitszeit) zusammenhängenden Wirkungen weitestgehend zu trennen und auf einzelne Komponenten zurückzuführen.¹⁰⁶

6.1 Persönliche Merkmale

6.1.1 Beschäftigungsdauer und Erwerbsbiographie

In erster Linie ist hier die *Beschäftigungsdauer* zu nennen, die auf Tagesbasis für Beschäftigungsverhältnisse im Haupterwerb einmal als *completed tenure* und darüber hinaus als *actual tenure* gemessen wurde (vgl. Erlinghagen/ Mühge 2002). Je nach dem Analysezeitpunkt (nicht: Zeitraum) ist damit erfasst, wie lange ein Beschäftigungsverhältnis in einem betrachteten Betrieb bereits Bestand hat. Hierbei ist es zunächst gleichgültig, ob zum Analysezeitpunkt ein interessierendes Ereignis in Form eines Betriebsaustritts stattfindet. Tritt ein solches Ereignis ein, handelt es sich bei der beobachteten Beschäftigungsdauer zugleich um eine abgeschlossene Dauer. Beschäftigungsverhältnisse, die eine Dauer im vorliegenden Sinne aufweisen, bestehen mindestens 32 Tage lang. Das heißt, die Messung der Beschäftigungsstabilität beginnt immer erst, wenn ein Beschäftigungsverhältnis bereits 31 Tage bei ein und demselben Betrieb andauert.

Wie bereits erwähnt, besteht ein wesentlicher Vorteil des verwendeten LIAB-Datensatzes darin, dass für jedes Beschäftigungsverhältnis zunächst bekannt ist, wann es begonnen hat. In diesem Sinne gibt es (nahezu) keine links zensierten Beschäftigungsepisoden. Eine Zensierung tritt nur dann auf, wenn ein Beschäftigungsverhältnis bereits vor 1975 bestanden hat.¹⁰⁷

In Bezug auf den rechten Rand der Untersuchung gibt es ebenfalls keine bzw. nur marginale Zensierungen. Der Beobachtungszeitraum reicht bis zum Ende des Jahres 2001. Alle in 2000 beendeten Beschäftigungsverhältnisse, deren Verbleib bis zum Rand der Beobachtung nicht eindeutig und nachvollziehbar ermittelt werden konnte, gelten als rechts zensiert. Dies Personengruppe bzw. derartige Beschäftigungsverhältnisse kommen jedoch (so gut wie) nicht vor, denn für alle Abmeldungen im Jahr 2000 konnte im weiteren Verlauf klar gestellt werden, ob es sich um Betriebswechsel, Wechsel in Arbeitslosigkeit oder Wechsel in eine Meldelücke handelt. So finden sich im Jahr 2000 Beschäftigungsverhältnisse, die weiterhin andauern und solche, die beendet sind und über deren Verbleib im Rahmen der Datensatzinformationen „Gewissheit“ besteht.

106. Grundlage für die Aufnahme oder Ablehnung eines betrieblichen und später dann eines persönlichen Merkmals waren neben den inhaltlichen Überlegungen auch Testverfahren (Likelihood-Ratio-Tests), die das Variablenset jeder einzelnen Schätzung als „beste“ Alternative unter den zur Verfügung stehenden Variablen herausstellten.

107. Es stellte sich heraus, dass auch einige wenige, 1975 begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Datensatz enthalten sind, für die keine Erwerbshistorie ermittelt werden konnte. Diese mögliche Einschränkung wurde in den multivariaten Analysen berücksichtigt.

Die maximale Beschäftigungsdauer reicht daher von 1976 bis 2000, dennoch kann es theoretisch möglich sein, eine Dauer von 25 Jahren zu beobachten. Begründet liegt dies im Auswertungsinteresse, das den Fokus auf Arbeitszeit und allgemein auf Zeit richtet. In einem günstigen Fall stünde Datenmaterial zur Verfügung, mit dessen Hilfe sich ebenfalls Familienzeit, Hausarbeitszeit sowie Freizeit operationalisieren lassen. Derlei Informationen sind zwar nicht vorhanden, doch wurde mit Hilfe der Beschäftigungsmeldungen eine Variable entwickelt, die Nebenerwerbszeiten bzw. -phasen widerspiegelt. Mit ihr geht die Annahme einher, „Konkurrenzzeiten“ zu jenen im Haupterwerb in einem betrachteten Betrieb entwickelt zu haben, die wiederum dafür sorgen sollten, dass in der Hauptbeschäftigung eine Flexibilisierung der Arbeitszeit aus Sicht von Arbeitnehmern zu begrüßen ist.

Die Idee ist folgende: Wenn auch für das Arbeitsangebotsverhalten in erster Linie Einkommensfragen und erst in zweiter Linie Zeitfragen von Bedeutung sein sollten, so ist damit noch lange nicht gesagt, dass mit dem Einkommen stets ein solches aus einer Haupterwerbsbeschäftigung gemeint ist. Vielmehr könnte es auch sein, dass allgemeine Beschleunigungs-, Flexibilisierungs- und womöglich Prekarisierungstendenzen zu Erwerbsverläufen führen, die durch eine Aneinanderreihung von parallelen Beschäftigungsverhältnissen mit jeweils vergleichsweise niedrigem Einkommen gekennzeichnet sind. Solcherlei „Patchwork-Einkommen“ könnten für bestimmte Personengruppen mit allgemein niedrigen Chancen auf dauerhaft stabile Beschäftigung und höheres Einkommen von besonderer Bedeutung sein. Sie bieten zudem einige, aus einer Stabilitätssicht wohl eher fragwürdige Freiheiten, da meist keine langfristigen Bindungen mit Arbeitgebern eingegangen werden.¹⁰⁸ Vielleicht handelt es sich bei den entsprechenden Personen um Formen des Arbeitskraftunternehmers? Die Frage bleibt zwar unbeantwortet, doch wird in der Analyse dafür kontrolliert, dass die Parallelisierung oder Aneinanderreihung verschiedener Neben- und Haupterwerbstätigkeiten besondere Anforderungen an ein individuelles Zeitmanagement stellt, das nicht immer auf der Basis eines einzigen, womöglich längerfristig andauernden Beschäftigungsverhältnisses aufbauen kann. Die Restriktionen, mit denen sich eine solche Zeitorganisation auseinandersetzen muss, werden zudem noch dadurch verstärkt, dass es sich bei den im Vorliegenden betrachteten Haupterwerbsverhältnissen um solche in Vollzeit handelt. Diese können dann freilich nicht sehr lange Wochenarbeitszeiten umfassen. Daraus folgt letztlich auch, dass selbst ein Einkommen aus einer Vollzeittätigkeit in einigen Fällen wohl als nicht ausreichend erscheint. Die sich anschließende Frage wäre nun, ob ein einzelnes Einkommen oder kumulierte Einkommen es sind, die das Arbeitsangebotsverhalten bestimmen. Sollten Letztere maßgeblich sein, dürfte die Höhe des spezifischen Einkommens aus der Hauptbeschäftigung relativ gesehen weniger bedeutsam sein und der Bedarf an flexibler Arbeitszeit sollte dementsprechend größer sein: Wesentlich dürfte sein, dass die vergleichsweise komplexe Struktur für die Organisation verschiedener Zeiten nicht gefährdet wird.

108. Im Datensatz finden sich jedoch Nebenerwerbsverhältnisse die vergleichsweise deutlich stabiler als andere sind. Die Instabilität betrifft zum Teil sogar von den gleichen Personen ebenfalls ausgeführte Haupterwerbszeiten.

Um entsprechende Informationen berücksichtigen zu können, wurden sowohl die *Anzahlen von Nebenerwerbszeiten* ermittelt, als auch deren gesamte Dauer bis zu einem Beobachtungszeitpunkt gemessen. Anders als bei Haupterwerbsverhältnissen, wurden Nebenerwerbszeiten mit einer Dauer von weniger als 32 Tagen zugelassen. Auch Eintagesbeschäftigungen sollten wenn möglich und vorhanden berücksichtigt werden können. Daher wurden die Dauern um einen Tag erhöht, weil während der Operationalisierung ansonsten die interessierenden Dauern aus dem Datensatz gelöscht worden wären. Im Gegenzug wurden die Dauern von Beschäftigungsverhältnissen im Haupterwerb angepasst und ebenfalls um einen Tag erhöht. Diese Vorgehensweise ist weder problematisch, noch beeinflusst sie in irgendeiner Weise die zu erwartenden Ergebnisse. Eine Folge ist allerdings, dass es theoretisch Beschäftigungsverhältnisse gibt, die bis in das 26. Beschäftigungsjahr andauern.

Daneben wurden *vorgängige Arbeitslosigkeitszeiten* ebenfalls berücksichtigt. Auch bei diesen wurde einmal die Häufigkeit von Episoden erfasst, in denen Leistung bezogen wurde. Zum anderen wurden die insgesamt in Arbeitslosigkeit verbrachten Zeiten gemessen und als Dauer operationalisiert. Dabei galt es insbesondere darauf zu achten, dass zu einem Beschäftigungsverhältnis im Haupterwerb nicht parallel ein Leistungsbezug gemeldet wurde.

In diese Reihe gehört schließlich die Zählung der *vorgängigen Haupterwerbsepisoden* sowie die Messung deren Dauer. Auf der Basis der kompletten „Meldegeschichte“ seit Bestehen der amtlichen Statistik sind wir so in der Lage, für jede Person nachzuvollziehen, wie viele Beschäftigungsverhältnisse im Haupterwerb bis zum Analysezeitraum bzw. bis zum beobachteten Ausscheiden aus einem IAB-Betriebspanelbetrieb absolviert wurden.

Mit diesem Variablenblock sind insbesondere drei Hypothesen verbunden, wie die Beschäftigungsstabilität von der Erwerbsbiographie beeinflusst wird. Einmal sollten viele Haupterwerbsepisoden auf eine allgemein hohe individuelle Betriebswechsellage schließen lassen. Da betroffene Personen bereits in der Vergangenheit keine vergleichsweise stabilen Beschäftigungsverhältnisse eingenommen haben, dürfte sich daran auch im weiteren Verlauf nicht viel ändern. Ähnlich verhält es sich wahrscheinlich bei Personen, die relativ häufig von Arbeitslosigkeit betroffen waren, allerdings mit dem Unterschied, dass diese vergleichsweise häufiger wieder in Leistungsbezug wechseln dürften. Einzig in Bezug auf Nebenerwerbstätigkeiten lässt sich aufgrund der vorgetragenen Überlegungen womöglich annehmen, dass ihre Existenz eine stabilisierende Wirkung hat; zumindest, wenn man die Arbeitnehmersicht einnimmt. Das heißt, bezüglich des Arbeitsangebotsverhalten scheinen insbesondere die vorgängigen Haupterwerbszeiten und die Nebenerwerbszeiten direkt das Verhalten in den interessierenden Beschäftigungsverhältnissen mit zu beeinflussen. Von betrieblicher Seite aus betrachtet, dürften insbesondere Arbeitslosigkeitserfahrungen der Arbeitnehmer als ein negatives Signal¹⁰⁹ aufgefasst werden (vgl. z.B. Spence 1973: 357; Bender/Konietzka/ Sopp 2000: 477). Ähnliches ließe sich von dieser Warte aus auch von vorgängigen Haupterwerbszeiten sagen, denn ein Betrieb

109. „Signals are things one does that are visible and that are in part designed to communicate. In a sense these are alternable attributes“ (Spence 2002: 434, Fn 1).

könnte einen aus vielen Betriebswechseln bestehenden Lebenslauf als negativ in dem Sinne auffassen, dass zum Beispiel mit einer unsteten Leistungsbereitschaft oder hohen Überwachungskosten gerechnet werden könnte.

Die in der Erwerbsbiographie aufgelaufenen *Dauern* in anderen Betrieben oder in Leistungsbezug stehen in Zusammenhang mit dem Alter einer Person. Je älter jemand ist, desto größer ist die allgemeine Chance, in irgendeiner Weise und Form hohe Dauern zu erreichen. Aber je länger eine Person bereits in anderen Haupterwerbsverhältnissen tätig war, desto größer sollte die Möglichkeit sein, dass sie oder er sich zumindest annähernd „Markterfahrung“ angeeignet hat. Allerdings ist es schwierig, eine solche Dauer ohne die Berücksichtigung der Häufigkeit zugehöriger Episoden vorherzusagen. Hat eine Person, bevor sie in einem Beschäftigungsverhältnis beobachtet wird, lange Zeit in ein und demselben anderen Betrieb verbracht, könnte es sich um eine Spezialistin handeln, die vom beobachteten Arbeitgeber abgeworben wurde und wiederum eine eher stabile Beschäftigung vor Augen hat. War sie dagegen vorher lange Zeit arbeitslos, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sie nur mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wieder Beschäftigung fand. Da die entsprechenden Programme meist kurzfristiger Natur sind, kann davon ausgegangen werden, dass die beobachtete Beschäftigung wahrscheinlich ebenfalls nicht von langer Dauer ist.

In Bezug zu Arbeitszeiten wurde die Problematik anhand der Nebenerwerbstätigkeit bereits verdeutlicht. Für vorgängigen Haupterwerb und frühere Arbeitslosigkeit ließe sich vorstellen, dass z.B. fehlende flexible Arbeitszeitmuster insbesondere das Arbeitsangebots- und das damit verbundene Wechselverhalten beeinflussen.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass Angaben zum *destination*, also zum Zielzustand und zum *origin*, zur Herkunft einer Person zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zur Verfügung stehen. Hier werden unterscheiden jeweils drei Arten unterschieden: Direkter Betriebswechsel, Wechsel in Leistungsbezug und Wechsel in eine unkommentierte Meldelücke, wobei für die Herkunft natürlich diese Zustände als Ursprung dienen.

Die Herkunft ist hierbei von besonderem Interesse, denn sie soll erklären helfen, ob es so etwas wie einen „Memory-Effekt“ seitens der betrieblichen Personalverantwortlichen gibt. Das bedeutet, die weiter oben erwähnten Signale, die von vorgängigen Haupterwerbs- oder Arbeitslosigkeitsphasen ausgehen, könnten beim Einstellungsprozess in „Konkurrenz“ zur direkten Herkunft stehen. Während alle Merkmale mit Bezug zur vorgängigen Erwerbsbiographie einen wie auch immer gestalteten Beitrag zur „Markterfahrung“ liefern und laut dem Matthäus-Prinzip die Position im Betrieb bestimmen (vgl. Bender/ Konietzka/ Sopp 2000: 480), sollte die unmittelbare Herkunft als Zeitpunktinformation zu einem Signal führen, von dem angenommen werden kann, dass es sich mit zunehmender Beschäftigungsdauer verflüchtigt bzw. hinter das Matthäus-Prinzip zurücktritt. Der „Memory-Effekt“ würde dagegen behaupten, das zu diesem Zeitpunkt von der Bewerberin ausgehende Signal ist so stark, dass es nicht durch die Beschäftigungsdauer beeinflusst wird und im Falle der Herkunft aus Arbeitslosigkeit wie ein Stigma wirkt, das zu einer höheren Austrittswahrscheinlichkeit führt. Eine Frage ist also: Ist die gesamte

Erwerbsbiographie von Bedeutung für die Beschäftigungsstabilität oder ist es lediglich die direkte Herkunft vor dem Betriebseintritt. Zu erwarten wäre diesbezüglich zweierlei: Einmal sollte die gesamte Erwerbsbiographie bedeutender als die Zeitpunktinformation sein, und zum zweiten sollte sich der Einfluss der Herkunft im Verlauf der Beschäftigungszeit nivellieren.

Mithin wird versucht, das Matthäus-Prinzip, das sich auf die (Dis-)Kontinuität der Erwerbsbiographie bezieht, mit der Zeitpunktinformation über die unmittelbare Herkunft zu flankieren. Man könnte die als Matthäus-Prinzip beschriebene Kette an immer wieder den Erwerbsverläufen entsprechenden Fortsetzungen genau dieser Verläufe als strukturellen Faktor begreifen. Die Zeitpunktinformation würde im Gegensatz dazu als individueller Faktor gelten, weil sie zu anderen Vorhersagen über die potenzielle Arbeitsleistung führen könnte, wenn man annimmt, dass entsprechende Informationen aus der kompletten Erwerbsbiographie schon länger zurück liegen und z.B. unter unbekanntem Rahmenbedingungen stattfanden.

Andere Varianten von Erklärungen für die Wirkung der Herkunft sind ebenso vorstellbar. Angenommen, eine Person musste bereits öfter Erfahrung mit Arbeitslosigkeit machen und ist bemüht, dauerhafte Beschäftigung zu erhalten. Diese würde direkt aus der Arbeitslosigkeit kommen und womöglich einen Motivationsschub mitbringen, der zum Beispiel dafür sorgt, dass stetig steigende Arbeitszeiten akzeptiert werden, wenn mit ihnen die Beschäftigung ebenfalls erhalten bleibt. Für jemanden, der aus einem anderen Betrieb kam und womöglich für sich erfahren hat, dass es vergleichsweise weniger schwierig ist, stets neue Beschäftigungsverhältnisse eingehen zu können, wäre womöglich von einer geringeren Arbeitsmotivation und bei Arbeitszeitverlängerung von einem Betriebsausstieg auszugehen. Weiterhin könnte letztere Person auch abgeworben worden sein und für den Betrieb eine wichtige Investition darstellen, deren Erhalt durch eine Arbeitszeitverlängerung nicht gefährdet werden würde. Der wesentliche Unterschied ist, dass davon ausgegangen werden könnte, im Fall der direkten Herkunft aus Arbeitslosigkeit dient genau diese als Antrieb und Druckmittel, als „incentive device“.

6.1.2 Zur individuellen Konstitution

Unter „individueller Konstitution“ werden jene individuellen Eigenschaften zusammengefasst, die zwar nicht per se zeitinvariant sind, dennoch als eine Art Rahmung Ideen über das arbeitsmarktliche Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die Hand geben.

Zu nennen ist hier in erster Linie das *Geschlecht*, das als binäre Variable gemessen wird. Frauen sind diesbezüglich mit einer Eins codiert und Männer mit einer Null. Wie in den vorherigen allgemeinen Auszählungen der Personendaten ersichtlich wurde, befinden sich im Sample etwas mehr als 457 Tsd. Beschäftigungsverhältnisse von Frauen, was einem Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen von gut 35 % entspricht. Betrachtet man ausschließlich beendete Beschäftigungsverhältnisse, so beträgt der Anteil der Frauen gut 38 %. Im Vergleich zur Gesamtpopulation befinden sich unter dieser Ausstiegspopulation somit anteilig mehr Frauen.

Aufgrund einer meist vorhandenen Eingebundenheit in familiäre Zusammenhänge sollten Frauen in aller Regel auch mit mehr Verantwortung z.B. über die Haushaltsorganisation betraut sein. Sind im Haushalt Kinder¹¹⁰ zu versorgen, steigt diese c.p. zusätzlich.¹¹¹ Daher wäre davon auszugehen, dass Frauen lange Betriebszugehörigkeitsdauern präferieren, die ihnen als Planungsgrundlage für Arbeiten und Aufgaben außerhalb des Arbeitsmarkts dienen (vgl. z.B. Bryan 2006: 123). Andererseits stellt gerade die Eingebundenheit in lebensweltliche Zusammenhänge höhere Ansprüche an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die wiederum nicht in jedem Betrieb bzw. Beschäftigungsverhältnis gleichermaßen umgesetzt werden können. Flankierend könnten hier flexible Arbeitszeitregelungen helfen, das individuelle Arbeitsvolumen den jeweiligen Verantwortlichkeiten entsprechend zu organisieren. Frühere Untersuchungen haben allerdings gezeigt, dass Frauen vorwiegend in Betrieben tätig sind, in denen flexible Arbeitszeiten eher die Ausnahme sind (vgl. z.B. Bellmann/ Gewiese 2003: 104)¹¹². Das lässt sich womöglich darauf zurückführen, dass mit Hilfe von Teilzeitarbeit eine Anpassung von Arbeits- und Familienzeiten erreicht wird. Beschäftigung in Teilzeit wird allerdings im hier zugrunde liegenden Sinn von flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht als flexibel aufgefasst. Wenn mittels Teilzeit eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gelingen kann, sollte nichts gegen eine stabilere Beschäftigung von Frauen sprechen. Auf der anderen Seite wäre dann davon auszugehen, dass Frauen anteilig weniger die Betriebe verlassen. Das steht wiederum in Gegensatz zum bereits angesprochenen deskriptiven Befund, der nahelegt, dass Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Bestand häufiger von Betriebsaustritten betroffen sind.

Hinzu kommt für Frauen eine höhere Wahrscheinlichkeit, Beschäftigungsphasen z.B. für eine Kinderbetreuungszeit zu unterbrechen. Aus letztgenannten Punkten sollte sich dann eine geringere Verweildauer in einem Betrieb ergeben. Insgesamt kann ein direkter Einfluss der Variablen für das Geschlecht daher nicht eindeutig vorhergesagt werden, auch weil die mit Arbeitsplatzbesetzungen einhergehenden Sortierprozesse komplexer sind, als es hier nachverfolgt werden kann.

Damit einher sollte der Einfluss des *Familienstands*¹¹³ gehen. Die Berücksichtigung dieser Variable dient insbesondere dazu, den erwarteten Effekt des Merkmals „Frau“ in der Weise zu zerlegen, dass das auf Familienverantwortungen zurückgehende Angebotsverhalten von jenem getrennt werden kann, das der in der

110. Neben Kindern sollte auch die Pflege von Angehörigen oder Anvertrauten eine wesentliche Rolle für die Arbeitsangebotsentscheidung von Frauen spielen, die auch in letzteren Fällen die hauptsächlichliche Versorgungslast tragen. Weder für Kinder noch für sonstige Aufgaben im Bereich des familialen Umfelds kann kontrolliert werden, weil z.B. das Merkmal „Kind“ nur in einer binären Variable erfasst ist, die anzeigt, ob mindestens 1 Kind betreut wird. Desweiteren gibt es keinerlei Informationen über das Kindesalter, demnach auch keine über den Betreuungsaufwand. Über andere Pflegeleistungen liegen überhaupt keine Informationen vor.

111. Die erstmalige Umsetzung eines Kinderwunsches wird maßgeblich negativ davon beeinflusst, ob eine Frau in Voll- oder Teilzeit erwerbstätig ist. Das heißt, arbeitslose Frauen setzen diesen Wunsch signifikant häufiger um (vgl. Schröder 2006: 24). Man könnte daher annehmen, für arbeitende Frauen, bestehe kein Einfluss eines Kinderwunsches, weil dieser bereits zum Entscheidungszeitpunkt für oder wider die Aufnahme einer Beschäftigung entschieden und auf eine unbestimmte Zeit in der Zukunft verschoben wurde (In der Hoffnung, er ist nicht vollends fallen gelassen worden).

112. Hierbei kann es sich um ein Ergebnis von Sortierprozessen handeln, nach dem Frauen scheinbar meist auf Arbeitsplätzen tätig sind, bei denen die Verrichtung der Tätigkeiten weniger gut über Arbeitszeitmuster flexibilisiert werden kann.

Vergangenheit gestiegenen Erwerbsneigung von Frauen zugrunde liegt. Allerdings wird das Merkmal „Familie“ auch für Männer gemessen. Das heißt, auf diese Weise ließe sich an dessen Einfluss womöglich ebenfalls erkennen, ob das „Alleinverdienermodell“ in der Weise wirkt, dass Männer mehr oder minder darauf angewiesen sind, höhere Beschäftigungsdauern zu erzielen, um die haushaltsfinanzielle Situation nicht zu gefährden. Allein aus Sicht des Arbeitsangebotsverhaltens sollte das Vorhandensein familialer Bindungen unabhängig vom Geschlecht für eine stärkere Bereitschaft stehen, Beschäftigung möglichst aufrechtzuerhalten.

Aber gerade die Bindung von Verantwortung in der Familie könnte u.U. einen Bruch in der Stabilität herbeiführen, weil möglichen Flexibilitätsanforderungen, die aus den Beschäftigungsverhältnissen und dem sich allgemein wandelnden Arbeitsmarkt erwachsen, nicht adäquat nachgekommen werden kann. So sollte es beispielsweise einer alleinstehenden Person ohne jegliche Familienpflichten (oder solche der Erziehung und Pflege) leichter fallen, Mobilitätsansprüche zu erfüllen, die gegebenenfalls in Wohnortwechseln zum Ausdruck kommen. Hier würde es nicht nur darauf ankommen, ob eine Person verheiratet ist, sondern auch, ob im Haushalt Kinder zu betreuen sind oder ob beide Partner erwerbstätig sind. Dies alles lässt sich mit dem Merkmal „Familie“ allein nicht messen, weshalb von einem eher technischen Standpunkt aus gesehen, der direkte Einfluss dieser Variable nicht vorhergesagt werden kann. Dennoch bleibt aus inhaltlicher Sicht eine positive Wirkung auf die Stabilität zu vermuten.

Als weiteres Merkmal wird das *Alter* einer Person berücksichtigt. Seine Messung erfolgt nicht metrisch, sondern kategorial in Form von Geburtskohorten. Die Spannweite reicht von 16 bis unter 65 Jahren. Aus früheren Studien (vgl. z.B. Grotheer et al. 2004: 139) ist bereits bekannt, dass ältere Arbeitnehmer weniger häufig von Betriebsaustritten und damit von einer instabilen Beschäftigung betroffen sind als jüngere. Es wurde gezeigt, dass hierfür aus theoretischer Sicht beispielsweise Strategien der Senioritätsentlohnung und humankapitaltheoretische sowie organisationsdemografische Überlegungen verantwortlich sein können.

Im Zuge des allgemeinen technischen und technologischen Fortschritts ist nicht nur mit einem „skill biased technological change“ zu rechnen, sondern ebenso mit einem „altersverzerrten“. Neuere Studien weisen für die Zeit von 1993 bis 1995 in Westdeutschland darauf hin, dass insbesondere ältere Arbeitnehmer ab 50 Jahre als Verlierer des technologischen und organisatorischen Wandels angesehen werden können (vgl. Beckmann 2004b)¹¹⁴. Das könnte sich in einer Zunahme der Erosion von Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse von Älteren widerspiegeln. Allerdings ist deren Zahl insgesamt gesehen relativ zu Beschäftigungsverhältnissen von Jüngeren gering, sodass die möglicherweise auftretenden Destabilisierungsprozesse durch die Entwicklungen auf Seiten der Jüngeren überlagert und verwischt werden.

113. Der Familienstand misst, ob eine Person verheiratet ist oder nicht. Bender et al. (1996: 18) äußern zunächst Zweifel an der Zuverlässigkeit dieses Merkmals, relativieren ihre Einschätzung jedoch an gleicher Stelle und gehen davon aus, dass ab 1981 die Angaben korrekt sind. Andere Untersuchungen auf Basis von LIAB-Daten wie z.B. Grotheer et al. (2004) und Boockmann/ Steffes (2005) verzichten auf die Aufnahme dieser Variable. Da im Vorliegenden aber im Wesentlichen auch die Zeitgebundenheit außerhalb der Arbeitswelt eine Rolle spielt, wird die Familienzugehörigkeit berücksichtigt.

Dafür sprechen einmal die Befunde von Grotheer/ Struck (2003), dass zwar Ältere nach Neueinstellungen die Betriebe schneller wieder verlassen, jedoch Jüngere den Großteil der Neueinstellungen ausmachen. Zum anderen gab und gibt es Anzeichen, dass Kernbelegschaften tendenziell schrumpfen, sich dabei jedoch stärker gegen andere Teilarbeitsmärkte abschotten (vgl. z.B. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004). Der im Vorliegenden betrachtete Zeitraum schließt insbesondere in Ostdeutschland an eine Phase intensiver Nutzung von Vorruhestandsregelungen¹¹⁵ an, sodass zum einen davon ausgegangen werden kann, dass die verbliebenen Älteren relativ stabilere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen. Jedoch kann zum anderen ebenfalls angenommen werden, dass im Umgang mit Vorruhestandsregelungen von den Betrieben gesammelte Erfahrungen dieses Instrument der Personalanpassung auch weiterhin attraktiv erscheinen lassen.

Insgesamt ist somit nicht eindeutig vorhersagbar, ob nun insbesondere jüngere oder ältere Arbeitnehmer mit einer geringeren Beschäftigungsstabilität konfrontiert sind, obzwar die quantitative Bedeutung der Jüngeren darauf hindeutet, dass die für sie zu ermittelnde Mobilität die der Älteren überlagert. Wie auch immer, die Stabilität der mittleren Altersgruppen zwischen 35 bis unter 50 Jahre sollte sowohl gegenüber Jüngeren als auch gegenüber Älteren stärker ausgeprägt sein.

Es werden ebenfalls *Eintrittskohorten* berücksichtigt, das heißt, Informationen darüber, in welchem Jahreszeitraum ein Beschäftigungsverhältnis in einem betrachteten Betrieb begonnen wurde. Es wird zwischen drei Kohorten unterschieden:

- Beschäftigungsbeginn vor 1990;
- Beschäftigungsbeginn von 1990 bis 1994;
- Beschäftigungsbeginn von 1995 bis 2000.

Diese Variable dient analytischen und keinen inhaltlichen Zwecken, da sie besonders für Ostdeutschland nicht korrekt verwendbar ist. Offiziell beginnt hier die Berücksichtigung von Beschäftigungsverhältnissen in der amtlichen Statistik erst im Jahre 1992. Daraus würde folgen, dass die Eintrittskohorte mit einem Beschäftigungsbeginn vor 1990 überhaupt nicht besetzt wäre. Dem ist jedoch nicht so, und es lassen sich keine guten Gründe finden, warum im hier verwendeten Datensatz knapp 4,5 Tsd. Beschäftigungsverhältnisse vor 1990 begonnen worden sind. Hier besteht weiterhin eingehender Klärungsbedarf. Bis ein abschließendes Urteil jedoch gefällt wurde, möchten wir diese Variable zu analytischen Zwecken nutzen, weil sich während der Spezifikation der Modelle ergeben hat, dass sie einen nicht unerheblichen Beitrag leistet. In den multivariaten Analysen stellt eine Berücksichtigung der Eintrittskohorten insofern kein technisches Problem dar, als die vor 1990 begonnenen

114. Was in dieser Studie nicht untersucht werden konnte, ist einmal der Zusammenhang zwischen Qualifikation und Alter. Desweiteren konnte im Querschnitt nicht für unbeobachtete Heterogenität auf der Betriebsebene kontrolliert werden. Es wird erwartet, dass die Verwendung von LIAB-Daten hier eindeutigere Ergebnisse liefert (vgl. Beckmann 2004b: 27). Für Frankreich konnte herausgestellt werden, dass neue Technologien die Wahrscheinlichkeit senken, dass Ältere eingestellt werden, während eine modernisierte Organisation die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Ältere entlassen werden (vgl. Aubert/ Caroli/ Roger 2005).

115. Zwischen 1989 und 1992/ 1993 haben in Ostdeutschland fast eine Million Frauen und Männer über 55 Jahre Vorruhestandsregelungen genutzt bzw. nutzen müssen, so dass quasi eine ganze Generation dem Arbeitsmarkt den Rücken kehrte (vgl. Schenk 1996: 164).

Beschäftigungsverhältnisse stets als Referenz für die anderen beiden Kohorten dient. So könnte auch inhaltlich ermittelt werden, welche der späteren Eintritte im Vergleich zu den ganz frühen Eintritten in die Betriebe z.B. besonders von einem Betriebsausstieg betroffen sind.

Hier tritt nun jedoch die Tatsache in Erscheinung, dass lediglich die Betriebsaustritte zwischen 1996 und 2000 betrachtet werden. Beschäftigungsverhältnisse, die vor diesem Zeitraum begonnen wurden, bestehen mindestens bis 1996. Aus diesem Grund dient die Berücksichtigung der Variable lediglich illustrativen Zwecken, da mit ihr annäherungsweise die Beschäftigungsdauer eingehender beleuchtet werden kann. Die deskriptiven Statistiken zeigen zudem, dass 77 % der betrachteten ostdeutschen und 75 % der westdeutschen Beschäftigungsverhältnisse erst 1995 oder später begonnen wurden. Das heißt auf der anderen Seite, jedes vierte Beschäftigungsverhältnis besteht bereits seit mindestens zwei Jahren.¹¹⁶ Bezogen auf das Anliegen, den Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsstabilität zu erforschen, wären dies die Beschäftigungsverhältnisse, deren Dauerhaftigkeit möglicherweise durch die Beschäftigung in flexiblen Arbeitszeitsystemen gefördert worden ist. Damit steht zudem das betriebliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten in Verbindung, denn es ist nicht gesagt, dass die Verteilung der Eintrittskohorten bis auf die einzelbetriebliche Ebene ohne Veränderung „hinuntergebrochen“ werden kann. Über alle Betriebe hinweg kann diese in Abhängigkeit vom Betriebsalter durchaus verzerrt sein, sodass es Betriebe gibt, in denen nur verschwindend wenige oder überhaupt keine Beschäftigungsverhältnisse gefunden werden, die z.B. irgendwann nach 1990 begonnen wurden. Für eine solche Verzerrung wird mit Hilfe dieser, wie gesagt, illustrativen Variable kontrolliert.

Zuletzt kann das *Qualifikationsniveau* in die Reihe der persönlich-konstitutiven Merkmale gestellt werden. Unterscheiden wird zwischen un- und angelernten Trägern von Beschäftigungsverhältnissen, solchen mit Berufsausbildung, mit Berufsausbildung inklusive Abitur sowie mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Insgesamt finden sich demnach vier Qualifikationsstufen, die inhaltlich nach der Art der beruflichen Bildung getrennt sind. Hierbei wird mit der Kategorie „Berufsausbildung und Abitur“ eine Mischform erfasst, die in den meisten relevanten Arbeiten außen vor bleibt. Als Ausschlusskriterium könnte eine vergleichsweise geringe Besetzung mit Beschäftigungsverhältnissen ausschlaggebend sein. Doch spielt diese Qualifikationsform insbesondere unter westdeutschen Frauen eine nicht zu unterschätzende Rolle, da sogar anteilig mehr Beschäftigungsverhältnisse als in der Gruppe der Fachhochschul- bzw. Universitätsabsolventinnen gefunden werden.

Insbesondere die Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich und hier hauptsächlich im Banken-, Finanz- und Versicherungswesen dürfte wesentlich für die deskriptiv ermittelten Befunde verantwortlich sein. Das spricht allerdings und auf dieser einfachen Ebene dafür, dass Frauen das Abitur weniger nutzen bzw. genutzt haben, um einen Hochschulabschluss zu erreichen. Es ist jedoch unbekannt,

116. Nach Grotheer/ Struck (2003: 309) müssten z.B. aus der west- wie ostdeutschen Einstiegskohorte 1991/ 1992 nach fünf Jahren jeweils noch gut 25 % der Beschäftigungsverhältnisse „überlebt“ haben. Im Vorliegenden betrachtet wird sozusagen betrachtet, wie sich diese Beschäftigungsverhältnisse danach weiter entwickelten.

inwieweit sich hinter den Beschäftigungsverhältnissen mit Berufsbildung und Abitur auch Hochschulabbrecher verbergen.

Insgesamt sollte anhand von Vorgängerstudien (vgl. Grotheer et al. 2004: 139; Erlinghagen 2006a: 18) und des „skill biased technological change“ gelten, dass die Mobilität mit zunehmender Qualifikation abnimmt, also die Beschäftigung stabiler wird. Das deckt sich mit der Annahme, dass insbesondere höhere qualifizierte Beschäftigte auf Arbeitsplätzen tätig sind, die mit einer Flexibilisierung von Arbeitszeitmustern kompatibel sind.

6.1.3 Die Stellung im Beruf

Berufsgruppen werden nach der Klassifikation von Blossfeld/ Hamerle/ Meyer (1986: 134) berücksichtigt. Die Aufnahme entsprechender Variablen dient insbesondere der Aufspaltung der Qualifikationen sowie der Berücksichtigung des „skill biased technological change“. Auch geht es darum, jene Berufsgruppen zu identifizieren, die im Zuge des sektoralen Wandels und hinsichtlich der Beschäftigungsdauer womöglich als wenig attraktiv gelten können. Diese Attraktivität drückt sich zudem in Löhnen aus, die je Beruf gezahlt werden. Interessanterweise hat sich eine Lohnsegregation herausgebildet, die grundlegend der Geschlechtsverteilung über die einzelnen Berufe geschuldet ist. So lassen sich Berufe finden, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, die nicht deshalb schlechter bezahlt werden, weil es sich um Frauen handelt, sondern weil die Berufe allgemein niedrigere Lohnniveaus aufweisen als Berufe, in denen Männern arbeiten. Sollte ein Mann in einem Frauenberuf tätig sein, würde er ebenfalls einen niedrigeren Lohn erhalten (vgl. Wolff/ Lazear 2001: 167).¹¹⁷ Von dieser Einkommenseite aus gesehen, weisen Frauenberufe stets eine eher geringere Attraktivität auf. Anders gewendet bedeutet dies wiederum, dass Sortierprozesse bereits bei der Berufswahl zugange sind. Da Frauenberufe im Allgemeinen nicht zu den Hochlohnberufen zählen, kann das wiederum erklären helfen, warum Frauen relativ weniger in Betrieben mit einer Arbeitszeitflexibilisierung arbeiten.

Schließlich bilden die Berufe ein Bindeglied zwischen Qualifikation und der Stellung im Beruf.

Die *Stellung im Beruf* wird als kategoriale Variable gemessen. Die einzelnen Kategorien sind: Auszubildende, Arbeiter, Facharbeiter, Meister, Angestellte. Auszubildende werden in den Analysen jedoch nicht berücksichtigt, da ihre Beschäftigungsdauer notwendig begrenzt ist.

Von der Qualifikation ist die Stellung im Beruf deswegen zu unterscheiden, weil sie die Arbeitsplatzanforderung an die Qualifikation eines Arbeitnehmers darstellt. Frühere Studien haben gezeigt, dass neu eingestellte Facharbeiter eine geringere Beschäftigungsstabilität besitzen als die anderen Gruppen, und zwar auch geringer als die einfachen Arbeiter (vgl. Grotheer et al. 2004: 139). Die Frage wäre also, ob sich

117. Hier verbirgt sich jedoch auch die stereotypische Zuweisung von Stellen und Positionen an Frauen bzw. Männer (vgl. Osterman 1987: 63).

dieser Effekt bestätigt, wenn alle Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden. Es könnte sein, dass allein die enorme Verbreitung der Facharbeit für eine höhere Austrittswahrscheinlichkeit von Facharbeitern verantwortlich ist. Da Facharbeiter allerdings stets eine Berufsausbildung absolviert haben und eine solche zumindest gegenüber einer fehlenden beruflichen Qualifikation für stabilere Beschäftigungsverhältnisse sorgen sollte, müssten ebenso Facharbeiter eine geringere Austrittswahrscheinlichkeit aufweisen. Sollten sich für Facharbeiter und Personen mit Berufsausbildung konträre Effekte auf die Beschäftigungsstabilität ergeben, wäre dies ein Hinweis darauf, dass (qualifizierte) Angestellte gegenüber den Facharbeitern im Vorteil sind. Auch aus Sicht der Arbeitszeit dürfte insbesondere vor dem Hintergrund einer Flexibilisierung vieles für eine stabilere Beschäftigung von Angestellten sprechen. Der Grund ist, dass Angestelltentätigkeiten, insbesondere in Bereichen der betrieblichen Administration, Buchführung o.ä., vergleichsweise kostengünstiger zeitlich strukturiert und geplant werden können. Somit können sie zugleich als zugänglicher für Flexibilisierungsbemühungen angesehen werden (vgl. z.B. Bellmann/ Gewiese 2003: 144).

Zu diesem Variablenkomplex zählt schließlich auch das *Tagesentgelt*, dass für über bzw. an der oberen Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherungspflicht liegende Entgelte nach dem Verfahren von Gartner (2005) imputiert wurde. Ausgehend von einem Standpunkt senioritätsbasierter Entlohnung oder Effizienzentlohnung sollte die Beschäftigungsstabilität mit steigendem Lohn zunehmen. Allerdings ist zu beachten, dass es z.B. für Personen mit hohen Löhnen weniger sinnvoll erscheinen mag, einen Betrieb zu verlassen als für Personen mit vergleichsweise niedrigen Löhnen, obwohl die Wiederbeschäftigungschancen für Letztgenannte schlechter ausfallen würden, wenn man weiterhin annimmt, dass der Lohn tatsächlich als Anreizinstrument funktioniert und Auskunft über die Produktivität gibt (vgl. auch Schasse 1991: 13). Hier hinter verbirgt sich auch die Frage nach einer Leistungsmotivation, deren Ausprägung vom individuellen Vergleich zwischen Löhnen innerhalb und außerhalb des Betriebs sowie der individuellen Bewertung des Verhältnisses zum Arbeitgeber und zum Arbeitsplatz abhängt. Gemeint ist damit, dass im Zeitverlauf mit einer Neubewertung der Beschäftigungssituation und einer Anpassung entsprechender Lohn- und Beschäftigungspräferenzen durch den Arbeitnehmer gerechnet werden kann (vgl. a.a.O.: 21). In der Folge wäre vorstellbar, dass der erhaltene Lohn für zu gering erachtet und wiederum der Betrieb verlassen wird. Der Arbeitgeber wird jeweils für sich entscheiden, ob der gezahlte Lohn der erbrachten Arbeitnehmerleistung (marginal) entspricht oder als überzogen zu bewerten ist und den Arbeitnehmer gegebenenfalls entlassen. Es könnte demnach erwartet werden, dass zwischen Lohn und Beschäftigungsdauer ein Verhältnis besteht, das zumindest mit zunehmender Dauer einen abnehmenden Lohn verursacht (vgl. Carliner 1981: 36; Beckmann 2004a: 51). Allerdings nur, insoweit keine weiteren Faktoren wirken wie z.B. eine persistent hohe Arbeitslosigkeit, die auch hier die Rolle eines „incentive device“ einnehmen könnte. Dann wäre auch aus Arbeitnehmersicht stets eine Beschäftigung der Nicht-Erwerbstätigkeit vorzuziehen, und zwar in erster Linie unabhängig vom Lohn.

6.2 Betriebliche Merkmale

6.2.1 Arbeitszeitsysteme

Für die Entwicklung der Arbeitszeitsegmentation in *Arbeitszeitsysteme* wurde anhand von Arbeitszeitangaben auf Betriebsbasis eine Zuordnung zu drei grundlegenden Arbeitszeitsystemen vorgenommen.

Dabei wurden starre Arbeitszeitsysteme als solche definiert, in denen lediglich eine durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit gemessen wurde, die sich im Lauf der Jahre nicht wesentlich geändert hat. Arbeitszeitmuster oder -strategien, wie die Anordnung von Überstunden, die Nutzung von Arbeitszeitkonten oder auch versetzte und gleitende Arbeitszeiten kommen hier nicht vor. Selbst Schichtsysteme oder Wochenendarbeit werden nicht angewendet.

Traditionell-flexible Arbeitszeitsysteme kommen in Betrieben vor, in denen bezahlte Überstunden, Wochenendarbeit, Schichtarbeit, einfache versetzte Arbeitszeiten beobachtet werden können.

Progressiv-flexible Arbeitszeitsysteme sind dort zu finden, wo Arbeitszeitkonten, in Freizeit ausgeglichene Überstunden und Gleitzeit vorkommen.¹¹⁸

Wie bereits erwähnt, musste ein viertes Arbeitszeitsystem eingeführt werden, in dem alle anderen Arbeitszeitsysteme in einem je Betrieb spezifischen Verhältnis vertreten sind.¹¹⁹ Bei der Erstellung dieser Kategorien der Arbeitszeitvariable wurde größtes Augenmerk darauf gelegt, die Dynamik der Arbeitszeitentwicklung im betrachteten Zeitraum ebenso in den Arbeitszeitsystemen wiederzufinden. Es wurde für jeden Betrieb und jedes Jahr ermittelt, welche Arbeitszeitformen er anwendet. Diese Informationen wurden für den Fünfjahreszeitraum zusammengefasst, und es ergaben sich die beschriebenen Arbeitszeitsysteme. Wenn also ein Betrieb zum starren Arbeitszeitsystem gezählt wird, dann heißt das, er hat während des ganzen Zeitraums kein Merkmal gezeigt, aufgrund dessen er in irgendeiner Weise zu einem anderen Arbeitszeitsystem zu zählen gewesen wäre. Allerdings wurden betriebliche Testphasen zugelassen. Das heißt, wenn beobachtet wurde, dass ein Betrieb unter bestehendem Arbeitszeitsystem kurzzeitig mit einem Arbeitszeitsystem „experimentierte“, ohne sein ursprüngliches Arbeitszeitsystem aufzugeben, so wurde dieser Betrieb markiert. Außerdem kam es vor, dass Betriebe im Zeitverlauf nicht nur „experimentierten“, sondern vollständig das Arbeitszeitsystem wechselten. Das ist zudem der Grund, von einer dynamischen Arbeitszeitentwicklung zu reden (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004). Daraus ergab sich die Möglichkeit für die Erstellung drei weiterer kategorialer Variablen: Die Einführung eines bestimmten

118. Hierzu zählt ebenso die Vertrauensarbeitszeit. Wir lassen sie jedoch außen vor, weil ihre Charakteristik und die von ihr ausgehenden Wirkungen insbesondere auf die Arbeitnehmer nicht ganz mit den restlichen Arbeitszeitmustern des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems vergleichbar ist.

119. Keines der Arbeitszeitsysteme stellte sich in entsprechenden Betrieben jeweils als dominant heraus. Ein Nebeneinander von Arbeitszeitsystemen wurden dann zugelassen, wenn im Zeitverlauf eindeutig sicher gestellt werden konnte, dass ein Arbeitszeitsystem die überaus dominierende Arbeitszeitstrategie darstellt. Dies war bei den Mischformen nicht der Fall.

Arbeitszeitsystems, die Aufgabe eines Arbeitszeitsystems und der Wechsel von einem Arbeitszeitsystem in ein anderes.¹²⁰

Das traditionell- und das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem zeichnen sich mitunter ebenso durch vergleichsweise große Schwankungen der *durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit* aus. Es werden sowohl diese Schwankungen als auch die Wochenarbeitszeit selbst berücksichtigt. In Voruntersuchungen stellte sich eine zwischen den Arbeitszeitsystemen trennende Funktion der Wochenarbeitszeit¹²¹ heraus, auf die in den Analysen zurückgegriffen wird. Gleichzeitig ist dafür Sorge getragen, untersuchen zu können, wie sich eine Verlängerung der Arbeitszeit auf die Beschäftigungsstabilität auswirkt. Die Schwankungsvariablen sind als binäre Variablen in die Modelle eingegangen, während die Wochenarbeitszeit selbst metrisch verwendet wird. Sie ist zensiert, und zwar bei 28 Stunden als Minimum und 48 Stunden als Maximum. Insbesondere die Tarifabschlüsse in der Metallindustrie (KFZ-Herstellung) ließen diesen Schritt notwendig werden, der ebenso mit der vergleichsweise überdurchschnittlichen Besetzung des Verarbeitenden Gewerbes im Sample begründet werden kann.

Den beiden Kernthesen entsprechend, wird von einer Beschäftigung stabilisierenden Wirkung des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems ausgegangen, während eine Arbeitszeitverlängerung die Beschäftigung zumindest nicht positiv beeinflussen sollte. Da es sich um Formen interner Flexibilisierung handelt, wird darauf zu achten sein, welche weiteren Flexibilisierungsstrategien von einem Betrieb möglicherweise angewendet werden. Vorstellbar wäre die Flankierung der Arbeitszeitflexibilisierung durch z.B. Anpassungen der Arbeitsorganisation oder der Produktionsstrukturen. Weiterhin wurde angesprochen, dass als Komplementärstrategien durchaus auch extern-numerische Verfahren in Frage kommen, in deren Ergebnis beispielsweise ein „Belegschaftskern“ im Betrieb verbleibt, für den dann hochflexible Arbeitszeiten gelten. Es könnte also sein, dass die Wirkung zumindest eines flexiblen Arbeitszeitsystems auch in einer Personalfuktuation zum Ausdruck kommt. Es wird jedoch erwartet, dass sich die einzelnen Effekte mit Hilfe der Analysen trennen lassen.

6.2.2 Beschäftigungsdauer je Betrieb (Median)

Auf der Betriebsebene wurden die Informationen über die individuelle Beschäftigungsdauer genutzt, um eine Variable zu erstellen, die zum 30.06. eines jeden Jahres den *Median der individuellen Beschäftigungsdauern je Betrieb* wiedergibt (vgl. z.B. Preisdörfer/ Wallaschek 1989). Diese Beschäftigungsdauer ist jedoch nicht als Median der individuellen, vollständig abgeschlossenen Beschäftigungsdauern (completed tenure) operationalisiert, sondern bezieht sich auf alle zum 30.06. eines Jahres vorfindbaren Dauern aller Beschäftigten.

120. Lediglich die Einführung eines Arbeitszeitsystems wird in einigen multivariaten Analysen verwendet. Aus der Berücksichtigung der anderen Variablen ergab sich kein besonderer Erklärungsbeitrag.

121. Die Trennung zwischen starrem Arbeitszeitsystem und anderen überrascht allerdings nicht, weil sie konstitutiv für die Erstellung des Arbeitszeitsystems ist.

Sie dient als abhängige Variable für die Untersuchung von Determinanten auf die Beschäftigungsdauer auf der aggregierten Ebene. Weil die so entwickelte Beschäftigungsdauer ebenso abhängig vom Betriebsalter und vom Alter der Arbeitnehmer abhängig ist, sowie vom betrieblichen Einstellungs- und Entlassungsverhalten beeinflusst wird, kann sie als Indikator für eine Personalpolitik betrachtet werden, von dem erwartet wird, dass er in unterschiedlichen Arbeitszeitsystemen entlang von (internen) Flexibilisierungspfaden variierende Auswirkungen zeigt. Mithin dient die Beschäftigungsdauer je Betrieb ebenso als erklärende Variable, um Arbeitszeitsysteme zu charakterisieren. Auf diese Weise, so die Erwartung, sollte sich erkennen lassen, in welchem Umfang externe Flexibilisierungsstrategien von Betrieben bestimmter Arbeitszeitsysteme genutzt werden.

6.2.3 Betriebsgröße und Personalfuktuation

Betriebsgröße und Wirtschaftszweigzugehörigkeit kamen bereits rudimentär zur Sprache.

Für die weiter unten vorzustellenden Analysen wurde eine *Betriebsgrößenklassifikation* mit fünf Kategorien entwickelt:

- Kleinstbetriebe mit 1 - 4 Beschäftigten;
- Kleinbetriebe mit 5 - 19 Beschäftigten;
- Kleinere Mittelbetriebe mit 20 - 49 Beschäftigten;
- Mittelbetriebe mit 50 - 499 Beschäftigten;
- Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten.

In den Regressionen stellt die Gruppe der Kleinstbetriebe die Referenzkategorie dar. In Zusammenhang mit der multivariaten Charakterisierung von Arbeitszeitsystemen wird von diesem Messniveau abgewichen und die logarithmierte Gesamtzahl der Beschäftigten in metrischer Form verwendet. Um zu erkennen, wie eine betriebliche Personalpolitik angesichts möglicher Absatz- oder Gütermarktveränderungen zum Tragen kommt oder erfolgreich ist, werden binäre Variablen eingeführt, die angeben, ob die *Gesamtbelegschaft* gegenüber einem Vorjahr um mindestens 5 %-Punkte *geschrumpft* oder *gewachsen* ist.¹²²

Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass einmal die Arbeitszeitsysteme über alle Betriebsgrößen hinweg spezifisch verteilt sind, sodass kleinere Betriebe eher ein starres Arbeitszeitsystem aufweisen, während mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigen sollte, ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem (oder eine Mischform) vorzufinden.

Außerdem sollte die Betriebsgröße auf die Beschäftigungsstabilität (egal, ob je Betrieb oder individuell) derart Einfluss nehmen, dass in größeren Betrieben eine vergleichsweise höhere Beschäftigungsstabilität zu beobachten ist (vgl. Erlinghagen/Knuth 2003: 507). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass mit zunehmender

122. Als Referenz gelten Betriebe, deren Beschäftigung stagniert. Betriebe, aus denen Betriebsteile ausgegründet- oder gegliedert wurden, sind aus dem Untersuchungssample ausgeschlossen. Gleiches gilt für Betriebe, die andere Betriebe oder Betriebsteile eingliedert haben.

Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass es sich erstens um Betriebe handelt, die am Markt etabliert sind, woraus zweitens folgt, dass auf in der Vergangenheit eventuell vorgekommene kurz- bis mittelfristige Schwankungen scheinbar relativ erfolgreicher reagiert werden konnte, was schließlich drittens auch darauf zurückgeführt werden kann, dass in größeren Betrieben vornehmlich aufgrund industrieller Beziehungen und wahrscheinlich diversifizierterer Produkt- und Leistungsspektren ein anderes Kostengefüge herrscht. Frühere Untersuchungen zur Transaktionskostenbelastung unterschiedlicher Betriebsgrößen konnten mit Ausnahme reiner Entlassungskosten demgemäß deutliche strukturelle Nachteile für kleinere Betriebe herausstellen (vgl. Obermann 1992: 30). Die Personalpolitik sollte daher in größeren Betrieben anderen Mustern folgen als in kleineren (vgl. z.B. Frick 1997: 240 ff.; Grotheer et al. 2004: 145 f.).

Wenn eine Belegschaft im Jahresverlauf geschrumpft ist, bedeutet dies entweder, es wurden mehr Entlassungen als Einstellungen vorgenommen, oder es gab keine Einstellungen jedoch Entlassungen. Dies gilt für eine wachsende Belegschaftsstärke diametral. Damit in Zusammenhang stehen die *Arbeitskräftefluktuation* (Labour-Turn-Over-Rate) und *Churning* (als Churning-Rate), die weiter unten vorgestellt werde. Während die betriebliche Beschäftigungsstabilität direkt von diesen Variablen beeinflusst werden sollte, ist ein solcher Zusammenhang für die individuelle Beschäftigungsstabilität nicht so eindeutig vorhersagbar. Es kommt vieles darauf an, ob z.B. ein schrumpfender Beschäftigungsstand hauptsächlich von Arbeitnehmerkündigungen oder Entlassungen hervorgerufen wurde. Entlang der verfolgten Argumentationslinie, dass eine interne Flexibilisierung qua Arbeitszeit die Beschäftigung stabilisiert, kann zwar nicht zugleich auf eine wachsende Belegschaft geschlossen werden, doch sollte ebenso eine Schrumpfung in diesen Betrieben nicht feststellbar sein. Es sei denn, es handelt sich bei den Personalabgängen einerseits um solche, die im Zuge der Implementation eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems aufgrund von Komplementärstrategien verursacht worden sind. Andererseits ist vorstellbar, dass Belegschaftsteile von der Arbeitszeitregelung vollständig ausgenommen sind. Dazu könnten dann Arbeitnehmer zählen, die aufgrund eines entgangenen Flexibilisierungsnutzens den Betrieb nach eigener Entscheidung verlassen. In deren Augen könnte der Betrieb als Arbeitgeber an Attraktivität, an Reputation verloren haben, sodass im Gegenzug geschlossen werden könnte, ein wachsender Betrieb könnte Reputationsgewinne generieren. Hierfür wären jedoch weitere Annahmen notwendig, wie z.B., dass das betriebliche Beschäftigungsverhalten für potenzielle Arbeitnehmer beobachtbar ist und auch nicht mit in der Vergangenheit stattgefundenen Personalmaßnahmen konfligiert (vgl. z.B. Mailath/ Samuelson 2001: 435).

Weiterhin dürften Gelegenheitsstrukturen für die Beschäftigten bedeutsam sein, wenn es um die Erklärung freiwilliger Abgänge geht. Das heißt, neu gegründete oder im Wettbewerb erfolgreichere Betriebe würden Personal abwerben bzw. sich darauf verlassen, dass beispielsweise aus einem anderen Betrieb unzufriedene, aber leistungsfähige Arbeitnehmer austreten (vgl. z.B. Sadowski 2002: 56; Windzio 2004: 186).

Um für die Personalfluktuationsrate genauer kontrollieren zu können, werden die Arbeitskräftefluktuationsrate in Form der *Labour-Turn-Over-Rate* sowie die *Churning-Rate* aufgenommen. Die allgemeinere Arbeitskräftefluktuationsrate beschreibt hierbei das Verhältnis der Summe aus Einstellungen- und Entlassungen zum mittleren Beschäftigungsstand eines Betriebes (vgl. Franz 1996: 190; Brand/ Carstensen 1997: 85). Sie misst den vollständigen Personalumschlag, ohne dabei zwischen Beschäftigungsaufbau oder -abbau zu unterscheiden. Demnach ist es unerheblich, ob ein Betrieb z.B. ausschließlich Arbeitnehmer entlassen oder eingestellt hat. Dennoch zeigt sie an, ob es sich um einen Betrieb mit vergleichsweise stabilen Beschäftigungsverhältnissen handelt oder nicht. Ein genaueres Bild liefert hier jedoch die *Churning-Rate* (vgl. Alda/ Allaart/ Bellmann 2005: 12 f.). Mit ihrer Hilfe ist ersichtlich, wie hoch die Mobilität ist, die von Personaleinstellungen und -abgängen hervorgerufen wird, die über das Maß hinausgehen, das eigentlich benötigt worden wäre, um ein gegebenes Beschäftigungsniveau zu ändern. Die *Churning-Rate* ist Null, wenn weder Personaleinstellungen noch -freisetzungen vorgenommen wurden bzw. auftreten. Sie ist ebenfalls Null, wenn entweder nur Einstellungen oder nur Entlassungen verzeichnet werden. Ist die Zahl der Entlassungen genauso hoch wie die der Einstellungen, erreicht die Rate ihren Maximalwert von 100 %. Sie wird minimal, wenn eine der beiden Komponenten sehr niedrig und die andere sehr hoch ist. Inhaltlich betrachtet, kann sie einmal als Indikator für Neuverhandlungsprozesse von Job-Matchings betrachtet werden, was im vorliegenden Fall z.B. bedeuten kann, Arbeitnehmer sind mit einer Einführung flexibler Arbeitszeitsysteme oder einer Verlängerung der Arbeitszeit auf Kosten fixer Löhne nicht einverstanden und verlassen den Betrieb. Möchte der Betrieb seine Belegschaftsstärke aufrechterhalten, stellt er, unter Berücksichtigung der gegebenen Kosten, einen Arbeitnehmer als Ersatz ein. Die *Churning-Rate* beträgt demnach 100 %. Zweitens kann mittels der *Churning-Rate* der technologische Wandel in der Weise berücksichtigt werden, dass z.B. Austauschprozesse zwischen gering und höher qualifizierten Beschäftigten sichtbar werden (vgl. auch Beckmann 2004a: 281 ff.).

Allerdings werden hierfür entsprechende Datensatzinformationen benötigt. Im Vorliegenden kann ein Qualifikationenaustausch zwar nicht gemessen werden, jedoch ist ersichtlich, welche Arbeitnehmer mit welcher Qualifikation welches Austrittsrisiko tragen und wie die *Churning-Rate* sich hierzu verhält. Indirekt lassen sich Schlüsse auf den Qualifikationseffekt von Austauschprozessen am Arbeitsmarkt ableiten.

Weiterhin wird für die Formen kontrolliert, in denen Betriebsaustritte stattfinden. Das heißt, es wird berücksichtigt, wie hoch in einem Betrieb der Anteil der Entlassungen, der Arbeitnehmerkündigungen, der Befristungsausläufe sowie der Abgänge in Ruhestand ausfällt. Mehrere Effekte lassen sich mit diesen Anteilen in Verbindung bringen. Einer zielt beispielsweise auf Reputationsüberlegungen, nach denen von einem Arbeitgeber mit einer „schlechten Performance“ niedrigere Löhne erwartet werden, welche möglich der Entscheidung für eine Arbeitnehmerkündigung zuträglich sind.

Um dafür kontrollieren zu können, ob eine betriebliche Personalsuche stabilisierend auf bereits vorhandene Beschäftigung wirkt oder eine Suche durchgeführt werden

muss, weil beispielsweise Fachkräfte aus eigenem Antrieb aus dem Betrieb ausgeschieden sind, wird der *Anteil der offenen Stellen* ebenfalls aufgenommen.

Insgesamt sollten sich sämtliche Fluktuationsmerkmale negativ auf die Beschäftigungsstabilität auswirken, während von der Personalsuche ein positiver Einfluss erwartet wird. Wie jedoch gesehen, können sich durchaus stabilisierende Effekte dann ergeben, wenn mit Hilfe von Fluktuation außerhalb von flexiblen Arbeitszeitsystemen insbesondere die Beschäftigung in letzteren geschützt werden soll.

6.2.4 Wirtschaftszweige

Die im Vorliegenden berücksichtigten *Branchen* sind:

- Land-/ Forstwirtschaft;
- Verarbeitendes Gewerbe;
- Baugewerbe;
- Handel/ Verkehr;
- Unternehmensnahe Dienstleistungen;
- Personennahe Dienstleistungen.

Sie beruhen (nahezu) ausschließlich auf den Angaben der IAB-Betriebspanelbetriebe, sind also nachgefragt. Dies geschieht in Form eines Abgleichs, indem von den Betrieben Auskunft erbeten wird, ob die Angaben über den Wirtschaftszweig der Bundesagentur für Arbeit korrekt ist. In diesem Sinne wird hier davon ausgegangen, dass die valideren Informationen von den Betrieben selbst stammen. Die Land- und Forstwirtschaft wird in den Regressionen als Referenz verwendet.

Entsprechend des sektoralen Wandels sollten Abströme von Beschäftigung aus dem primären und sekundären Sektoren in den tertiären, d.h. den Dienstleistungssektor erwartbar sein. Das könnte dazu führen, dass für die in den traditionellen Sektoren verbliebenen Beschäftigten vergleichsweise längere Beschäftigungsdauern in Aussicht stehen; beispielsweise im Rahmen einer „Verkleinbetrieblichung“ oder „Gesundschumpfung“. Da hier ebenso ein Betriebsgrößeneffekt zu vermuten ist und Dienstleistungsbetriebe i.d.R. kleiner sind, sollte ebenfalls sichtbar werden, dass die Stabilität in letztgenannten Bereichen relativ niedriger ausfällt.

Auch in Bezug auf die flexiblen Arbeitszeitsysteme und insbesondere hinsichtlich des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems ist anzumerken, dass von einer Flexibilisierung gewisse Voraussetzungen an die Arbeitsplätze gestellt werden, die einmal die Seiten der Transaktionskosten betreffen und zum anderen auf die Plan- und Gestaltbarkeit von Arbeitszeitmustern abzielen. Das bedeutet, nicht jeder Arbeitsplatz ist per se einer Arbeitszeitflexibilisierung zugänglich. Frühere Untersuchungen legen die Vermutung nahe, dass in Dienstleistungsbetrieben zum Teil entweder weniger Bedarf an einer solchen Flexibilisierung besteht oder die Arbeitszeitanforderungen der Arbeitsplätze nicht in einer Weise systematisierbar sind, dass sich die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems anbieten würde. Auch hier ist ein Fixkostenargument erkennbar, denn je mehr Arbeitsplätze mit mehr oder minder

einheitlich flexiblen Arbeitszeiten ausgestattet werden können, um so geringer sollten die mit einer Arbeitszeitflexibilisierung einhergehenden Einführungs- und Überwachungskosten ausfallen (vgl. z.B. Bellmann/ Gewiese 2004: 146).

6.2.5 Personal- und Qualifikationsstruktur

Bei den folgenden Angaben handelt es sich ausschließlich um Anteilswerte mit einem möglichen Maximum von 100 %.

Hierzu zählen:

- Anteil der weiblichen Beschäftigten;
- Anteil der Teilzeitbeschäftigten;
- Anteil der Auszubildenden;
- Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer;
- Anteil der Arbeiter;
- Anteil der sonstigen Beschäftigten (auch geringfügig Beschäftigte);
- Anteil der befristet Beschäftigten;

Für die Jahre 1996 und 1998 wurden Schätzungen durchgeführt, die den Einfluss von Leiharbeitnehmern und freien Mitarbeitern messen sollten. Für beide Variablen konnten in keiner der Modellrechnungen signifikante Effekte auf die Beschäftigungsdauer ermittelt werden. Diese Variablen konnten nicht in das Gesamtvariablenset aufgenommen werden, weil sie 1999 und 2000 im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wurden.

Die Personal- und Qualifikationsstrukturmerkmale sollen hauptsächlich zwei Effekte isolieren: Einmal den Aufbau und die Verwendung allgemeinen und betriebsspezifischen Humankapitals und zum anderen die Nutzung externer Arbeitsmärkte als Ausdruck extern-numerischer Flexibilität. Von ersteren wird erwartet, dass sie die Beschäftigungsstabilität in einer positiven Weise beeinflussen, während bei letztgenannten eine eindeutige Vorhersage schwierig ist. Beispielsweise könnte vom Anteil der Befristeten dann ein signifikant positiver Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität erwartet werden, wenn Befristungen genutzt werden, um die Beschäftigung anderer Teile der Belegschaft zu stabilisieren, um also Kernbelegschaften vor z.B. Marktschwankungen zu schützen. Auch hier wäre wieder vorstellbar, dass als Komplementärstrategie ein flexibles Arbeitszeitsystem zum Einsatz kommt.

Zu den Personalstrukturmerkmalen zählt auch die *Altersstruktur* eines Betriebes. Sie wird berücksichtigt, um die innerbetriebliche Schließung in Form einer möglichen „Blockierung“ von Aufstiegswegen durch ältere Arbeitnehmer mit vergleichsweise höherer Seniorität abzubilden. Gemessen wird sie als Anteil jener Beschäftigten, die 50 Jahre und älter bzw. jünger als 25 Jahre sind. In den Analysen kommt im Wesentlichen der Anteil jener Arbeitnehmer zum Einsatz, die 50 Jahre und älter sind. Die Vermutung liegt nahe, dass Betriebe mit vergleichsweise hohen Anteilen Älterer eine Organisationsform besitzen, die diese Arbeitnehmer in irgendeiner Weise schützen, wozu auch ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem gezählt werden kann.

Zu beachten ist, dass sich aus Überlegungen zu Vorruhestandsregelungen und zu spezifischen Lohnpfandmodellen ein betrieblicher Anreiz ergeben könnte, die älteren Arbeitnehmer freizusetzen (vgl. z.B. Beckmann 2004a: 310). Insgesamt sollte jedoch erwartet werden können, dass insbesondere die Beschäftigungsstabilität jüngerer Arbeitnehmer von dem Anteil der älteren Arbeitnehmer negativ beeinflusst wird.

In diesen Zusammenhang gehört ebenso das *Alter des Betriebs* selbst, das als binäre Variable angibt, ob ein Betrieb vor oder nach 1990 gegründet wurde. Es dürfte hierbei klar sein, dass in älteren Betrieben die Beschäftigungsstabilität größer ist. Dennoch bedeutet das auf der individuellen Ebene nicht per se, dass in diesen Betrieben die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsaustritts geringer ist.

Eine Variable, die die Personalstruktur zwar nicht beschreibt, aber dennoch beeinflusst stellt das Merkmal „*ABM-Zuschüsse in Anspruch genommen*“ dar. Sie ist binär gemessen und soll hauptsächlich dafür kontrollieren, dass kurze Beschäftigungsdauern nicht „überinterpretiert“ werden. Insbesondere für Ostdeutschland ist davon auszugehen, dass im LIAB-Datensatz Beschäftigungsverhältnisse aus Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen enthalten sind, für die auf der Personenebene nicht kontrolliert werden kann.

Schließlich gehört in die Reihe der Qualifikationsvariablen die Durchführung betrieblicher *Weiterbildung*, die aus humankapitaltheoretischer Sicht für längere Betriebszugehörigkeitsdauern sorgen sollte.

6.2.6 Personalprobleme

Mit der Personalfuktuation hängen meist mehrere *Personalprobleme* zusammen bzw. werden sie durch diese auch verursacht oder stellen selbst die Ursache dar. Hierzu gehören z.B.:

- ein zu hoher Personalbestand;
- die Abwanderung von Fachkräften;
- eine Überalterung des Personalbestands.

Für diese Personalprobleme wird mit Hilfe binärer Variablen kontrolliert. Sie sollen einen Einblick die Begründungszusammenhänge gestatten, auf deren Basis sich Beschäftigungsstabilität ebenfalls ändern kann.

So wird davon ausgegangen, dass ein *zu hoher Personalbestand* negativ auf die Beschäftigungsstabilität wirkt. Gleiches gilt für die *Überalterung* des Personalbestands. Jedoch ist in diesem Falle eine Wirkung nicht ganz eindeutig vorhersagbar. Da es sich um erfragte Betriebsangaben handelt, kann davon ausgegangen werden, im Betrieb bestehe ein entsprechendes „*Problembewusstsein*“. Die Frage wäre nun, ob Betriebe kurzfristig handeln oder langfristige Übergänge in der Altersstruktur der Belegschaft bereits geplant sind. Da das Überalterungsproblem besteht, sind die betroffenen Arbeitnehmer noch beschäftigt. Ein längerfristiger Lösungsansatz könnte zum Beispiel so aussehen, dass bereits Nachwuchskräfte ausgebildet oder rekrutiert

worden sind. Auf die Beschäftigungsstabilität würden sich keine weiteren und gravierenden Auswirkungen ergeben. Eine kurzfristig angepasste Personalpolitik könnte demgegenüber darin bestehen, dass den Folgen der Altersproblematik auf den Schultern z.B. jüngerer befristeter Beschäftigter immer nur fallweise, jedoch nicht dauerhaft begegnet wird.¹²³

Wenn jedoch eine *Abwanderungsgefahr von Fachkräften* besteht, sollten hieraus Maßnahmen zum Schutz vorhandener Beschäftigung von Fachkräften folgen, womit sich wiederum ein positiver Effekt für die Beschäftigungsstabilität ergeben könnte. Die Frage wäre allerdings, ob auf dem externen Markt ebenfalls Fachkräfte zur Rekrutierung verfügbar sind oder nicht. Dass es von den Betrieben als Gefahr betrachtet wird, wenn Fachkräfte den Betrieb verlassen, deutet jedoch darauf hin, dass ein Ersatz nur unter vergleichsweise hohen Kosten zu beschaffen ist.

6.2.7 Wirtschaftliche Merkmale

Zu den wirtschaftlichen „Rahmenbedingungen“ zählen zunächst die Angaben zur betrieblichen Wirtschaftlichkeit in Form der *logarithmierten Bruttowertschöpfung je Beschäftigten* (ohne Auszubildende). Daneben wurde eine binäre Variable erstellt, die Eins ausgibt, wenn ein Betrieb nach Abschluss eines Geschäftsjahres mehr Geld in Vorleistungen investiert hat als er an Umsatz erwirtschaften konnte. Mit Vorleistungen sind alle von anderen Betrieben oder Einrichtungen bezogenen und für die Leistungserstellung notwendigen Ausgangs-, Roh- oder Hilfsstoffe gemeint. Auch sonstige Kosten wie z.B. Mieten, Werbungskosten, Lizenzgebühren oder Versicherungsprämien zählen zu den Vorleistungen. Wenn man so möchte, lassen sich mit Hilfe dieser Variable Aussagen über einen erwirtschafteten *Verlust* treffen.

Für die Wirkung auf Beschäftigungsstabilität wird angenommen, dass eine höhere Bruttowertschöpfung (dann natürlich ohne Verlust) andeutet, dass auch die Arbeitnehmerproduktivität höher als in vergleichbaren Betrieben ist. Hieraus könnten höhere Lohnzahlungen folgen oder zumindest eine höhere Bindung der Arbeitnehmer an den Betrieb. Dieser Sachverhalt ist allerdings zum Teil zwiespältig zu bewerten, denn wenn ein Arbeitnehmer über seine Produktivität in Kenntnis ist, könnte ihn dieses Wissen entweder zu einer Suche nach einer besser bezahlten Anstellung oder zu möglicherweise kostenintensiven Neuverhandlungen über die Rahmenbedingungen der momentanen Arbeitssituation verleiten. Im Ergebnis könnte es zu einem Bruch kommen und Beschäftigungsstabilität erlöschen.¹²⁴

Mit der *logarithmierten Investitionssumme je Beschäftigten* (ohne Auszubildende) wird ein Aspekt betrachtet, der Aufschluss über die betriebliche Zukunftsfähigkeit geben könnte. Demgemäß sind vergleichsweise hohe Investitionsleistungen als ein Signal

123. Es sei denn, der Rückgriff auf befristete Beschäftigungsverhältnisse entwickelt sich zu einer langfristig angelegten „Globalstrategie“.

124. Eine andere Frage ist, inwieweit das persönliche Produktivitätsprofil im Verlauf der Beschäftigung eine Trennung vom Arbeitgeber provoziert, wenn man dieses mit zunehmender Beschäftigungsdauer als abnehmend beschreibt. Die Grundfrage lautet dann auch: Ist Beschäftigungsstabilität gut für die Produktivität? Im internationalen Vergleich kann sie mit einem „Ja“ beantwortet werden. Allerdings auf Kosten von Mobilität und, daraus folgend, einer vergleichsweise niedrigeren Beschäftigtenquote (vgl. Auer/ Berg/ Coulibaly 2005: 340 f.).

deutbar, dass auf den betrieblichen Willen hindeuten kann, mit vorhandenem Personal längerfristig weiter zu planen. Das trifft jedoch nur dann zu, wenn nicht z.B. in Technologien investiert wird, mit deren Hilfe Arbeitsplätze gestrichen werden sollen. Auch dann ergibt sich für die verbliebene Belegschaft zwar Stabilität, doch geht diese zu Lasten der entlassenen Mitarbeiter. Aus diesem Grunde wird die Information über die Investitionssumme flankiert von der Angabe, ob ein Betrieb in einem Jahr in *EDV- und Kommunikationstechnik* investiert hat. Insbesondere die Arbeitsplätze von geringer qualifizierten Arbeitnehmern könnten sich als nicht kompatibel mit diesen neuen Technologien erweisen, woraus Entlassungen folgen würden. Insgesamt wäre somit von einer positiven Beeinflussung der Beschäftigungsstabilität von qualifizierten Arbeitnehmern auszugehen.

Darüber hinaus werden eine *sehr gute bis gute Ertragslage* sowie ein *moderner bis guter technischer Stand* der Anlagen bzw. der Geschäftsausstattung berücksichtigt. Für beide Merkmale wird eine Kompatibilität mit längerfristiger Beschäftigung angenommen.

Darüber hinaus wird kontrolliert, ob ein beobachteter Betrieb zu einem Unternehmensverbund gehört oder als *eigenständige Wirtschaftseinheit* agiert. Dies geschieht im Wesentlichen aus Kostenüberlegungen heraus, die für Unternehmensteile insgesamt weniger stark ins Gewicht fallen sollten, weil mit Möglichkeiten gerechnet werden kann, auf bestimmte Positionen, wie z.B. die Verwaltung, zu verzichten, die dann in anderen Unternehmensteilen untergebracht sind. Auch wäre eine Spezialisierung bzw. eine Hortung bestimmter Qualifikationen sowie die (nahezu kostenfreie) Übernahme von z.B. flexiblen Arbeitszeitstrategien aus dem Mutterunternehmen in Unternehmensteilen vorstellbar, so dass deren Beschäftigungsverhalten nicht mit dem eines eigenständigen Betriebs vergleichbar ist. Aus den genannten Überlegungen folgt, dass es für eigenständige Betriebe relativ kostengünstiger wäre, in Konkurrenz z.B. um Arbeitskräfte mit den Unternehmensteilen zu treten. Eigenständige Betriebe sind jedoch zumeist kleinere Betriebe wie z.B. Handwerksbetriebe, agieren eher in einem lokalen Raum und weisen meist andere Führungsstile und -strategien auf. So ist es denkbar, dass die Stabilität hier größer ist, weil z.B. eine Lebenslaufpolitik betrieben wird (vgl. Struck 1999), in deren Ergebnis Arbeitsplätze durchaus von einer Generation von Arbeitnehmern stets an die nächstfolgende weitergegeben werden.

Auch organisatorische Änderungen in Form von *Aufgabenstrukturveränderungen* werden erfasst. Damit sind Vorgänge wie Einführung von Gruppenarbeit oder die Verlagerung von Verantwortung nach unten gemeint. Es handelt sich um Maßnahmen, die für die Betriebe Flexibilitätsspielräume eröffnen sollen (vgl. Alda/ Bellmann 2002). Meist sind mit der Durchführung solcher Maßnahmen bestimmte Bedingungen an die Qualifikation der Beschäftigten geknüpft. Auch hier könnte sich die Beschäftigungsstabilität von älteren und geringer qualifizierten Arbeitnehmern als negativ beeinflusst erweisen (vgl. Beckmann 2004a: 318).

Regionale Aspekte spielen ebenfalls eine Rolle bei der Betrachtung der Beschäftigungsdauern, denn zum einen kann sich die Stabilität am Arbeitskräfteangebot auf dem externen Markt richten, was in Form der *regionalen Arbeitslosenquote* gemessen

wird. So kann es auf bestimmten externen Märkten zu Konkurrenzsituationen zwischen den Arbeitgebern kommen, wenn viele Arbeitgeber mit gleichen oder ähnlichen Produkten in räumlicher Nähe zueinander wirtschaften. Dies sollte in Ballungsräumen und also solchen mit einer hohen Einwohnerdichte besonders auftreten. Daher wird die *Einwohnerdichte* als kategoriale Variable berücksichtigt, die aus den Kennzahlen des BIK-Instituts erstellt wurde (vgl. BIK-GmbH 2001).

Ein weiterer Sachverhalt, der bislang noch nicht in multivariaten Analysen untersucht wurde, leitet sich aus der Überlegung ab, dass betriebliches Wirtschaften in lokalen Zusammenhängen anderen Wirkungsweisen folgt als in überregionalen. Insbesondere für die Sozialbeziehungen innerhalb eines Betriebs, sowohl zwischen den Arbeitnehmern als auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern sollte es zu anderem sozialen Verhalten führen, wenn der Betrieb beispielsweise seine gesamte Belegschaft aus einem einzigen Dorf rekrutiert und bereits Generationen von Arbeitnehmern in diesem Betrieb tätig waren. Hier besitzt dann z.B. die soziale Kontrolle eine besondere Bedeutung, weil auch „nach Feierabend“ soziale Kontakte zwischen den Arbeitnehmern/ Arbeitgeber aufrechterhalten und gepflegt werden. Außerdem bestehen spezifische Grundlagen und Möglichkeiten für Screening und Signaling.

Hieraus ergibt sich ein kostenrelevanter Aspekt, denn unter solchen Bedingungen könnten Informationskosten bei der Einstellung beispielsweise geringer sein, weil Aspekte wie *soft skills* über (möglicherweise bereits tätige) Verwandte oder Bekannte mehr oder minder direkt beobachtbar wären. Als Sozialtypus wären solcherart charakterisierte Betriebe und ihr Arbeitsmarktverhalten ganz anders einzuordnen als es z.B. bei Betrieben in den bereits angesprochenen Ballungsräumen mit einem großen Einzugsgebiet der Mitarbeiter der Fall wäre. Eine entsprechende Variable wurde generiert, indem alle differenten Kreiskennziffern der Wohnorte der Beschäftigten je Betrieb aufsummiert und durch die Gesamtzahl der Beschäftigten geteilt wurden. Kommen alle Mitarbeiter aus ein und demselben Kreis, beträgt der Wert dieser *Lokalen Einzugsrate* demnach $(1/n)$; stammen alle Mitarbeiter aus anderen Kreisen, so erhält die Variable den Wert $(n/n=1)$. Diese Vorgehensweise ist natürlich mit Unschärfen verbunden, weil sie in hohem Maße abhängig von der räumlichen Kreisstruktur und von der Lage eines Betriebes innerhalb dieses Raumes ist. Als Approximation sollte sie dennoch einigen Aufschluss über die lokalen Zusammenhänge auf der Betriebsebene geben.

In diesen Bereich der regionalen Zusammenhänge, die auch über den Zugang zu bestimmten Absatz- und Gütermärkten Auswirkung auf das betriebliche Verhalten zeigen können, gehört ebenso die Angabe über eine *Exporttätigkeit* der Betriebe. Hier wird eine binäre Variable vergeben, die mit dem Wert Eins versehen ist, falls mindestens 10 % des Umsatzes auf das Ausland entfallen. Eine aufgrund globalisierter Märkte wachsende Konkurrenz sollte in Exportbetrieben dazu führen, dass die steigenden Anforderungen bis auf die Ebene der Beschäftigungsverhältnisse als Kostendruck durchschlagen. Da Exportbetriebe jedoch angenommenermaßen bereits mit diesem Druck vertraut sind, dürfte erwartet werden können, dass sie Gegenmaßnahmen bereits installiert haben. Hierzu könnte z.B. die Flexibilisierung von Arbeitszeiten zählen, was besonders dann sinnvoll erscheint, wenn es Zeitverschiebungen

zwischen Produktionsstätte und Absatzort existieren. Davon auszugehen, der durch Export auftretende Marktdruck würde zu einer generell instabileren Beschäftigungsstabilität führen, wäre demnach verfrüht. Vielmehr könnte sich erweisen, dass derartige Betriebe bereits besser gerüstet für etwaige Schwankungen sind und daher eher stabilere Beschäftigungsverhältnisse aufweisen.

6.2.8 Industrielle Beziehungen

Zu den industriellen Beziehungen zählen die Bindung an einen *Branchen- oder Flächentarifvertrag* und das Vorhandensein eines *Betriebsrats*. In einigen Berechnungen wird zusätzlich dafür kontrolliert, ob ein Betrieb aus einem Tarifverbund auf Branchenebene sozusagen „ausgestiegen“ ist, mithin als *Tarifvertragswechsler* gelten kann. Die Rollen von betrieblicher Mitbestimmung und institutioneller Rahmung sind bereits sehr gut erforscht (vgl. Frick 1997; Sadowski 2002). Auch im Vorliegenden wird davon ausgegangen, dass diese Merkmale sowohl auf die Beschäftigungsstabilität als auch auf ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem positiv wirken. In Bezug auf die Arbeitszeit ist zudem darauf zu verweisen, dass eine tarifvertraglich vorbestimmte Arbeitszeitänderung als exogener Schock für einen Betrieb aufgefasst werden kann und dementsprechend zu berücksichtigen wäre. Die Sichtung der Tarifabschlüsse der Jahre 1995 bis 2000 hat jedoch nur marginale Änderungen in einigen wenigen Spezialbranchen ergeben. Die weitaus meisten Änderungen fanden in den Jahren zuvor statt, wie am Beispiel der VW AG ersichtlich ist. Aus diesem Grund wurde keine Variable aufgenommen, die einen derartigen Schock hätte repräsentieren können. Allerdings wird dennoch dafür kontrolliert, ob branchentarifliche Regelungen als ein „zu enges Korsett“ betrachtet werden können, indem Tarifaussteiger identifiziert werden. Die Vermutung ist, als Ursache für solches Verhalten kommen zu starre Arbeitszeitsvorschriften in Frage.¹²⁵ Es könnte angenommen werden, dass ein solcher Ausstieg zu einer sinkenden Beschäftigungsstabilität führt. Auf der anderen Seite wäre das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis jedoch arg in Frage gestellt, wenn der Betrieb nur deswegen den Tarifverbund verlässt, um die Personalpolitik mehr in Richtung „hire-and-fire“ auszurichten und dazu niedrige Löhne mit womöglich langen Arbeitszeiten zu zahlen. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass ein solcher Wechsel dem Betrieb helfen kann, neue Flexibilitätspotenziale zu erschließen und Beschäftigung zu sichern. Damit ist implizit gesagt, dass es ihm unter einem Branchentarifvertrag nicht gelungen wäre. Daran soll kein Zweifel gelegt werden, denn mit „Beschäftigungssicherung“ ist hier gemeint, der Betrieb versucht zu verhindern, dass Arbeitskräfte abwandern.

Obzwar sie nicht zu den industriellen Beziehungen zählen, jedoch häufig wesentlicher Aushandlungsgegenstand der Tarifpartner ist, wird die *logarithmierte Lohnsumme je Beschäftigten* (ohne Auszubildende) in diesem Unterabschnitt behandelt. Das liegt auch daran, dass zusätzlich für die *Zahlung übertariflicher Löhne und Gehälter* kontrolliert wird, um einen Senioritätslohneffekt bzw. einen Einfluss von Anreizzahlungen approximieren zu können (vgl. Beckmann 2004a: 320).

125. Oder die tariflichen Lohnvorgaben werden als zu hoch empfunden.

Sollte der für Frankreich von Abowd/ Kramarz/ Margolis (1994) ermittelte Befund, dass Hochlohnbetriebe zwar hoch qualifizierte Arbeitnehmer „aussortieren“ und auch produktiver sind, dennoch eine höhere Kapitalbelastung haben und somit weniger profitabel sind, auch auf Deutschland anwendbar sein, könnte sich aus den relativ hohen Kostenbelastungen solcher Betriebe eine negative Auswirkung auf die Beschäftigungsstabilität ergeben. Dies auch deshalb, weil der Leistungsdruck höher sein dürfte, was im Zeitverlauf Arbeitnehmerkündigungen provozieren kann. Hilfreiche Unterstützung bei der Mitarbeiterbindung könnte dann einmal von entgeltlichen Zusatzleistungen und zum anderen von flankierenden internen Flexibilisierungsstrategien zu erwarten sein. Generell sollte eine höhere betriebliche Lohnsumme auch auf ein relativ höheres Qualifikationsniveau deuten. Demnach und unter der Bedingung, dass keine Arbeitnehmerkündigungen provoziert werden, wäre zu erwarten, dass zumindest die Beschäftigung von höher qualifizierten Beschäftigten stabiler wäre.

6.3 Zusammenfassung der aufgenommenen Variablen mit Blick auf Arbeitszeitsegmentation

Der vorgestellte Variablenkanon steht für jede zu schätzende Regression zur Verfügung und wird entsprechend der inhaltlichen Überlegungen sowie in Anbetracht der vorgängigen Spezifikationstests verwendet.

Im Sinne einer Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitsegmentation in Teilarbeitsmärkte oder Arbeitszeitsegmente erscheint es angebracht, die vorgestellten Variablen hinsichtlich ihrer Wirkungen noch einmal grundlegend zu den Arbeitszeitsegmenten zuzuordnen.

Gemäß der theoretischen Vorüberlegungen werden grundlegend drei Argumentationsstränge unterschieden, nach denen die drei betrieblichen Bezugsprobleme (Verfügbarkeits-, Diskontinuitäts- und Transformationsproblem) zu lösen sind. Es wird daher davon ausgegangen, dass unter Stabilitätsgesichtspunkten von zentraler Bedeutung ist, wie der Match auf einem Arbeitsplatz bewertet wird, wie die Arbeitsleistung auf Dauer gesichert werden kann und welche Antworten eine betriebliche Organisation auf externe Einflüsse geben kann, d.h. wie flexibel sie ist und wie diese Flexibilität zum Ausdruck kommt.

Betrachtet man das starre Arbeitszeitsystem, so ist zunächst als Matchingkriterium heranzuziehen, dass die Anforderungen an die Arbeitsplätze wahrscheinlich vergleichsweise moderat ausfallen, was in einer weniger hohen Besetzung mit qualifizierten Arbeitskräften zum Ausdruck kommen kann. Es ist bekannt, dass die Betriebe über einen längeren Zeitraum hinweg keinen großen Bedarf an einer Veränderung der Wochenarbeitszeit hatten. Das könnte daran liegen, dass es keinen Anpassungsbedarf gab oder es beruht darauf, dass über eine Änderung der Beschäftigtenzahl angepasst wurde. Entsprechend der Vorüberlegungen sollte letzteres der Fall sein. Daraus folgt weiterhin, dass die Matches nicht per se als gelungen angesehen werden können. Vielmehr scheint es der Fall zu sein, dass die Kosten für eine wiederholte Stellenbesetzung ebenfalls moderat ausfallen. Wenn also Probleme

durch Schwankungen auftreten, sollte es weniger Aufwand bereiten, diese mit Hilfe von Personalfluktuationsmaßnahmen zu lösen. Allerdings steht kein Mittel in Form einer Variable zur Verfügung, um für Schwankungen zu kontrollieren. Es wird daher von einer Konstellation ausgegangen, bei der ein Betrieb mit starrem Arbeitszeitsystem deswegen über längere Zeit beobachtet werden konnte, weil er implizit vorhandene Schwankungen lösen konnte, und zwar mit Hilfe von Einstellungen- und Entlassungen. Auf eine starke Arbeitnehmerbindung ist ein starres Arbeitszeitsystem demgemäß nicht angewiesen, weil es ja gerade die relative Kurzfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse nutzt, um Flexibilität gegenüber externen Einflüssen zu bewahren. Dennoch kann hieraus ein Leistungsanreizproblem entstehen. Warum das starre Arbeitszeitsystem seine Leistungserstellung dennoch kontinuierlich aufrechterhalten kann, würde dann darin begründet sein, dass es von den Arbeitsproblemen bestimmter Beschäftigtengruppen, wie z.B. gering qualifizierte Arbeitnehmer, profitiert: Es bietet kurz- bis mittelfristige Beschäftigung und erlaubt somit den Betroffenen einen ersten Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit und kann sich für jene quasi als „Durchlauferhitzer“ bzw. als Sprungbrett erweisen.

Mit Bezug zu den hier verwendeten Variablen sollte zum einen deutlich geworden sein, dass die Beschäftigungsdauer in starren Arbeitszeitsystemen kurz ist. Die Beschäftigten sind meist durchschnittlich bis gering qualifiziert und wohl jüngeren Alters. Die Tätigkeiten sind im Bereich von Arbeiter-, also manuellen Berufen angesiedelt, für die zudem ein geringerer Lohn gezahlt wird. Desweiteren sollte es sich um kleinere Betriebe mit einer entsprechend hohen Fluktuation handeln. Eine Arbeitnehmervertretung in Form eines Betriebsrats oder eine Berücksichtigung von Branchentarifverträgen ist auch deswegen nicht zu erwarten, weil wahrscheinlich kaum organisierte Aushandlungsprozesse stattfinden. Betriebe mit einem solchen Arbeitszeitsystem sind zwar nicht investitionsfreudig, können aber möglicherweise auf eine recht gute technische Ausstattung zurückgreifen, die dann wahrscheinlich bereits bei Gründung des Betriebs aufgebaut wurde. Auf die Tätigkeit von befristet Beschäftigten und vor allem von sonstigen Beschäftigten wird nicht verzichtet, weil mit deren Hilfe die ohnehin vergleichsweise niedrigen Beschäftigungskosten wahrscheinlich noch einmal gesenkt werden können. Auf der Gegenseite steht jedoch eine im Vergleich zu anderen Arbeitszeitsystemen niedrigere Bruttowertschöpfung.

Dagegen sollte das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem zum Teil andere Züge aufweisen, die sich insbesondere in einer höheren Beschäftigungsstabilität zeigen. Die von den Tätigkeitsanforderungen der Arbeitsplätze vorgegebene Kostenstruktur sollte derart gestaltet sein, dass ein Bedarf an ausreichend qualifizierten Fachkräften erkennbar ist, der nur teilweise durch eine auf Fluktuation setzende Personalpolitik befriedigt wird. Der Leistungserstellungsprozess setzt voraus, dass auch zu eher unüblichen Zeiten gearbeitet wird. Um die Leistungsmotivation nicht sinken zu lassen, wird ein entsprechend angepasstes Vergütungsmodell angewendet, indem z.B. Überstunden ausbezahlt werden. Die gezahlten Löhne fallen dementsprechend höher aus als in starren Arbeitszeitsystemen und können darüber hinaus Elemente einer Anreizentlohnung enthalten. Auf Matchingkriterien wird mehr Wert gelegt, was zum Beispiel in Aktivitäten zur Berufsbildung und auch zur betrieblichen

Weiterbildung zum Ausdruck kommt. Doch auch, wenn erkennbar ist, dass auf längerfristige Beschäftigungsverhältnisse ausgelegte Personalstrategien angewendet werden, so werden diese dennoch mit Maßnahmen externer Personalanpassung flankiert, wie sie den Betrieben zum Beispiel in Form von befristeten Vertragsverhältnissen zur Verfügung stehen. Hier finden sich daher sowohl Beschäftigte mit längeren Beschäftigungsdauern als auch solche mit kürzeren. Das schlägt sich unter anderem in einer relativ gemischten Altersstruktur der Belegschaft nieder. Während im starren Arbeitszeitsystem hauptsächlich jüngere Arbeitnehmer tätig sein dürften, weisen traditionell-flexible Arbeitszeitsysteme einen Mix an jüngeren und älteren Beschäftigten auf, wobei besonders „mittelalte“ Beschäftigte den Kern des Personalbestands ausmachen sollten.

Schließlich zeigt das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem, so die theoretischen Überlegungen, eine recht starke Abschottung gegenüber externen Märkten, welche im vorliegenden Fall mit starren Arbeitszeitsystemen besetzt sind. Es werden überwiegend höher qualifizierte Beschäftigte angestellt, die eher in mittlerem Alter sind. Sie werden dementsprechend vergleichsweise hoch bezahlt, worin ebenso zum Ausdruck kommt, dass der Betrieb ein Interesse an einer fortdauernden Beibehaltung seiner Beziehung zu den Arbeitnehmern hat. Allerdings steigen dadurch die Beschäftigungskosten, was auch im Hinblick auf Informations- und Suchkosten bei Neueinstellungen bemerkbar wird. Entlassungen als Maßnahmen der Arbeitsvolumenanpassung kommen gar nicht oder nur sehr selten vor, weil stattdessen progressiv-flexible Arbeitszeitstrategien genutzt werden. Diese eröffnen auch den Beschäftigten einigen Dispositionsspielraum, weil die Leistungsbeurteilung, der Qualifikation der Arbeitnehmer entsprechend, ebenfalls angepasst und teilweise auf Dritte übertragen wird, um die Überwachungskosten zu senken. Für die Arbeitnehmer bergen die gewonnenen Freiheiten jedoch auch Gefahren, denn es kann vorkommen, dass sich nicht nur die Arbeitszeiten, sondern auch die bekannten Rahmen und Strukturen der Arbeitszeitbeziehung geändert haben. Dahinter verbirgt sich die betriebliche Option, völlig auf Leistungsnormen u.ä. zu verzichten und stattdessen lediglich noch fertige Ergebnisse zu erwarten, von denen unspezifiziert bleibt, wie und wann sie zustande kommen. Daraus könnte sich ein Motivationsverlust einmal ergeben, wenn ein Arbeitnehmer seine mit Arbeit verbrachte Zeit noch mit Zeiten aus anderen Kontexten organisieren muss und es zu Konflikten kommt. Zweitens kann es sein, dass das Lohngefüge zu starr ist, sodass anfallende Arbeitsspitzen nicht ausreichend kompensiert werden. Hier bietet das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem als Lösung an, dass der Arbeitgeber sich gegen den Abgang eines Arbeitnehmers während einer Anpassungsphase versichert, indem er für entstehende Mehrarbeit Ausgleich in der Zukunft zu gewähren bereit ist. Der Arbeitnehmer muss zwar gegebenenfalls mehr arbeiten, ohne dass der Lohn angeglichen würde, hat aber seinerseits die Gewähr, in wirtschaftlich schlechteren Zeiten keine Lohnneinbußen durch Entlassung hinnehmen zu müssen. Soweit die Annahmen.

Sollten sich diese als zutreffend erweisen, finden sich anhand der Variablen im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem beispielsweise recht verbreitete Weiterbildungsaktivitäten; außerdem ein nur geringer Anteil offener Stellen wie überhaupt eine nur

mäßige bis gar keine Fluktuation. Beschäftigungsverhältnisse, die einem Arbeitnehmer eher eine prekäre Vertragssituation bieten, sollten ebenfalls nur eine marginale Rolle spielen, wenn überhaupt. Industrielle Beziehungen sind relativ stark ausgeprägt, was auch für Investitionen und Modernisierungen gilt, denn die Einführung und der Erhalt eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems sind mit Kosten verbunden, die auch zu Lasten der Beschäftigung gehen¹²⁶ oder für ihre Legitimation zumindest die Unterstützung der Arbeitnehmervertretung gebrauchen könnten. Ob dieses Arbeitszeitsystem produktiver als andere ist, kann unter Berücksichtigung der hier beschäftigten Arbeitnehmer und deren Qualifikation wohl mit einem „Ja“ beantwortet werden. Aber wie weiter oben angesprochen, muss das nicht bedeuten, dass sie profitabler sind. Da versucht wird, mit Versicherungsaushandlungen gegen Fluktuationsneigungen und auch für Motivationserhalt vorzugehen, sollte einiges darauf hinweisen, dass sich dieses Arbeitszeitsystem einem vergleichsweise hohen Kostendruck ausgesetzt sieht.

Es wird sich zeigen, wie es empirisch um die Annahmen und Plausibilitätsüberlegungen bestellt ist.

7 Ergebnisse für Betriebe

Fasst man die Untersuchung für die aggregierte Ebene der Betriebe zusammen, lautet ein erstes Fazit: Es gibt eine sichtbare Trennung zwischen Arbeitszeitsystemen, die denen einer Flexibilisierung folgt. Die multivariaten Analysen zeigen jedoch, dass zwischen diesen Arbeitszeitsystemen, zumindest auf Betriebsebene, kein Unterschied in der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse ermittelt werden kann.

Dennoch machen bivariate Vergleiche der Beschäftigungsdauer nach verschiedenen Betriebsmerkmalen deutlich, dass Einführung und Aufgabe verschiedener Arbeitszeitsysteme zu signifikant voneinander abweichenden Beschäftigungsdauern führen.

Interessanterweise zeigen west- wie ostdeutsche Betriebe, die erstmals auf ein starres Arbeitszeitsystem zurückgreifen eine höhere betriebliche Beschäftigungsstabilität. Bei anderen Arbeitszeitsystemen ist dies nicht der Fall. Zu diesem überraschenden Befund passt, dass z.B. Betriebe, die ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem aufgegeben haben, ebenfalls eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als andere. Weiterhin ist auf den Vergleich der betrieblichen Beschäftigungsdauer zwischen Betrieben hinzuweisen, die eine Arbeitszeitverlängerung durchgeführt haben: Anhand der bivariaten Betrachtung ergibt sich kein signifikanter Unterschied; wohl jedoch für Betriebe mit einer Arbeitszeitverkürzung, denn diese weisen eine signifikant höhere Beschäftigungsstabilität auf. Dieser Befund gilt für West- und Ostdeutschland gleichermaßen.

Bezogen auf die Stabilitätswirkung von Arbeitszeitsystemen, ist an dieser Stelle als Ergebnis der Regressionen auf die betriebliche Beschäftigungsdauer festzuhalten,

126. Daher die betriebliche Neigung, sich gegen Arbeitnehmerkündigungen zu versichern.

dass die Arbeitszeitsysteme sich nicht unterscheiden. Mit dem Arbeitszeitsystem „Mischform“ als Referenzsystem gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Arbeitszeitsystemen und keinen signifikanten Einfluss auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität. Dagegen wurde eine Wirkung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit herausgestellt: Je länger die Wochenarbeitszeit ist, desto mehr sinkt die betriebliche Beschäftigungsstabilität. Eine Arbeitszeitveränderung gegenüber dem Vorjahr zeigt keine Wirkung. Demnach sind relativ kürzere Arbeitszeiten, die auf längere Sicht festgelegt sind, förderlich für die Beschäftigungsstabilität je Betrieb.

Welche Ergebnisse außerdem ermittelt wurden und wie diese interpretiert werden können, wird im Folgenden vorgestellt.

7.1 Segmentation durch Arbeitszeitsysteme (AZS)

7.1.1 Grundlegend: Arbeitszeitsysteme

Grundsätzlich ergeben sich bereits in einer deskriptiven Betrachtung wesentliche Unterschiede zwischen den Arbeitszeitsystemen.¹²⁷

Überraschend mag zunächst erscheinen, dass sehr viele Betriebe unter dem Arbeitszeitsystem „Mischform“ zu finden sind. Bislang wurde auf eine konkrete theoretische Beschreibung dieses Arbeitszeitsystems verzichtet, weil eine solche auf der einen Seite höchst komplex ausfallen würde und sich zum anderen keine konkrete Argumentation finden lässt, die eine solche Sammelkategorie annähernd adäquat beschreibt oder begründet. Allerdings haben wurde darauf hingewiesen, dass es sich möglicherweise um größere Betriebe handelt, in denen dann eben auch eine Vielzahl an verschiedenen Personalstrategien und -politiken nebeneinander vorkommt. Legt man die Stichprobenstruktur samt ihrer „Vorliebe“ für größere Betriebe zugrunde, verwundert es also nicht allzu sehr, dass sehr viele Betriebe das Arbeitszeitsystem „Mischform“ aufweisen.

Dessen Bedeutung ist teilweise jedoch zu relativieren, denn es handelt sich nicht um die überaus meisten Betriebe, sondern um ca. 36 % aller Betriebe in Westdeutschland und gut 39 % aller Betriebe in Ostdeutschland. Gleich darauf folgen in der Verteilung Ostdeutschlands die traditionell-flexiblen Arbeitszeitsysteme. Mit diesen liegen wiederum die progressiv-flexiblen Betriebe dicht auf. In Westdeutschland konzentrieren sich dagegen die meisten Betriebe vergleichsweise stark auf die Nutzung eines traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystems. Erst an zweiter Stelle, wenn auch nur sehr knapp verdrängt, folgen die AZS „Mischformen“. Somit verbleibt für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem ein Anteil von gut 21 % aller Betriebe. Am schwächsten besetzt ist das starre Arbeitszeitsystem, was jedoch zu erwarten war.

Die Wechselhäufigkeit zwischen den Arbeitszeitsystemen zeigt in Bezug auf die Einführung einmal, dass ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem in der Gunst der Betriebe am höchsten zu liegen scheint. Überaus die meisten der Betriebe, die entweder

127. Tabellen und Grafiken hierzu finden sich im *Anhang 4: Beschreibung der Arbeitszeitsysteme*.

ein starres oder ein traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem eingeführt hatten, greifen im Zeitverlauf ebenso auf ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem zurück. Das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem wird dagegen am wenigsten als weitere Option einer Arbeitszeitsystemänderung gewählt.

Dieses Bild stellt sich hinsichtlich der Aufgabe bzw. Abschaffung eines Arbeitszeitsystems etwas anders dar. Hier lassen sich keine klaren Präferenzen erkennen: Von den Betrieben in Ostdeutschland, die beispielsweise ein starres Arbeitszeitsystem aufgegeben haben, verzichteten im Zeitverlauf gut 40 % ebenso auf ein progressiv-flexibles, während 29 % ein traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem ebenfalls abgeschafft hatten.

Die Größenverteilung¹²⁸ der Arbeitszeitsysteme zeigt in der Tat, dass im starren Arbeitszeitsystem vorwiegend kleine Betriebe zu finden sind und im progressiv-flexiblen hauptsächlich die größeren Betriebe. Unter den AZS „Mischformen“ finden sich entgegen der Erwartungen nicht die größten, sondern vermehrt auch kleinere Betriebe.

Hierbei ist weiterhin interessant, dass in jeweils einer einzigen Größenklasse die Verteilung der Arbeitszeitsysteme, lässt man die starren AZS einmal außen vor, nahezu gleichmäßig gestaltet ist. Beispielsweise sind im Westen gut 41 % aller Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten mit einem AZS „Mischform“ ausgestattet; 37 % besitzen ein traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem und gut 29 % ein progressiv-flexibles. Das verhält sich unter den nächstgrößeren Betrieben beinahe genauso. In jeder Betriebsgrößenklasse sind die Verteilungen der eben vorgestellten sehr ähnlich bzw. die Prozentwerte schwanken mehr oder minder minimal um diese.

In Bezug auf die Branchen ergibt sich ein ähnliches Bild, wenn man ausschließlich jede Branche einzeln in die Betrachtung einbezieht. So finden sich in westdeutschen Unternehmensnahen Dienstleistungen ca. 45 % AZS „Mischformen“, ca. 18 % progressiv-flexible AZS und ca. 27 % traditionell-flexible AZS. Lässt man das starre AZS außer Betracht, haben die wenigsten dieser Betriebe ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem.

Das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem kommt in Westdeutschland hauptsächlich im Handel bzw. Verkehr und in den Personennahen Dienstleistungen vor. Gleiches gilt für das progressiv-flexible AZS. Bei den AZS „Mischformen“ liegen die Schwerpunkte der Verteilung auf Handel und Verkehr sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Weiterhin stammen vergleichsweise viele Betriebe aus den Personennahen Dienstleistungen.

In Ostdeutschland verhält sich die Branchenverteilung ähnlich. Die Ausnahme bildet das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem, das überwiegend in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen und sogar des Baugewerbes zu finden ist. Gut 34 % der Betriebe im ostdeutschen Baugewerbe und 24 % im westdeutschen sind nach den vorliegenden Angaben mit einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem

128. Die Ausführungen zu den Größenklassen und zu den Branchen beruhen auf den hochgerechneten Angaben im Anhang.

ausgestattet. Das dürfte aller Voraussicht nach auf Überstunden zurückzuführen sein, die in Freizeit ausgeglichen werden.

Lässt man die Betriebe beiseite und betrachtet den Beschäftigungsumfang, den Arbeitszeitsysteme aufweisen, so zeigt sich auch hier, dass die anteilig meisten Beschäftigten in AZS „Mischformen“ arbeiten. In den anderen Arbeitszeitsystemen sind jedoch nicht viel weniger Arbeitnehmer tätig. Einzig das starre Arbeitszeitsystem fällt abermals zurück.

Dies liegt an der durchschnittlichen Betriebsgröße, die in starren Arbeitszeitsystemen am kleinsten und in progressiv-flexiblen Betrieben am größten ist.

Verbleibt die Betrachtung ausschließlich beim vordergründig interessierenden progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem, so kann dieses noch konkreter beschrieben werden.

Zunächst fällt auf, dass hier anteilig sehr wenige weibliche Arbeitnehmer zu finden sind. Dementsprechend niedrig fallen auch die Werte für die Teilzeitbeschäftigten aus. Im Vergleich zu den anderen Arbeitszeitsystemen arbeiten hier jedoch die anteilig meisten sozialversicherungspflichtig und qualifizierten Beschäftigten.

Die Berücksichtigung weiterer Betriebsmerkmale zeigt zunächst unerwartete Befunde: Insbesondere die Fluktuationsmaße sind im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem besonders stark ausgeprägt. Zwar gibt es hier auch die anteilig meisten offenen Stellen, doch überrascht zum Beispiel die hohe Quote an Entlassungen, die im Westen allerdings noch vom Anteil der Arbeitnehmerkündigungen übertroffen wird. Dabei sind es allerdings gerade diese Betriebe, in denen die Tarifbindung am stärksten ist und in denen die anteilig meisten Betriebsräte vorkommen. Auch Lohnsumme, Bruttowertschöpfung sowie die Investitionssumme sind hier am höchsten.

Dagegen ist die betriebliche Altersstruktur nur durchschnittlich ausgeprägt und eher als „ausgeglichen“ zu bezeichnen. Hier zeigt sich, dass die anteilig meisten jüngeren Arbeitnehmer in einem starren Arbeitszeitsystem arbeiten. In Ostdeutschland gilt dies auch für die Arbeitnehmer, die 50 Jahre und älter sind. In Westdeutschland sind die Älteren dagegen hauptsächlich in traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystemen zu finden.

Doch wie lassen sich diese Ergebnisse mit den Annahmen vereinbaren, zumal die Eintritts- und Austrittsraten, die mit dem Individualteil des LIAB berechnet wurden, eindeutig auf die hohe Fluktuation im starren Arbeitszeitsystem hinweisen?

Womöglich ergibt sich eine Erklärung, wenn die Befunde aus den multivariaten Regressionen zugrunde gelegt werden.¹²⁹

129. Die Ergebnisdarstellung in Tabellenform erfolgt nicht zusammenhängend, sondern dem jeweiligen Erklärungsinteresse folgend. Referenzkategorie für die Arbeitszeitsysteme ist jeweils das starre Arbeitszeitsystem. Die deskriptiven Statistiken, Test- und Diagnosestatistiken sowie die zusammenfassenden Erläuterungen zu den Regressionen befinden sich in *Anhang 5: Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen*.

7.1.2 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen – Multivariate Befunde

Betrachten wir als erstes die Unterschiede¹³⁰ zwischen den Arbeitszeitsystemen mit Bezug zur Beschäftigungsdauer und zu Wochenarbeitszeiten.

Tab. 6.1 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Dauer und Arbeitszeit		Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Beschäftigungsdauer je Betrieb (med)	(1)	1,000	1,000	1,000
	(2)	0,000	0,000	0,000
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	(1)	0,939	0,949	0,910
	(2)	0,092	0,095	0,090
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	(1)	31,658***	8,607***	13,584***
	(2)	23,180	6,339	9,919
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	(1)	28,548***	5,277***	9,912***
	(2)	18,416	3,451	6,392
Ostdeutschland				
Beschäftigungsdauer je Betrieb (med)	(1)	1,000	1,000	1,000
	(2)	0,000	0,000	0,000
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	(1)	1,127	1,051	0,964
	(2)	0,118	0,107	0,098
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	(1)	9,531***	1,983	3,705***
	(2)	4,008	0,849	1,556
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	(1)	53,933***	10,929***	20,597***
	(2)	57,227	11,680	21,834

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Ersichtlich ist, dass zwischen den Arbeitszeitsystemen unter Kontrolle weiterer Variablen kein Unterschied hinsichtlich der Beschäftigungsdauer je Betrieb besteht. Dieser unerwartete Befund lässt sich möglicherweise anhand der weiter oben festgestellten und in dieser Form nicht vorhergesagten Fluktuation erklären, die dafür sorgen könnte, dass die Arbeitszeitsysteme bezüglich der Dauer „näher zusammen rücken“ als vermutet.

Die Wochenarbeitszeit kann ebenfalls nicht als trennendes Kriterium herangezogen werden, obwohl deren Konstanz bzw. Änderung ein Konstruktionsbaustein der Arbeitszeitsystematik darstellt. Gleiches gilt für die Arbeitszeitveränderungen, die jedoch anzeigen, dass insbesondere eine Arbeitszeitverkürzung in traditionell-flexiblen Betrieben vorkommt und eine Arbeitszeitverlängerung ebenfalls. Diesbezüglich sind West-Ost-Unterschiede vorwiegend in der Höhe der

130. Wie bereits erwähnt, sind hier die Relative-Risk-Ratios wiedergegeben. Ein Wert über 1 bedeutet hierbei eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, dass z.B. bei einer Arbeitszeitverkürzung in Westdeutschland statt eines starren Arbeitszeitsystems ein progressiv-flexibles gefunden werden kann. Hierbei ist der Relative-Risk-Ratio jedoch bei traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystemen viel stärker ausgeprägt, womit die Wahrscheinlichkeit größer ist, dass ein Betrieb mit Arbeitszeitverkürzung ein solches System aufweist. Bei Werten unter 1 wird im negativen Sinne interpretiert.

Relative-Risk-Ratios zu erkennen. Die Ausnahme bildet das ostdeutsche progressiv-flexible Arbeitszeitsystem, weil hier kein Effekt der Arbeitszeitverkürzung feststellbar ist.

Die Altersstruktur gibt in Ostdeutschland einen Hinweis darauf, dass in traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystemen gegenüber starren vorwiegend jüngere Arbeitnehmer tätig sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um ein solches Arbeitszeitsystem handelt, sinkt mit zunehmendem Anteil älterer Arbeitnehmer.

Tab. 6.2 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Altersstruktur

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Altersstruktur		Trad.-flex. AZS	Prog-flex. AZS	AZS - Mix
1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler				
Westdeutschland				
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter	(1)	1,016	1,000	1,010
	(2)	0,010	0,011	0,010
Betrieb vor 1990 gegründet	(1)	0,382**	0,349***	0,386**
	(2)	0,152	0,141	0,153
Ostdeutschland				
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter	(1)	0,983**	0,993	0,991
	(2)	0,007	0,007	0,006
Betrieb vor 1990 gegründet	(1)	0,442	0,499	0,786
	(2)	0,354	0,366	0,576

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Weiterhin zeigt sich nur in Westdeutschland ein Einfluss des Betriebsalters. Dem Befund nach sind ältere Betriebe hauptsächlich mit einem starren Arbeitszeitsystem ausgestattet, während sich jüngere Betriebe auf die übrigen Arbeitszeitsysteme verteilen.

Für Ostdeutschland spielt das Betriebsalter vermutlich deswegen keine Rolle, weil hier ohnehin die meisten Betriebe erst nach 1990 gegründet wurden und somit als jung anzusehen sind.

Anhand der Personalstruktur lassen sich kaum wesentliche Unterschiede zwischen den Arbeitszeitsystemen erkennen.

In Westdeutschland ist als einziges Trennungsmerkmal die Betriebsgröße signifikant und zeigt, dass die größeren Betriebe insgesamt nicht im starren Arbeitszeitsystem zu finden sind, sondern hauptsächlich im AZS „Mischform“ bzw. im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem. Progressiv-flexible Arbeitszeitsysteme sind demgemäß vornehmlich in Betrieben zu finden, die nicht ganz so groß sind. Das gleiche Bild ergibt sich für Ostdeutschland, nur dass hier scheinbar die größten Betriebe ein traditionell-flexibles AZS aufweisen: Je höher die Zahl der Beschäftigten, desto höher die Chance, dass es sich um ein traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem handelt.

Tab. 6.3 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Personalstruktur

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Personalstruktur		Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Betriebsgröße	(1)	1,643***	1,534**	1,679***
	(2)	0,291	0,274	0,296
Beschäftigungsrückgang	(1)	0,682	0,915	0,833
	(2)	0,163	0,217	0,196
Beschäftigungswachstum	(1)	0,808	0,899	0,852
	(2)	0,169	0,188	0,174
Weibliche Arbeitnehmer	(1)	0,996	1,000	1,000
	(2)	0,008	0,008	0,008
TZ-Beschäftigte	(1)	1,006	1,001	0,999
	(2)	0,010	0,010	0,009
Arbeiter (Anteil)	(1)	1,003	1,000	1,002
	(2)	0,006	0,006	0,006
Befristet Beschäftigte	(1)	0,998	0,994	1,010
	(2)	0,019	0,020	0,018
Sonstige Beschäftigte	(1)	1,000	1,004	1,010
	(2)	0,015	0,015	0,014
Ostdeutschland				
Betriebsgröße	(1)	1,656***	1,492***	1,614***
	(2)	0,227	0,204	0,215
Beschäftigungsrückgang	(1)	1,547***	1,395	1,421
	(2)	0,302	0,263	0,262
Beschäftigungswachstum	(1)	0,979	1,086	0,985
	(2)	0,195	0,207	0,185
Weibliche Arbeitnehmer	(1)	1,006	1,000	1,006
	(2)	0,007	0,007	0,007
TZ-Beschäftigte	(1)	1,006	1,002	1,002
	(2)	0,008	0,008	0,007
Arbeiter (Anteil)	(1)	1,008	0,999	1,002
	(2)	0,005	0,005	0,005
Befristet Beschäftigte	(1)	0,982***	0,982***	0,990
	(2)	0,007	0,006	0,005
Sonstige Beschäftigte	(1)	1,021	1,023	1,017
	(2)	0,016	0,016	0,015

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Das ist jedoch auch das System, in dem ein Beschäftigungsrückgang darauf verweist, dass es kein starres ist. Betriebe mit einer schrumpfenden Belegschaft sind demnach höchstwahrscheinlich mit einem traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem ausgestattet und verfügen zudem über geringere Anteile befristet Beschäftigter. Dies gilt ebenso für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem. Dies könnte als erstes Anzeichen für eine interne Ausrichtung der Personalpolitik gedeutet werden.

Tab. 6.4 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Qualifikationsstruktur

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Qualifikationsstruktur		Trad.-flex. AZS	Prog-flex. AZS	AZS - Mix
1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler				
Westdeutschland				
Auszubildende	(1)	1,011	0,992	1,018
	(2)	0,018	0,018	0,018
Qualifizierte Arbeitnehmer	(1)	0,998	1,000	0,998
	(2)	0,006	0,006	0,006
Weiterbildungsaktivitäten	(1)	2,315***	3,404***	2,307***
	(2)	0,593	0,905	0,584
Ostdeutschland				
Auszubildende	(1)	1,023	1,006	1,024
	(2)	0,015	0,015	0,014
Qualifizierte Arbeitnehmer	(1)	1,008	1,016***	1,010**
	(2)	0,005	0,005	0,004
Weiterbildungsaktivitäten	(1)	1,278	1,693**	1,600**
	(2)	0,313	0,404	0,376

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Hierfür sprechen zumindest in Ostdeutschland auch die Anteile der qualifizierten Beschäftigten und die Weiterbildungsaktivitäten. Letztere sind auch in Westdeutschland höchstwahrscheinlicher in Arbeitszeitsystemen außerhalb des starren AZS zu finden. Die Anteile der Auszubildenden sind dagegen weder in West- noch in Ostdeutschland signifikant. Daraus könnte man folgern, dass die Investition in allgemeines Humankapital in allen Arbeitszeitsystemen gleichermaßen vorgenommen wird (oder auch gar nicht). Dieser Befund macht insbesondere in Zusammenhang mit dem fehlenden Einfluss des Qualifiziertenanteils in Westdeutschland Sinn und verweist darauf, dass qualifiziertes Personal möglicherweise vom externen Markt rekrutiert und dann betriebspezifisch weitergebildet wird.

Zwar kann für eine Rekrutierung nicht kontrolliert werden, doch zeigen die Fluktuationsmaße in der folgenden Tabelle für Westdeutschland, dass auch in deren Hinsicht keine Unterschiede zwischen den Arbeitszeitsystemen erkennbar sind.

Das trifft auf Ostdeutschland nicht zu. Hier bestätigt sich die Annahme, dass eine höhere Fluktuation hauptsächlich im starren Arbeitszeitsystem und nicht in flexibel ausgerichteten Arbeitszeitsystemen beobachtbar sein sollte.

Die Churning-Rate zeigt jedoch einen Personalaustausch an, der mit größerer Wahrscheinlichkeit in traditionell- oder Mischformen-Betrieben stattfindet. Es könnte sich dabei um Anpassungen der Qualifikation handeln. Allerdings können wir keinen Einfluss des Qualifiziertenanteils finden.

Tab. 6.5 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Personalbewegungen und -probleme

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Personalbewegungen		Trad.-flex. AZS	Prog-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Labour-Turn-Over- Rate	(1)	1,007	1,008	1,005
	(2)	0,009	0,009	0,009
Churning- Rate	(1)	1,011	1,010	1,010
	(2)	0,012	0,012	0,013
Entlassungen (separations)	(1)	0,997	1,003	0,999
	(2)	0,004	0,004	0,004
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	(1)	0,998	0,997	0,995
	(2)	0,003	0,003	0,003
Befristungsausläufe	(1)	0,997	1,001	1,000
	(2)	0,007	0,007	0,007
Übergänge in Ruhestand	(1)	0,999	1,002	0,998
	(2)	0,006	0,006	0,006
PP: Zu hoher Personalbestand	(1)	0,389	0,484	0,420**
	(2)	0,143	0,179	0,153
PP: Abwanderung von Fachkräften	(1)	1,822	1,054	1,467
	(2)	0,960	0,563	0,778
PP: Überalterung	(1)	0,783	0,711	0,610
	(2)	0,321	0,284	0,247
Offene Stellen	(1)	1,007	1,008	1,013
	(2)	0,022	0,022	0,023
Ostdeutschland				
Labour-Turn-Over- Rate	(1)	0,990**	0,986***	0,993
	(2)	0,005	0,005	0,004
Churning- Rate	(1)	1,017**	1,012	1,013**
	(2)	0,007	0,007	0,006
Entlassungen (separations)	(1)	1,003	1,005	1,002
	(2)	0,003	0,003	0,003
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	(1)	1,004	1,005	1,004
	(2)	0,003	0,003	0,003
Befristungsausläufe	(1)	1,003	1,008	1,005
	(2)	0,005	0,004	0,004
Übergänge in Ruhestand	(1)	1,001	0,997	0,998
	(2)	0,004	0,004	0,004
PP: Zu hoher Personalbestand	(1)	1,591	1,639	1,639
	(2)	0,596	0,602	0,598
PP: Abwanderung von Fachkräften	(1)	1,345	1,370	1,545
	(2)	0,940	0,943	1,043
PP: Überalterung	(1)	1,489	1,436	1,352
	(2)	0,723	0,683	0,648
Offene Stellen	(1)	1,016	1,011	1,012
	(2)	0,011	0,011	0,011

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Für Westdeutschland fällt weiterhin auf, dass ein zu hoher Personalbestand ein Zeichen dafür ist, dass es sich bei dem Betrieb um einen mit einer AZS „Mischform“ handelt.

Tab. 6.6 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Industrielle Beziehungen und Geschäftssituation

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Industrielle Beziehungen, Geschäftssituation		Trad.-flex. AZS	Prog-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Branchentarifbindung	(1)	2,739	1,982	1,818
	(2)	0,975	0,701	0,636
Ausstieg aus Branchentarif	(1)	1,751	1,023	1,285
	(2)	0,834	0,492	0,610
Betriebsrat	(1)	1,371	1,059	1,318
	(2)	0,769	0,603	0,734
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,188	1,492	1,196
	(2)	0,488	0,610	0,483
Übertarifliche Entlohnung	(1)	0,907	1,162	0,872
	(2)	0,222	0,283	0,209
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,008	1,010	1,023
	(2)	0,032	0,032	0,032
Ostdeutschland				
Branchentarifbindung	(1)	0,732	0,644	0,763
	(2)	0,202	0,172	0,201
Ausstieg aus Branchentarif	(1)	0,704	0,708	0,768
	(2)	0,234	0,231	0,246
Betriebsrat	(1)	1,232	1,078	1,270
	(2)	0,558	0,487	0,565
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	(1)	2,218**	2,408***	1,650
	(2)	0,725	0,768	0,494
Übertarifliche Entlohnung	(1)	1,092	0,875	0,798
	(2)	0,393	0,308	0,280
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,007	1,032	1,022
	(2)	0,029	0,029	0,028

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Hinsichtlich der industriellen Beziehungen, der Lohnsumme und der Bruttowertschöpfung existieren in Westdeutschland keinerlei signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitszeitsystemen. Dies ist ein sehr unerwarteter Befund, der die deskriptiven Ergebnisse beinahe in ihr Gegenteil verkehrt.

In Ostdeutschland kommt es dagegen zu dem vermuteten Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeitsystemen und der je Beschäftigten gezahlten Lohnsumme. Unter Berücksichtigung der Befunde für die Qualifikation wird hier besonders für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem verständlich, dass der Anteil der Qualifizierten und das Weiterbildungsengagement auch im Interesse der Betriebe ist, die ihre Lohnzahlungen entsprechend ausrichten. Dabei wird allerdings auf die Zahlung eines übertariflichen Entgelts verzichtet.

Tab. 6.7 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Investitionen und Geschäftsausstattung, öffentliche Förderung

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Investitionen, Org. Änderungen u.a.		Trad.-flex. AZS	Prog-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,065	1,052	1,066
	(2)	0,036	0,035	0,035
Investitionen in EDV & KomTec	(1)	0,696	0,800	0,671
	(2)	0,226	0,263	0,214
Sehr gute/ gute Ertragslage	(1)	1,158	0,888	0,998
	(2)	0,305	0,235	0,261
Moderner/ guter technischer Stand	(1)	0,873	0,904	1,027
	(2)	0,241	0,251	0,283
Aufgabenstrukturänderung	(1)	0,916	1,231	0,997
	(2)	0,293	0,398	0,316
ABM-Zuschüsse	(1)	1,520	1,713	1,580
	(2)	1,104	1,238	1,136
Exporttätigkeiten	(1)	1,754	1,509	2,042
	(2)	1,043	0,907	1,208
Eigenständiger Betrieb	(1)	0,732	0,670	0,617
	(2)	0,340	0,313	0,285
Ostdeutschland				
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,023	1,040	0,996
	(2)	0,029	0,030	0,028
Investitionen in EDV & KomTec	(1)	1,239	1,465	1,398
	(2)	0,273	0,316	0,297
Sehr gute/ gute Ertragslage	(1)	1,315	1,234	1,081
	(2)	0,263	0,241	0,208
Moderner/ guter technischer Stand	(1)	1,233	1,237	1,218
	(2)	0,281	0,275	0,265
Aufgabenstrukturänderung	(1)	1,566	1,635	1,320
	(2)	0,505	0,517	0,411
ABM-Zuschüsse	(1)	0,420***	0,373***	0,323***
	(2)	0,133	0,115	0,096
Exporttätigkeiten	(1)	1,623	0,682	1,126
	(2)	0,958	0,405	0,657
Eigenständiger Betrieb	(1)	1,001	0,869	1,308
	(2)	0,349	0,301	0,448

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Die Reihe der ausbleibenden Hinweise auf eine konkrete und möglichst vollständige Charakterisierung des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems (und der anderen) setzt sich in Westdeutschland fort. Weder Investitionsaktivitäten, noch die Geschäftsausstattung oder Modernisierungsmaßnahmen zeigen einen signifikanten Einfluss. Gleiches gilt für die ABM-Zuschüsse und Exporttätigkeiten sowie die Eigenständigkeit des Betriebs.

ABM-Zuschüsse finden sich nach dem vorliegenden Ergebnis hauptsächlich in ost-deutschen Betrieben mit starrem Arbeitszeitsystem. Gehen wir davon aus, dass diese Zuschüsse für zwangsläufig kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gewährt

werden, stellt sich die Frage, weshalb dann kein Effekt der Beschäftigungsdauer je Betrieb ermittelt werden konnte.

In der folgenden Tabelle sind die Regionalvariablen zusammen dargestellt.

Tab. 6.8 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Regionale Aspekte

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Regionale Aspekte		Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Lokale Einzugsrate	(1)	1,015	1,013	1,009
	(2)	0,009	0,009	0,009
Reg. Arbeitslosenquote	(1)	1,072	1,021	1,051
	(2)	0,070	0,067	0,068
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	(1)	4,179	3,664	4,160
	(2)	3,250	2,864	3,231
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	(1)	0,815	0,815	1,057
	(2)	0,489	0,518	0,617
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	(1)	1,310	1,981	1,719
	(2)	0,825	1,271	1,079
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	(1)	0,882	1,166	0,967
	(2)	0,387	0,518	0,420
Ostdeutschland				
Lokale Einzugsrate	(1)	0,995	0,999	0,998
	(2)	0,008	0,008	0,008
Reg. Arbeitslosenquote	(1)	1,070	1,131**	1,071
	(2)	0,060	0,063	0,058
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	(1)	1,162	1,705	1,534
	(2)	0,571	0,806	0,725
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	(1)	1,000	1,260	1,528
	(2)	0,512	0,646	0,742
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	(1)	2,619**	2,180	2,127
	(2)	1,154	0,948	0,916
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	(1)	2,828**	2,603**	2,232**
	(2)	1,189	1,059	0,888

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Auch bei diesen zeigen sich für Westdeutschland wiederum keine Unterschiede, während ostdeutsche Betriebe in Regionen mit einer hohen Arbeitslosigkeit aller Wahrscheinlichkeit nach solche mit progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen sind. Hierbei handelt es sich um einen interessanten Befund, denn er könnte auf eine Schließung des betrieblichen Arbeitsmarktes hindeuten, die sich anhand der Ergebnisse für die Arbeitskräftefluktuation und das Churning womöglich ebenfalls ablesen lässt.

Darüber hinaus sind Betriebe mit flexiblen Arbeitszeitmustern hauptsächlich in Regionen mit hohen Einwohnerzahlen angesiedelt. Das spricht wiederum für eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass dort die betriebliche Konkurrenz größer sein kann und Märkte (Arbeitnehmer, Absatz) womöglich härter umkämpft sind. Es könnte hieraus der Schluss gezogen werden, dass sich aus der regionalen Lage der Betriebe

mit flexiblen Arbeitszeitsystemen ein Anreiz zum Schutz des Belegschaftsstands ergibt, der besonders beim progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem zu greifen scheint. Zum Abschluss möchten wir kurz auf die möglichen Einflüsse der Branchen eingehen, die im Falle Westdeutschlands, wie schon beinahe zu erwarten, nicht vorhanden sind.

Tab. 6.9 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen - Branchen

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>				
Merkmal - Wirtschaftszweig		Trad.-flex. AZS	Prog-flex. AZS	AZS - Mix
		1) RRR; 2) robuste Std.-Fehler		
Westdeutschland				
Verarbeitendes Gewerbe	(1)	0,957	0,288	0,558
	(2)	1,027	0,291	0,589
Baugewerbe	(1)	0,313	0,224	0,437
	(2)	0,332	0,222	0,449
Handel/ Verkehr	(1)	1,356	0,347	0,773
	(2)	1,482	0,358	0,827
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	(1)	0,830	0,269	0,649
	(2)	0,956	0,293	0,728
Personennahe Dienstleistungen (DL)	(1)	2,811	0,657	1,788
	(2)	3,259	0,730	2,034
Ostdeutschland				
Verarbeitendes Gewerbe	(1)	0,427	1,149	0,530
	(2)	0,235	0,649	0,283
Baugewerbe	(1)	0,121***	0,727	0,259**
	(2)	0,069	0,417	0,143
Handel/ Verkehr	(1)	1,957	1,445	1,018
	(2)	1,341	1,018	0,690
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	(1)	0,196**	0,476	0,306
	(2)	0,131	0,320	0,198
Personennahe Dienstleistungen (DL)	(1)	1,042	1,424	0,953
	(2)	0,732	1,018	0,658

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Dagegen sind ostdeutsche Betriebe des Baugewerbes wahrscheinlich nicht mit einem traditionell-flexiblen AZS oder einer Mischform ausgestattet. Auch Unternehmensnahe Dienstleistungen nutzen zumindest nicht das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem. Da als Referenzkategorie für die Branchen die Landwirtschaft gewählt wurde, könnte dieser Befund so gedeutet werden, dass Betriebe mit traditionell-flexiblem Arbeitszeitsystem oder Mischformen vorwiegend Landwirtschaftsbetriebe sind.

Fassen man die Ergebnisse zusammen, so verwundert zunächst, dass in Westdeutschland nur sehr wenige Einflussvariablen ermittelt werden konnten. Deutlich werden Charakteristika, die flexible Arbeitszeitsysteme zwar vom starren Arbeitszeitsystem trennen, jedoch kaum zwischen den flexiblen unterscheiden lassen. Die Ausnahme bildet hier das AZS „Mischform“, für das als einzigem System ein zu hoher Personalbestand registriert wird.

Ansonsten gilt, dass flexible Arbeitszeitsysteme in der Mehrzahl in großen, jüngeren Betrieben mit Weiterbildungsaktivitäten vorkommen. Die Arbeitszeitflexibilität kommt auch in einer signifikant geänderten Wochenarbeitszeit zum Ausdruck. Andere Merkmale, die zur Klärung beitragen könnten, sind nicht oder lediglich auf einem Niveau von 10% signifikant. Hierzu zählen z.B. die Investitionssumme, Tarifbindung und regionale Aspekte.

Um das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem von den anderen abzugrenzen, kann als Richtlinie gelten, dass die entsprechenden Betriebe im Vergleich am jüngsten sind und die Arbeitszeitänderungen moderat auszufallen scheinen.

Ostdeutsche flexible Arbeitszeitsysteme unterscheiden sich in deutlich mehr Merkmalen zum starrem Arbeitszeitsystem. Beschränken wir uns auf das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem, dann stellt sich auch hier heraus, dass es größere Betriebe sind, in denen allerdings die Wochenarbeitszeit hauptsächlich verlängert und nicht verkürzt wurde. Auch Weiterbildungsaktivitäten kommen verstärkt vor, was mit dem Einfluss des Anteils der qualifizierten Beschäftigten erklärt werden kann. Entsprechende Betriebe haben eine niedrigere Arbeitskräftefluktuation und eine höhere Austauschrate (Churning). Da auch ABM-Zuschüsse entgegen genommen werden, weist diese Rate auf den Austausch von ABM-Beschäftigten hin, der sich, wie erwähnt, nicht auf die Gesamfluktuation auswirkt. Aber sie zahlen mit den höchsten Lohn und sind in Regionen mit einem höheren Druck durch die dort herrschende Arbeitslosigkeit angesiedelt, in denen die meisten Einwohner gezählt werden. Die deskriptiven Befunde zu den Fluktuationsmaßen für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem sind damit teilweise widerlegt, während insbesondere die höhere Lohnsumme bestätigt wurde.

Aus der Sicht einer Stabilisierung der Belegschaft zum möglichst dauerhaften Erhalt der betrieblichen und auch persönlichen Leistungsfähigkeit scheint das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem insbesondere in Ostdeutschland die Erwartungen erfüllen zu können, dass von ihm ein positiver Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität ausgeht.

7.1.3 Bivariater Zusammenhang von Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsystemen

Die folgenden Ausführungen sollen einen Überblick vermitteln über die Arbeitszeitsysteme, die vereinbarte Wochenarbeitszeit und die Beschäftigungsdauer.¹³¹ Die Konzentration liegt dabei auf den Zusammenhängen zwischen diesen drei Aspekten, und zwar, indem wiederum das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem als Darstellungsobjekt genutzt wird.

In Westdeutschland ist die vereinbarte Wochenarbeitszeit in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen wider Erwarten zu Beginn des Analysezeitraums mit 39 Stunden am höchsten. Im Zeitverlauf sinkt sie jedoch am stärksten um beinahe eine Stunde.

131. In *Anhang 6: Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsysteme auf der Betriebsebene* sind, bei Betriebsangaben beginnend, umfassende deskriptive Auswertungen abgelegt, welche die Grundlage für die hier auszugsweise vorgestellten Ergebnisse darstellen.

Demgegenüber findet sich für Ostdeutschland zunächst die zweitniedrigste Wochenarbeitszeit, und auch hier sinkt sie bis zum Jahr 2000 moderat um eine gute Viertelstunde. Diese Veränderungen scheinen nur marginal zu sein, doch auf der einzelbetrieblichen Ebene können sich hier deutlich größere Abweichungen verbergen.¹³²

Auffällig ist, dass durch die Berücksichtigung der Arbeitszeitsysteme, wie also auch des progressiv-flexiblen AZS, die branchenweite Verteilung der Wochenarbeitszeiten nahezu eliminiert wird. Das heißt, es ist beinahe gleichgültig, welche Branche man innerhalb eines Arbeitszeitsystems betrachtet, es finden sich sehr ähnliche Wochenarbeitszeiten. Mit einigen Abstrichen trifft dies auch auf die Betriebsgrößenklassen zu.

Blickt man auf die als Median gemessene Beschäftigungsdauer je Betrieb, dann lässt sich erkennen, dass diese im westdeutschen progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem im Jahr 1996 mit gut 1.350 Tagen, also mit mehr als 3,7 Jahren, am höchsten ausfällt. Allerdings zeigt sich im Zeitverlauf ein deutlicher Rückgang, der stärker als in anderen Arbeitszeitsystemen ist.¹³³ Die betriebliche Beschäftigungsdauer ist in ostdeutschen progressiv-flexiblen AZS zunächst mit am niedrigsten und beträgt nur etwas mehr als 760 Tage, was ungefähr 2 Jahren entspricht. Im Zeitverlauf steigt sie dann um beinahe 130 Tage. Lediglich im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem wird ein schwächerer Anstieg registriert.

Tab. 6.10 Differenz der Beschäftigungsdauer je Betrieb zwischen Arbeitszeitsystemen in Westdeutschland

Differenzen der Betriebszugehörigkeitsdauer (BZD - median) nach Arbeitszeitsystemen				
H_0	H_1			
	Starres AZS	Traditionell-flexibles AZS	Progressiv-flexibles AZS	AZS-Mischformen
$H_0 - H_1$				
Starres AZS	-	-173,91***	-181,53***	-313,88***
Traditionell-flexibles AZS	-	-	-7,62	-139,96***
Progressiv-flexibles AZS	-	-	-	-132,34***
AZS-Mischformen	-	-	-	-

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Der Mittelwertvergleich für Westdeutschland lässt dementsprechend noch einmal deutlich werden, wie stark die betriebliche Beschäftigungsdauer zwischen den Arbeitszeitsystemen abweicht. Für jede Zelle lässt sich zwar ein Minus erkennen, doch bedeutet das stets, im spaltenweise betrachteten Arbeitszeitsystem ist die Beschäftigungsstabilität höher. Im bivariaten Vergleich ergibt sich demnach sehr wohl ein Unterschied zwischen den Arbeitszeitsystemen bezüglich ihrer Dauer, der mit

132. Im vorigen Abschnitt wurde darauf hingewiesen, dass es auch Fälle gibt, in denen die Wochenarbeitszeit verlängert wurde. Diese gehen jedoch in einer Gesamtbetrachtung unter.

133. Diese Abnahme kann allerdings zum Grund haben, dass hier zunächst die Jahresquerschnitte berücksichtigt wurde, um eine mögliche Jahresveränderung beobachten zu können. Daher kann es sein, dass Betriebe zum Ende des Analysezeitraums bereits aus dem Sample ausgeschieden waren. Für die späteren multivariaten Analysen wird hierfür kontrolliert.

zunehmendem Flexibilisierungsgrad im Vergleich zum starren Arbeitszeitsystem zunimmt. Jedoch gilt dies nicht für das traditionell-flexible und das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem, da hier kein Unterschied der Dauer feststellbar ist.

Im Gegensatz zum multivariaten Befund sind die Beschäftigungsdauern im direkten Vergleich in flexiblen Arbeitszeitsystemen Ostdeutschlands länger als im starren Arbeitszeitsystem.

Tab. 6.11 Differenz der Beschäftigungsdauer je Betrieb zwischen Arbeitszeitsystemen in Ostdeutschland

Differenzen der Betriebszugehörigkeitsdauer (BZD - median) nach Arbeitszeitsystemen				
H_0	H_1			
	Starres AZS	Traditionell-flexibles AZS	Progressiv-flexibles AZS	AZS-Mischformen
$H_0 - H_1$				
Starres AZS	-	-194,20***	-193,49***	-172,77***
Traditionell-flexibles AZS	-	-	0,71	21,43
Progressiv-flexibles AZS	-	-	-	20,72
AZS-Mischformen	-	-	-	-

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Daran lässt sich erkennen, dass die Berücksichtigung weiterer Variablen, wie insbesondere der Betriebsgröße und der Fluktuationsmaße, die hier ermittelten Differenzen nivelliert. Das wäre ein erster Hinweis darauf, dass Arbeitszeitsysteme gegenüber anderen betrieblichen Merkmalen einen eher niedrigen Beitrag zur Erklärung der betrieblichen Beschäftigungsstabilität liefern, zumal sich die Dauern zwischen den flexiblen Arbeitszeitsystemen nicht signifikant voneinander unterscheiden.

Für Westdeutschland zeigt sich zudem, dass die betriebliche Beschäftigungsdauer im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem auf relativ hohem Niveau im Zeitverlauf nahezu stagniert, während sie in den anderen Arbeitszeitsystemen teilweise deutliche Zugewinne erfährt. Im AZS „Mischform“ bewegt sich die Dauer zudem auf einem etwas höherem Niveau. Insgesamt gilt dies auch für Ostdeutschland, obwohl hier im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem das über die Zeit hinweg eingehaltene Niveau der Dauer vergleichsweise am höchsten ist. Zuwächse sind dagegen in anderen Arbeitszeitsystemen deutlicher ausgeprägt.

Dennoch fällt in einer Gesamtschau auf, dass innerhalb von fünf Jahren maximal ein Anstieg der Beschäftigungsdauer je Betrieb im Westen um gut 200 Tage und im Osten dagegen um mehr als 300 Tage stattfindet. Auf der aggregierten Ebene erkennt man somit, zumindest ansatzweise, eine ausgeprägtere Stabilisierungstendenz als in Westdeutschland. Freilich muss hierbei bedacht werden, dass die Hinweise auf Mobilität stärker ins Gewicht fallen, denn potenziell und ohne jegliche Personalzugänge oder -abgänge hätte sich ein Dauernanstieg von über 1.800 Tagen ergeben können. Die in Ostdeutschland erkennbare Tendenz zur Stabilisierung findet auf einem vergleichsweise niedrigem Niveau statt, was zugleich darauf verweist, dass hier die Fluktuation noch stärker als in Westdeutschland ausgeprägt ist, obwohl der genannte Anstieg sichtbar ist.

Aus der gemeinsamen Betrachtung von Wochenarbeitszeit und Beschäftigungsdauer je Betrieb ergibt sich stets ein negativer Zusammenhang, das heißt, mit steigender Wochenarbeitszeit sinkt die Beschäftigungsdauer. Dieses Verhältnis ist in Westdeutschland stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland, zeigt sich aber nicht in vollständig gleicher Weise, wenn man die Betriebsgrößen berücksichtigt. Hier ist zum Beispiel in den kleinsten Betrieben in West- wie Ostdeutschland ein positiver Zusammenhang erkennbar. Die Branchenbetrachtung zeigt das genannte negative Verhältnis insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe. In Ostdeutschland lassen sich dagegen positive Tendenzen im Baugewerbe und in Personennahen Dienstleistungen erkennen.

Auch in starren Arbeitszeitsystemen Westdeutschlands nimmt mit steigender Wochenarbeitszeit die Beschäftigungsdauer zu. Am stärksten negativ fällt der Zusammenhang dagegen in AZS „Mischformen“ aus. Im starren Arbeitszeitsystem macht es dagegen scheinbar keinen Unterschied, wie hoch hier die Wochenarbeitszeit ausfällt.

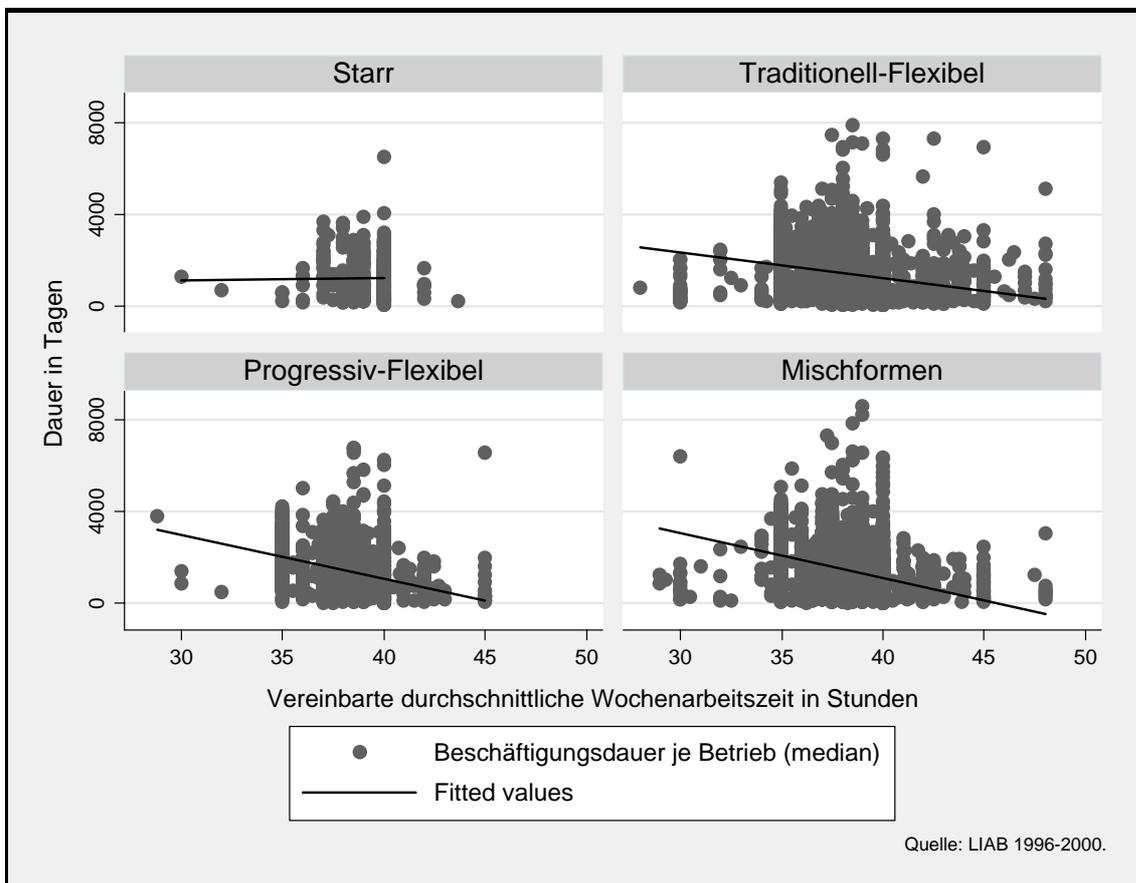


Abb. 6.1 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und vereinbarter Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen

Wichtig erscheint dann der Hinweis auf einen besonderen Aspekt: Unabhängig davon, in welcher Art und Weise Arbeitszeitmuster flexibilisiert werden, hängt ihre Akzeptanz scheinbar von der Höhe der Wochenarbeitszeit ab, auf deren Basis eine

Flexibilisierung vorgenommen wird. Warum die betriebliche Beschäftigungsstabilität in flexiblen Arbeitszeitsystemen mit einem hohen Niveau der Wochenarbeitszeit vergleichsweise niedriger ausfällt, kann im Wesentlichen zwei Ursachen haben. Einmal kann es bedeuten, dass hier zumeist jüngere Arbeitnehmer tätig sind, die ohnehin eine relativ niedrigere Beschäftigungsdauer aufweisen. Zum anderen könnte es sich um Betriebe mit höherer Fluktuation handeln. Wenn unsere Annahme korrekt ist, dass sich gerade progressiv-flexible Arbeitszeitsysteme gegen eine hohe Fluktuation mit dem Angebot stabilerer Beschäftigung versichern wollten, dann zeigt die Grafik, dass dies nicht funktioniert hat. Wie wir gesehen haben, bestätigt sich die Versicherungsannahme nicht mit Hilfe der multivariaten Analyse. Es scheint sich daher in der Tat ein Akzeptanzverlust gegenüber der Arbeitszeitflexibilisierung einzustellen, wenn diese auf hohen Wochenarbeitszeiten basiert. In der Folge verlassen dann scheinbar unzufriedene Arbeitnehmer¹³⁴ den Betrieb, womit das Versicherungsvorhaben mehr oder minder gescheitert sein dürfte.

Diese Deutung lässt sich auf Ostdeutschland übertragen.

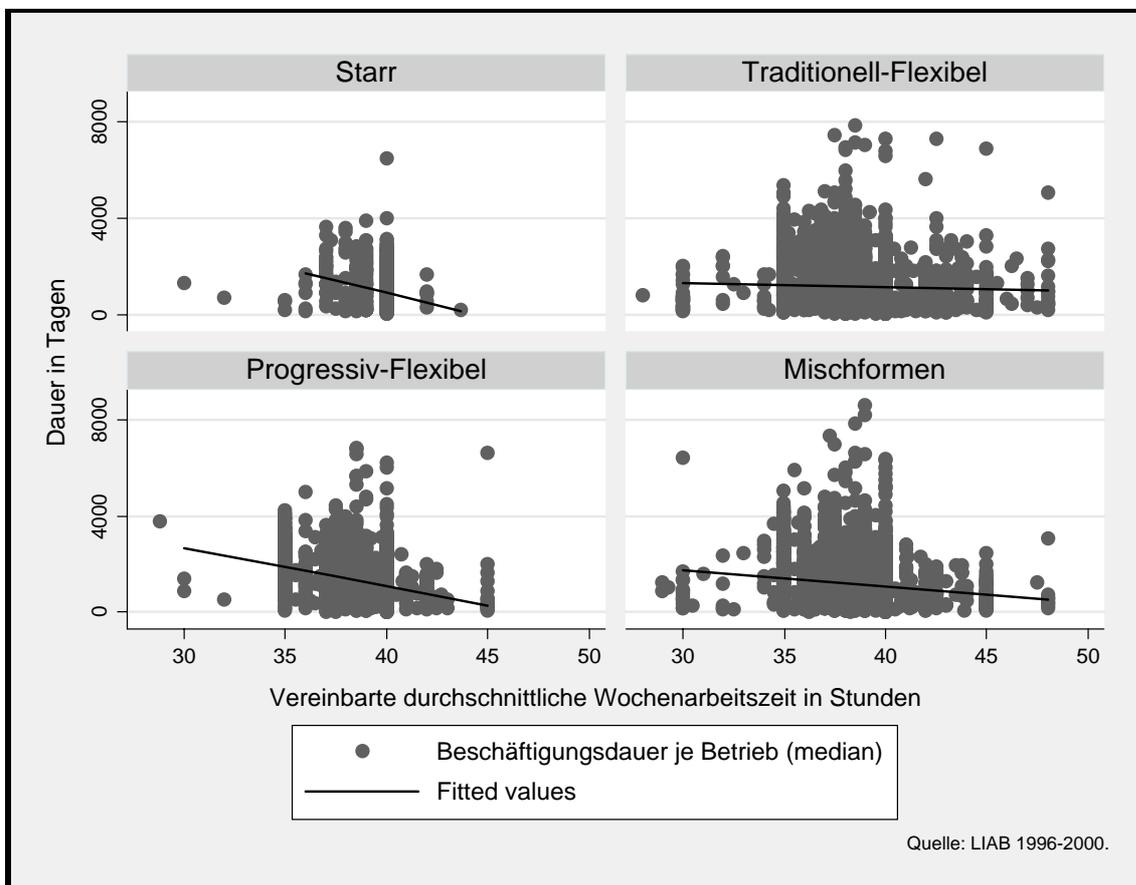


Abb. 6.2 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und vereinbarter Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen

134. Anhand der multivariaten Analyse gibt es jedoch keine signifikanten Anzeichen für einen höheren Anteil an Arbeitnehmerkündigungen in Betrieben mit progressiv-flexiblem Arbeitszeitsystem.

Auch hier findet sich im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem teilweise ein noch stärkerer negativer Zusammenhang zwischen betrieblicher Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit als in anderen Arbeitszeitsystemen. Lediglich im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem gibt es Hinweise auf einen nur marginalen Einfluss der Wochenarbeitszeit auf die Beschäftigungsstabilität je Betrieb. Im Gegenzug zeigt nun das starre Arbeitszeitsystem ebenfalls einen negativen Zusammenhang.

Dieser Befund für das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem könnte darauf verweisen, dass beispielsweise Überstunden in ausbezahlter Form ein akzeptiertes Mittel gegen externe Widrigkeiten sind. Interessant ist hierbei, dass auch sehr hohe Arbeitszeiten keinen Verlust an betrieblicher Beschäftigungsstabilität hervorzurufen scheinen. Das könnte damit begründet werden, dass z.B. die trotz allgemein hoher Wochenarbeitszeit anfallenden Überstunden einen nicht mehr allzu großen Umfang umfassen können, weil der Abstand bis zur gesetzlich vorgeschriebenen maximal möglichen Wochenarbeitszeit nicht mehr so groß ist. Inwieweit die Summe aus Wochenarbeitszeit und Überstunden unter Belastungsgesichtspunkten einzuschätzen ist, kann nicht geklärt werden. Wesentlich dürfte jedoch sein, dass in Relation dazu, eine in Freizeit ausgegoltene und auf einem niedrigeren Wochenarbeitszeitniveau beruhende Überstunde im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem vermutlich einen negativen Anreiz darstellt. Insbesondere dann, wenn die Überstunden, die hier relativ gesehen einen größeren Umfang annehmen können, auf längerfristige Sicht anfallen und erst im Laufe eines halben oder vollen Jahres ausgeglichen werden müssen.

Der Unterschied besteht wohl hauptsächlich darin, dass im Fall ausbezahlter Überstunden und hoher Wochenarbeitszeiten abzusehen ist, wann diese ein Ende haben, zumal bei solch hohen Gesamtarbeitszeiten auf Dauer die negativen Effekte auf die Produktivität überwiegen dürften (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004: 146). Dagegen könnte sich in einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem die Anordnung in Freizeit ausgeglichener Überstunden als stillschweigende Neuregelung der Wochenarbeitszeit herausstellen. Das dürfte besonders dann zum Problem werden, wenn seitens des Arbeitgebers erwartet wird, dass täglich Überstunden geleistet werden.¹³⁵ Die Frage wäre, ob für eine Erklärung ein für die USA ermittelter Befund übertragen werden kann. In einer Studie von Eastman (1998) konnte ermittelt werden, dass es gerade unter hoch qualifizierten Beschäftigten mit gleichem Tätigkeitspektrum zu „Arbeitszeitturnieren“ kommt. Das heißt, aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes entwickelt sich eine Eigendynamik, in deren Ergebnis jemandem, der freiwillig länger arbeitet, nachgeeifert wird. In der Folge steigen die geleisteten Arbeitszeiten sukzessive, weil keiner der Arbeitnehmer das Risiko einer Entlassung wegen weniger geleisteter Arbeitsstunden in Kauf nehmen möchte. Allerdings ist dann auch klar, dass irgendwann physische und psychische Belastungsgrenzen erreicht sind. An diesem Punkt wiegt die Arbeitslosigkeitsgefahr weniger schwer als der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit. So führen die stetig wachsenden Arbeitszeiten einmal zu Produktivitätseinbußen, und zum anderen steigt die Bereitschaft der Arbeitnehmer, den Betrieb zu verlassen und sie kündigen. Die betriebliche

135. Oder entsprechende Regelungen werden im Rahmen eines *gift exchange* (vgl. Akerlof 1984a) in impliziten Verträgen festgehalten.

Beschäftigungsstabilität kann dann sinken, wenn es sich um Arbeitnehmer mit vergleichsweise höherer Seniorität handelt oder Ersatzeinstellungen vorgenommen werden. Für Deutschland ergeben sich entsprechende Hinweise für die Gruppe leitender Angestellte (vgl. Kölling 1997: 207). Die Situation im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem könnte demnach als ein Hinweis auf solche Eigendynamiken betrachtet werden.

Zu fragen wäre nun, ob sich der gefundene Einfluss der Wochenarbeitszeit einerseits noch zerlegen und so besser beschreiben lässt und zum anderen unter multivariaten Betrachtungen ebenfalls erhalten bleibt. Wir wollen daher zunächst einige weitere bzw. tiefer gegliederte betriebliche Merkmale und ihren Zusammenhang mit der betrieblichen Beschäftigungsdauer vorstellen. In der folgenden Tabelle sind die Ergebnisse bivariater Vergleiche für Westdeutschland abgetragen.

Betrachten wir zunächst wiederum die Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitsysteme.

Der positive Effekt der Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigungsdauer macht insbesondere vor den soeben vorgestellten Ergebnissen Sinn und könnte als Ausdruck einer Beschäftigung sichernden Arbeitszeitverkürzung verstanden werden.¹³⁶ Dazu verleitet auch der fehlende Einfluss einer Arbeitszeitverlängerung, was unserer zweiten Kernthese zwar nicht direkt entspricht, aber diese auch nicht widerlegt.

Auffällig ist demgegenüber, dass die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems einen negativen Effekt auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität zeigt. Der Eindruck, dass eine solche Vorgehensweise mit anderen personalpolitischen Maßnahmen verbunden ist, verstärkt sich, wenn man die Wirkung einer Aufgabe eines flexiblen Arbeitszeitsystems ebenfalls berücksichtigt.

Es drängt sich die Vermutung auf, dass hier ein Alterseffekt zugrunde liegt, der durch ein selektives Entlassungsverhalten oder Arbeitnehmerkündigungsverhalten verursacht wird. Eine Idee wäre, dass mit der Einführung eines Arbeitszeitsystems im Sinne einer längerfristigen Strategie und Planbarkeit ältere Mitarbeiter entlassen werden, während im Zuge einer Aufgabe jüngere Arbeitnehmer den Betrieb verlassen. Das lässt sich auf dieser aggregierten Ebene anhand von bivariaten Zusammenhängen jedoch nicht näher nachverfolgen.

Weiterhin wird ein Größeneffekt deutlich, der mit zunehmender Betriebsgröße eine ebenfalls zunehmende Beschäftigungsstabilität verdeutlicht. Hier dürften Kostenstrukturen und auch die höhere Wahrscheinlichkeit einer Ausbildung interner Teilarbeitsmärkte als Ursache angesehen werden können.

136. Promberger et al. (1996a: 182) fragen nach der generellen Übertragbarkeit der von ihnen in Fallstudien ermittelten Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen und kommen zu dem Schluss, dass die Akzeptanzbereitschaft der Beschäftigten im Wesentlichen von deren Qualifikation abhängen dürfte, während im Allgemeinen kleinere Betriebe aufgrund ihrer Kostenstrukturen wohl keinen Bedarf an derlei Maßnahmen haben. Letzteres dürfte auch für die von uns betrachteten Betriebe zutreffen. Der hier gefundene allgemein positive Einfluss der Arbeitszeitverkürzung auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität könnte dafür sprechen, dass deren Akzeptanz stärker ausgeprägt ist als vermutet.

Tab. 6.12 Differenzen der Beschäftigungsdauer je Betrieb in Westdeutschland nach ausgewählten Merkmalen

Differenzen der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)				
Merkmal ...	Beschäftigungsdauer in Tagen (median)			
	... nicht vorhanden (H ₀)	... vorhanden (H ₁)	Differenz (H ₀ - H ₁)	Std.Fehl. der Differenz
Betrieb vor 1990 gegründet	804,5	1.639,9	-835,4 ***	22,40
Wochenarbeitszeit verkürzt	1.439,1	1.535,1	-96,0 **	47,14
Wochenarbeitszeit unverändert	1.480,1	1.442,5	39,6	38,20
Wochenarbeitszeit verlängert	1.445,8	1.412,0	43,8	57,12
Starres AZS eingeführt	1.357,5	1.523,9	-166,4 ***	28,45
Traditionell-flexibles AZS eingeführt	1.449,0	1.306,4	142,6 ***	48,57
Progressiv-flexibles AZS eingeführt	1.453,5	1.216,3	237,2 ***	55,22
AZS-Mischform eingeführt	1.449,7	1.405,5	44,2	29,61
Starres AZS aufgegeben	1.529,6	1.373,5	156,1 ***	29,20
Traditionell-flexibles AZS aufgegeben	1.436,4	1.401,8	34,7	59,19
Progressiv-flexibles AZS aufgegeben	1.409,5	1.584,5	-175,0 ***	39,85
AZS-Mischform aufgegeben	1.411,9	1.536,0	-124,1 ***	37,21
5 -19 Beschäftigte	1.559,9	1.036,2	523,6 ***	29,47
20 - 49 Beschäftigte	1.460,0	1.185,2	274,9 ***	32,26
50 - 499 Beschäftigte	1.352,3	1.614,9	-262,6 ***	28,89
500 und mehr Beschäftigte	1.280,8	2.185,4	-904,6 ***	35,33
Verarbeitendes Gewerbe	1.206,7	1.839,5	-632,9 ***	29,55
Baugewerbe	1.474,0	1.011,8	462,2 ***	32,21
Handel/ Verkehr	1.463,2	1.270,8	192,4 ***	33,00
Unternehmensnahe DL	1.424,8	1.412,5	12,3	42,44
Personennahe DL	1.507,0	981,9	525,1 ***	34,53
Branchentarifvertrag	1.187,5	1.559,0	-371,5 ***	28,95
Haus-/ Firmentarifvertrag	1.424,7	1.406,5	18,1	50,09
Kein Tarifvertrag	1.541,0	1.117,7	423,3 ***	30,84
Ausstieg aus Branchentarifvertrag	1.423,0	1.424,0	-1,0	65,31
Betriebsrat	1.110,9	1.840,2	-729,4 ***	26,86
Investitionen in IuK	1.265,5	1.560,0	-294,5 ***	28,31
Sehr gute/ gute Ertragslage	1.433,5	1.401,2	32,3	29,97
Moderne/ gute Geschäftsausstattung	1.430,8	1.419,7	11,1	31,72
Aufgabenstrukturänderung	1.253,5	1.690,3	-436,8 ***	28,14
Produktionsstrukturänderung	1.305,3	1.603,9	-298,6 ***	28,22
Übertarifliche Entlohnung	1.270,6	1.601,2	-330,5 ***	27,98
Zuschüsse für AB-Maßnahmen	1.425,9	1.352,0	73,9	64,16
Betriebliche Weiterbildung	1.196,3	1.565,4	-369,0 ***	29,54
Exporttätigkeiten (mind. 10%)	1.278,9	1.931,5	-652,7 ***	32,53
Eigenständiger Betrieb	1.725,2	1.295,7	429,4 ***	30,95
Rechtsform: Juristische Person	1.207,3	1.567,4	-360,1 ***	28,92
Rechtsform: Natürliche Person	1.565,0	1.203,4	361,6 ***	29,05
Region mit < 20Tsd. EW	1.472,5	1.288,0	184,5 ***	31,94
Region mit 20Tsd. - < 50Tsd.EW	1.417,0	1.460,9	-44,0	39,16
Region mit 50Tsd. - < 100Tsd. EW	1.414,4	1.567,0	-152,6 **	59,19
Region mit 100Tsd. - < 500Tsd. EW	1.404,1	1.514,2	-110,1 ***	37,35
Region mit > 500Tsd. EW	1.412,3	1.442,1	-29,8	29,68

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Gleichfalls zeigt sich eine höhere Beschäftigungsstabilität lediglich im Verarbeitenden Gewerbe, was wiederum einem Betriebsgrößeneffekt geschuldet sein könnte.

Alle anderen Merkmale zeigen diese Abhängigkeit von der Betriebsgröße ebenso. Beispielsweise kann die Erwartung bestätigt werden, dass industrielle Beziehungen positiv auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität wirken. In Betrieben ohne Tarifvertragsbindung oder Betriebsrat ist die Beschäftigungsdauer signifikant geringer ausgeprägt.

Gleiches gilt für Investitionen in Computer- und Kommunikationstechnik bzw. -technologie sowie für organisatorische Änderungen. Wenn ein Betrieb in IuK oder EDV/KomTec investiert oder seine Aufgaben- bzw. Produktionsstruktur sozusagen „modernisiert“ hat, dann finden wir eine signifikant höhere Beschäftigungsstabilität. Zugleich ist uns jedoch bekannt, dass es wiederum die größeren Betriebe sind, die derartige Aufwendungen unternehmen. Was jedoch unerwartet ist, sind die fehlenden Einflüsse der Ertragslage und des technischen Stands der Anlagen. Es macht in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität je Betrieb demnach keinen Unterschied, ob ein Betrieb zum Beispiel aus dem letzten Geschäftsjahr mit positiven oder eher negativen Erträgen hervorging.

Versteht man eine übertarifliche Entlohnung als Hinweis auf Senioritäts- oder Anreizlöhne, dann sollte deren positiver Einfluss auf die Beschäftigungsdauer wiederum auf die Betriebsgröße verweisen. Hieraus wird jedoch auch deutlich, dass derartige Entlohnungsformen wahrscheinlich für Beschäftigte mit höherer Seniorität durchaus angewendet werden. Zumindest ist die Beschäftigung insgesamt gesehen stabiler als in anderen Betrieben, was auf einen Sortiereffekt hindeuten könnte, nach dem womöglich höher qualifizierte Beschäftigte von Betrieben mit übertariflicher Entlohnung sozusagen angezogen werden.¹³⁷

Betriebe mit höherer Beschäftigungsstabilität sind demnach größer, haben eine Arbeitszeitverkürzung vorgenommen und weisen weitere Merkmale auf, die insbesondere mit ihrer Beschäftigtenzahl in Zusammenhang stehen. Dazu gehören auch Weiterbildungs- und Exportaktivitäten. Vieles deutet also darauf hin, dass die Personalstrategien dieser Betriebe auf den Erhalt und die längerfristige Nutzung von Humankapital ausgelegt sind.

Es ist schließlich auch erkennbar, dass diese Betriebe meist in dünner besiedelten Regionen zu finden sind, wo sie als Teil eines Unternehmens womöglich eine wichtige Funktion für den lokalen Arbeitsmarkt übernehmen, auch wenn ihre Produkte (zum Teil) ins Ausland exportiert werden.

Für Ostdeutschland ließe sich diese Erzählung nahezu konsistent wiederholen, wenn nicht einige wenige Differenzen erkennbar wären, wie die nächste Tabelle zeigt.

137. Unter der Voraussetzung, dass diese Entlohnungsweise beobachtbar ist.

Tab. 6.13 Differenzen der Beschäftigungsdauer je Betrieb in Ostdeutschland nach ausgewählten Merkmalen

Differenzen der Betriebszugehörigkeitsdauer (BZD) je Betrieb (median) - Ostdeutschland				
Merkmal ...	Beschäftigungsdauer in Tagen (median)			
	... nicht vorhanden (H ₀)	... vorhanden (H ₁)	Differenz (H ₀ - H ₁)	Std.Fehl. der Differenz
Betrieb vor 1990 gegründet	1.095,4	1.334,5	-239,1 ***	58,71
Wochenarbeitszeit verkürzt	1.111,9	1.206,0	-94,1 ***	32,70
Wochenarbeitszeit unverändert	1.166,4	1.112,3	54,0 **	25,94
Wochenarbeitszeit verlängert	1.119,8	1.102,8	17,0	39,22
Starres AZS eingeführt	1.029,6	1.220,3	-190,7 ***	16,56
Traditionell-flexibles AZS eingeführt	1.120,8	1.037,3	83,5 ***	22,88
Progressiv-flexibles AZS eingeführt	1.125,5	952,6	173,1 ***	26,91
AZS-Mischform eingeführt	1.144,1	1.046,7	97,4 ***	16,71
Starres AZS aufgegeben	1.235,2	1.018,6	216,6 ***	16,45
Traditionell-flexibles AZS ausgegeben	1.103,1	1.182,5	-79,4 ***	29,94
Progressiv-flexibles AZS aufgegeben	1.069,7	1.340,2	-270,5 ***	24,26
AZS-Mischform aufgegeben	1.093,7	1.176,8	-83,1 ***	20,25
5 -19 Beschäftigte	1.174,7	920,2	254,6 ***	16,94
20 - 49 Beschäftigte	1.097,8	1.138,1	-40,3	20,73
50 - 499 Beschäftigte	1.019,1	1.326,7	-307,5 ***	17,97
500 und mehr Beschäftigte	1.074,3	1.603,8	-529,5 ***	36,33
Verarbeitendes Gewerbe	1.049,0	1.313,7	-264,6 ***	21,15
Baugewerbe	1.150,1	899,4	250,7 ***	18,29
Handel/ Verkehr	1.094,1	1.149,5	-55,4 ***	20,66
Unternehmensnahe DL	1.112,5	1.057,3	55,2 **	22,51
Personennahe DL	1.120,4	1.043,8	76,6 ***	19,42
Branchentarifvertrag	993,9	1.256,1	-262,2 ***	16,32
Haus-/ Firmentarifvertrag	1.102,8	1.117,9	-15,1	24,35
Kein Tarifvertrag	1.225,6	955,2	270,4 ***	15,87
Ausstieg aus Branchentarifvertrag	1.107,4	1.061,7	45,8	33,31
Betriebsrat	936,1	1.478,5	-542,4 ***	16,84
Investitionen in IuK	1.019,8	1.194,8	-175,0 ***	16,14
Sehr gute/ gute Ertragslage	1.124,5	1.055,2	69,3 ***	17,85
Moderne/ gute Geschäftsausstattung	1.087,0	1.113,0	-26,1	17,53
Aufgabenstrukturänderung	1.040,0	1.276,9	-236,9 ***	18,65
Produktionsstrukturänderung	1.051,3	1.188,5	-137,3 ***	16,64
Übertarifliche Entlohnung	1.077,4	1.277,2	-199,8 ***	25,19
Zuschüsse für AB-Maßnahmen	1.127,7	875,3	252,4 ***	24,55
Betriebliche Weiterbildung	950,9	1.208,7	-257,8 ***	16,13
Exporttätigkeiten (mind. 10%)	1.075,8	1.475,4	-399,6 ***	33,62
Eigenständiger Betrieb	1.216,9	1.077,9	139,1 ***	21,27
Rechtsform: Juristische Person	905,1	1.233,3	-328,2 ***	15,85
Rechtsform: Natürliche Person	1.231,6	897,9	333,7 ***	15,80
Region mit < 20Tsd. EW	1.124,8	1.060,6	64,2 ***	17,20
Region mit 20Tsd. - < 50Tsd.EW	1.107,3	1.084,9	22,4	25,35
Region mit 50Tsd. - < 100Tsd. EW	1.097,6	1.169,2	-71,3 ***	26,09
Region mit 100Tsd. - < 500Tsd. EW	1.095,5	1.137,5	-42,0 **	19,31
Region mit > 500Tsd. EW	1.101,6	1.114,2	-12,6	19,47

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0,05; *** p > 0,01

Ein wesentlicher Unterschied zu Westdeutschland besteht zunächst darin, dass sich für Ostdeutschland ein negativer Einfluss der Wochenarbeitszeit zeigen lässt,

und zwar in dem Sinne, dass Betriebe, in denen die Wochenarbeitszeit im Jahresverlauf unverändert bleibt, eine niedrigere Beschäftigungsstabilität aufweisen. Da die vereinbarten Wochenarbeitszeiten im Osten ohnehin höher sind, könnte dieser Befund als Ausdruck eines zu Motivationsverlust und möglicher Kündigung führenden Akzeptanzproblems angesehen werden. Daneben könnte jedoch wiederum ein Alterseffekt als Begründung angebracht werden, der dann darauf hinauslaufen würde, dass jüngere Arbeitnehmer mit niedrigerer Seniorität konstante Arbeitszeiten eher in Kauf nehmen als Ältere. Welche Begründung auch immer die treffende sein mag, fest steht, dass Betriebe, die ihre Arbeitszeit verändert haben, eine höhere betriebliche Beschäftigungsdauer aufweisen.

Ein Einfluss des Alters könnte sich auch in Betrieben widerspiegeln, die eine sehr gute oder gute Ertragslage dokumentieren. Auch hier ist die betriebliche Beschäftigungsstabilität geringer. Würde der Alterseffekt zutreffen, hieße das, ostdeutsche Betriebe mit einer jüngeren Belegschaft erwirtschaften einen höheren Ertrag als solche mit einer älteren Belegschaft. Ob diese pauschale Einschätzung tatsächlich zutrifft, kann allein auf dieser Betrachtungsebene jedoch nicht nachvollzogen werden.

Schließlich ergibt sich der im Grunde genommen erwartete Befund, dass Betriebe, die Zuschüsse zu Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen erhalten, eine niedrigere Beschäftigungsstabilität aufweisen. Allerdings konnte nicht damit gerechnet werden, dass der Unterschied zu anderen Betrieben derart groß ausfällt. Als Erklärung bietet sich einmal an, es handele sich um kleinere Betriebe. Dennoch sollten die Zuschüsse nicht für alle Arbeitnehmer in einem Betrieb gelten und somit die gesamte Beschäftigungsdauer nicht so stark beeinflussen. Der Verdacht liegt nahe, dass es durchaus Betriebe gibt, die derart geförderte Beschäftigung ausnutzen. Auch dies lässt sich jedoch nicht in irgendeiner Weise belegen. Beispielsweise könnte im Gegensatz dazu genauso vermutet werden, dass es sich um Betriebe handelt, die jungen Menschen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen Chancen auf einen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt eröffnen.

Insgesamt ergibt sich aus den bivariaten Analysen ein gesteigener Aufklärungsbedarf, der mittels den folgenden Ergebnissen multivariater Auswertungen erfüllt wird. Es sollte dennoch deutlich geworden sein, dass Arbeitszeitverkürzungen eine wichtige Rolle für die Erklärung von Beschäftigungsdauern spielen können. Zudem sind Betriebsgrößen- und Alterseffekte zumindest in ihrer vermuteten Wirkungsweise vergleichsweise stark in den Vordergrund getreten. Industrielle Beziehungen nehmen trotz allem einen wichtigen Platz in der Reihe der erklärenden Variablen ein, was aufgrund ihres spezifischen Verhältnisses zu mit Einstellungen und Entlassungen verbundenen Kosten verständlich ist. Insbesondere in Ostdeutschland zeigt sich zudem ein scheinbar relativ wichtiger Einfluss der Arbeitsmarktpolitik, und zwar in Form arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen wie ABM.

7.2 Der Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Beschäftigungsstabilität in Betrieben

Die folgenden Regressionsergebnisse¹³⁸ können einen Hinweis liefern, wie die bereits ermittelten bivariaten Zusammenhänge zu verstehen sind, so sie sich denn auch unter multivariaten Gesichtspunkten als wirksam erweisen.

Betrachtet man zunächst wieder die besonders interessierenden Arbeitszeitvariablen. Was sich hinsichtlich der Unterscheidung der verschiedenen Arbeitszeitsysteme angedeutet hatte, setzt sich nun mit Blick auf die Beschäftigungsstabilität fort: Das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem zeigt wie die übrigen keinen Einfluss auf die Höhe der betrieblichen Beschäftigungsdauer.

Tab. 6.14 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Arbeitszeit

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>			
Merkmal - Dauer und Arbeitszeit		West	Ost
		<i>1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler</i>	
Starres AZS	(1)	0,896	0,944
	(2)	0,057	0,042
Traditionell-flexibles AZS	(1)	0,965	0,954
	(2)	0,062	0,042
Progressiv-flexibles AZS	(1)	0,943	0,929
	(2)	0,059	0,039
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	(1)	0,959***	0,988**
	(2)	0,006	0,005
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	(1)	1,009	0,987
	(2)	0,019	0,021
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	(1)	1,081***	1,030
	(2)	0,024	0,026

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Auch die in den bivariaten Untersuchungen robust und positiv wirkende Arbeitszeitverkürzung hat unter Berücksichtigung weiterer betrieblicher Merkmale ihren Einfluss eingebüßt bzw. ist zu erwarten, dass andere Variablen diesen Effekt verschwimmen lassen. Interessanterweise sieht sich nun die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit, also die Basis für Veränderungen, mit einem negativen Einfluss ausgestattet: Je länger die Wochenarbeitszeit, desto niedriger die betriebliche Beschäftigungsstabilität. In Westdeutschland wirkt desweiteren eine Arbeitszeitverlängerung positiv, was in Gegensatz zum Befund für die vereinbarte Wochenarbeitszeit steht. Eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung kann die Beschäftigungsstabilität demgemäß erhöhen. Man könnte sich das so erklären, dass die

138. Auf der Grundlage von Negativ-Binomial-Panelregressionen mit Random-Effect für den Überstreuungsparameter. Dieser erfasst ebenso unbeobachtete Heterogenität und wird für einen Einzelbetrieb im Zeitverlauf konstant angenommen, während er zwischen den Betrieben zufällig variiert. Wiedergegeben sind Incidence-Rate-Ratios, die in gleicher Weise wie die Relative-Risk-Ratios gelesen werden können. Allerdings wirken exogene Variablen nicht auf Wahrscheinlichkeiten der betrieblichen Beschäftigungsstabilität, sondern auf deren absolute Höhe. Zusammenfassende und deskriptive Statistiken zu den Regressionen finden sich in *Anhang 7: Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb*.

Wochenarbeitszeit selbst eine längerfristige Vereinbarung über die Höhe der Arbeitszeit darstellt, von der Anreize zumeist ausgehen, wenn sie vergleichsweise niedrig ist und Zeit für sonstige Aktivitäten oder Beziehungen außerhalb der Arbeitswelt bietet. Auf diesem Niveau kann eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung motivierend wirken, wenn einmal bekannt ist, dass zum vorherigen Niveau zurückgekehrt wird oder diese Maßnahme zweitens der Arbeitsplatzsicherung in der Krise dient.

In Verbindung mit dem in der folgenden Tabelle ersichtlichen negativen Einfluss des Anteils der unter 25-jährigen Arbeitnehmer ergibt sich eine weitere Interpretation. Da dieser Anteil negativ wirkt, hat das zum einen zur Folge, dass die betriebliche Beschäftigungsstabilität sinkt, wenn der Anteil jüngerer Arbeitnehmer erhöht wird. Das ist zunächst mit einem statistischen Artefakt gleichzusetzen, denn es sollte der Alterseffekt aus der Beschäftigungsstabilität isoliert werden, was hiermit gelungen ist. In der Folge sollten die übrigen Effekte, z.B. die der Arbeitszeitvariablen, nicht mehr durch den Einfluss des Alters verzerrt sein.

Tab. 6.15 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Altersstruktur

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>			
Merkmal - Altersstruktur		West	Ost
		<i>1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler</i>	
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre	(1)	0,996***	0,996***
	(2)	0,001	0,001
Betrieb vor 1990 gegründet	(1)	1,251***	0,935
	(2)	0,034	0,047

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

In ähnlicher Weise kann über den positiven Effekt des Betriebsalters geurteilt werden, denn es ist besonders aus technischer Sicht leicht verständlich, dass die Chance auf längere Beschäftigungsdauern in Betrieben größer ist, wenn diese bereits vor 1990 bestanden haben.

In der folgenden Tabelle sind Informationen über die Wirkungen von Betriebsgrößenklassen und Variablen der Personalstruktur dokumentiert.

Man erkennt den bereits ermittelten Betriebsgrößeneffekt in etwas gewandelter Form wieder. In Westdeutschland beginnt die Betriebsgröße erst ab einer Belegschaftsstärke von 20 Beschäftigten positiv zu wirken. Der Effekt wird dann jedoch mit zunehmender Größe immer stärker. In Ostdeutschland ist die Beschäftigungsstabilität demgegenüber in jeder Betriebsgrößenklasse ab 5 Beschäftigten höher als in der Gruppe der kleinsten Betriebe. Hier zeigt sich jedoch, dass die Größe bereits ab 50 Beschäftigten keinen großen Unterschied mehr ausmacht.

Interessant sind die Wirkungen der Variablen, die Beschäftigungsrückgang und -wachstum messen.

Tab. 6.16 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Personalstruktur

Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)		
Merkmal - Personalstruktur	West	Ost
	1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler	
Westdeutschland		
5 - 19 Beschäftigte	(1) 1,006 (2) 0,035	1,109*** 0,029
20 - 49 Beschäftigte	(1) 1,220*** (2) 0,055	1,299*** 0,043
50 - 599 Beschäftigte	(1) 1,366*** (2) 0,067	1,395*** 0,051
500 und mehr Beschäftigte	(1) 1,612*** (2) 0,095	1,381*** 0,072
Beschäftigungsrückgang	(1) 1,096*** (2) 0,019	1,078*** 0,017
Beschäftigungswachstum	(1) 1,037*** (2) 0,018	0,939*** 0,015
Weibliche Arbeitnehmer	(1) 1,000 (2) 0,000	1,002*** 0,000
TZ-Beschäftigte	(1) 1,000 (2) 0,001	1,000 0,000
Arbeiter (Arbeiter)	(1) 0,998*** (2) 0,000	1,000 0,000
Befristet Beschäftigte	(1) 0,998*** (2) 0,001	0,996*** 0,001
Sonstige Beschäftigte	(1) 0,997*** (2) 0,001	0,996*** 0,001

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Allgemein zeigt sich zunächst ein positiver Einfluss eines Beschäftigungsrückgangs. Weiter oben wurde darauf hingewiesen, dass die Beschäftigungsstabilität dann steigen kann, wenn jüngere Arbeitnehmer mit niedrigerer Seniorität den Betrieb verlassen. Dies dürfte hier als Erklärungsansatz zutreffen. Man beobachtet hier vermutlich ein ähnliches Ergebnis wie z.B. Grotheer et al. (2004: 139), dass die Hauptlast der Fluktuation von jüngeren Arbeitnehmern getragen wird. Zumindest sollten die Beschäftigungsrückgänge zulasten der Jüngeren ausgefallen gewesen sein. Insgesamt bedeutet es jedoch: Ein Rückgang der Beschäftigung führt zu einer höheren Beschäftigungsstabilität, woraus Schließungstendenzen zugunsten einer möglichen Kernbelegschaft ableitbar sind.

Weit überraschender erscheint dagegen der positive Einfluss eines Beschäftigungswachstums in Westdeutschland. In Verbindung mit den Ergebnissen für die Betriebsgröße ließe sich dieser Befund folgendermaßen erläutern: In sehr großen Betrieben, aus denen nur wenige jüngere oder gar keine Beschäftigte abwandern, fällt ein geringes Beschäftigungswachstum nicht ins Gewicht, sodass die Beschäftigungsstabilität in ihrer Gesamtheit im von uns betrachteten Zeitraum durchaus steigen kann. Freilich scheint der negative Einfluss in Ostdeutschland dagegen einfacher zu erklären sein. Das könnte allerdings auch darin begründet liegen, dass die

Betriebe hier nicht so groß sind und eine Beschäftigungsänderung, egal in welcher Form, in den überaus meisten Fällen gemäß den Erwartungen ausfällt. Für Ostdeutschland gilt demnach ein negativer Effekt des Beschäftigungswachstums, weil ein Mehr an Beschäftigung ein Mehr an niedrigen Beschäftigungsdauern nach sich zieht.

Über die Beschäftigungsstabilität von Frauen konnte theoretisch keine eindeutige Vorhersage getroffen werden. Anhand einer Argumentation ist zu erwarten, dass sie stabile Beschäftigungsverhältnisse besetzen, aus einer anderen würde folgen, dass sie eher kürzere Beschäftigungsdauern aufweisen. Welcher Argumentation bestenfalls zu folgen ist, wird erst weiter untersucht, hier zeigt sich aber bereits in Ostdeutschland, dass der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer einen positiven Einfluss auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität hat: Je höher dieser Anteil, desto höher die Stabilität, was zunächst für die erste Argumentationslinie spricht und verständlich ist. Zudem scheint die Beschäftigung von Frauen auch hier nicht in Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeitsystemen zu stehen, doch passt der negative Einfluss der Wochenarbeitszeit in dieses Bild, weil anzunehmen ist, dass kürzere Arbeitszeiten von Frauen bevorzugt werden. In Westdeutschland ist der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer dagegen insignifikant, was ebenso für den Anteil der Teilzeitbeschäftigten in West- wie Ostdeutschland gilt. Das könnte in einer Weise gedeutet werden, die besagt, in Westdeutschland gäbe es hinsichtlich der betrieblichen Beschäftigungsstabilität keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen, sowie, in der Folge und auch in Ostdeutschland, nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Soweit kann der Schluss jedoch nicht gehen, denn es handelt sich hier um Vergleiche von Anteilen und nicht von individuellen Beschäftigungsverhältnissen. Zudem können eventuell vorhandene Effekte von anderen Merkmalen wie der Betriebsgröße absorbiert worden sein, die sich trotz Regression nicht trennen ließen.

Der Anteil der Arbeiter wirkt negativ auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität in Westdeutschland und in Ostdeutschland überhaupt nicht. Das zeigt eine wahrscheinlich höhere Beschäftigungsdauer in Betrieben mit höheren Anteilen an Angestellten, die als zweite Seite der „Arbeitermedaille“ zu verstehen sind. Damit zusammenhängen können Aspekte der Arbeitsplatzsituation, d.h. die Arbeitsplätze der Arbeiter könnten z.B. geringere Anforderungen an die Qualifikation stellen und im Allgemeinen von den Betrieben nicht im Sinne einer langfristigen strategischen Planung aufgestellt sein, wie z.B. Arbeitsplätze für hoch qualifizierte Angestellte.

Die Wirkungsweisen der Anteile der befristet Beschäftigten und der sonstigen Beschäftigten fallen entsprechend den Erwartungen negativ aus. Es handelt sich meist um kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, die bei einem regen Gebrauch dafür sorgen, dass die betriebliche Beschäftigungsdauer nicht so steigt wie sie mit ausschließlich langfristigen Beschäftigungsverhältnissen könnte.

Es wurde bereits ein Hinweis auf die Investitionsbemühungen der Betriebe in allgemeines (Ausbildung) und spezifisches Humankapital (Weiterbildung) gegeben. Dieser besagte auf Basis einer bivariaten Betrachtung, dass Betriebe, die weiterbilden, höhere Beschäftigungsdauern aufweisen. Dieser Befund muss nun revidiert werden,

denn es lassen sich weder auf der Basis von Weiterbildung, noch auf der von Ausbildung irgendwelche Effekte auf die Beschäftigungsstabilität ableiten.¹³⁹

Tab. 6.17 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Qualifikationsstruktur

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>			
Merkmal - Qualifikationsstruktur		West	Ost
		<i>1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler</i>	
Auszubildende	(1)	0,998	1,001
	(2)	0,001	0,001
Qualifizierte Arbeitnehmer	(1)	1,001	1,001***
	(2)	0,000	0,000
Weiterbildungsaktivitäten	(1)	0,992	1,007
	(2)	0,020	0,015

Quelle: LIAB 1996 - 2000. Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Ein kleiner Hinweis darauf, dass Betriebe mit höherer Beschäftigungsstabilität Wert auf Humankapitalinvestitionen legen, ergibt sich anhand der positiven Wirkung des Anteils der qualifizierten Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit einem zunehmenden Anteil an Qualifizierten steigt die Beschäftigungsstabilität. Das würde die humankapitaltheoretische These einer zumindest längerfristigen Arbeitnehmerbindung bei Humankapitalinvestitionen untermauern. Voraussetzung wäre jedoch, dass die anderen Bildungsvariablen nicht insignifikant sind. Die Betriebe investieren also nicht selbst, sondern übernehmen scheinbar Fremdinvestitionen. Es könnte aber auch sein, dass von betrieblicher Seite versucht wird, die qualifizierten Arbeitskräfte auch ohne weitere Humankapitalinvestitionen zu halten, weil die Befriedigung eines Ersatzbedarfs auf dem externen Markt möglicherweise nur schwierig umzusetzen wäre. Hier finden sich demnach wieder Anzeichen einer Abschottung von möglichen Kernbelegschaften.

Wie die folgende Tabelle deutlich macht, wirkt die Arbeitskräftefluktuationsrate erwartungsgemäß negativ, da sie mit zunehmend starker Ausprägung die potenziell mögliche Entwicklung der Beschäftigungsstabilität einschränkt. Nicht ersichtlich wird dann jedoch, wie sich die Beschäftigungsverhältnisse entwickeln, die von der Fluktuation nicht betroffen sind. Die Churning-Rate hat dagegen keinen Einfluss.

Entlässt ein Betrieb anteilig viele Arbeitnehmer, dann steigt in Ostdeutschland die betriebliche Beschäftigungsstabilität. Daraus folgt, die Abgänge konzentrieren sich auf Arbeitnehmer mit vergleichsweise geringerer Seniorität.

Befristungsausläufe und Arbeitnehmerkündigungen haben im Allgemeinen keinen Einfluss auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität, was in Westdeutschland auch auf die Entlassungen zutrifft. Demnach geht es hierbei lediglich um die Fluktuation

139. Beide fallen für Westdeutschland negativ aus, sind jedoch nicht signifikant, was insbesondere bezüglich der Weiterbildung interessant ist, denn vorausgesetzt, sie wären statistisch untermauert, könnte es bedeuten, dass eher Beschäftigte mit geringer Seniorität in den Genuss von Weiterbildung kommen. In Ostdeutschland wäre das Gegenteil der Fall.

selbst und es spielt im Wesentlichen keine Rolle, welche Formen der Freisetzung sich dahinter verbergen. Dies wäre eine mögliche Sichtweise.

Tab. 6.18 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Personalbewegungen

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>			
Merkmal - Personalbewegungen		West	Ost
		<i>1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler</i>	
Labour-Turn-Over- Rate	(1)	0,994***	0,993***
	(2)	0,001	0,001
Churning- Rate	(1)	0,998	0,999
	(2)	0,001	0,001
Entlassungen (separations)	(1)	1,000	1,001***
	(2)	0,000	0,000
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	(1)	1,000	1,000
	(2)	0,000	0,000
Befristungsausläufe	(1)	1,000	1,001
	(2)	0,000	0,000
Übergänge in Ruhestand	(1)	1,001***	1,001***
	(2)	0,000	0,000
PP: Zu hoher Personalbestand	(1)	1,027	1,056***
	(2)	0,020	0,019
PP: Abwanderung von Fachkräften	(1)	0,994	0,953
	(2)	0,024	0,030
PP: Überalterung	(1)	1,032	1,051***
	(2)	0,023	0,023
Offene Stellen	(1)	0,996***	0,998***
	(2)	0,001	0,001

Quelle: LIAB 1996 - 2000. Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Eine andere könnte sein, dass es tatsächlich in Ostdeutschland hauptsächlich Entlassungen sind sowie auch Ruhestandsübergänge, denn diese zeigen in West wie Ost einen signifikant positiven Einfluss.

Um diesen Effekt der Ruhestandsübergänge erklären zu können, muss darauf hingewiesen werden, dass die entsprechenden Personengruppen, wie Befristete oder Ruhestandsabgänger, zum Erhebungszeitpunkt nicht mehr im Betrieb tätig, also bereits ausgeschieden waren. Insbesondere in Bezug auf die Ruhestandsübergänger bedeutet das, die Betriebe haben zwar eine dadurch erhöhte Beschäftigungsstabilität, die geht aber möglicherweise auf Kosten der betrieblichen Altersstruktur. Nämlich dann, wenn man annimmt, die im Betrieb verbliebenen Beschäftigten weisen ebenfalls bereits eine vergleichsweise hohe Seniorität auf. Das wäre allerdings eine recht wenig intuitive Interpretation. Einleuchtender wäre die Vorstellung, die ausgeschiedenen Beschäftigten haben Aufstiegswege frei gemacht, die von nachrückenden Beschäftigten eingenommen wurden. Daraus kann sich ein Motivationszuwachs ergeben haben, der die freiwilligen Abgänge eingedämmt hat. Vielleicht beruht darauf der fehlende Einfluss der Arbeitnehmerkündigungen, der nicht vorkommt, weil der Aufstiegseffekt stärker als die Demotivation wirkt.

Diese Deutung spricht wiederum für die These eines internen Arbeitsmarkts mit Aufstiegswegen oder für eine betriebliche Lebenslaufpolitik, nach der Geburtskohorten im Betrieb sozusagen gemeinsam nach oben geschoben bzw. befördert werden. Anhand des Anteils der Entlassungen sollte zumindest in Ostdeutschland deutlich geworden sein, dass von einer solchen Politik lediglich die mittelalten Kohorten zu profitieren scheinen. Aber auch dies ist nur eine Interpretation von mehreren möglichen.

Der Anteil offener Stellen zeigt einen negativen Einfluss, was auf den ersten Blick verwundert, denn die Stellen sind noch nicht besetzt, die Beschäftigungsstabilität wird also von Neueinstellungen noch nicht beeinflusst. Die Begründung muss andere Ursachen finden. Es wurde gezeigt, dass die Ruhestandsübergänge zwar einen Ersatzbedarf schufen, dieser aber wohl intern befriedigt wurde. Es kann zwar nicht kontrolliert werden, ob die offenen Stellen allein dem Erweiterungsbedarf zuzuordnen sind, doch wäre eine mögliche Idee, dass diese Stellen von relativ jüngeren Betrieben mit relativ jüngerer Belegschaft angeboten werden, die im Begriff sind, zu expandieren. Andererseits besagt der Effekt, dass mit jeder neu angebotenen offenen Stelle die Beschäftigungsstabilität sinkt. Das könnte auch darauf hinweisen, dass diese Arbeitgeber ein Problem haben, Beschäftigte dauerhaft an sich binden zu können, sei es aufgrund zu geringer Bezahlung oder für ungenügend erachteter Arbeitsbedingungen, z.B. aufgrund einer zu langen Wochenarbeitszeit. Letztlich ist aber auch möglich, dass entsprechende Betriebe eine ganze Reihe von Stellen angeboten hatten, von denen bereits welche besetzt wurden, was wiederum die Beschäftigungsstabilität senkt.

Wenden wir uns den industriellen Beziehungen und Kennziffern der Geschäftssituation zu, und sehen eine positive Wirkung des Betriebsrats, womit dieser der an ihn gerichteten Erwartung gerecht wird und stabilisierend auf die Beschäftigung wirkt. Anders sieht es dagegen bei der Bindung an einen Branchentarifvertrag aus. Diese zeigt in Ostdeutschland keinen Einfluss und in Westdeutschland zwar eine positive, doch auf die gleiche Weise wirkt auch die Abspaltung vom Branchentarif.

In Bezug auf die Wirkung von Tarifverträgen ist also mit einer Komplexität zu rechnen, die sich wohl lediglich von Fall zu Fall klären lässt. Für den einen Betrieb mag es gute Gründe geben, aus dem Branchentarif auszusteigen, um seine Beschäftigung zu stabilisieren. Eine jüngere Untersuchung hat gezeigt, dass Betriebe wahrscheinlich vorwiegend dann dem Branchentarifvertrag den Rücken kehren, wenn es um Anpassungen von Arbeitszeitregelungen geht (vgl. Kramarz et al. 2006: 29 f.). Da beide Tarifvertragsvariablen zusammen mit der kurzfristigen Verlängerung der Arbeitszeit die betriebliche Beschäftigungsstabilität positiv beeinflussen, lässt sich nicht entscheiden, ob zum Beispiel ein Betrieb aus dem Tarifverbund ausgestiegen ist, um, warum auch immer, jüngere Arbeitnehmer zu entlassen. Auch wäre es denkbar, dass der Tarifausstieg notwendig wurde, weil ein Betrieb die Arbeitszeit über das von den Tarifvorgaben festgelegte Maß hinaus verlängern wollte, um seinen Beschäftigungsstand zu erhalten, diesen also zu stabilisieren. Welche Erklärung auch immer die richtige sein mag, in Westdeutschland spielen tarifliche Aspekte für die betriebliche

Beschäftigungsstabilität eine wesentliche Rolle, wichtiger jedenfalls als in Ostdeutschland.

Tab. 6.19 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Industrielle Beziehungen und Geschäftssituation

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>			
Merkmal - Industrielle Beziehungen, Geschäftssituation		West	Ost
		<i>1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler</i>	
Branchentarifbindung	(1)	1,089***	1,030
	(2)	0,026	0,018
Ausstieg aus Branchentarif	(1)	1,086***	1,010
	(2)	0,032	0,025
Betriebsrat	(1)	1,102***	1,212***
	(2)	0,033	0,030
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,054**	1,086***
	(2)	0,023	0,020
Übertarifliche Entlohnung	(1)	1,016	0,996
	(2)	0,018	0,019
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	(1)	1,002	0,999
	(2)	0,002	0,002
Verlust erwirtschaftet	(1)	0,977	1,004
	(2)	0,048	0,040

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Die je Betrieb insgesamt gezahlte Lohnsumme ist ebenfalls mit einer positiven Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität ausgestattet, was zu erwarten war. Der Grund dürfte sein, dass es sich dabei um Betriebe mit höheren Anteilen qualifizierter Beschäftigter handelt, die zudem, wie ersichtlich, eine höhere Seniorität haben. Jedoch zeigt die übertarifliche Entlohnung nicht an, dass es sich hier um Senioritäts- oder Anreizlöhne handelt. Dennoch gilt grundsätzlich: Je höher der Lohn, desto höher die betriebliche Beschäftigungsstabilität. Somit dürfte der Lohn auch als „Bindemittel“ für die Aufrechterhaltung der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber funktionieren.

Es lässt sich kein Einfluss der Bruttowertschöpfung oder der Angabe finden, ob ein Betrieb „Verlust“ erwirtschaftet hat. Beide Merkmale sind jedoch in Ost- und Westdeutschland je anders ausgeprägt, was möglicherweise auf zwei voneinander verschiedene Produktionsstrategien hingewiesen hätte.¹⁴⁰

Wie der Befund zur Bruttowertschöpfung vermuten lassen mag, gehen Kennziffern, die das betriebliche Umfeld der Leistungserstellung beschreiben, mit keinen bis geringen Wirkungen auf die Beschäftigungsstabilität einher. Anhand der nächsten Tabelle findet man für Westdeutschland kein einziges signifikant wirkendes Merkmal. Weder Investitionen, noch die technische Ausstattung oder die Ertragslage sowie auch nicht eine Aufgabenstrukturänderung oder die Eigenständigkeit eines Betriebes haben einen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität.

140. In Ostdeutschland auf der Basis einer Belegschaft mit niedriger Seniorität und in Westdeutschland, konträr dazu, auf der Basis höherer Seniorität. Aber es fehlen signifikante Effekte.

Tab. 6.20 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Investitionen und Geschäftsausstattung

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>		
Merkmal - Investitionen, Org. Änderungen u.a.	West	Ost
	1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler	
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	(1) 0,996 (2) 0,002	1,002 0,002
Investitionen in EDV & KomTec	(1) 0,992 (2) 0,017	1,006 0,014
Sehr gute/ gute Ertragslage	(1) 1,013 (2) 0,014	0,997 0,013
Moderner/ guter technischer Stand	(1) 1,005 (2) 0,016	0,971** 0,013
Aufgabenstrukturänderung	(1) 1,030 (2) 0,017	0,975 0,015
ABM-Zuschüsse	(1) 1,010 (2) 0,034	0,944** 0,024
Exporttätigkeiten	(1) 1,006 (2) 0,025	1,018 0,029
Eigenständiger Betrieb	(1) 0,989 (2) 0,020	1,045** 0,020

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

In Ostdeutschland verhält sich das etwas anders. Hier geht ein moderner technischer Stand der Anlagen mit einer niedrigeren Beschäftigungsstabilität einher. Das könnte aller Voraussicht nach darauf zurückzuführen sein, dass es sich bei den entsprechenden Betrieben jüngere Betriebe handelt, die zudem eine Belegschaft mit noch geringerer Seniorität beschäftigen.

Aber nichtsdestoweniger besagt die Wirkung des technischen Standes, dass dessen Modernität eine geringere Beschäftigungsstabilität zur Folge hat. Das könnte auf der anderen Seite auf den „skill biased technological change“ verweisen, in dessen Nachlauf jüngere Arbeitskräfte mit aktuelleren Qualifikationen beschäftigt werden.

Die für Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gezahlten Zuschüsse zeigen den erwarteten Effekt und senken die betriebliche Beschäftigungsstabilität. Auch hier ist jedoch interessant, dass dieser Effekt so deutlich zum Vorschein kommt, wo er doch geringer angenommen werden könnte. Schließlich handelt es sich hierbei lediglich um knapp jeden zehnten Betrieb, in dem derartige Zuschüsse beobachtet werden. Wie dem auch sei, könnte es tatsächlich darauf verweisen, dass es Betriebe gibt, die solche Fördermaßnahmen mehr oder minder systematisch nutzen. Doch wie oben bereits erwähnt, bieten sich auch hier mehrere Erklärungsweisen an.

Dass eine höhere Beschäftigungsstabilität häufiger in einem eigenständigen Betrieb vorkommt, haben wir bereits mit Hilfe der bivariaten Untersuchung ermittelt. Es deutet darauf hin, dass gewisse Abschottungstendenzen in Betrieben, die als Unternehmensteil agieren, nicht in der Weise durchsetzbar sind, wie in eigenständigen Betrieben. Der Grund dürfte in der möglichen und relativ kostengünstigen Fluktuation zwischen Unternehmensteilen bestehen, die womöglich zum Teil genutzt wird, um

Auftragsspitzen abzufangen oder auch zum Beispiel Mismatches bei der Arbeitsplatzbesetzung zu korrigieren. Eine weitere Begründung könnte sein, dass Unternehmen und Unternehmensteile auf anderen Arbeitsmärkten als eigenständige Betriebe agieren. Dies würde sich herausstellen lassen, wenn z.B. die Lokale Einzugsrate einen signifikanten Effekt zeigt. Das tut sie jedoch nicht, was für die regionale Arbeitslosenquote ebenfalls gilt.

Tab. 6.21 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Regionale Aspekte

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>			
Merkmal - Regionale Aspekte		West	Ost
		<i>1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler</i>	
Lokale Einzugsrate	(1)	1,000	0,999
	(2)	0,000	0,000
Reg. Arbeitslosenquote	(1)	1,005	0,999
	(2)	0,004	0,003
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	(1)	1,023	0,973
	(2)	0,040	0,031
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	(1)	0,959	1,124***
	(2)	0,053	0,039
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	(1)	1,050	0,991
	(2)	0,040	0,026
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	(1)	0,992	0,973
	(2)	0,032	0,027

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Als einzige Regionalvariable mit einer Wirkung, stellt sich jene heraus, die angibt, ob sich der Standort eines ostdeutschen Betriebs in einer Region mit 50 Tsd. bis unter 100 Tsd. Einwohnern befindet. Betriebe in dieser Region haben eine signifikant höhere Beschäftigungsstabilität als Betriebe in jener Region mit den wenigsten Einwohnern, die als ländlicher Raum betrachtet werden kann. Die Regionenangabe hat die analytische Funktion, eine Art betrieblichen Konkurrenzdruck aus einer regionalen Perspektive darzustellen. In beschreibender Weise wäre anzumerken, dass beispielsweise die Region um den Opel-Standort Eisenach zu jener zählt, für die hier eine positive Wirkung ermittelt wurde.

Zuletzt sei der Blick auf den Einfluss von Branchen auf die Beschäftigungsstabilität gerichtet.

Es zeigt sich in Ostdeutschland, dass die Beschäftigungsstabilität im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel bzw. Verkehr höher ist. Auch das ist ein bereits besprochener Befund aus den bivariaten Auswertungen.

Tab. 6.22 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb - Branchen

Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)		
Merkmal - Wirtschaftszweig	West	Ost
	1) IRR; 2) robuste Std.-Fehler	
Verarbeitendes Gewerbe	(1) 1,003 (2) 0,067	1,215*** 0,052
Baugewerbe	(1) 0,824*** (2) 0,059	0,991 0,043
Handel/ Verkehr	(1) 0,835*** (2) 0,057	1,219*** 0,054
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	(1) 0,913 (2) 0,065	1,079 0,051
Personennahe Dienstleistungen (DL)	(1) 0,706*** (2) 0,050	1,071 0,048

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Unter westdeutschen Branchen fällt die Beschäftigungsstabilität im Baugewerbe, in Handel und Verkehr sowie in Personennahen Dienstleistungen niedriger aus.

7.3 Bewertung – Zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität

Mit der Untersuchung der Beschäftigungsstabilität auf aggregierter Ebene sind im Sinne des Auswertungszieles folgende Fragen verbunden: Lassen sich betriebliche Arbeitsmärkte mit Hilfe von Arbeitszeitmustern segmentieren und wenn ja, lässt sich in Bezug auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität ein positiver Einfluss eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems erkennen? Sind Arbeitszeiten oder Arbeitszeitstrategien überhaupt in der Lage, einen empirischen Erklärungsbeitrag zum Auf- oder Abbau von Beschäftigungsstabilität zu leisten? Ist es in der Folge möglich, zu erkennen, dass von einer Arbeitszeitverlängerung eine Gefährdung von Beschäftigungsstabilität ausgeht?

Der Beantwortung dieser Fragen widmete sich die bisherige empirische Untersuchung. Sie beruht auf theoretischen Vorüberlegungen, die auf fünf wesentliche Argumente hinauslaufen:

- (i) Betriebe und Arbeitnehmer versuchen unter Informationsasymmetrie und Unsicherheit bei der Stellenbesetzung eine Matchsituation zu schaffen, die zwar nicht per se auf Langfristigkeit ausgelegt ist, jedoch den betrieblichen und Arbeitnehmerwünschen jeweils entgegen kommt;
- (ii) ein betrieblicher Arbeitsmarkt lässt sich anhand dreier Bezugsprobleme in Teilarbeitsmärkte bzw. Beschäftigungssysteme segmentieren, in denen aufgrund der Reagibilität gegenüber den Bezugsproblemen je verschiedene Rahmenbedingungen vorgeben, wann und in welcher Form ein Arbeitsplatzmatch als gelungen zu betrachten ist;
- (iii) die Lösung von Bezugsproblemen sowie der Arbeitsplatzmatch richten sich grundlegend an Kostenüberlegungen aus, in denen Kosten inbegriffen

sind, die insbesondere mit der Humankapitalausstattung, der Arbeitsvertragsgestaltung und auch der darauf basierenden Anreizfunktionen, z.B. in Hinsicht auf die Entlohnung, variieren;

- (iv) unter Unsicherheit führen Kostenüberlegungen insbesondere in Beschäftigungssystemen mit einer kapitalintensiven Leistungserstellung und einer damit zusammenhängenden Humankapitalausstattung zu nachverhandelbaren Versicherungsangeboten seitens des Betriebes an die Arbeitnehmer;
- (v) um unter Anpassungs- oder Problemlösungsdruck relativ kostenneutrale Flexibilitätsspielräume zu eröffnen und gleichzeitig „Hold-Up“-Probleme abzuwenden, werden in bestimmten Beschäftigungssystemen in Verbindung mit der Flexibilisierung von Arbeitszeitmustern Weiterbeschäftigungsangebote unter Lohnzurückhaltung ausgegeben.

Im Ergebnis kommt es zur Herausbildung von progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen. Andere Weisen der Reaktion auf exogene oder endogene Gefährdungen der Produktion oder des Absatzes führen zur Ausprägung anderer Arbeitszeitsysteme: Dem starren Arbeitszeitsystem und dem traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem. All diese Arbeitszeitsysteme trennen betriebliche Arbeitsmärkte und können in einem Betrieb durchaus nebeneinander beobachtet werden.

So, wie jedes für sich für eine bestimmte Personalpolitik steht, so sind sie mit verschiedenen Ausprägungen der Beschäftigungsstabilität verbunden. Dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem wird diesbezüglich eine Beschäftigung stabilisierende Wirkung zugeschrieben.

Dies ist der sehr kurz gefasste theoretische Hintergrund, vor dem es zunächst herauszustellen galt, wie sich die Arbeitszeitsysteme empirisch voneinander trennen lassen.

Die Arbeitszeitsysteme lassen sich voneinander in einer beschreibenden Weise zum Beispiel hinsichtlich der Beschäftigungsdauer und der Wochenarbeitszeit trennen. Auch die Betriebsgröße spielt eine Rolle. Grundsätzlich gilt jedoch, dass sich die flexiblen Arbeitszeitsysteme und ebenfalls eingeführten AZS „Mischformen“ vergleichsweise ähnlicher sind und sich recht stark gegenüber dem starren Arbeitszeitsystem abgrenzen.

Diesen Unterschieden wurde mit Hilfe von Regressionen genauer nachgegangen. In Westdeutschland unterscheiden sich die Arbeitszeitsysteme im Wesentlichen hinsichtlich der Betriebsgröße und der Weiterbildungsbeteiligung. Außerdem spielen das Betriebsalter und natürlich Arbeitszeitveränderungen eine wichtige Rolle. In Ostdeutschland ist insbesondere das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem in größeren Betrieben mit einer Arbeitszeitverlängerung zu finden. Man darf aber nicht vergessen, dass es sich ohnehin um ein Arbeitszeitsystem handelt, das intern bereits sehr flexibel ausgerichtet ist. Hier findet man weniger Befristete, kaum Fluktuation, dafür mehr Weiterbildung, einen höheren Lohn, mehr Qualifizierte, aber auch ABM-Zuschüsse. Berücksichtigen wir zudem, dass die Betriebe in Regionen mit vergleichbar hoher Arbeitslosigkeit angesiedelt sind, liegt ein interessanter Schluss nahe:

Alles deutet auf eine große Ähnlichkeit mit dem betriebsinternen Arbeitsmarkt oder einem geschlossenen Beschäftigungssystem hin. Scheinbar nimmt der auf die Abschottung einer Kernbelegschaft gerichtete Versicherungsgedanke seitens der Betriebe eine wichtige personalstrategische Stellung ein, und, was wesentlicher ist, die aus ihm resultierenden betrieblichen Handlungsmuster scheinen in der Tat die Beschäftigung zu stabilisieren.

Dies gilt es jedoch empirisch zu belegen, weshalb weitere Regressionen vorgenommen wurden, in denen die Determinanten der betrieblichen Beschäftigungsstabilität von Interesse sind. Demgemäß wurde die Beschäftigungsstabilität zunächst auf aggregierter Ebene untersucht. Dadurch wird die Betrachtung erschwert, weil insbesondere betriebliche und individuelle Altersmerkmale sowie Fluktuationsmaße und solche der Beschäftigungsänderung nicht nur einen inhaltlich bedeutsamen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität, sondern ebenso einen eher technischen haben sollten. Der Befürchtung, mit aggregierten Daten etwas zu messen, was nur noch sehr dunkel an Beschäftigungsstabilität erinnert, braucht nicht vollkommen stattgegeben werden. Sicherlich wirken Fluktuation, Beschäftigungsveränderung oder das Alter auf die Beschäftigungsstabilität, doch ist dies aus inhaltlicher Sicht ja auch sinnvoll, denn es wurden das betriebliche Einstellungs- und Entlassungsverhalten sowie, etwas ungenauer, das Arbeitsangebotsverhalten betrachtet. Somit ergibt sich anstatt einer Sorgen beschwerten, mit Bauschmerzen verbundenen inhaltlichen Interpretation der Ergebnisse eine Chance, Aussagen über das Arbeitsplatzmatching, das Anpassungs- und auch das Versicherungsverhalten zu treffen. Außerdem lässt sich erkennen, in welchen überbetrieblichen Rahmen dies alles geschieht.

Auf der anderen Seite lässt sich kein Einfluss des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität ermitteln. Untersucht wurde, inwieweit sich die Arbeitszeitsysteme im Vergleich zum Arbeitszeitsystem „Mischform“ durch eine unterschiedliche Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität auszeichnen. Bei genauerer Betrachtung können zwar gegenüber diesem stets negative Einflüsse erkannt werden, doch sind sie alle zusammen insignifikant. Was hätte es bedeutet, wenn das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem negativ signifikant gewirkt hätte? Mindestens drei Erklärungsweisen hätten sich angeboten: (i) der Versicherungsgedanke mag zwar theoretisch Sinn machen, greift in der Praxis jedoch nicht; (ii) der Versicherungsgedanke mag zwar theoretisch Sinn machen, kann aber in der Praxis die „Hold-Up“-Probleme nicht lösen; (iii) der Versicherungsgedanke mag zwar theoretisch Sinn machen, doch umfasst er in der Praxis nicht alle Beschäftigten gleichermaßen, sodass auch Belegschaften in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen (moderaten) Entlassungsrisiken ausgesetzt sind. Da die AZS „Mischformen“ in dieser hypothetischen Konstellation einen positiven Einfluss gezeigt hätten, bietet sich eine vierte Erklärung an: (iv) allein die Konzentration der Personalpolitik auf die Ausprägung eines einzigen intern-flexiblen Arbeitsystems reicht nicht aus, sodass dieses mit anderen Arbeitszeitsystemen zu flankieren ist. Es existieren demnach Anpassungs- und Bezugsprobleme, die sich allein mit einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem nicht lösen lassen.

Soweit die Interpretation einer Konstellation, in der eine Wirkung von Arbeitszeitsystemen auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität fingiert wird.

Anhand der Berechnungen kommt es jedoch nicht zu einem Einfluss von Arbeitszeitsystemen. Stattdessen liefert die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit einen erklärenden Beitrag zur Stabilität der Beschäftigung. Dass die Beschäftigungsstabilität sinkt, wenn die Wochenarbeitszeit lang ist, wurde anhand von deskriptiven Untersuchungen bereits festgestellt und bestätigt sich somit unter Signifikanzgesichtspunkten in einem multivariaten Ansatz.

Außerdem wurde mittels der Deskriptionen herausgestellt, dass dieser Zeit-Stabilität-Zusammenhang mit einigen wenigen Abstrichen in jedem einzelnen Arbeitszeitsystem vorkommt. Je stärker also dieser Zusammenhang ist, desto geringer ist die Chance, dass die Arbeitszeitsysteme selbst als beeinflussende Komponente zum Vorschein kommen.¹⁴¹

Wenn man betrachtet, welche Rolle die (gesetzlich, tariflich, betrieblich regulierte) Wochenarbeitszeit nicht nur auf der einzel- oder überbetrieblichen Ebene spielt, dann wird klar, warum ihre Wirkung unabhängig von betrieblichen Personalpolitiken ist; auch denen, die zur Ausprägung von Arbeitszeitsystemen führen. Sie ist eine universelle Größe, zu der jeder Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Position beziehen kann, und die in ihren Wirkungsweisen weit über die Arbeitswelt hinausgeht. Selbst die „ausgeklügeltste Flexibilisierung“ der Arbeitszeit kommt nicht umhin, eine Tages-, Wochen- oder Jahresarbeitszeit als Flexibilisierungsbasis festzulegen bzw. neuerdings festlegen zu lassen¹⁴². Hier kommt zum Ausdruck, dass alle Arbeit sowohl Leistung als auch Zeit benötigt. Und es hat den starken Anschein, dass die Wochenarbeitszeit ein wesentliches Surrogat dieser allgemeinen Zeit ist. Das heißt, sie lässt sich nicht verkürzen, ihre Bedeutung nicht mit Hilfe von Arbeitszeitsystemen vollständig auffangen. Sie ist zu mächtig; zumindest auf einer aggregierten Ebene. Anders könnte dies auf der disaggregierten Ebene aussehen, weil genau dort die unendlich vielen Meinungen und Bedürfnisse über und an die Arbeitszeit selbst formuliert werden. Hier wird abgewogen, welche Zeitform und welcher Zeitumfang welche Form von Verhalten oder Handeln auslösen. Im Folgenden werden verschiedene solcher Konstellationen in den Blick genommen, aufgrund der verwendeten Sehhilfe, d.h. der Daten, erkennt man jedoch kein Verhalten oder Handeln, sondern deren manifestierten Ergebnisse.

Doch Zeit und Arbeitszeit sind nicht die einzigen Komponenten der Arbeitsgleichung, auch Leistung spielt eine wesentliche Rolle. Die möglichen Konstellationen, in denen Leistung und Zeit zusammenkommen, spiegeln sich in unterschiedlichen Personalpolitiken wider. Ein solche findet sich im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem, in dem unter anderem der Versuch erkennbar wird, Leistung mit Hilfe von Arbeitszeitflexibilisierung aufrechtzuerhalten, zu stabilisieren oder zu erhöhen. In diesem Sinne kann dann ein bestimmtes Leistungs-Zeit-Verhältnis postuliert

141. Eine einfache Lösung hätte darin bestanden, die Wochenarbeitszeit und ihre Veränderung in der multivariaten Analyse nicht zu berücksichtigen, doch Tests stellten eindeutig heraus, dass dann die Güte des Vorhersagekraft des Modells deutlich eingeschränkt worden wäre.

142. Beispielsweise im Rahmen von Projekt- und Heimarbeit.

werden, das für jeden Arbeitsplatz einerseits festlegt, was als funktionierender Match zu erachten ist und zum zweiten, welche Möglichkeiten zur Verfügung stehen oder gestellt werden, um einem solchen Match möglichst nahe zu kommen.

Die Beziehung, die sich aus der Zusammenschau von Leistung und Leistungsanspruch sowie Arbeitszeit und Arbeitszeitanspruch ergibt, muss als höchst komplex bezeichnet werden. Nicht nur kann die Leistung die Arbeitszeit beeinflussen, auch kann die Arbeitszeit Leistung beeinflussen. Hinzu kommen weitere Merkmale eines Arbeitsverhältnisses, die je spezifisch oder in Kombination auf Leistung und/ oder Arbeitszeit wirken. Ein gutes Beispiel hierfür dürfte der Befund darstellen, dass eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung die betriebliche Beschäftigungsstabilität erhöht. Es ist zu vermuten, dass hier ein Anpassungsbedarf vorhanden war, der ohne entsprechende Reaktion scheinbar das weitere Bestehen des Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Matches beeinträchtigt hätte und zu einer Neuorientierung der Arbeitszeitanprüche geführt hat (vgl. Alewell 2000: 22). Um Beschäftigung zu erhalten, wurde es in der Folge notwendig, die Arbeitszeit anzupassen und so möglicherweise den Druck von den Beschäftigungskosten zu nehmen. Allerdings, und hier kommt die fehlende Kausalität unserer Aussagen zum Tragen, bleibt stets Raum für Erklärungsalternativen. Die Beschäftigungsstabilität könnte sich nämlich deshalb erhöhen, weil als Reaktion auf die Arbeitszeitverlängerung Arbeitnehmer mit geringerer Seniorität aus den Betrieben abwandern. In der Gesamtbetrachtung aller Befunde ist diese Alternative allerdings weniger plausibel, denn dann müssten beispielsweise signifikant höhere Arbeitnehmerkündigungen erkennbar sein, was nicht der Fall ist. Aus theoretischer Sicht würde dem angespannten externen Arbeitsmarkt eine Anreizfunktion zukommen, die einen (weniger hoch qualifizierten) Arbeitnehmer verleiten sollte, seine Beschäftigung nach Möglichkeit aufrechtzuerhalten.

Anhand der Berechnungen für die Betriebe konnte weiterhin herausgestellt werden, dass industrielle Beziehungen und der Lohn einen wesentlichen Einfluss auf einen funktionierenden Match haben, weil sie die Beschäftigungsstabilität erhöhen. Weiterhin wurde allerdings deutlich, dass es scheinbar nicht alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen schaffen, einmal unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen die betrieblichen Vorstellungen eines funktionierenden Matches zu erfüllen. Zum anderen zeigen sich auch Tendenzen, dass diejenigen Maßstäbe, die von Arbeitnehmerseite an ein gelungenes Arbeitsverhältnis angelegt werden, nicht in allen Fällen von betrieblicher Seite eingehalten werden (können). Mögliche Diskrepanzen zwischen betrieblichen und Arbeitnehmerwünschen lassen sich ebenfalls erkennen, wobei anzumerken ist, dass für irgendwelche Arbeitnehmerinteressen auf dieser Ebene nicht kontrolliert werden kann.

Dennoch lassen sich Personengruppen ausmachen, für die ein Missverhältnis zwischen Anspruch und Wirklichkeit angenommen werden kann. Dabei handelt es sich höchstwahrscheinlich um jüngere Männer, deren Qualifikation eher als gering einzustufen ist und deren Beschäftigung zumeist in Tätigkeitsprofilen eines Arbeiters stattfindet. Diese sehen sich vermutlich mit eher unsteten Erwerbsverläufen konfrontiert oder mit solchen, die viele Betriebswechsel aufweisen.

Nicht geklärt werden kann, in welchen Fällen eine Arbeitnehmerkündigung als Auslöser für derartige Verläufe anzusehen ist. Vieles spricht dafür, dass diese Personengruppe häufiger von Entlassungen sowie von Befristungen betroffen ist.

Doch es gibt auch Hinweise auf Dauerhaftigkeit, und zwar in einer Weise, in der durch Übergänge in den Ruhestand frei gewordene Arbeitsplätze von nachrückenden Aufstiegsaspiranten wieder besetzt werden (vgl. Struck/ Simonson 2001; Struck 1999).

Der Leistungsaspekt wird nach den vorliegenden Ergebnissen also vermutlich auch durch eine längerfristige Personalpolitik zu beeinflussen gesucht, die ihren Ausdruck scheinbar in einer Art Karriereplanung für bereits beschäftigte Mitarbeiter findet. Diese zählen freilich nicht mehr zu den jüngsten, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass sie durch sich selbst oder den Betrieb seit längerem auf die ihnen zukommenden Arbeitsplätze und Tätigkeiten vorbereitet wurden, was die zukünftige Matchqualität positiv beeinflussen sollte. Für die jüngsten unter den Arbeitnehmern ist es dann jedoch vergleichsweise schwierig, außerhalb solcher Stellenbesetzungszeiten in einem Betrieb mittel- bis längerfristig Anstellung zu finden. Vieles dürfte jedoch auch hier mittels Kenntnis über Arbeitnehmerverhalten oder -präferenzen durchschaubarer werden. Im Folgenden wird versucht, mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nachzuvollziehen, welche Personalbewegungen und welcher Teil der Beschäftigungsstabilität auf das Arbeitsangebotsverhalten zurückgeführt werden könnten.

Auch dabei steht die Frage nach der Beschäftigung stabilisierenden Wirkung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems im Vordergrund. Es wird sich zeigen, ob und in welcher Form eine kurzfristige Verlängerung der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit weiterhin zu einer höheren Beschäftigungsstabilität führt.

8 Ergebnisse für Personen und Betriebe

Standen in den vorangegangenen Untersuchungen die Betriebe im Mittelpunkt, so wenden wir uns im Folgenden den Arbeitnehmern zu. Hierfür nutzen wir die Informationen des Individualteils des LIAB-Datensatzes, ohne jedoch die betriebliche Seite völlig außer Acht zu lassen. Unser Vorgehen besteht darin, zunächst Aufschluss darüber zu geben, wie sich die Beschäftigungsstabilität auf Seiten der Arbeitnehmer und also in Form individuell abgeschlossener Beschäftigungsdauern grundlegend und beschreibend darstellen lässt. Unser Blick umfasst hierbei ausschließlich Beschäftigungsverhältnisse und versucht, zwischen Arbeitszeitsystemen zu unterscheiden. Es wird sich gleich im Anschluss ergeben, dass der verwendete LIAB-Datensatz nicht alle gewünschten Analysen zulässt bzw. seine eigenen Restriktionen in die Untersuchung einbringt. Im weiteren Verlauf werden die Übergänge aus Beschäftigung betrachtet und daraus Rückschlüsse auf die individuelle Beschäftigungsstabilität gezogen.

Im Ergebnis wird sich aus deskriptiver Sicht zeigen, dass die Beschäftigungsstabilität im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem am stärksten ausgeprägt ist.

Die Betrachtung verschiedener Varianten des Ausstiegs aus einem Betrieb legt grundsätzlich nahe, dass aus einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem abgegangene Beschäftigte in Westdeutschland weniger häufig den Betrieb wechseln und sich stattdessen in einer unkommentierten Meldelücke wiederfinden. Das deutet darauf hin, dass die Möglichkeiten für einen direkten Betriebswechsel für diese Personen nur eingeschränkt gegeben sind, sie jedoch auch nicht mit Arbeitslosigkeit konfrontiert werden. In Ostdeutschland wechseln die aus einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem stammenden Personen dagegen verstärkt in Arbeitslosigkeit.

Die Frage nach der Beschäftigungsstabilität ist damit jedoch noch nicht beantwortet. Tatsächlich bleibt sie unbeantwortet bzw. erfährt eine leichte Korrektur: Nicht das Vorhandensein eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems, sondern die Einführung eines solchen wirkt sich zumindest in Westdeutschland entscheidend auf die individuelle Beschäftigungsstabilität aus, und zwar negativ. Diese Einführung senkt demnach die Beschäftigungsstabilität und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsaustritts. Eine Ursache hierfür könnten Komplementärstrategien sein, die mit der Einführung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems ebenfalls Anwendung finden. Darüber hinaus könnte dieser Befund als Hinweis dienen, dass der Kern der Arbeitnehmer, die in den Genuss der progressiv-flexiblen Arbeitszeiten kommen, zwar quantitativ verringert, dafür jedoch stabilisiert wird. Ob dieser Schluss zulässig ist, wird sich im Folgenden zeigen. Für ihn würde das Ergebnis für Ostdeutschland sprechen, wenn es sich als signifikant wirksam erwiesen hätte. Da er jedoch insignifikant ist, kann der stabilisierende Effekt nicht in die Interpretation eingehen bzw. ist nicht wirklich vorhanden. Aus Arbeitnehmersicht könnten diese Befunde auf das Fehlgehen des Versicherungsanliegens seitens des Betriebs hindeuten, weil angenommen werden könnte, die Arbeitnehmer verlassen den Betrieb aufgrund ausbleibender Lohnzuwächse oder einer faktischen Lohnsenkung auf der Basis einer

Arbeitszeitverlängerung, die implizit die Einführung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems womöglich sinnvoll erschienen ließ.

Ebenso wurden verschiedene Wirkungsweisen der Wochenarbeitszeit und ihrer Änderungsbewegungen erfasst und untersucht. Zusammenfassen lassen sich deren Wirkungen als in West- und Ostdeutschland grundverschieden, was zu erwarten war.

So wurden zum Beispiel Arbeitnehmer, die aus westdeutschen Betrieben mit langen Arbeitszeiten ausstiegen, arbeitslos, während ostdeutsche Beschäftigte aus Betrieben mit langen Arbeitszeiten direkt den Betrieb wechselten. Im ersten Fall kann es sich um die fehl geschlagene Lösung eines Kostenproblems handeln, die zur Entlassung führte, während in Ostdeutschland ein Arbeitnehmergehalten vermutet werden kann, dass sich nicht mit vergleichbar längeren Arbeitszeiten abfinden wollte.

Weitere interessante Ergebnisse könnten an dieser Stelle vorgestellt werden wie zum Beispiel, dass eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung die Beschäftigung in Ostdeutschland stabilisiert, gleiches jedoch in Ost- und Westdeutschland auch für eine Arbeitszeitverkürzung gilt.

Beide Kernthesen scheinen sich alles in allem nicht zu bewahrheiten bzw. müssen abgelehnt werden. Weder zeigt das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem eine stabilisierende Wirkung, noch hat eine Arbeitszeitverlängerung generell einen negativen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität. Für die Arbeitszeitverlängerung gilt demgegenüber, dass sie in Ostdeutschland hilft, Beschäftigung zu stabilisieren, was eine Arbeitszeitverkürzung allerdings auch schafft. Welche Schlussfolgerungen aus diesem Ergebnis gezogen werden können, wird im Anschluss an seine Präsentation zur Debatte stehen.

8.1 Grundlegend: Individuelle Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit

Wenn bisher von Beschäftigungsdauer die Rede war, bezog sich diese in den allermeisten Fällen auf die betriebliche Beschäftigungsdauer, die zudem in nicht unerheblicher Weise auch über Alters- und Fluktuationsaspekte Auskunft zu geben in der Lage ist. Wie verhält es sich jedoch mit der individuellen Beschäftigungsdauer?¹⁴³ Wenn man so möchte, spiegeln sich auch in ihr die Alters- und Fluktuationsmomente wider.¹⁴⁴ Der Vorteil ist jedoch, dass die Abkehr von der aggregierten Ebene eine noch genauere Analyse zum Beispiel von Individualmerkmalen zulässt, in der dann z.B. auch Alterseffekte konkreter als auf der Betriebsebene isoliert werden können. Dies lässt sich jedoch nicht für eine beschreibende Darstellung nutzen, weil hier notwendigerweise die Verteilungen der Beschäftigungsdauer nach verschiedenen interessierenden Merkmalen im Vordergrund stehen.

143. Zu den folgenden Ausführungen sind in *Anhang 8: Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsysteme auf der Personenebene* grundlegende Tabellen vorgehalten.

144. Sie enthält genau genommen mindestens einen endogenen Bestandteil, der sich aus der laufenden Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung ergibt und einen exogenen Teil, der sich aus persönlichen Präferenzen, Handlungsrestriktionen und Rahmenbedingungen ergibt (vgl. Schasse 1991: 25).

Im Vorliegenden wird i.d.R. die vollständig abgeschlossene Dauer, also *completed tenure* (vgl. Schasse 1991:16), betrachtet, die angibt, wie lange ein Beschäftigungsverhältnis Bestand hatte. Es handelt sich demnach nicht um die bis zu einem Beobachtungszeitpunkt „abgeschlossene“ Dauer, sondern um die tatsächliche Anzahl der Tage, die eine Person in einem Betrieb verbracht hat, bevor ihr Beschäftigungsverhältnis zu Ende ging.

Es wäre natürlich auch möglich, die noch nicht vollständigen Spells zu betrachten, *actual tenure*.¹⁴⁵ Hierbei ist dann jedoch entscheidend, welchen Betrachtungszeitpunkt man auswählt. Im Vorliegenden bleiben die Analysen auf die *completed tenure* beschränkt, die im Osten Deutschlands annähernd so lang wie die durchschnittliche Beschäftigungsdauer ist.¹⁴⁶ Das gilt für den Westen nicht, denn hier sind die durchschnittlichen Dauern aller Beschäftigungsverhältnisse für Frauen um ein und für Männer um zwei Jahre länger. Es findet sich also auch hier ein Beleg für die vergleichsweise höhere Mobilität in Ostdeutschland.¹⁴⁷

Mit einer durchschnittlichen Dauer aller Beschäftigungsepisoden von beinahe drei Jahren in Ostdeutschland und gut sechs Jahren in Westdeutschland bewegen wir uns im Vergleich zu anderen Studien auf niedrigerem Niveau. Alda (2006: 314 f.) gibt beispielsweise für den Zeitraum von 1996 bis 2001 eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von sieben Jahren in Westdeutschland und knapp fünfeinhalb Jahren in Ostdeutschland an.¹⁴⁸ Im vorliegenden Fall wäre die Dauer demnach um gut die Hälfte kürzer, wobei sich der größte Teil der Abweichung auf Ostdeutschland beschränkt. Der einfache Grund besteht darin, dass hier zunächst noch Ausbildungsverhältnisse zugelassen waren. Dies sollte dem Zweck dienen, zu entscheiden, ob eine Berücksichtigung von Auszubildenden in den Regressionen Sinn macht oder nicht. Wie sich zeigt, ist eine deutlich negative Verzerrung durch die relativ, aber notwendig kürzeren Dauern der Ausbildungsverhältnisse zu verzeichnen. In der Folge wurden die Auszubildenden von der Analyse ausgeschlossen. Ohnehin interessieren im Wesentlichen die vollständig abgeschlossenen Beschäftigungsdauern und, davon abgesehen, scheint die deskriptive Betrachtung der Mittelwerte weniger aussagekräftig als die des Median (vgl. Preisendörfer/ Wallaschek 1989: 35).

145. Inklusive notwendiger Zensierung am rechten Rand.

146. Das liegt jedoch an den Mittelwerten selbst bzw. an der Verteilung der Durchschnittsdauer, die durch die Möglichkeit, kürzere Dauern deutlich öfter zu zählen, recht stark verzerrt ist.

147. Die natürlich fünf bis zehn Jahre nach der Wiedervereinigung noch relativ deutlich von der Transformation der Betriebslandschaft geprägt ist. Die allgemein kürzeren Dauern könnten demnach auf die gemeinhin jüngeren Betriebe zurückzuführen sein. Wir werden sehen, inwieweit das Betriebsalter auch hier eine Rolle spielt.

148. Cramer/ Koller (1988: 369) ermittelten für die Jahre 1977 bis 1984 eine (wohl vollständig abgeschlossene) Dauer eines westdeutschen Beschäftigungsverhältnisses von ca. 3 Jahren. Demgegenüber ist die Beschäftigung mehr als 10 Jahre später nach unseren Daten deutlich, um 2 bis 3 Jahre, stabiler. Erlinghagen/ Mühge (2002: 9) kommen auf eine Durchschnittsdauer von 11 Jahren bei westdeutschen Männern im Jahr 2000 und von 8,5 Jahren bei westdeutschen Frauen. Sie weisen zudem auf einen Anstieg dieser Dauern im Zeitverlauf hin. Auch dies dürfte ein Befund sein, der eine generelle Entgrenzungsthese zumindest nicht unterstützt (vgl. Wagner 2001: 376). Die Frage ist aber, welche quantitative Bedeutung dieser gestiegenen Stabilität zukommt. Da es sich um Mittelwerte handelt, könnte es sein, dass tatsächlich eine Polarisierung im Gange ist. Womöglich ist die Streuung der Gesamtdauern größer geworden. Das lässt sich jedoch nicht herausstellen, da von Cramer/ Koller (1988) keine Streuungsmaße genannt werden. Grotheer/ Struck (2003: 306) legen zum Ende der 90er Jahre Dauern von knapp 11 Jahren in West- und etwa 8 Jahren in Ostdeutschland vor und zeichnen damit im Zeitverlauf einen leichten Rückgang nach.

Wenn im Folgenden also von „Beschäftigungsdauer“ oder „Beschäftigungsstabilität“ die Rede ist, so ist damit die vollständig abgeschlossene Dauer eines nicht mehr bestehenden Beschäftigungsverhältnisses gemeint. Dies ist die Zielvariable, deren Abhängigkeit von Arbeitszeitsystemen bzw. einer Arbeitszeitverlängerung untersucht wird.

Für diese Beschäftigungsdauer findet sich in Westdeutschland insgesamt ein Mittelwert von knapp drei Jahren¹⁴⁹. Unter westdeutschen Männern ergibt sich ein Median von ebenfalls knapp drei Jahren, während dieser für westdeutsche Frauen fast zwei Jahre beträgt. Die Hälfte der beobachteten Beschäftigungsverhältnisse von Frauen weist demnach eine ähnliche betriebliche Verweildauer auf wie die ostdeutscher Männer, denn 50% von diesen sind nur wenige Tage länger beschäftigt gewesen als westdeutsche Frauen. Der Dauermedian beträgt für ostdeutsche Frauen dagegen nur knapp anderthalb Jahre. Insgesamt lässt sich für Ostdeutschland wiederum ein Dauernmittelwert von ebenfalls knapp 2 Jahren herausstellen. Die Streuung der Beschäftigungsdauern ist jedoch in Ostdeutschland verhältnismäßig geringer als in Westdeutschland, was dem historischen Rahmen entspricht. Das heißt, die überaus meisten Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland hatten aufgrund der historischen Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarkts und der Transformation keine Chance, vergleichsweise hohe Dauern wie in Westdeutschland zu erreichen.

Betrachtet man den Analysezeitraum, hat die Mediandauer in Westdeutschland bis 1998 zugenommen, sank dann leicht und stieg bis 2000 auf ein Maximum von etwas weniger als drei Jahren. Nach anfänglicher Stagnation ergibt sich für ostdeutsche Beschäftigungsverhältnisse mit vollständig abgeschlossener Dauer ein kontinuierlicher Anstieg der Mediandauer auf knapp zwei Jahre. Damit ist innerhalb von fünf Jahren die Seniorität der Ausgeschiedenen deutlich gewachsen. Es kündigen also nicht mehr nur Beschäftigte mit geringerer Seniorität oder werden freigesetzt, sondern zunehmend betrifft dies auch solche, die schon etwas länger im Betrieb tätig waren.¹⁵⁰

Wurde soeben für die Streuung in Ostdeutschland konstatiert, dass sie relativ geringer als in Westdeutschland ist¹⁵¹, so hat sie doch im Analysezeitraum einen deutlichen Zuwachs von ca. 13%-Punkten erfahren, während dieser in Westdeutschland lediglich 6%-Punkte betrug. Aufgrund dieser Werte bzw. Zuwächse könnte man in der Tat von einer zunehmenden Ausweitung des von einem Betriebsaustritt gefährdeten Personenkreises reden. Ob sich dahinter auch eine Polarisierung z.B. im Sinne einer Verschärfung der Problemlage für gering Qualifizierte verbirgt, wird auf dieser Ebene nicht sichtbar (vgl. z.B. Wagner 2001; Erlinghagen 2006a).

149. Erlinghagen (2004: 33 und 2005: 158) findet für den Zeitraum 1985 bis 2002 und westdeutsche Beschäftigungsverhältnisse einen Mittelwert der vollständig abgeschlossenen Dauer von gut fünfeinhalb Jahren mit einer Standardabweichung von über 8 Jahren.

150. Wir erinnern uns an die weiter oben im Methodenteil vorgestellten Befunde der verzerrten Probit-Regressionen. Auch diese führten zu dem Schluss, dass mit steigender Seniorität die Austrittswahrscheinlichkeit steigt, und zwar insbesondere ab einer Seniorität von 10 Jahren. Leider lässt sich weder deskriptiv noch multivariat der Einfluss von Vorruhestandsregelungen auflösen. Er würde vermutlich einen großen Erklärungsbeitrag leisten.

151. In Ostdeutschland steigt die Standardabweichung von anfangs 1,8 Jahren während des Analysezeitraums auf 2,6 Jahre. In Westdeutschland schwankt sie recht eng um einen Wert von knapp 5 Jahren.

Dennoch scheint es angebracht, die Beschäftigungsdauern konkreter in den Blickpunkt zu rücken. Dabei wird zugleich auf die vereinbarten Wochenarbeitszeiten eingegangen, die in den Betrieben vorherrschten, aus denen die beobachteten Personen ausgeschieden waren.¹⁵²

Grundsätzlich gilt bezüglich der Wochenarbeitszeit, dass westdeutsche Männer in Betrieben mit der geringsten Wochenarbeitszeit arbeiten. Im Durchschnitt kommen sie auf gut 36,2 h je Woche. Den Frauen ergeht es da anders.¹⁵³ Ihre Wochenarbeitszeit ist um gut eine Stunde länger. Das liegt zunächst an der 35 h-Woche im Einzugsbereich der IG Metall, also im Verarbeitenden Gewerbe, in dem 70% der beobachteten Männer arbeiten. Interessanterweise sind jedoch auch gut 45% der westdeutschen Frauen im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Zweitens steht hierbei ein Betriebsgrößeneffekt im Hintergrund, weil generell gilt, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl je Betrieb die Wochenarbeitszeit abnimmt. Dabei ist die Differenz der Wochenarbeitszeit zwischen Kleinst- und Großbetrieben für westdeutsche Männer am stärksten ausgeprägt.

In Ostdeutschland finden wir dagegen eine andere Situation: Hier arbeiten Männer und Frauen nahezu die gleiche Anzahl an Wochenarbeitsstunden, und zwar um die 39 h. Bei genauerer Betrachtung zeigen Frauen eine geringfügig niedrigere Arbeitszeit, wobei die Abweichung ungefähr eine Viertelstunde beträgt.

An dieser Stelle interessiert jedoch hauptsächlich, ob sich bereits anhand einiger Auszählungen ein Zusammenhang zwischen der Wochenarbeitszeit und der Beschäftigungsdauer erkennen lässt.

Grundsätzlich gilt, dass die Wochenarbeitszeit für die aus den Betrieben ausgeschiedenen Personen länger war als im Durchschnitt üblich. Die Differenz zu den Wochenarbeitszeiten aller Beschäftigten ist jedoch so minimal, dass sie nicht ausreicht, um tatsächlich von einem Unterschied reden zu können.

Betrachtet man¹⁵⁴ zum Beispiel das Einstiegsalter für Beschäftigungsverhältnisse, die zwischen 1996 und 2000 beendet wurden. Hier wird demnach gemessen, mit welchem Lebensalter die Beschäftigungsverhältnisse begründet wurden und wie lange sie dann andauerten. Bezogen auf die Arbeitszeit zeigt sich, dass es nur bei den Männern aus Westdeutschland zwischen den Altersgruppen auch Zeitunterschiede gibt. Nimmt man zusätzlich die Dauern in den Blick, ergibt sich ein sehr interessantes Bild: Die ältesten eingestellten Männer hatten die kürzeste Beschäftigungsdauer und die höchste Arbeitszeit, oder genauer: Zwischen 1996 und 2000 beendeten gut 2.720 westdeutsche Männer ihre Beschäftigung, die mit einem Alter zwischen 60 bis unter 65 Jahren eingestellt worden waren. Die Hälfte dieser Männer war ein dreiviertel Jahr beschäftigt und leistete dabei eine Arbeitszeit von 37 h in der Woche¹⁵⁵, also

152. Diese Darstellung geschieht aus Gründen des Überblicks, d.h. es wird nicht nach einer allgemeinen Bestätigung oder Ablehnung von Entgrenzungs- und Polarisierungsthese geschaut, weil hierfür der analysierte Zeitraum zu kurz ist. Stattdessen wird versucht, Polarisierungstendenzen anhand der Abhängigkeit der Dauer von Arbeitszeitsystemen aufzudecken. Diese Polarisierung bezieht sich demnach eher auf die Frage, wer profitiert von flexiblen, langen oder kurzen Arbeitszeiten und wer nicht, und zwar im Sinne einer höheren oder niedrigeren Austrittswahrscheinlichkeit und damit: Beschäftigungsdauer.

153. Es werden, wie erwähnt, ausschließlich in Vollzeit tätige Frauen betrachtet.

154. Hier und im Folgenden werden stets die Medianwerte zur Interpretation herangezogen.

zwei Stunden länger als die übrigen ausgeschiedenen Männer. Man ist versucht, hier einen Belastungsaspekt als Grund für die Betriebsausstiege zu vermuten, doch fehlen hierfür die notwendigen Belege und Zusammenhänge. Dennoch ist dies ein recht erstaunlicher Befund. Gleichaltrige Männer und Frauen aus Ostdeutschland wiesen hinsichtlich der Arbeitszeit keine Differenzen zu Personen anderen Alters auf.

Im Übrigen lässt sich erkennen, dass westdeutsche Männer mit einem Einstiegsalter zwischen 35 bis unter 50 Jahren die höchste Beschäftigungsdauer erzielten. Bei den west- wie ostdeutschen Frauen und auch bei den ostdeutschen Männern verlagert sich dies auf jene, die zwischen dem 45. und dem 50. Lebensjahr ein Beschäftigungsverhältnis begannen. Allerdings mit einer Ausnahme: Bis auf die ostdeutschen Männer schafften alle anderen Personengruppen auch eine relativ hohe Beschäftigungsdauer, wenn sie mit 16 bis unter 24 Jahren in einen Betrieb einstiegen.

Lassen sich hieraus eventuell allgemeingültige Schlüsse ziehen, mit welchem Alter günstigenfalls ein Beschäftigungsverhältnis begonnen werden sollte, um eine möglichst hohe Beschäftigungsstabilität zu erreichen? Wenn man so möchte, wären dann die genannten Alter hervorzuheben. Die Frage ist allerdings, ob sich nicht Qualifikationsaspekte und solche des Berufs als wertvollere Quelle für eine Prognose erweisen.

Bezüglich der Wochenarbeitszeit ergibt sich das gleiche Bild wie beim Einstiegsalter: Einzig bei den westdeutschen Männern kommt es zu einer (geringen) Streuung, die freilich auf einem äußerst niedrigem Niveau der vereinbarten Wochenarbeitszeit stattfindet. Darüber hinaus gilt: Je höher das Alter ist, mit dem jemand aus einem Betrieb aussteigt, desto höher war die Beschäftigungsstabilität. Wenn eine Ausnahme nicht für eine kleine Verzerrung sorgen würde, denn westdeutsche Männer, die zwischen dem 45. und 49. Lebensjahr ihren Arbeitgeber verließen, hatten die höchste Beschäftigungsdauer. Womöglich wirken hier ebenfalls besondere Effekte, die sich aus dieser Betrachtung nicht entschlüsseln lassen.

Immerhin ist für die hier betrachteten Mediandauern eine deutliche Abhängigkeit ebenso von der individuellen Qualifikation erkennbar. Un- und angelernte Betriebsabgänger kamen aus Betrieben mit der kürzesten Wochenarbeitszeit und wiesen die geringste Beschäftigungsstabilität auf.¹⁵⁶ Nicht immer gilt jedoch, dass die Beschäftigungsdauern der höchsten Qualifikationsabschlüsse auch am höchsten sind. Zum Beispiel weisen westdeutsche Männer mit Berufsausbildung eine höhere Stabilität auf als solche mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Bei den Frauen beider Regionen finden sich die höchsten Dauern in der Gruppe der Frauen mit Berufsausbildung und Abitur. Lediglich die ostdeutschen männlichen Hochschulabsolventen haben auch die höchsten Dauern. In Westdeutschland finden sich zudem die höchsten Dauern in Betrieben mit den höchsten Wochenarbeitszeiten.

155. Es sei daran erinnert, dass die korrekte Schreibweise lautet: „... arbeiteten in einem Betrieb, in dem eine Wochenarbeitszeit von 37 h vereinbart war“.

156. Man muss jedoch die Verzerrung der Beschäftigungsdauern in den einzelnen Kategorien der Qualifikation erwähnen. Es kann beinahe allgemein gelten, dass die Verteilung der Beschäftigungsdauern je Qualifikationsgruppe deutlich linkssteil ist.

Für die Stellung im Beruf ergibt sich ein Befund, der mit der Qualifikation in Übereinstimmung gebracht werden kann. Arbeiter weisen die niedrigste Beschäftigungsstabilität bei gleichzeitig relativ niedriger Wochenarbeitszeit auf. Dies lässt sich im Westen deutlicher als im Osten finden, wobei angemerkt werden muss, dass sich der Median der Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland stets bei 40 h hält, und zwar unabhängig vom Geschlecht.

Das ändert sich auch nicht wesentlich, wenn man die Berufe betrachtet. Interessant in dieser Hinsicht ist, dass davon ausgegangen wurde, es gäbe Männer- und Frauenberufe und je nach Beruf wird nicht unterschiedlich nach Geschlecht, sondern eben nach dem Beruf gezahlt, d.h. grundlegend nach dem damit verbundenen Tätigkeitsanforderungsprofil der Arbeitsplätze. Man könnte annehmen, das ließe sich anhand der Beschäftigungsdauern nachverfolgen. Dem ist jedoch nicht so, zumindest nicht in Westdeutschland. Selbst, wenn es Frauenberufe unter der operationalisierten Berufsklassifikation gibt, macht sich das nicht in den Beschäftigungsdauern und zu großen Teilen auch nicht in der Wochenarbeitszeit bemerkbar. Grundsätzlich und eben insbesondere in Westdeutschland gilt auch hier, dass Männer die stabileren Beschäftigungsverhältnisse hatten und zudem weniger Arbeitszeit investierten.¹⁵⁷ Die Unterschiede sind dabei in den qualifizierten Berufen am deutlichsten ausgeprägt. Lässt sich dieser Befund als Hinweis auf einen wie auch immer gearteten Nachhall des Einverdienermodells deuten? Es könnte sein, denn in Ostdeutschland, wo die Vollzeittätigkeit der Frauen sozusagen historisch gewachsen ist, lassen sich Berufsgruppen finden, in denen die Frauen deutlich stabilere Beschäftigungsverhältnisse hatten. Zu nennen sind hier insbesondere Technikerinnen, Frauen mit Semiprofessionen und solche mit Verwaltungsberufen. Auch bei den manuellen Dienstleistungsberufen ist der Abstand zu den Männern lediglich marginal ausgeprägt.

Insgesamt könnte es sich bei den Werten aus der Berufsbetrachtung aber auch um Selektionen handeln. Nimmt man an, es gibt Frauenberufe und diese ließen sich anhand der Anzahl der Frauen identifizieren, deren Beschäftigungsverhältnisse jeweils geendet haben, dann wären allgemein Semiprofessionen und Verwaltungsberufe als Frauenberufe deklariert und in Ostdeutschland noch Qualifizierte Dienstleistungsberufe. Man könnte nun behaupten, die westdeutschen Männer hätten irgendwelche Vorgesetztenpositionen innegehabt und wären deswegen auf höhere Beschäftigungsdauern gekommen. Die ostdeutschen Männer hätten diesen Vorteil dagegen nicht gehabt, haben sich nicht wohl gefühlt und daher relativ früh wieder gekündigt. Ohne Zusatzinformationen über z.B. die berufliche Stellung wäre diese Interpretation jedoch sehr gewagt.

Davon abgesehen, zeigt sich auch hier, dass Beschäftigte mit einfachen Berufen die kürzeste Beschäftigungsdauer haben. Das betrifft in Ostdeutschland sowie unter westdeutschen Frauen solche mit einfachen manuellen Berufen und für westdeutsche Männer jene mit einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufen.

Dies lässt sich zusammenfassen, um einen Eindruck darüber zu gewinnen, welche Personengruppe in diesem Sinne möglicherweise als Risikogruppe gilt: Es handelt

157. Die Rolle von Überstunden könnte hier eine entscheidende sein, kann jedoch nicht nachverfolgt werden.

sich um ostdeutsche junge Frauen und Männer ohne Berufsausbildung in einfachen manuellen Berufen, mithin junge gering Qualifizierte aus Ostdeutschland. Damit findet sich auch eine Bestätigung der Ergebnisse vielzähliger anderer Studien, die z.B. den „skill biased technological change“ oder die Risikogruppen am Arbeitsmarkt mit Bezug zur Arbeitslosigkeit untersuchen (vgl. stellvertretend z.B. Pollmann-Schult 2005). Weiterhin darf jedoch nicht unterschlagen werden, dass Gleiches auch für westdeutsche Frauen gilt. Bei ihnen kommt hinzu, dass sie meist in Betrieben tätig waren, in denen die niedrigsten Arbeitszeiten vereinbart sind.

Lässt sich hier ein negativer Zusammenhang zwischen einer relativ kurzen Wochenarbeitszeit und der Beschäftigungsdauer ablesen?

Mit Hilfe einer Betrachtung unserer Arbeitszeitsysteme lässt sich diese Frage nicht beantworten. Die westdeutschen Frauen unterlagen z.B. im starren Arbeitszeitsystem einer Wochenarbeitszeit von 39 h, hatten aber die höchste Beschäftigungsdauer. Die im gleichen Arbeitszeitsystem und unter gleicher Arbeitszeit tätigen westdeutschen Männer hatten dagegen die kürzeste Beschäftigungsdauer aller westdeutschen Männer. Die längste Beschäftigungsdauer wiesen hier Männer im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem auf. Mit zwei Unterschieden lässt sich ein ähnliches Bild in Ostdeutschland finden. Einmal sind hier mit 40 h überall die gleichen Wochenarbeitszeiten verzeichnet. Darüber hinaus findet sich die höchste Beschäftigungsstabilität im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem.

Auf dieser Ebene würde sich zumindest für Ostdeutschland bestätigt sehen: Das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem wirkt stabilisierend auf die Beschäftigung.

Lässt sich dieser Befund durch weitere Analysen bestätigen?¹⁵⁸

Zur Beantwortung dieser Frage werden im Folgenden einige Überlebensanalysen betrachtet.¹⁵⁹

158. Genau genommen bedeutet der Befund folgendes: Die Hälfte der Abgänge aus dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem in Ostdeutschland erreichte eine höhere Beschäftigungsdauer als die Hälfte der Abgänge aus sämtlichen anderen Arbeitszeitsystemen. Im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem ist die Wahrscheinlichkeit, eine vergleichsweise hohe Seniorität zu erreichen, womöglich größer als in anderen Arbeitszeitsystemen. Welche Ursache allerdings hinter den Abgängen steckt, bleibt unklar: Waren es Entlassungen oder Kündigungen?

159. Es sollte nicht verschwiegen werden, dass, wie erwähnt, zum einen die Beschäftigungsstabilität mit zunehmender Betriebsgröße steigt und zum anderen in Westdeutschland die Beschäftigungsstabilität in der Landwirtschaft, im Verarbeitenden Gewerbe und in Unternehmensnahen Dienstleistungen am höchsten ist. In Ostdeutschland gilt dies für das Verarbeitende Gewerbe, den Handel und Verkehr sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen.

8.2 Zum Überleben von Beschäftigungsverhältnissen

Bereits weiter oben wurde darauf hingewiesen, dass eine tatsächliche Analyse des Überlebens¹⁶⁰ von Beschäftigungsverhältnissen (vgl. auch Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 42 ff.), so, wie man dies aus einschlägigen Studien gewohnt ist, nicht durchgeführt werden kann. Der Grund liegt darin, dass das hier betrachtete Zeitfenster von 1996 und 2000 zu klein ist. Das Interessante an Überlebensanalysen besteht meist darin, zu ermitteln, ob sich die Wahrscheinlichkeit einer stabilen oder langen Beschäftigung im Zeitverlauf ändert. Günstigenfalls kann man hierzu auch noch die untersuchten Beschäftigungsverhältnisse nach Einstiegskohorten trennen und so beispielsweise herausstellen, dass die 1989 in Westdeutschland begonnenen Beschäftigungsverhältnisse von un- und angelernten Arbeitnehmern im Vergleich zu den Einsteigern des Jahres 1979 letztendlich stabiler sind, während die Einsteiger des Jahres 1997 relativ zu allen anderen kaum Chancen auf eine längerfristige Beschäftigung haben (vgl. Erlinghagen 2006a: 22).

Eine solche Analyse könnten im Vorliegenden durchgeführt werden, indem lediglich neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden, und zwar die zwischen 1996 und 2000 begonnenen. Diese ließen sich dann nach verschiedenen Altersgruppen, nach West und Ost, auch nach der Qualifikation und dem Geschlecht analysieren. Genau das wurde grundlegend mit dem vorliegenden LIAB bereits in Grotheer et al. (2004: 135 f.) getan. Dort findet man zum Beispiel, dass in Westdeutschland die neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmern über 50 Jahre mehr oder minder durchschnittlich stabil sind, während die der Jüngeren unter 25 Jahre deutlich instabiler sind. Auch erkennt man einen deutlichen Knick der Stabilität¹⁶¹ nach einem Jahr, was auf Befristungen zurückzuführen sein dürfte. In Ostdeutschland sieht die Lage etwas anders oder besser: dramatischer aus. Die Stabilität ist insgesamt deutlich niedriger, die der Älteren am instabilsten und der Knick nach einem Jahr Beschäftigung ist bei den älteren Arbeitnehmern mit einer „Länge“ von mehr als 30%-Punkten überaus bemerkenswert. Das bedeutet, 30% der von Älteren neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse enden genau nach einem Jahr (vgl. auch a.a.O.: 136). Als Ursachen dürften aller Voraussicht nach Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und wohl auch Strukturanpassungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer in Betracht kommen.

Über diese Ergebnisse kann man mit dem mehr oder minder gleichen Datenmaterial nicht hinaus. Dennoch sollen einige Analysen vorgestellt werden, um auch hier einen Eindruck über das „Überleben“ im LIAB-Datensatz zu vermitteln.

160. Das heißt z.B., der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die ein bestimmtes Zeitintervall „überleben“, wird in einer Grafik abgetragen. Die Ergebnisse der Auswertungen für Betriebsgrößen und Branchen, die im Folgenden nicht explizit besprochen werden, finden sich in *Anhang 8: Überlebensanalysen*.

161. Beispielsweise für die älteren Arbeitnehmer: Das erste Jahr „überleben“ 70% der Beschäftigten, doch über dieses erste Jahr hinaus schaffen es „nur“ etwas mehr als 60%. Knapp 10% der Beschäftigungsverhältnisse endeten exakt nach einem Jahr.

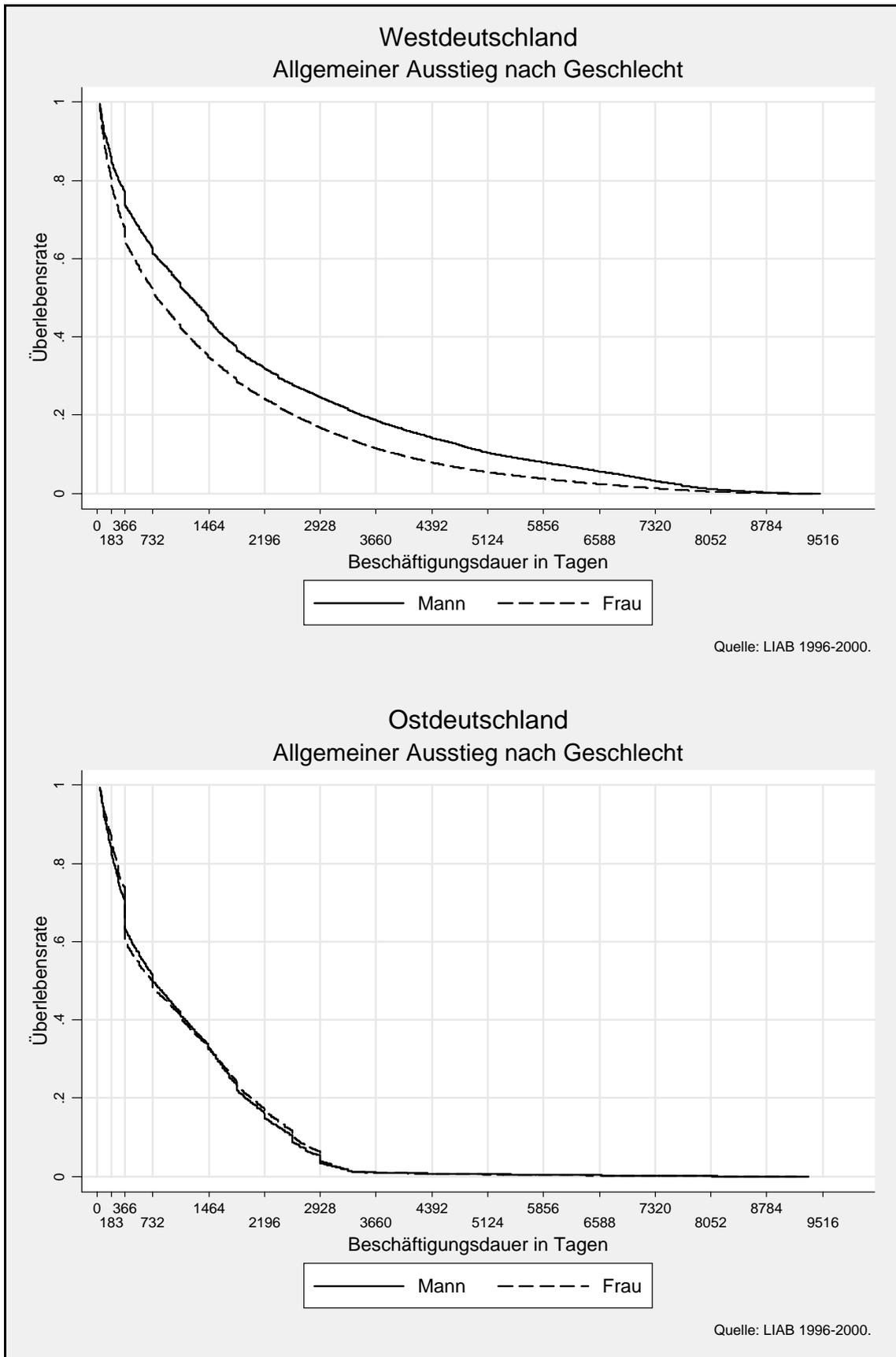


Abb. 7.1 Überlebensraten - Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Geschlecht

Zunächst wird die einfache Entwicklung aller jemals im Beobachtungszeitraum (ab 1975) begonnenen Beschäftigungsverhältnisse nach West-Ost und nach Geschlecht anhand der Grafik auf der vorhergehenden Seite in den Blick genommen.

In Ostdeutschland ist es auch über alle Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, schwieriger, eine stabile Beschäftigung zu erreichen. Man erkennt auch hier den bereits erwähnten Knick mit deutlicher Ausprägung in Ostdeutschland.

Außerdem fällt auf, dass die ostdeutschen Frauen auf lange Sicht gesehen die Chance haben, eine höhere Beschäftigungsstabilität als die Männer zu erreichen. In Westdeutschland besitzen sie diese Chance allerdings nicht.

Auffällig ist zudem, dass sich die Stabilitätsentwicklung für die westdeutschen Frauen bereits nach 6 Monaten von jener der Männer abgekoppelt hat. Sollte das bedeuten, Frauen überstehen relativ weniger eine Probezeit?¹⁶²

Die Beschäftigungsverhältnisse der ostdeutschen Frauen sind demgegenüber zunächst stabiler, werden aber, wenn man so möchte, nach einem Jahr wieder von den Männern eingeholt und später dann überholt. Dann aber, nach 5 Jahren, haben sie eine Stabilität erreicht, die über der von den Männern liegt. Allerdings haben dann lediglich noch 20% der Beschäftigungsverhältnisse „überlebt“.

Auf Basis der weiter oben vorgestellten Befunde ließe sich schließen, es handelt sich dabei vermutlich um Technikerinnen oder Frauen mit qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen, die Zertifikate über Berufsausbildung und Abitur besitzen.

Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, dass die Beschäftigungsstabilität in Ostdeutschland vergleichsweise niedrig und damit die Mobilität relativ deutlich höher ist. Hiervon sind Frauen und Männer gleichermaßen betroffen. Welche Gründe für diese Mobilität verantwortlich sind, bleibt unbeantwortet. Vermutungen lassen sich anstellen, dass die Hauptlast der Erklärung wohl von öffentlich geförderter sowie von allgemein befristeter Beschäftigung getragen wird. Interessanterweise ließ sich in der angesprochenen früheren Studie eine zwar zeitversetzte, doch auffällige Parallelität der Zahl der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu den Anteilen der Ausritte nachweisen (vgl. Grotheer et al. 2004 137). Es wurde bereits in Zusammenhang mit der betrieblichen Beschäftigungsstabilität ein negativer Einfluss von ABM-Zuschüssen auf die Beschäftigungsstabilität festgestellt. Womöglich ließe sich hier tatsächlich als Befund eine ausgeprägte betriebliche „Mitnahmementalität“ gegenüber Lohnkostenzuschüssen (insbesondere für Ältere) festhalten.

Bislang wurde der allgemeine Ausstieg aus einem Betrieb thematisiert, und es zeigte sich, dass westdeutsche Frauen deutlich benachteiligt sind. Gilt das ebenso, wenn man den Ausstieg in Arbeitslosigkeit betrachtet?

Die anhand der folgenden Grafik abzuleitende Antwort lautet: Ja.

Es lassen sich jedoch leichte „Annäherungsversuche“ seitens der Männer erkennen. Insbesondere scheint sich zu bestätigen, dass womöglich Befristungen eine wesentliche Rolle spielen.

162. Das lässt sich im Vorliegenden natürlich nicht klären.

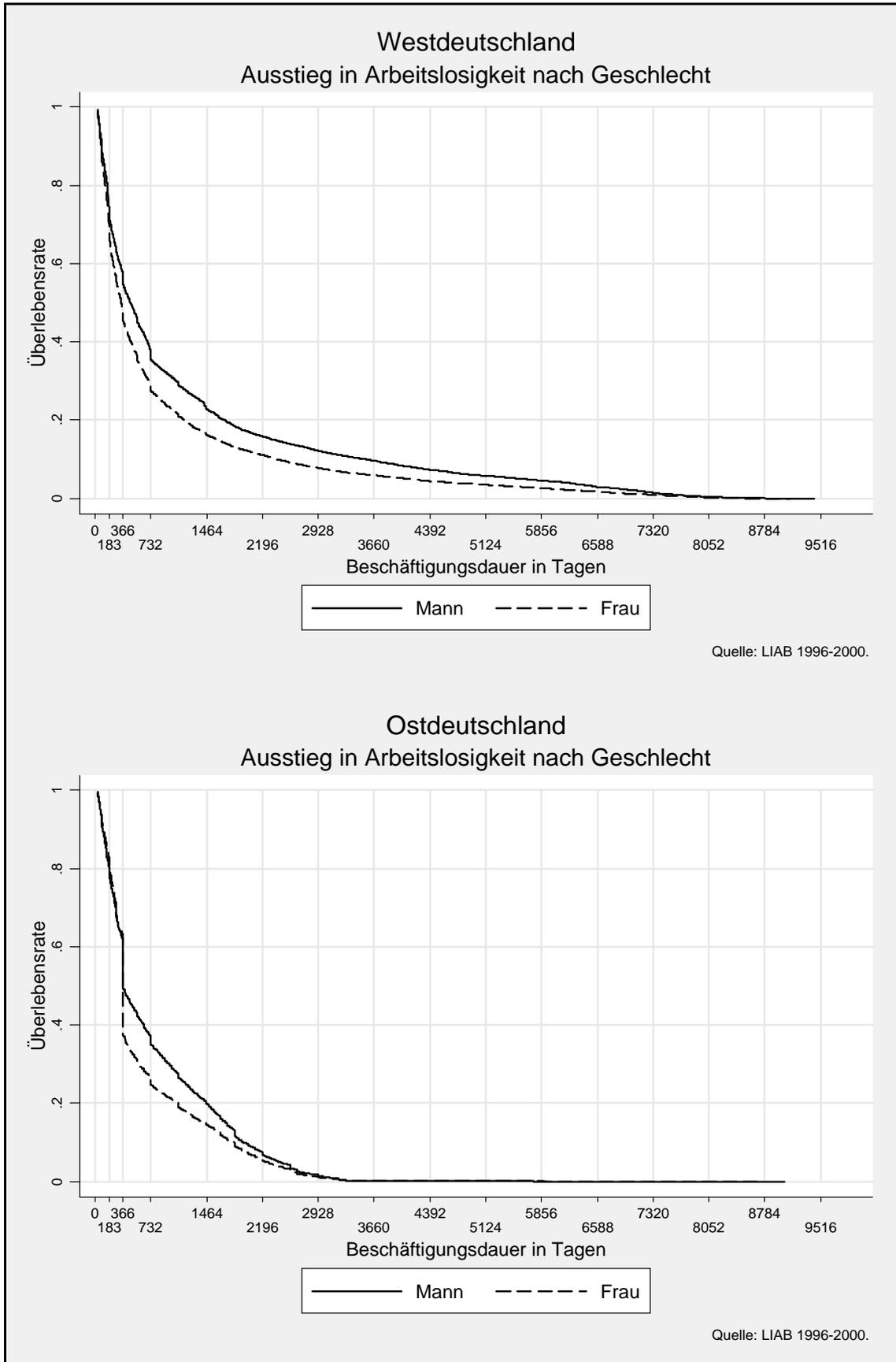


Abb. 7.2 Überlebensraten - Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Geschlecht

Sowohl nach einem Jahr als auch nach zwei Jahren lassen sich vergleichsweise deutliche Stabilitätseinbrüche ausmachen.

Sind ostdeutsche Frauen in Hinsicht auf einen allgemeinen Betriebsausstieg nicht unbedingt mit einem höheren Risiko konfrontiert als Männer, so wandelt sich dieses Bild, wenn ausschließlich Abgänge in Arbeitslosigkeit betrachtet werden.

Geht man davon aus, dass die Ursache für einen direkten Wechsel in Leistungsbezug eine Entlassung ist, bedeutet der Befund, Frauen werden öfter entlassen als Männer. In Bezug auf diese Form des Betriebsausstiegs ist ihre Beschäftigung deutlich instabiler. Aber dazu kommt es erst nach einem Jahr Beschäftigungszeit. Bis zu diesem Zeitpunkt unterscheiden sich die Beschäftigungsstabilitäten zwischen Frauen und Männern nicht. Mit Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres sind jedoch lediglich noch gut 38% der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen vorhanden. Bei den Männern sind immerhin noch gut die Hälfte nicht von einem Austritt betroffen gewesen. Dabei zeigt sich, dass nahezu jedes vierte Beschäftigungsverhältnis von Frauen lediglich auf ein Jahr ausgelegt ist. Legt man den Befund aus der deskriptiven Betrachtung hinsichtlich des Einstiegsalters zugrunde, könnte das bedeuten, es handelt sich entweder um Frauen, die bei Betriebseintritt zwischen 45 Jahre und 49 Jahre oder zwischen 55 und 59 Jahre alt waren. Anhand der Mediandauern dieser Altersgruppen dürfte vieles dafür sprechen, dass insbesondere die älteren Frauen von einer einjährigen Begrenzung ihrer Beschäftigungsverhältnisse betroffen sind, was vermutlich mit der Nähe zu einem möglichen Übergang in den Ruhestand erklärt werden könnte. Allerdings gilt das auch für ältere Männer, d.h. Männer mit einem gleichen Einstiegsalter haben im Wesentlichen ebenfalls lediglich ein Jahr Beschäftigung zu erwarten.¹⁶³

Wie auch immer, vieles deutet auf einen weiteren Anwendungsfall öffentlich geförderter und damit befristeter Beschäftigung, die in Ostdeutschland scheinbar häufiger Frauen betrifft.

Womöglich lassen sich diese Befunde insbesondere für Ältere auf ein wie auch immer geartetes Missverhältnis zwischen von den Betrieben nachgefragter und von den Arbeitnehmern angebotener Qualifikation zurückführen. Um diesem Zusammenhang nahe zu kommen, braucht es jedoch Datenmaterial, das dem hier verwendeten überlegen ist, indem es Austritte aus allen Jahren des Beobachtungszeitraums¹⁶⁴ zur Verfügung stellt.

Eine solche Datenquelle nutzt z.B. Erlinghagen (2006a), um der Polarisierungsthese nachzugehen. Die Idee und der dort vorgestellte Befund sind einmal, dass die Beschäftigung von beruflich Ausgebildeten im (längeren) Zeitverlauf stabiler wird. Zweitens erfahren gering qualifizierte Arbeitnehmer ein steigendes Arbeitslosigkeitsrisiko, doch öffnet sich eine Schere zwischen ihnen, denn es „... sind auch im Ungelerntensegment Beschäftigte zu finden, die in der fortgeschrittenen Dienstleistungsgesellschaft (weiter) marktfähig sind, was sich durch die sogar signifikant erhöhten Betriebswechselchancen offenbart“ (a.a.O.: 41).

163. Diese Angaben wurden jedoch nicht nach einem bestimmten Verbleib getrennt.

164. Und nicht nur des Analysezeitraums, wie im vorliegenden Fall.

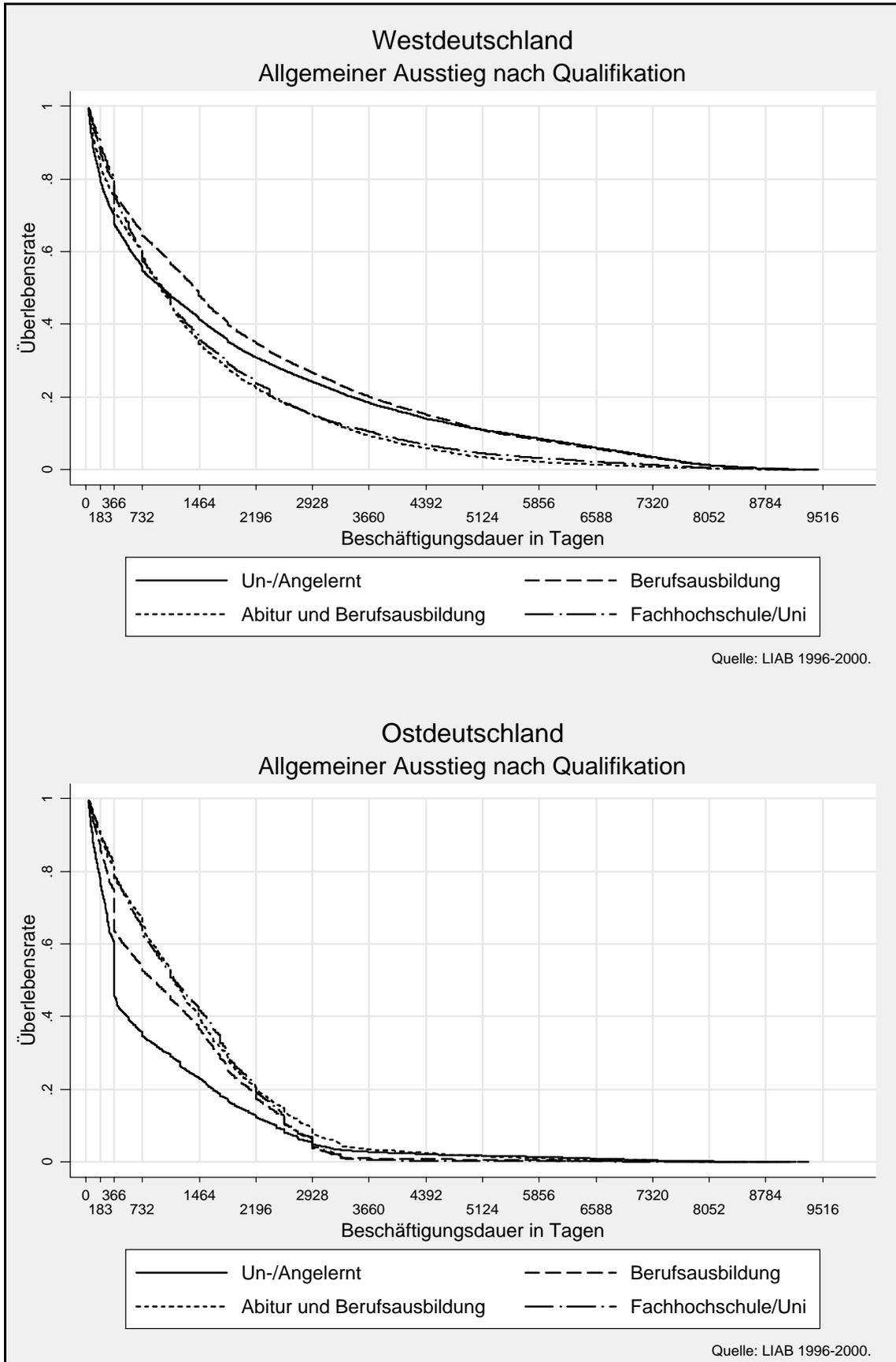


Abb. 7.3 Überlebensraten - Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Qualifikation

Dieser Befund lässt sich zwar weder nachprüfen, belegen oder abstreiten, doch kann auf einen weiteren Aspekt hingewiesen werden.

Die vorhergehende Grafik zeigt wiederum die Ausstiege zwischen 1996 und 2000, ist damit, wie erwähnt, nicht geeignet, Schlüsse über irgendwelche Änderungen im Zeitverlauf zu ziehen. Dennoch enthält sie einen interessanten Befund, der sich wohl hauptsächlich mit betriebspezifischem Humankapital erklären lässt, und zwar für Westdeutschland.

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse der un- und angelernten Arbeitnehmer, dann entspricht deren Stabilitätsentwicklung bis zu einem Jahr den Erwartungen über Instabilität. Dazu passt, dass die beruflich gebildeten Arbeitnehmer gegenüber allen Qualifikationsgruppen das niedrigste Ausstiegsrisiko erfahren. Das gilt über den gesamten, von uns betrachteten Ausstiegszeitraum. Doch was geschieht mit den Beschäftigungsverhältnissen der Un- und Angelernten? Nach etwa drei Jahren erreichen sie die Stabilität der Hochschulabsolventen und der Personen mit Berufsausbildung und Abitur. Letztere büßen im Zeitverlauf immer mehr an Stabilität ein, wobei der Abstand zu den beiden anderen immer größer wird.

Auf lange Sicht erreichen die Un- und Angelernten nahezu die gleiche Stabilität wie beruflich qualifizierte Arbeitnehmer, sodass nach ungefähr 8 Jahren Betriebszugehörigkeit kaum noch ein Unterschied feststellbar ist. Hier, so die Vermutung, kommt betriebspezifisches Humankapital zum Tragen, dass mit zunehmender Betriebszugehörigkeit Qualifikationsdifferenzen nivellieren kann. Freilich bedarf es dafür eine vergleichsweise lange Zeit und es könnte sich um einzelne ausgewählte Personen handeln, die von der „Stabilitätszunahme“ profitieren. Im vorliegenden Fall ist jedoch zum Zeitpunkt der Annäherung noch ungefähr jeder fünfte Un- und Angelernte beschäftigt. Anhand der vorher besprochenen Befunde ließe sich außerdem vermuten, dass es sich dabei vornehmlich um Männer handelt. Letztendlich könnte hier zu sehen sein, dass Lernen „on-the-job“ einen Stabilitätsvorteil bringt und allgemeines Humankapital im Laufe der Jahre von Abschreibungsverlusten betroffen ist (vgl. Ludwig/ Pfeiffer 2005). Allerdings ist es wenig intuitiv, dass nicht auch Arbeitnehmer mit Berufsausbildung „on-the-job“ lernen und so die Abschreibungsverluste auffangen können.¹⁶⁵ Ludwig/ Pfeiffer (2005) vergleichen Facharbeiter und Hochschulabsolventen und attestieren Facharbeitern in diesem Sinne, dass sie scheinbar weniger gut auf den Wandel in der Arbeitswelt reagieren können (vgl. a.a.O.: 19). Wenn man davon ausgeht, dass Hochschulabsolventen häufiger den Betrieb wechseln, was gleich überprüft wird, dürfte deren Instabilität damit erklärbar sein. Offen bleibt jedoch, warum Un- und Angelernte die Stabilität der beruflich Gebildeten erreichen. Das könnte dann bedeuten, dass beide Qualifikationsgruppen zwar „schlecht“ mit neuen Qualifikationsanforderungen umgehen können, deshalb eine geringere Betriebswechselneigung aufweisen und versuchen, diese Verluste an allgemeinem Humankapital durch den Aufbau von betriebspezifischem Humankapital im Betrieb wettzumachen. Doch wie erreichen sie dies, wo doch viele Studien

165. Vielleicht kommen hier Unterschiede zwischen betriebspezifischem und berufsspezifischem bzw. „task-specific“ Humankapital zum Tragen (vgl. Mertens 1997; Gibbons/ Waldman 2004)?

auch gezeigt haben, dass geringer Qualifizierte signifikant weniger in betriebliche Weiterbildung einbezogen werden (vgl. z.B. Bellmann/ Düll/ Leber 2001: 118 f.)?

Was diese und ähnliche Untersuchungen jedoch nicht einbeziehen, ist die Berufserfahrung qua Beschäftigungsdauer. Bellmann/ Düll/ Leber (2001) haben ebenso herausgestellt, dass die Weiterbildungsbeteiligung geringer qualifizierter Arbeitnehmer dann besonders niedrig ausfällt, wenn der Anteil der Qualifizierten im Betrieb hoch ist.¹⁶⁶ Im vorliegenden Fall ist der Anteil der Qualifizierten deutlich höher als jener der gering Qualifizierten, dennoch ist die Beschäftigungsstabilität annähernd die gleiche. Weiterbildung dürfte dann keine Rolle spielen, es sei denn, sie sorgt dafür, dass die Beschäftigungsstabilität der qualifizierten Arbeitnehmer nicht noch niedriger ausfällt. Diese Vorstellung erscheint wiederum kontraintuitiv. Vieles scheint darauf hinzudeuten, dass es in Betrieben Arbeitsplätze für geringer qualifizierte Beschäftigte gibt, die, insofern sie nicht auch von Facharbeitern besetzt werden, eine relativ stabile Beschäftigung ermöglichen, weil sie scheinbar auch nicht mit dem technischen und technologischen Fortschritts „substituiert“ werden.¹⁶⁷

Welche individuellen oder betrieblichen Faktoren für die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität von Un- und Angelernten auch immer verantwortlich sein mögen, es bleibt verlockend, hier einen Einfluss betriebspezifischen Humankapitals zu vermuten.

Dieser würde auch erklären, warum in Ostdeutschland die gering qualifizierten Arbeitnehmer mit dem höchsten Ausstiegsrisiko konfrontiert sind und dies sich im Lauf der Betriebszugehörigkeit auch nicht ändert: Es fehlte einfach die Zeit, Beschäftigungsdauern wie in Westdeutschland aufzubauen, die für eine Nivellierung von Niveauunterschieden in der Qualifikation sorgen könnten.

Zumindest wäre dies eine Lesart des Befunds für Ostdeutschland. Eine andere, weit treffendere, dürfte das gemeinhin hoch ausgeprägte Ansehen von beruflichen Qualifikationen sein (vgl. z.B. eher kritisch Grünert 1996: 38, 42). Allerdings scheint die „einfache“ Berufsausbildung nicht auszureichen, denn eine Hochschulausbildung führt zu stabileren Beschäftigungsverhältnissen.

Inwieweit sich hier Auswirkungen des Transformationsprozesses verdeutlichen, ist schwer zu sagen. Es ist jedoch bekannt, dass die Mediandauer von Managern¹⁶⁸ die höchste aller Berufsgruppen ist. Könnte dies als Befund für die These der „Elitenreproduktion“ (vgl. Pohlmann/ Schmidt 1996: 203 ff.) dienen? Allem Anschein nach: „Ja“. erinnert man sich zunächst an die Beschäftigungsdauern differenziert nach dem Alter bei Betriebseinstieg, nicht -ausstieg, und weiterhin daran, dass gerade unter ostdeutschen Männern die Beschäftigungsdauern derjenigen am höchsten sind, die zwischen dem 45. und 50. Lebensjahr eingestiegen sind, dürfte dies die These der

166. Dennoch bleibt unklar, wie Weiterbildung aus der Sicht von Arbeitnehmern einzuschätzen ist, ob sie also Fluktuation erhöht oder eher verhindert (vgl. Alewell 1997: 147). Auch hier dürften der Komplexität der Möglichkeiten keine Grenzen gesetzt sein.

167. Man erkennt, dass die Begründung für den ermittelten Befund sehr schnell sehr weite Bereiche betrieblicher Personalpolitik, Kapitalausstattung und Produktionsweise überspannt, sodass ohne weitere Informationen eine auch nur annähernd einfache oder zufrieden stellende Interpretation geradezu unmöglich ist.

168. Nimmt man noch die bei ostdeutschen Männern höchste Beschäftigungsdauer von Meistern hinzu, dürfte die 1. und vor allem 2. Führungsebene in den Betrieben abgedeckt sein.

Elitenreproduktion weiter stützen.¹⁶⁹ Andererseits stellen Pohlmann/ Schmidt (1996: 204) klar heraus, dass die Managementpositionen zumindest im Verarbeitenden Gewerbe in großem Maße „intern“¹⁷⁰ und nicht durch Neueinstellungen ostdeutschen Personals besetzt wurden.

Somit lassen sich für West- und Ostdeutschland deutliche Unterschiede finden. Ebenso lässt sich in Ostdeutschland eine Dominanz interner Arbeitsmärkte vermuten, da die höchste Fluktuationslast auf un- und angelernten Arbeitnehmern zu liegen scheint. Diese haben zumindest weit weniger Chancen, eine vergleichsweise stabile Beschäftigung aufbauen zu können, als Personen aus anderen Qualifikationsgruppen.

Sind sie deshalb auch stärker von Arbeitslosigkeit betroffen oder bestehen Möglichkeiten, Betriebe direkt zu wechseln? Angesichts der folgenden Grafik und der allgemein prekären Arbeitsmarktsituation von gering qualifizierten Arbeitnehmern verwundert es nicht, dass sie sich einem deutlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko gegenüber sehen, und zwar in West wie Ost.

Interessant ist, dass Arbeitnehmer mit Berufsausbildung und Abitur in Westdeutschland ebenfalls nicht sehr gegen eine Arbeitslosigkeit gefeit zu sein scheinen. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist für dieses Qualifikationsprofil und mit länger dauernder Beschäftigung sogar größer als das für un- und angelernte Arbeitnehmer. Hat ein Beschäftigungsverhältnis erst einmal vier Jahre Bestand gehabt, dann hängt das Arbeitslosigkeitsrisiko nicht mehr allzu stark von der individuellen Qualifikation ab, es sei denn Frau oder Mann hat eine Berufsausbildung und Abitur. Dieser Befund ist wiederum recht interessant, weil er abermals auf eine mögliche Bedeutung von betriebsspezifischem Humankapital hinweist.¹⁷¹ Für die Hochschulabsolventen lässt sich so immerhin festhalten, dass ihre niedrige Beschäftigungsstabilität in Bezug auf einen allgemeinen Betriebsausstieg nicht durch Abgänge in die Arbeitslosigkeit verursacht wird, sondern eher durch direkte Betriebswechsel, was wiederum für allgemeines Humankapital bzw. dem besseren Vermögen höher gebildeter Arbeitnehmer, dieses relativ besser zu absorbieren, sprechen dürfte (vgl. auch hier wieder Ludwig/ Pfeiffer 2005).

In Ostdeutschland verhält sich dies wiederum anders, denn insbesondere Arbeitnehmer mit Berufsausbildung und Abitur weisen ein geringeres Ausstiegsrisiko auf als solche mit und solche ohne Berufsausbildung.

169. Wenn man davon ausgeht, dass es sich dabei um Manager oder Meister handelte. Auch hier sind weitere Untersuchungen notwendig, die einmal die Betriebe und Wirtschaftszweige und zum anderen die genauen Eintrittszeitpunkte konkreter in den Blick nehmen.

170. „Intern“ bedeutet hier, die Kandidaten stammten überwiegend aus den ehemaligen Kombinaten. Da sich dies mit den vorliegenden Daten nicht trennen lässt, könnte es sein, dass diese „horizontalen“ Einstiege als externe Rekrutierung gemessen werden. Immerhin gibt es Anzeichen, dass die entsprechenden Positionen nicht durch innerbetriebliche Aufstiege besetzt wurden (vgl. Pohlmann/ Schmidt 1996: 205).

171. Oder darauf, dass verschiedene Arbeitsplätze unterschiedliche Qualifikationen und aus den verschiedensten Gründen ein ähnliches oder gleiches Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen.

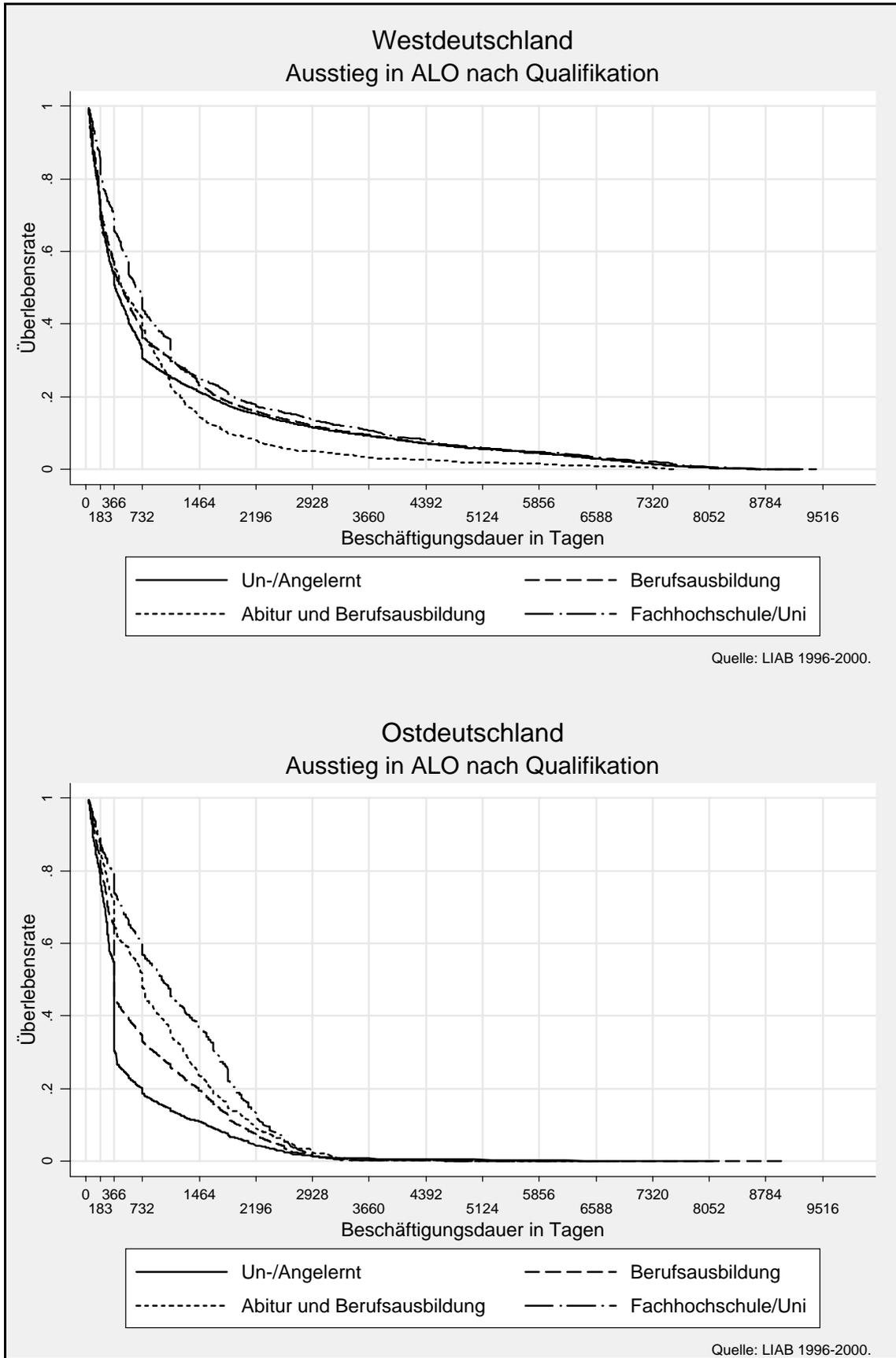


Abb. 7.4 Überlebensraten - Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Qualifikation

Die vergleichsweise hohen Verlustraten nach einem Jahr Beschäftigung weisen abermals auf den möglichen Einsatz öffentlich geförderter Beschäftigung bzw. allgemeiner Befristung, die dann in Arbeitslosigkeit münden. Allgemein haben es un- und angelernte Arbeitnehmer deutlich schwerer, dieser „Arbeitslosigkeitsfalle“ zu entgehen. Damit lassen sich mit den vorliegenden Daten Befunde anderer Untersuchungen (z.B. Erlinghagen 2006a) nachvollziehen. Wie gehabt, können jedoch keine Aussagen über zeitabhängige Entwicklungen getroffen werden oder darüber, welche Einstiegskohorten besonders betroffen sind. Das impliziert eine Abstinenz gegenüber empirischen Belegen für oder wider „Erstarrung“ und „Beschleunigung“, zumindest, wenn es sich um die Änderung der Beschäftigungsstabilität in historisch sinnvollen Zeitintervallen geht.

Es wurde jedoch ebenso herausgestellt, dass un- und angelernte Arbeitnehmer vor ihrem Betriebsausstieg in aller Regel die geringsten Wochenarbeitszeiten hatten. Man kann versuchen, noch einmal theoretisch, und vergleichsweise pauschal, die Arbeitszeit mit Qualifikationen und mit der Stellung im Beruf zu verknüpfen: Demzufolge sind Arbeiter, besonders, wenn sie geringer qualifiziert sind, mit kaum variierenden Arbeitszeiten konfrontiert, deren Länge von der jeweiligen Branche abhängig ist, was im Fall des Verarbeitenden Gewerbes also eine eher kürzere Wochenarbeitszeit bedeutet. Überstunden kommen relativ selten vor und werden höchstwahrscheinlich ausbezahlt. Facharbeiter dürften darauf angewiesen sein, ihre berufliche Bildung in den Arbeitsprozess einzubringen. Sie arbeiten häufig auch länger und absolvieren folglich Überstunden, die bezahlt oder unbezahlt oder auch in Freizeit ausgeglichen sein können. Hochschulabsolventen und Arbeitnehmer mit Berufsausbildung und Abitur dürften i.d.R. als Angestellte tätig sein, wobei besonders hoch qualifizierte nicht nur Überstunden leisten. Es kann sogar vorkommen, dass die Arbeitszeiten lediglich als Richtlinien vorgegeben werden und Arbeitgeber geradezu „erwarten“, dass diese Markierungen als Untergrenze angesehen werden. Überstunden sind demnach häufiger an der Tagesordnung und die Möglichkeiten vollständig flexibler Arbeitszeiten gegeben. Letztere könnten dann auch in „Eigenregie“ der Arbeitnehmer festgelegt und organisiert werden, solange dies mit Arbeitgeber- und Kundenwünschen nicht konfliktiert.

Die hier verfolgte Argumentationslinie ging davon aus, dass mit zunehmender Arbeitszeitflexibilisierung eine Zunahme der Stabilität von Beschäftigung einhergeht. Daher sollte im starren Arbeitszeitsystem die geringste und im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem die höchste Beschäftigungsstabilität zu beobachten sein. Bezogen auf die bisherigen Befunde zum „Überleben“, wären im starren Arbeitszeitsystem hauptsächlich gering qualifizierte Beschäftigte zu finden und im progressiv-flexiblen in Westdeutschland Facharbeiter bzw. qualifizierte Angestellte mit Berufsausbildung sowie im Osten Hochschulabsolventen, also auch meist Angestellte.

Wie sich anhand der folgenden Grafik zeigt, stimmt zumindest deskriptiv die Vermutung, dass in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen die Beschäftigungsstabilität am höchsten ist, und zwar sowohl in West- als auch in Ostdeutschland.

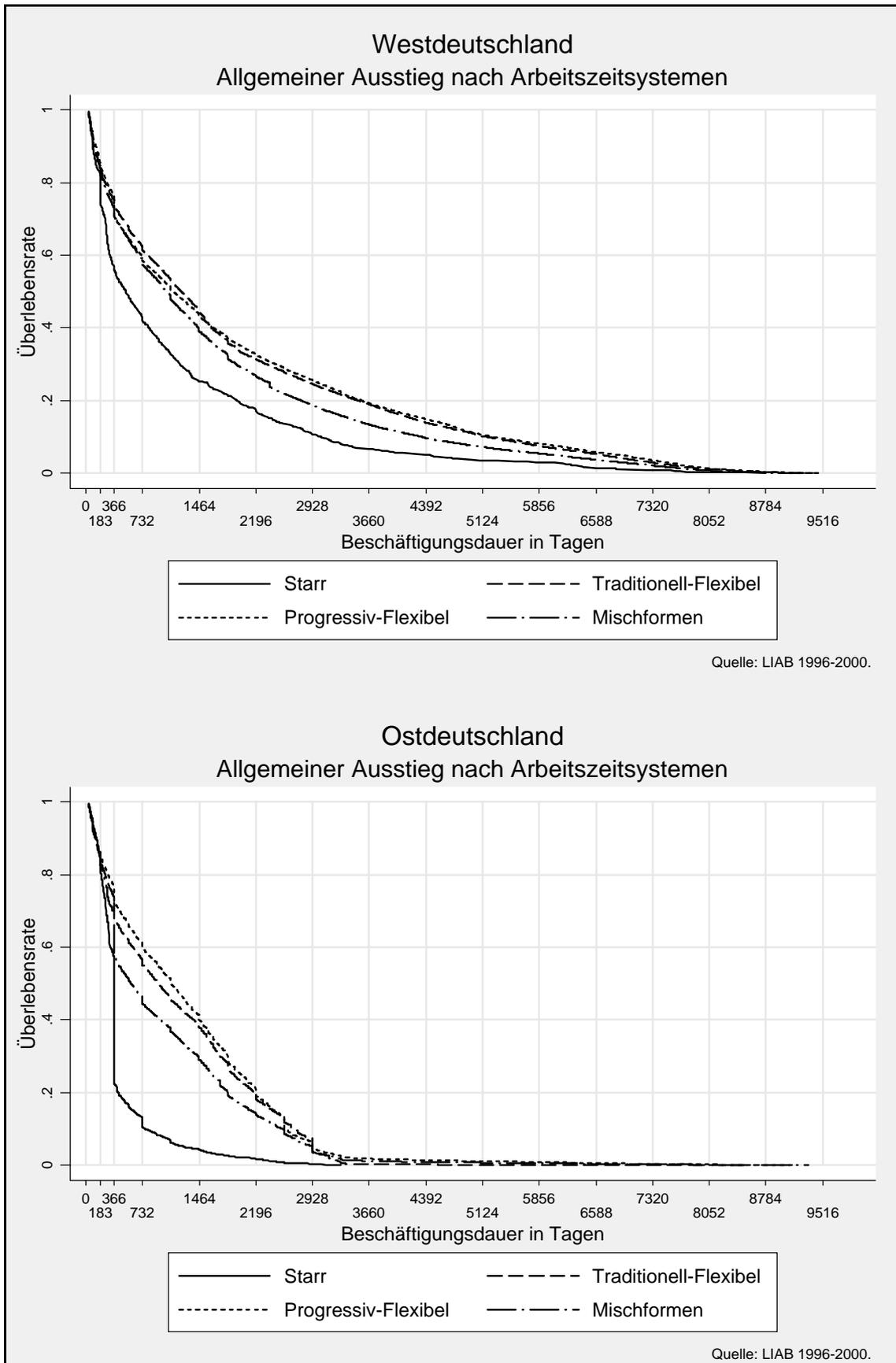


Abb. 7.5 Überlebensraten - Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Arbeitszeitsystemen

Für Westdeutschland fällt dieser Befund jedoch sehr knapp aus, d.h., die Beschäftigungsstabilität im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem ist nicht viel geringer. Relativ deutlich sind jedoch die Abstände zum starren Arbeitszeitsystem wie auch zum AZS „Mischform“.

Interessant erscheint außerdem die Abkopplung der „Entwicklung“ im starren Arbeitszeitsystem gegenüber den anderen nach bereits 6 Monaten Beschäftigung. Auch hier könnte vermutet werden, dass die Probezeit eine nicht zu unterschätzende Rolle als Screening-Instrument bzw. als „Vehikel“ für Verschleierung dient, d.h. Verschleierung, dass bestimmte Arbeitnehmergruppen¹⁷² aufgrund ihrer kostengünstigen Beschaffung und Beschäftigung systematisch als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden. Letztere Personengruppen lassen sich mit Hilfe der hier verwendeten Daten aber nicht eindeutig beobachten, weshalb auch vom Ausstieg nach bereits 6 Monaten tatsächlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung betroffen sein dürfte.

Sie arbeiteten jedoch in einem starren Arbeitszeitsystem, für das weiterhin kein Knick nach einem Jahr zu beobachten ist. Dies ist bei den anderen Arbeitszeitsystemen im Großen und Ganzen auch der Fall: Der Anteil der überlebenden Beschäftigungsverhältnisse sinkt zwar, tut dies aber scheinbar kontinuierlich. Wo, so mag man sich fragen, ist der weiter oben stets zitierte Einfluss der befristeten Beschäftigung geblieben? Wenn man ganz genau hinschaut, lässt sich im AZS „Mischform“ ein leichter Knick erkennen. Gemäß der theoretischen Überlegungen, die auch ein Nebeneinander verschiedener Arbeitszeitsysteme nahelegen, sollten sich Befristungen und ähnliche Merkmale externer Märkte dann auch im starren Arbeitszeitsystem sowie, angepasst an die empirische Lage, im AZS „Mischform“ finden. Der Befund für Westdeutschland deutet demgemäß darauf hin, dass Befristungen oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse scheinbar nicht sehr häufig in den flexiblen Arbeitszeitsystemen vorkommen.

Das verhält sich in Ostdeutschland, zumindest in Bezug auf einen Bruch nach einem Jahr, nicht viel anders. Hier scheint sich die Erwartung über befristete Beschäftigungsverhältnisse und das starre Arbeitszeitsystem sogar zu bestätigen. Wenn man so möchte, ließe sich interpretieren, die Befristungen finden sich hauptsächlich im starren Arbeitszeitsystem und dienen dort der Bedarfsanpassung, was in flexiblen Arbeitszeitsystemen über die Arbeitszeit geregelt wird. Auch in Ostdeutschland findet sich mit dem AZS „Mischform“ eben ein Konglomerat aus starren und flexiblen Arbeitszeitmustern, aus stabilen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen, aus externer und interner Flexibilisierung.

Schließlich zeigt sich auch hier wieder der scheinbar Beschäftigung stabilisierende Einfluss des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems. Dieser wirkt jedoch nur relativ und nicht derart, dass man sagen könnte, alle Beschäftigungsverhältnisse wären gleichermaßen stabil. Es finden sich auch in flexiblen Arbeitszeitsystemen Betriebsausstiege. Der dadurch entstehende Verlust an Beschäftigung beläuft sich zum Beispiel nach dem ersten Jahr der Beschäftigung auf mehr als 20%. Die Frage wäre also auch, ob Arbeitnehmer entlassen werden oder selbst kündigen.

172. Zum Beispiel Praktikanten und Aushilfen.

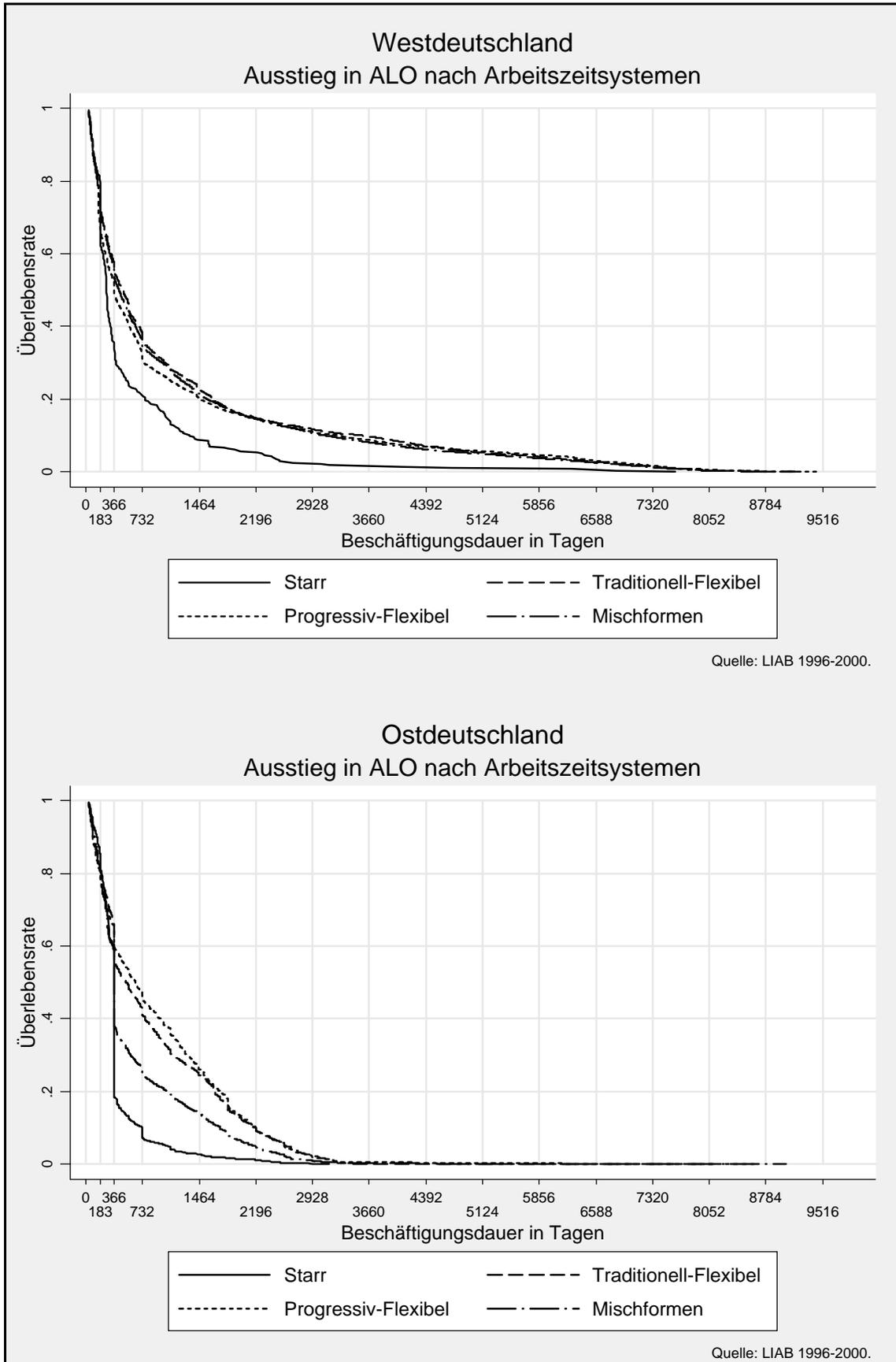


Abb. 7.6 Überlebensraten - Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Arbeitszeitsystemen

Wie die Grafik für Betriebsausstiege in Arbeitslosigkeit für Westdeutschland zeigt, gehen aus dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem relativ viele Beschäftigungsverhältnisse in Leistungsbezug über. In Ostdeutschland ist dagegen auch mit Bezug zur Arbeitslosigkeit die Beschäftigung im progress-flexiblen Arbeitszeitsystem vergleichsweise am stabilsten.

Man muss jedoch auch hier konstatieren, dass ähnliches auch über das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem gesagt werden kann. Im Westen sind zudem die Beschäftigungsverhältnisse im AZS „Mischform“ nicht wesentlich instabiler, sodass in der Gesamtbetrachtung lediglich wieder das starre Arbeitszeitsystem abfällt.

Dennoch ergibt sich ein recht deutlicher West-Ost-Unterschied für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem. Während es in Ostdeutschland sowohl in Bezug auf alle Betriebsausstiege als auch hinsichtlich des Übergangs in Leistungsbezug als stabilisiertes Arbeitszeitsystem angesehen werden kann, zeigen sich für Westdeutschland deutlich mehr Übergänge in Arbeitslosigkeit. Demnach werden aus diesem Arbeitszeitsystem relativ viele Arbeitnehmer entlassen. Als Begründung könnte wiederum angeführt werden, dass die progressiv-flexiblen Arbeitszeitmuster in einer Anpassungsphase nicht allen Beschäftigten zugute kommen, sondern eine Vorauswahl stattfindet, in deren Verlauf Arbeitnehmer entlassen werden. Das deutet auf eine Schrumpfung von Kernbelegschaften zugunsten der Stabilisierung der verbliebenen Beschäftigten hin. Warum sich dies in Ostdeutschland scheinbar anders verhält, könnte einmal mit dem Alter der Betriebe erklärt werden. Das bedeutet, die relativ jüngeren Betriebe haben bereits seit Anbeginn ihrer Leistungstätigkeit vermehrt auf eher flexible Arbeitszeitsysteme gesetzt und diese nicht erst aufgrund eines mehr oder minder akuten Anpassungsbedarfs eingeführt. Zweitens würde dazu passen, dass interne Arbeitsmärkte aufgrund der historischen Entwicklung in Ostdeutschland beinahe als Standardmodell angesehen werden könnten, was dafür spricht, dass jene Belegschaften, die die Transformation „überlebt“ hatten, bereits geschrumpft waren. Dass sie dennoch erhalten geblieben sind, könnte dann auf die Anwendung progressiv-flexibler Arbeitszeitmuster zurückgeführt werden. Drittens käme allerdings noch ein Umweltfaktor als exogene Erklärung in Betracht: Die Arbeitslosigkeit selbst. Angesichts allgemein schlechter Arbeitsmarktlage und persistent hoher Arbeitslosigkeit könnte es sein, dass die Betriebe ihre Mitarbeiter, mit denen sie, wie erwähnt, bereits die schwierige Phase der Transformation überwunden haben, auch vor dem Gang in die Arbeitslosigkeit schützen möchten. Als Erklärungsmomente bieten sich diesbezüglich beispielsweise besondere Führungsstile an, denen eine gewisse „Obhutsfunktion“ immanent sein könnte (vgl. Pohlmann/Schmidt 1996: 217). Schließlich wurde viertens herausgestellt, dass insbesondere höher qualifizierte Arbeitnehmer im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem beschäftigt sind.¹⁷³ Da diese in Ostdeutschland zu den am wenigsten ihren Arbeitsmarktzustand wechselnden Arbeitnehmern zählen, dürfte auch hier ein Grund für die Stabilität zu finden sein.

173. Ein Ergebnis der deskriptiven Betrachtung auf der Betriebsebene war, dass in West wie Ost der Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen am höchsten ist.

Das alles lässt sich allein aus der Betrachtung der Ergebnisse von deskriptiven Überlebensanalysen jedoch nicht ablesen. Es ist daher notwendig, abermals multivariate Untersuchungen zu bemühen, um den Einfluss des progressiv-flexiblen Beschäftigungssystems möglichst eindeutiger spezifizieren und Begründungen angeben zu können.

8.3 Zum Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen

Die bisher mittels beschreibender Analysen herausgestellten Befunde deuten darauf hin, dass vom progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem ein nicht unerheblicher Beitrag zur Beschäftigungsstabilität geleistet zu werden scheint. Es stellte sich jedoch heraus, dass einfache bivariate Betrachtungen weder ausreichen, um diesen Beitrag in seiner Höhe konkreter formulieren oder bewerten zu können, noch sind sie geeignet, Aussagen über die Auswirkungen auf individueller Arbeitnehmerseite zu treffen oder gar, einen gesamtwirtschaftlichen Effekt abzuleiten. Aus diesem Grund werden im Folgenden die Ergebnisse dreier Analysestränge vorgestellt, deren Ziel in erster Linie in der multivariaten Fundierung der bisherigen Befunde besteht. Sie beruhen auf Multinomialen-Logit-Regressionen, Probit-Regressionen und Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen.¹⁷⁴

8.3.1 Übergänge an der Kreuzung zwischen Betriebswechsel und Arbeitslosigkeit – Eine Retrospektive

Was hier mit „Übergänge“ gekennzeichnet wird, meint mögliche Zielzustände, in denen eine Bewegung aus einem Betrieb heraus ihr Ende finden kann. Wenn also ein Beschäftigungsverhältnis beendet worden ist, von welcher Arbeitsmarktseite auch immer, dann stehen drei Wege offen. Entweder kommt es zu einem direkten Betriebswechsel¹⁷⁵ oder es wird ein Wechsel in Arbeitslosigkeit oder auch in eine unkommentierte Meldelücke beobachtet.¹⁷⁶

Betrachten wir also zunächst die Ergebnisse der Multinomialen Logits auf den Zielzustand. Hierbei wurde das Ziel „unkommentierte Meldelücke“ als Referenzkategorie verwendet. Mögliche Wirkungen der exogenen Variablen sind demnach im Wesentlichen in Relation zu diesem Zielzustand zu interpretieren sowie, entsprechend eines multinomialen Logit, in Bezug auf jeweils andere Zielzustände.

Um aber überhaupt mehr oder minder direkt interpretative Aussagen ableiten zu können, wurden Marginaleffekte berechnet. Nimmt man als Beispiel den Effekt der Angabe aus der folgenden Tabelle, ob ein Ausgeschiedener direkt vor Beginn seines

174. Vgl. hierzu die Ausführungen im Methodenteil dieser Arbeit.

175. Dann könnte man annäherungsweise davon ausgehen, dass eine Arbeitnehmerkündigung vorlag. Aber Entlassungen müssen nicht immer und ausschließlich zum Zustand „Arbeitslosigkeit“ führen. Auch können vorher befristete Arbeitsverträge der Grund für einen Betriebswechsel sein.

176. Die im Folgenden vorzustellenden Ergebnistabellen der multinomialen Logits stellen nicht das gesamte geschätzte Modell dar, sondern lediglich die am meisten interessierenden Variablen. Die Ergebnisse der übrigen Variablen sowie die Standardfehler, Regressionsdiagnostiken, -erläuterungen und die deskriptiven Statistiken finden sich im *Anhang 9: Personenebene - Multinomiale Logistische Regressionen auf Verbleib nach Betriebsausstieg*.

letzten Beschäftigungsverhältnisses erwerbstätig war, dann findet man in West- und Ostdeutschland einen signifikant positiven Einfluss der besagt, dass ein Arbeitnehmer, der direkt vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, aus dem er beobachtbar wieder ausgeschieden ist, erwerbstätig war, mit 4% höherer Wahrscheinlichkeit in einen Betrieb wechselt anstatt in eine Meldelücke. Wäre er vorher arbeitslos gewesen, hätte er eine 6% höhere „Chance“ den Betrieb zu wechseln, jedoch eine 11% höhere „Chance“ arbeitslos zu werden, anstatt in eine Meldelücke zu wechseln. Diese Interpretationsweise „funktioniert“ zwar sehr gut und annähernd direkt, erfordert jedoch einen vergleichsweise hohen Aufwand in ihrer Darstellung. Jeden einzelnen Effekt auf diese Weise interpretieren zu wollen, übersteigt den Rahmen der vorliegenden Untersuchung bei weitem. Es wird daher versucht, die Gruppe der ausgeschiedenen Arbeitnehmer in einer allgemeineren Sicht zu charakterisieren.

Die Beschäftigungsdauer ging in die Regressionen als kategoriale Variable ein. Das heißt, die Dauer wurde gruppiert und in drei binäre Variablen aufgeteilt:

- (i) Beschäftigungsdauer bis unter 2 Jahre;
- (ii) Beschäftigungsdauer 2 bis unter 10 Jahre;
- (iii) Beschäftigungsdauer von 10 Jahren und mehr.

Die Beschäftigungsdauer bis unter 2 Jahre wurde als Referenzkategorie gewählt. Das wirkt sich geringfügig auf die Ergebnisse aus, weil die Effekte nun nicht mehr unter Berücksichtigung zumeist jüngerer Arbeitnehmer ermittelt wurden, denn die jüngeren Altersgruppen weisen, wie gesehen, meistens auch die kürzeren Beschäftigungsdauern auf.

Zusätzlich wurden sämtliche metrische Dauerangaben um ihre quadrierte Form ergänzt. Diese Vorgehensweise hilft, die Verteilung dieser Dauern besser beurteilen zu können. Zeigt sich zum Beispiel ein positives Vorzeichen für die metrische Angabe der Dauer von vorgängigen Arbeitslosenphasen, jedoch ein negatives Vorzeichen für den quadratischen Term, lässt dies auf eine umgekehrt U-förmige Verteilung der Dauer schließen.¹⁷⁷ Das heißt, nicht die ganz hohen Dauern zeigen einen Einfluss, sondern die mittleren Arbeitslosigkeitsdauern bzw. nimmt der Einfluss bei ganz hohen Arbeitslosigkeitsdauern wieder ab.

Schließlich sei nochmals darauf hingewiesen, dass im Folgenden lediglich Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden, die bereits beendet sind. Das Ziel besteht darin, die Rollen aufzudecken, die Arbeitszeitmuster beim früheren Arbeitgeber in Bezug auf einen Betriebsaustritt sowie auf die Einnahme verschiedener Zielzustände möglicherweise gespielt haben.

177. Dieses Vorgehen findet häufig Anwendung bei Lohnregressionen, um den Alterseffekt zu berücksichtigen oder besser: Das im höheren Alter abnehmende Wertgrenzprodukt eines Arbeitnehmers und der dann ebenfalls abnehmende Lohn, falls er nicht durch irgendwelche Lohnmodelle oder tarifliche Lohnerhöhungen „verzerrt“ ist (vgl. Franz 1996: 55; Mertens 1997: 666).

Tab. 7.1 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
<i>Merkmal - Beschäftigungsdauer, Erwerbshistorie</i>	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	<i>Marginaleffekt</i>			
Direkt vorher erwerbstätig	0,004 ***	0,051 ***	0,030 ***	0,055 ***
Direkt vorher arbeitslos	0,006 ***	-0,009	0,111 ***	0,220 ***
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,010 ***	0,066	0,040 ***	0,083
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,011 ***	0,063	0,051 ***	0,093
Beschäftigungsdauer (2 - 10 Jahre)	-0,016 ***	0,013 **	-0,119 ***	-0,140 ***
Beschäftigungsdauer (> 10 Jahre)	0,014	0,027	-0,155 ***	-0,160
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	-0,001	0,009 ***	-0,006 ***	-0,018 ***
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	-0,006 ***	-0,003	0,000	-0,001
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,020 ***	-0,017 **	-0,023 ***	0,013
Nebenerwerbszeiten (Anzahl)	0,029 **	0,005	-0,001	-0,005
Dauer Nebenerwerbszeiten (Jahre)	0,020	0,062	0,003	-0,054
Dauer Nebenerwerbszeiten (quad.)	-0,152	-0,431	-0,144	-0,325
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	-0,006 **	-0,015 ***	0,013 ***	0,050 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	-0,015	-0,031 ***	0,024 ***	0,023 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	-0,059	0,334 ***	-0,198 ***	-0,237

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Der in dieser Tabelle enthaltene Variablenblock umfasst wesentliche Informationen, die aus der individuellen Erwerbshistorie vorliegen, und zwar sowohl aus dem letzten, gerade zu Ende gegangenen Beschäftigungsverhältnis als auch aus früheren Erwerbs- oder Arbeitslosigkeitsperioden. Zudem wird für eventuell vorhandene Nebenerwerbstätigkeiten kontrolliert.

Die Erwerbshistorie gibt recht eindeutige Hinweise auf Pfadabhängigkeiten mit zunehmender Bedeutung von Arbeitslosigkeit: Je öfter und teilweise länger jemand bereits Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er wieder arbeitslos, somit entlassen wird. Hinzu kommt: Wer direkt vor seiner letzten Anstellung arbeitslos war, gerät höchstwahrscheinlich wieder in Leistungsbezug. War man jedoch vorher erwerbstätig, dann hat man geteilte „Chancen“, denn es bedeutet nicht automatisch, dass man nach der nächsten Beschäftigung den Betrieb wechselt. Man kann ebenso arbeitslos werden, und zwar in Ostdeutschland mit höherer Wahrscheinlichkeit als in Westdeutschland.

Interessant ist, dass in Westdeutschland die Beschäftigten mit der geringsten abgeschlossenen Beschäftigungsdauer den Betrieb wechseln oder arbeitslos werden. Diejenigen mit einer Dauer von bis zu 2 Jahren wechseln dagegen häufiger in eine Meldelücke. Personen mit relativ sehr hoher Seniorität sind in Westdeutschland ebenfalls nicht mit Arbeitslosigkeit konfrontiert. In Bezug auf einen Betriebswechsel lässt sich für sie keine Aussage treffen.

In Ostdeutschland gehen die Arbeitnehmer mit einer Beschäftigungsdauer von 2 bis 10 Jahren wahrscheinlicher in einen anderen Betrieb und werden nicht arbeitslos.

Für jene mit noch höherer Seniorität lässt sich wiederum nicht beurteilen, in welchen Zielzustand sie wechseln.

Wer früher bereits öfter den Betrieb gewechselt hat, besitzt in Ostdeutschland eine höhere Wahrscheinlichkeit, wiederum den Betrieb zu wechseln. Das ist in Westdeutschland nicht der Fall. Hier kommt es auf die Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten an, denn diese darf nicht so hoch sein.

Es ergibt sich somit, dass in West- wie Ostdeutschland jene Beschäftigten mit geringer Seniorität in Arbeitslosigkeit wechseln. Dass sie das bereits öfter gemacht haben, zeigen die Ergebnisse, und es lassen sich kaum Tendenzen erkennen, dass diese Schleife aus Arbeitslosigkeit mit kurzer Unterbrechung durch Beschäftigung aufgelöst wird. Das erinnert an den von Alda et al. (2004) beschriebenen Sekundären Arbeitsmarktintegrationsmodus, bei dem Erwerbsphasen lediglich noch als kurzfristige Füllung von Pausen zwischen Arbeitslosigkeitsphasen dient. Interessant, und womöglich bedenklich, ist hierbei, dass für jene Abgänger aus den Betrieben, die eine relativ sehr hohe Beschäftigungsdauer erreicht hatten, keine eindeutigen Effekte ermittelt werden konnten. Sollte dies ein Hinweis darauf sein, dass sie sich von jenen mit geringer Seniorität in ihrem Arbeitsmarktverläufen nicht unterscheiden? Eine Antwort lässt sich an dieser Stelle nicht geben, weil die Option der unkommentierten Meldelücke mit zu interpretieren wäre. Da über diese jedoch keine Informationen vorliegen („unkommentiert“) kann keine Deutung erfolgen.

Es stellt sich die Frage, inwieweit Arbeitszeitsysteme¹⁷⁸ an der Situation der Aussteiger mit kürzeren Beschäftigungsdauern „Schuld“ tragen.¹⁷⁹

Tab. 7.2 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Arbeitszeit	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
<i>Marginaleffekt</i>				
Traditionell-flexibles AZS	-0,104 ***	0,003	0,010	0,102 ***
Progressiv-flexibles AZS	-0,082 **	0,014	-0,015	0,076 ***
AZS - Mischformen	-0,147 ***	0,034 **	0,014	0,074 ***
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	-0,011 ***	0,006 ***	0,004 ***	-0,015 ***
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	-0,037 ***	-0,033 ***	-0,016 ***	-0,015
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,058 ***	0,014	-0,012	0,027

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

In Westdeutschland wechseln die Arbeitnehmer aus allen flexiblen Arbeitszeitsystemen weniger wahrscheinlich in einen anderen Betrieb. Da für sie keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich des Wechsels in Arbeitslosigkeit vorliegen, wechseln sie

178. Für die Interpretation der Arbeitszeitsysteme muss nicht nur die Referenz „Meldelücke“, sondern ebenso die AZS-Referenz „Starres Arbeitszeitsystem“ berücksichtigt werden.

179. Es sei daran erinnert, dass sich Personen mit mittlerer und höherer Beschäftigungsdauer ebenfalls unter den Abgängen befinden, allerdings zumeist und wahrscheinlicher in eine Meldelücke wechseln (außer in Ostdeutschland, wo Personen mit mittlerer Dauer hauptsächlich den Betrieb wechseln).

vermutlich häufiger in eine Meldelücke als Beschäftigte aus einem starren Arbeitszeitsystem. Für Ostdeutschland ergibt sich dagegen eine beinahe konträre Situation. Die Arbeitnehmer aus den flexiblen Arbeitszeitsystemen wechseln verstärkt in Arbeitslosigkeit.

Es lässt sich somit zunächst festhalten, dass sich das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem diesbezüglich nicht von anderen eher flexiblen Arbeitszeitsystemen unterscheidet. Desweiteren wechseln westdeutsche Beschäftigte aus einem solchen Arbeitszeitsystem weniger wahrscheinlich direkt in andere Betriebe und in Ostdeutschland mit höherer Wahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit. Hierbei dient das starre Arbeitszeitsystem als Referenz, weshalb für dieses gilt: In Westdeutschland fördert es Betriebswechsel und in Ostdeutschland Wechsel in eine Meldelücke.

Der Befund für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem steht demnach nicht in Übereinstimmung mit den deskriptiven Befunden aus den Überlebensanalysen. Im nächsten Abschnitt wird darauf näher eingegangen.

Betrachten wir zunächst die Wirkung der weiteren Arbeitszeitvariablen.

In Westdeutschland führt eine vergleichsweise lange Wochenarbeitszeit mit geringerer Wahrscheinlichkeit zu einem Betriebswechsel und mit höherer Wahrscheinlichkeit in Arbeitslosigkeit. Dieses Verhältnis der Befunde zeigt sich in Ostdeutschland umgedreht. Das könnte bedeuten, westdeutsche Beschäftigte mit einer relativ langen Arbeitszeit wurden entlassen, während ostdeutsche Beschäftigte mit einer solchen Arbeitszeit selbst gekündigt und den Betrieb gewechselt haben. Wir wissen ebenfalls, dass es sich im Westen bei den Wechslern um Beschäftigte mit geringerer Seniorität handelt. Man könnte demnach schließen, dauerhaft lange Arbeitszeiten bergen die Gefahr einer Demotivierung, die wiederum zu Produktivitätseinbußen führt, was schließlich eine Entlassung zur Folge hat. In Ostdeutschland führen dauerhaft längere Arbeitszeiten scheinbar zwar auch zu einer Demotivation, jedoch entschließen sich die Betroffenen zu einem direkten Betriebswechsel.

Dieses Bild lässt sich womöglich mit Hilfe von kurzfristiger Arbeitszeitverkürzung bzw. -verlängerung konkretisieren. Eine Verkürzung wirkt in den meisten Fällen sowohl auf einen Betriebswechsel als auch auf einen Wechsel in Arbeitslosigkeit negativ, was einen Wechsel in eine Meldelücke wahrscheinlich werden lässt. Hier finden sich demnach keine Anhaltspunkte für einen detaillierteren Blick. Allein in Westdeutschland wirkt eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung positiv auf einen Betriebswechsel. Hieraus ließe sich vermutlich schließen, die betroffenen Beschäftigten wechselten aufgrund eines Einkommensverlustes, falls der Lohn nicht ebenfalls an die längere Arbeitszeit angepasst wurde. Auch könnte der Verlust an Familien-, Hausarbeits- oder Freizeit eine Quelle für Demotivation darstellen und die Wechselneigung stärken. Diese Beschäftigten kamen aller Voraussicht nach aus einem starren Arbeitszeitsystem, was den Gedanken einer Demotivation aufgrund allgemein fehlender Flexibilitätsspielräume und schrumpfender „Eigenzeit“ unterstützen könnte.

Wie anhand der nächsten Tabelle ersichtlich wird, handelt es sich bei den Betriebswechslern im Westen hauptsächlich um Männer mit einem Alter zwischen 25 und

34 Jahren. Sie sind mindestens im Besitz einer beruflichen Qualifikation, arbeiten als Angestellte und haben während ihrer letzten Beschäftigung einen vergleichsweise höheren Lohn erhalten.

Tab. 7.3 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Geschlecht und andere individuelle Merkmale

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Geschlecht und andere individuelle Merkmale	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	<i>Marginaleffekt</i>			
Frau	-0,119 ***	-0,056 ***	0,002	0,001
Familie	-0,003	-0,001	0,003	-0,005
Alter 25 bis 34 Jahre	0,048 ***	0,008	-0,008 **	-0,007
Alter 35 bis 44 Jahre	0,001	-0,010	0,009	0,040 ***
Alter 45 bis 49 Jahre	-0,043 ***	-0,035 ***	0,032 ***	0,043 ***
Alter 50 bis 54 Jahre	-0,135 ***	-0,065 ***	0,064 ***	0,058 ***
Alter 55 bis 59 Jahre	-0,330 ***	-0,137 ***	0,204 ***	0,277 ***
Alter 60 bis 64 Jahre	-0,379 ***	-0,269 ***	0,206 ***	0,349 ***
Lohn (ln)	0,173 ***	0,045 ***	-0,064 ***	-0,026 **
Berufsausbildung	0,024 ***	0,006	-0,018 ***	0,017
Abitur und Berufsausbildung	0,083 ***	0,027 ***	-0,055 ***	-0,010
Fachhochschule/ Uni	0,113 ***	0,047 ***	-0,041 ***	-0,001
Arbeiter	-0,072 ***	-0,027 ***	0,049 ***	0,033 ***
Meister	-0,084 ***	-0,025	0,055 ***	0,025
Angestellte	0,029 ***	0,041 ***	0,032 ***	0,057 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Arbeitslos sind dagegen in Westdeutschland vornehmlich Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr geworden. Sie sind un- oder angelernt, arbeiteten nicht als Facharbeiter und erhielten, ihrer Qualifikation entsprechend, einen relativ geringen Lohn. Allerdings kann es sich bei ihnen um Männer wie Frauen handeln. Während das Geschlecht also beim Betriebswechsel von Bedeutung ist, trifft dies auf einen Wechsel in Arbeitslosigkeit nicht zu. Bei letzterem spielen Qualifikationsgesichtspunkte eine größere Rolle.

Diese Befunde gelten für Ostdeutschland bis auf eine Ausnahme gleichermaßen. Lediglich ein Einfluss der Qualifikation auf den Wechsel in Arbeitslosigkeit ist nicht zu erkennen. Demnach betrifft das Arbeitslosigkeitsrisiko gleichermaßen alle Beschäftigten. Anhand der Überlebensanalysen hätte sich ein anderes Ergebnis erwarten lassen, weil in Ostdeutschland besonders die un- und angelernten Beschäftigten einem höherem Arbeitslosigkeitsrisiko ausgesetzt schienen.

Der Familienstand zeigt gar keinen Einfluss auf den Verbleib nach einem Betriebsausstieg, was so nicht erwartet wurde. Das könnte darauf hinweisen, dass am Ende einer Beschäftigung solche Kriterien wie Familienbindung keinen Gegenstand der Aushandlung bzw. Abwägung darstellen. Das heißt, die anderen Faktoren wie Qualifikation etc. sind aus Sicht des Arbeitsverhältnisses von größerer Bedeutung.

Nachdem bereits mit den Arbeitszeitvariablen einige betriebliche Merkmale zur Sprache kamen, wäre an dieser Stelle noch auf die allgemeine betriebliche Charakteristik einzugehen, die sich in Form der betrieblichen Alters- und Personalstruktur in der folgenden Tabelle finden lässt.

Tab. 7.4 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Betrieb: Alters- und Personalstruktur

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Betrieb: Alters- und Personalstruktur	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	<i>Marginaleffekt</i>			
Betrieb vor 1990 gegründet	-0,067 ***	-0,005	-0,013 **	-0,096 ***
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,002 ***	-0,001 ***	0,000 **	-0,002 ***
5 - 19 Beschäftigte	0,064	-0,052	0,031	0,029
20 - 49 Beschäftigte	0,202	-0,042	-0,013	-0,060
50 - 499 Beschäftigte	0,096	-0,061	0,014	-0,101
500 und mehr Beschäftigte	0,096	-0,046	0,001	-0,183 ***
Beschäftigungsrückgang	-0,063 ***	-0,016	0,055 ***	0,010
Beschäftigungswachstum	-0,096 ***	-0,012	0,012	-0,006
Weibliche Arbeitnehmer	0,001 ***	0,001 ***	0,000	-0,001 ***
TZ-Beschäftigte	0,002 ***	0,000	0,000	0,000 ***
Arbeiter (Anteil)	-0,001 ***	0,000 ***	0,000 **	0,000 ***
Befristet Beschäftigte	0,003 ***	-0,001 ***	0,001 ***	0,001 ***
Sonstige Beschäftigte	0,004 ***	0,003 ***	-0,001	0,000

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Direkte Betriebswechsel werden in Westdeutschland aus Betrieben jeglicher Größe heraus unternommen, die nach 1990 gegründet wurden und einen relativ höheren Anteil an älteren Arbeitnehmern ab 50 Jahren aufweisen. Das könnte dafür sprechen, dass die Beschäftigten gekündigt haben, weil betriebsinterne Aufstiegswege versperrt sind. Diese Betriebe hatten im Jahr vor dem Betriebsaustritt eine eher stagnierende Beschäftigungsentwicklung erfahren, vergleichsweise höhere Frauen- und damit auch Teilzeitbeschäftigtenanteile, niedrigere Anteile an Arbeitern, dafür aber höhere Befristetenanteile sowie Anteile sonstiger Beschäftigter.

Damit ergibt sich ein recht interessantes Bild, denn es handelte sich bei den Betriebswechslern um männliche qualifizierte Angestellte um die 30 Jahre mit höheren Löhnen, aber geringerer Seniorität. Hier könnten demnach die nach oben versperrten Aufstiegswege eine wichtige Rolle bei der Erklärung des Betriebswechselverhaltens übernehmen. Würden wir die These der Frauenberufe wieder aufgreifen, könnte man schließen, dass es sich bei diesen gewechselten Personen aufgrund des höheren Lohnes um angehende Führungskräfte oder Beschäftigte mit Ambitionen auf Vorgesetztentätigkeiten handelte, die ihre betriebliche Zukunft lediglich durch Aufstiege innerhalb des Betriebs gesichert sahen, weil auf den „normalen“ Arbeitsplätzen hauptsächlich Frauenberufe nachgefragt wurden. Dazu kam dann zusätzlich eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung. Im Ergebnis schien sich der Entschluss für einen Betriebswechsel gefestigt zu haben und es kam zur Trennung.

Das wäre eine Variante einer Interpretation.

Ähnliche betriebliche Faktoren wie in West- wirken in Ostdeutschland auf einen Betriebswechsel. Jedoch wirkt der Anteil der älteren Arbeitnehmer hier negativ, und der ebenfalls negative Effekt des Anteils der Befristeten deutet an, was sich bei einer Betrachtung der Determinanten eines Wechsels in Arbeitslosigkeit bestätigt: Je höher der Anteil der befristet Beschäftigten in einem ostdeutschen Betrieb¹⁸⁰ ausfällt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in Arbeitslosigkeit. Als Ursache dürfte wiederum die notwendig befristete öffentliche Förderung über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Betracht kommen.

Weiterhin fällt in Ostdeutschland ein Betriebsgrößeneffekt auf, denn für Beschäftigte, die aus den relativ größten Betrieben ausgeschieden sind, ist das Risiko einer direkt anschließenden Arbeitslosigkeit geringer.

Alle hier vorgestellten Befunde¹⁸¹ beziehen sich, wie erwähnt, sowohl auf den Betriebswechsel, den Wechsel in Arbeitslosigkeit sowie den Wechsel in eine Meldelücke. Für die Arbeitszeitsysteme konnten nur teilweise zufriedenstellende Ergebnisse ermittelt werden. Es erscheint daher angebracht, die Unterschiede zwischen einem Betriebswechsel und dem Wechsel in Arbeitslosigkeit genauer zu betrachten, um so die Wirkungsweisen der Arbeitszeitvariablen konkreter bestimmen zu können.

8.3.2 Der Einfluss der Arbeitszeitsysteme auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit in einer zweiseitigen Betrachtung

Die Arbeitszeitsysteme hatten in den Multinomialen Logistischen Regressionen einen unerwarteten Einfluss gezeigt. Konnte anhand der deskriptiven Überlebensanalysen davon ausgegangen werden, dass das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem die vergleichbar stabilste Beschäftigung bietet, zeigte sich in der multivariaten Analyse bislang, dass insbesondere in Ostdeutschland eine positive Wirkung von diesem Arbeitszeitsystem hinsichtlich des Übergangs in Arbeitslosigkeit ausgeht. In Westdeutschland ergaben sich dagegen Hinweise darauf, dass Arbeitnehmer, die aus einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem ausgeschieden waren, verstärkt in eine Meldelücke wechselten. Weil dieser Befund relativ unbefriedigend ist¹⁸², wurden Probit-Regressionen durchgeführt, bei denen die abhängige Variable mit einer Eins codiert ist, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin in Arbeitslosigkeit gewechselt ist und mit einer Null, wenn sie oder er direkt in einen anderen Betrieb gewechselt ist. Auf diese Weise sollten sich die Bezüge zwischen den Arbeitszeitsystemen und ihre Wirkungen auf eine der beiden Ausprägungen der endogenen Variable herausstellen lassen.

180. Aus dem heraus der Abgang stattfand.

181. Weitere Ergebnisse finden sich im zugehörigen *Anhang 10: Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Übergangssituationen* und werden hier nicht näher erwähnt, da sie hauptsächlich der Isolation und Kontrolle der Arbeitszeiteffekte dienen. Auf einzelne von ihnen wird weiter unten, im Abschnitt über die PCE-Regressionen, näher eingegangen.

182. Die Meldelücke ist unkommentiert und bietet daher keinen Raum für Interpretationen.

Betrachten wir in der folgenden Tabelle zunächst wieder die Merkmale der individuellen Erwerbshistorie sowie die Beschäftigungsdauer.

Tab. 7.5 Einflüsse auf die Art des Wechsels - Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie	Betriebswechsel vs. Wechsel in Alo	
	West	Ost
	<i>Marginaleffekt</i>	
Direkt vorher erwerbstätig	-0,031 ***	-0,068 ***
Direkt vorher arbeitslos	0,112 ***	0,116 ***
Betriebseintritt 1990 - 1994	-0,097	0,045 ***
Betriebseintritt 1995 - 2000	-0,073	0,059 ***
Beschäftigungsdauer (2 - 10 Jahre)	-0,074 ***	-0,160 ***
Beschäftigungsdauer (> 10 Jahre)	-0,117	-0,232 ***
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	-0,018 ***	-0,005 ***
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	-0,001	-0,001
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,042 ***	-0,021 ***
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	0,039 ***	0,025 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	0,038 ***	0,045 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	-0,427 ***	-0,331 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Wie erwartet, lässt sich nun eindeutig erkennen, dass eine direkt vor dem letzten Beschäftigungsverhältnis stattgefundene Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit deutlich erhöht, erneut in Leistungsbezug zu geraten. Die weiter oben erwähnte Pfadabhängigkeit wird hier besonders sichtbar, wofür ebenso der Zusammenhang zwischen vorheriger Erwerbstätigkeit und Betriebswechsel spricht. Interessant erscheint jedoch, dass die Dauer vorgängiger Haupterwerbszeiten keinen Einfluss zeigt, während dies für die der vorgängigen Arbeitslosigkeitsepisode sehr wohl gilt. Ebenfalls lässt sich der Einfluss der Seniorität erkennen. Er deutet darauf hin, dass Ausgeschiedene mit einer vergleichsweise sehr geringen Seniorität in Arbeitslosigkeit wechseln. In Westdeutschland lässt sich nicht bestimmen, welchen Zielzustand Personen mit einer Seniorität von über 10 Jahren nach dem Betriebsausstieg einnehmen.

Betrachtet man in der folgenden Tabelle den Einfluss der Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeiten, dann fällt auf, dass diese nicht mehr vollständig vorhanden sind. Anhand der Multinomialen Logistischen Regression wurde in Westdeutschland noch ein negativer Bezug der flexiblen Arbeitszeitsysteme zum Betriebswechsel festgestellt und in Ostdeutschland gar ein positiver zur Arbeitslosigkeit. Demgegenüber zeigen sich in der zweiseitigen Betrachtung keine relevanten Wirkungen mehr. Lediglich das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem befördert in Ostdeutschland etwas stärker als ein starres Arbeitszeitsystem den Wechsel in Arbeitslosigkeit.

Tab. 7.6 Einflüsse auf die Art des Wechsels - Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Arbeitszeit	Betriebswechsel vs. Wechsel in Alo	
	West	Ost
	<i>Marginaleffekt</i>	
Traditionell-flexibles AZS	0,055	0,042 **
Progressiv-flexibles AZS	-0,016	0,014
AZS - Mischformen	0,078	-0,009
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,009 ***	-0,017 ***
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	-0,004	0,011
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	-0,029 **	0,014

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass der weiter oben ebenso betrachtete Wechsel in eine Meldelücke in wesentlichem Zusammenhang mit den Arbeitszeitsystemen steht. Wie genau dieser gestaltet ist, lässt sich aufgrund der fehlenden Informationen über die Lücke nicht sagen.

Der Effekt der Wochenarbeitszeit hat sich bestätigt. Es ergibt sich demnach auch in einer bloßen Unterscheidung zwischen Betriebs- und Arbeitslosigkeitswechsel, dass im Westen eine lange Wochenarbeitszeit den Übergang in Arbeitslosigkeit fördert und im Osten den Übergang in einen anderen Betrieb.

Weiter oben wurde der Versuch unternommen, diese Zusammenhänge mit Hilfe von Produktivitäts- und Demotivationsaspekten zu deuten. Dies sollte sich hier bestätigt finden. Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, dass die westdeutschen Betriebe mit langen Wochenarbeitszeiten nicht so konkurrenzfähig sind, wie sie es sollten, wenn nicht mit der Wochenarbeitszeit ein angeglicherer und eben so hoher Lohn einhergeht. Ebenfalls in der dreiwertigen Betrachtung konnte herausgestellt werden, dass die westdeutschen Betriebswechsler mit größeren Wahrscheinlichkeit mehr Lohn erhielten als vergleichbare Personen. Womöglich ließe sich andeuten, dass der aufgrund langer Wochenarbeitszeiten gezahlte hohe Lohn zu gesteigerten Kosten führte, die von betrieblicher Seite irgendwann nicht mehr getragen werden konnten. Eine Möglichkeit der Abhilfe könnte dann darin bestehen, die Hochlohnverdiener aus den Betrieben qua Entlassung hinauszudrängen. Aus Produktivitätsgesichtspunkten ergibt das jedoch nur wenig Sinn. Womöglich ergibt sich weitere Aufklärung, wenn die Wirkungen individueller Merkmale bekannt sind.

Zunächst sei noch einmal auf die scheinbar demotivierende Wirkung langer Arbeitszeiten in Ostdeutschland hingewiesen. Dies ergibt insofern Sinn, als die dort i.d.R. allgemein verbreiteten Wochenarbeitszeiten¹⁸³ besonders gegenüber Regelungen in westdeutschen Betrieben sehr lang ausfallen. Wenn das wöchentlich zu leistende Minimum dann ungefähr 45 h oder noch mehr beträgt, sind die individuellen Dispositionsspielräume auch in Bezug auf die „Eigenzeit“ sehr stark eingeschränkt, was

183. Es sei daran erinnert, dass der Median der Wochenarbeitszeit bei Frauen und Männern in nahezu jeder Hinsicht (Betriebsgröße, Branche, Qualifikation etc.) 39 h und 40 h beträgt.

zweifelsohne eine Arbeitnehmerkündigung zur Folge haben kann. Eine ähnliche Begründung bietet sich für den Befund an, dass westdeutsche Arbeitnehmer häufiger nach einer kurzfristigen Arbeitszeitverlängerung den Betrieb wechseln. Auch hier sollten Demotivationsaspekte im Vordergrund stehen. Hinzu könnte wiederum kommen, dass mit dieser Arbeitszeitverlängerung möglicherweise eine Lohnzurückhaltung einhergeht und es zu individuellen Einkommensverlusten kommt. Diejenigen Arbeitnehmer, die z.B. aufgrund ihrer Qualifikationen eine günstigere Gelegenheitsstruktur auf dem externen Markt erwartet als andere, sollten dann bessere Möglichkeiten für einen direkten Betriebswechsel finden.

Anhand der folgenden Tabelle lässt sich erkennen, dass es in der Tat die qualifizierten Beschäftigten waren, die hauptsächlich den Betrieb gewechselt haben. Außerdem deutet sich ein Übergewicht der hoch qualifizierten Arbeitnehmer unter den Betriebswechslern an, und zwar in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland. Ebenso wird ersichtlich, dass insbesondere Arbeiter und sogar auch Meister mit höherer Wahrscheinlichkeit von einer Arbeitslosigkeit betroffen sind als Facharbeiter.

Tab. 7.7 Einflüsse auf die Art des Wechsels - Geschlecht und andere individuelle Merkmale

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Geschlecht und andere individuelle Merkmale	Betriebswechsel vs. Wechsel in Alo	
	West	Ost
	<i>Marginaleffekt</i>	
Frau	0,064 ***	0,056 ***
Familie	0,004	-0,001
Alter 25 bis 34 Jahre	-0,044 ***	-0,006
Alter 35 bis 44 Jahre	0,010	0,039 ***
Alter 45 bis 49 Jahre	0,091 ***	0,064 ***
Alter 50 bis 54 Jahre	0,205 ***	0,098 ***
Alter 55 bis 59 Jahre	0,533 ***	0,283 ***
Alter 60 bis 64 Jahre	0,579 ***	0,473 ***
Lohn (ln)	-0,214 ***	-0,084 ***
Berufsausbildung	-0,055 ***	0,000
Abitur und Berufsausbildung	-0,130 ***	-0,026
Fachhochschule/ Uni	-0,128 ***	-0,048 ***
Arbeiter	0,115 ***	0,044 ***
Meister	0,137 ***	0,039
Angestellte	0,020	-0,011

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Nimmt man hohe Löhne beim letzten Arbeitgeber als Signal für die individuelle Produktivität, dann hat dessen Aussagekraft in West- und Ostdeutschland dafür gesorgt, dass Personen, die höhere Löhne erhielten direkt den Betrieb wechselten. Dabei handelte es sich im Westen wiederum um Männer mit einem Alter von 25 bis 45 Jahren.

Die übrigen Alterseffekte deuten in West wie Ost in eine andere Richtung: Wer im Westen 45 Jahre und älter ist, hat ein größeres Risiko, arbeitslos zu werden als Jüngere. In Ostdeutschland gilt dies bereits für Beschäftigte ab dem 35. Lebensjahr.

Besonders auffällig gestaltet sich hierbei die Entwicklung der Effekthöhen von einer Altersstufe zur nächsten. Betrachtet man als Beispiel einen 49-jährigen Arbeitnehmer aus Westdeutschland: Gegenüber 16 bis 24 Jährigen ist für ihn das Risiko, arbeitslos zu werden anstatt den Betrieb zu wechseln, um 9%-Punkte höher. An seinem 50. Geburtstag hat sich dieses Risiko auf knapp 21% erhöht. Diese Steigerung setzt sich fort, sodass zum 55. Lebensjahr die Chance auf einen Betriebswechsel auf unter 50% geschrumpft ist. Auffällig ist hierbei, dass die älteren Arbeitnehmer in Ostdeutschland etwas bessere Chancen auf Betriebswechsel als in Westdeutschland haben. Allerdings bleiben für alle Arbeitnehmer die Risiken vergleichsweise hoch, sodass man beinahe allgemeingültig davon ausgehen kann, dass ab einem bestimmten Alter (50 bis 55 Jahre) der Weg aus einem Betrieb nur noch über den Leistungsbezug geht. Auch hier ist bekannt, dass es sich eher um Personen mit geringerer Seniorität handelt, und es sei abermals an den Sekundären Arbeitsmarktintegrationsmodus bzw. allgemeiner an Perforations-Jobs erinnert, die nicht ausschließlich auf Ostdeutschland beschränkt sind (vgl. auch Büchel 1993).

Anhand der oben vorgestellten Ergebnisse für die Betriebsmerkmale war deutlich geworden, dass die Betriebsgröße keine Rolle zu spielen scheint, wohl jedoch betriebliche Altersmerkmale wie auch der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer.

Tab. 7.8 Einflüsse auf die Art des Wechsels - Betrieb: Alters- und Personalstruktur

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Betrieb: Alters- und Personalstruktur	Betriebswechsel vs. Wechsel in Alo	
	West	Ost
<i>Marginaleffekt</i>		
Westdeutschland		
Betrieb vor 1990 gegründet	0,028 **	-0,038 **
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,001	0,000
5 - 19 Beschäftigte	-0,007	0,012
20 - 49 Beschäftigte	-0,147	-0,047
50 - 499 Beschäftigte	-0,066	-0,054
500 und mehr Beschäftigte	-0,090	-0,128 **
Beschäftigungsrückgang	0,092 ***	0,013
Beschäftigungswachstum	0,036 ***	0,008
Weibliche Arbeitnehmer	0,000	-0,001 ***
TZ-Beschäftigte	-0,001	0,000
Arbeiter (Anteil)	0,001 ***	0,000
Befristet Beschäftigte	0,000	0,001 ***
Sonstige Beschäftigte	-0,002 **	-0,002 **

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Wie die Tabelle zeigt, hat sich diese Bild etwas gewandelt. Das Betriebsalter hatte im Multinomialen Logit für Westdeutschland auf einen Wechsel in eine Meldelücke gedeutet, weil sowohl der Effekt auf den Betriebswechsel als auch jener auf den Wechsel in Arbeitslosigkeit negativ war. Nun lässt sich konkretisieren, dass aus Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, vornehmlich Beschäftigte abgingen, indem sie in Arbeitslosigkeit wechselten, also vermutlich entlassen wurden. Die Altersstruktur

der Belegschaft hat dagegen keinen Einfluss auf den Zielzustand nach einem Betriebsaustritt.

Dagegen hatten Arbeitnehmer in sehr großen ostdeutschen Betrieben höhere Chancen, den Betrieb zu wechseln.

Interessant ist für Westdeutschland, dass die Gefahr der Arbeitslosigkeit sowohl bei einem Beschäftigungsrückgang als auch bei einem Wachstum größer ist als in Betrieben, deren Belegschaftsstärke unverändert blieb. Das heißt, auch in Wachstumsphasen werden vermutlich Beschäftigte entlassen. Als Erklärung bietet sich hierfür an, dass es höchstwahrscheinlich zu einem „Mismatch“ zwischen Arbeitnehmerqualifikation oder -leistungsvermögen und seitens des Betriebs gestellter Anforderungen kam (vgl. auch Frick 1997: 222).

Weiterhin erhöht in Westdeutschland ein vergleichsweise höherer Anteil an Arbeitern die Wahrscheinlichkeit einer an die Beschäftigung anschließenden Arbeitslosigkeit. Der gleiche Effekt wird in ostdeutschen Betrieben vom Anteil der befristet Beschäftigten verursacht. Es könnte daher sein, dass die in Arbeitslosigkeit abgegangenen Arbeitnehmer einmal selbst Arbeiter waren, was weiter oben bestätigt ist,¹⁸⁴ und zum anderen besonders in Ostdeutschland vormals unter befristeten Arbeitsverträgen tätig waren. Diese Vertragsform lässt sich anhand der Daten nicht individuell zuweisen, weshalb hier keine Entscheidung gefällt werden kann.

Schließlich zeigt sich für Ostdeutschland wiederum der interessante Befund, dass der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in einem anderen Betrieb erhöht. Zudem ist bekannt, dass aus den Betrieben ausgestiegene Frauen hauptsächlich arbeitslos werden. Es handelt sich demnach um Männer, die einen Betriebswechsel vornehmen. Wie dies mit dem Anteil der im Herkunftsbetrieb beschäftigten Frauen zusammenhängen könnte, wurde weiter oben am Beispiel westdeutscher Abgänger ebenfalls in hypothetischer Form vorgestellt. Dort wurde vermutet, es handelt sich um eher jüngere Männer mit höheren Qualifikationen, die bei ihrem letzten Arbeitgeber keine Aufstiegschancen sahen, was auch dadurch verursacht wurde, dass die dortige Tätigkeitsstruktur verstärkt auf „Frauenberufe“ ausgelegt war. Eine andere, womöglich plausiblere Deutung, wäre: Unter Berücksichtigung, dass im Wesentlichen Frauen in Arbeitslosigkeit wechseln, hängt dann natürlich die Wahrscheinlichkeit davon ab, wie viele Frauen anteilig im Herkunftsbetrieb beschäftigt waren. Das heißt, waren dort vergleichsweise viele Frauen beschäftigt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau ausscheidet, die dann wiederum in Arbeitslosigkeit wechselt.

An dieser Stelle lassen sich demnach zwei Bewegungen erkennen: Einmal die aus dem Betrieb hinaus führende und zusätzlich die in Arbeitslosigkeit hinein führende. Über die erste Bewegung lässt sich keine konkrete Aussage treffen, weil sie in der Retrospektive mit Hilfe der Angaben zu den bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmern rekonstruiert wurde. Es lässt sich demnach lediglich schließen, dass die Frauen der Ausstiegspopulation wahrscheinlicher in Arbeitslosigkeit wechselten, während die

184. Dort hat sich jedoch ebenso gezeigt, dass Meister ebenfalls ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko erfahren.

Männer wahrscheinlicher einen Betriebswechsel vollzogen. Dabei stellte sich heraus, dass die Männer mit höherer Wahrscheinlichkeit aus Betrieben kamen, in denen der Anteil der weiblichen Arbeitnehmer vergleichsweise hoch war.

8.3.3 Zwischenfazit und Bewertung – Einfluss der Arbeitszeitsysteme in der Retrospektive

Die vorangegangenen Abschnitte sollten dazu dienen, einen ersten Einblick in die mögliche Wirkungsweise von Arbeitszeitsystemen zu gewähren. Anhand der deskriptiven Untersuchungen ergaben sich deutliche Anzeichen einer Beschäftigung stabilisierenden Wirkung von progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen. Es wurde vermutet, dieses sollten sich auch mit Hilfe von multivariaten Analysen bestätigen lassen, da sie anhand der beschreibenden Betrachtung als vermeintlich bedeutend angenommen werden konnten.

Zu diesem Zweck wurde zunächst die Population der aus den Betrieben im Zeitverlauf ausgeschiedenen Arbeitnehmer als Beobachtungsbasis genutzt. Die Annahme besagte, dass sich insbesondere das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem nicht als Ursache für Betriebsausstiege und darauf folgende Betriebswechsel, Arbeitslosigkeitsphasen oder Wechsel in Meldelücken herausstellen dürfte, denn die Voruntersuchungen zeigten, dass das starre Arbeitszeitsystem insbesondere in Bezug auf einen Wechsel in Arbeitslosigkeit eine wesentlich „fördernde“ Bedeutung besitzt.

Im Ergebnis des Multinomial Logistischen Regressionsansatzes stellte sich jedoch heraus, dass alle mehr oder minder flexiblen Arbeitszeitsysteme in Westdeutschland zu einem Wechsel in eine Meldelücke beitrugen, während lediglich das starre Arbeitszeitsystem Betriebswechsel beförderte. In Ostdeutschland kam es demgegenüber aus flexiblen Arbeitszeitsystemen heraus signifikant häufiger zu Wechseln in Arbeitslosigkeit als aus einem starren Arbeitszeitsystem. Damit wurden die deskriptiven Befunde nahezu in ihr Gegenteil verkehrt.

Die Vermutung lag nahe, dass diese Ergebnisse durch die Berücksichtigung des Wechsels in eine Meldelücke „provoziert“ wurden. Das heißt, es konnte nicht eindeutig und abschließend geklärt werden, ob das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem tatsächlich den Wechsel in Arbeitslosigkeit verursacht oder ob sich dieser Effekt lediglich in Relation zum ebenfalls untersuchten Wechsel in eine Meldelücke ergeben hat. Da über den letztgenannten Zielzustand keinerlei Informationen vorliegen, konnte auf der Basis dieser Befunde keine befriedigende Beurteilung der Ergebnisse vorgenommen werden.

Es lag daher nahe, die Zielzustände nochmals zu konkretisieren. Hierzu wurden Probit-Regressionen auf die Wahrscheinlichkeit geschätzt, entweder direkt den Betrieb oder in Arbeitslosigkeit zu wechseln. Die Meldelücke wurde in dieser Konstruktion nicht berücksichtigt.

Die zugehörigen Ergebnisse machen deutlich, dass vom progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem weder ein Einfluss auf den Wechsel in einen anderen Betrieb noch auf den Wechsel in Arbeitslosigkeit ausgeht. Die vorher ermittelten Befunden

beziehen sich daher auf den Wechsel in eine Meldelücke, was als recht unbefriedigendes Ergebnis gedeutet werden kann.

Da in diesem Ansatz lediglich Personen betrachtet wurden, die bereits aus den Betrieben ausgeschieden waren und somit ein Beendigung der Beschäftigungsdauer bereits stattgefunden hatte, zeigt sich hierbei jedoch auch, dass das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem keine Wirkung gegenüber der vollständig abgeschlossenen Beschäftigungsdauer besitzt. Würde man annäherungsweise davon ausgehen, dass Betriebswechsel einer Arbeitnehmerkündigung folgen und Wechsel in Arbeitslosigkeit einer Entlassung, hieße die Interpretation, das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem bietet weder Anlass für eine Kündigung noch für eine Entlassung. Diese Deutung basiert jedoch auf einer retrospektiven Betrachtung und sagt noch nichts über die Entscheidung für oder wider einen Betriebsaustritt aus; nicht von Arbeitnehmer- und ebenso nicht von Arbeitgeberseite.

Zusätzlich stellte sich die Frage, ob eine kurzfristige Arbeitszeitverlängerung dazu in der Lage ist, Beschäftigung zu stabilisieren. Der im Vorliegenden nachzugehenden These zufolge, sollte eine solche Verlängerung eher zu einem Rückgang der Stabilität führen, weil davon ausgegangen wird, dass sie die Betriebe in kurzer Frist dazu verleitet, Arbeitskraft durch Arbeitszeit zu substituieren und vornehmlich demotivierende Folgen für die Arbeitnehmer hat, und zwar hauptsächlich, wenn mit ihr eine faktische Lohnkürzung verbunden ist. Die bisher vorliegenden Ergebnisse zeigen zunächst für die betriebliche Seite, dass eine kurzfristige Verlängerung in Westdeutschland die betriebliche Beschäftigungsstabilität¹⁸⁵ erhöht. Darüber hinaus konnte mit Hilfe der Probitregressionen ermittelt werden, dass Personen, die direkt in andere westdeutsche Betriebe gewechselt waren, mit höherer Wahrscheinlichkeit aus Betrieben kamen, in denen die Arbeitszeit kurzfristig verlängert wurde. Die betriebliche Beschäftigungsstabilität hatte sich demnach auf Kosten der individuellen Stabilität der Abgänger erhöht. Da zudem von einer Arbeitnehmerkündigung ausgegangen werden könnte¹⁸⁶, ließe sich hieraus auf einen Demotivationseffekt für eher jüngere Männer mit höherer Qualifikation schließen.¹⁸⁷

Letzteres sind ebenfalls Ergebnisse der vorangegangenen Probit-Regressionen. Betriebswechsel werden vornehmlich von Männern mit den genannten Eigenschaften unternommen. Auch, wenn sie nicht zur jüngsten Altersgruppe zählen, war ihre Seniorität vergleichsweise gering. Sie hatten in ihrem bisherigen Erwerbsleben nur vergleichsweise wenig Erfahrung mit Arbeitslosigkeitsphasen gemacht und bei ihrem letzten Arbeitgeber ein vergleichsweise hohes Gehalt erzielt.

Im Gegensatz zu diesen Personen, gingen Frauen verstärkt in Arbeitslosigkeit. Nimmt man alle Befunde zum Wechsel in Arbeitslosigkeit zusammen, ergibt sich insbesondere für Ostdeutschland folgender Überblick: Wie erwähnt, sind Frauen

185. Nicht die individuelle Beschäftigungsstabilität, sondern der Median aus allen individuellen Beschäftigungsdauern je Betrieb zum 30.06. eines Jahres wird erhöht.

186. Das muss nicht sein, da auch auf eine Entlassung ein direkter Betriebswechsel folgen kann.

187. Es sei an dieser Stelle erwähnt, dass lange Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland einen Wechsel in Arbeitslosigkeit und in Ostdeutschland einen direkten Betriebswechsel wahrscheinlicher werden lassen. Als Begründung wurden hauptsächlich Produktivitäts- und Motivationseffekte langer Wochenarbeitszeiten geltend gemacht. Hierzu existiert jedoch keine Kernthese, stattdessen wurden Arbeitshypothesen formuliert.

stärker von Arbeitslosigkeit betroffen, und das nicht nur in Bezug auf den hier betrachteten Übergang, sondern bereits früher. Es handelt sich verstärkt um ältere Frauen, die bereits öfter Erfahrungen mit der Arbeitslosigkeit machen mussten. Zudem lässt sich nicht erkennen, dass diese Schleife aus kurzfristiger Erwerbstätigkeit und anschließender Arbeitslosigkeit in irgendeiner Weise durchbrochen werden könnte. Vieles dürfte mit der öffentlich geförderten und daher notwendig befristeten Beschäftigung zum Beispiel in Form von AB-Maßnahmen zusammenhängen. Es hat den Anschein, dass diese Art der Beschäftigung nicht die Ausnahme, sondern die Regel darstellt und den Grundstein für „Maßnahmekarrieren“ legt, die an anderer Stelle treffend als Sekundärer Arbeitsmarktintegrationsmodus (vgl. Alda et al. 2004) bezeichnet werden.

Bedenklich erscheint an dieser Stelle, dass der Einsatz flexibler Arbeitszeiten in seiner Bedeutung hinter jener der Ausnutzung öffentlicher Fördermöglichkeiten zurück bleibt, obwohl mit ihnen ebenfalls kostenrelevant gewirtschaftet und Leistung erstellt werden kann bzw. sogar neutral gegenüber quasi-fixen Beschäftigungskosten der Arbeitsvolumenumfang an entsprechende exogene oder endogene Bedarfe angepasst werden kann.

Demgegenüber wurde die These stark gemacht, dass sich derlei Arbeitszeiten auf die bestehende Beschäftigung positiv auswirken, dies allerdings aufgrund komplementärer Personalstrategien durchaus mit Entlassungen verbunden sein kann oder entgegen betrieblicher Versicherungsvorstellungen auch zu Arbeitnehmerkündigungen führen kann. Der wesentliche Beitrag des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems wird daher für den Erhalt bestehender Beschäftigungsverhältnisse erwartet.

8.3.4 Beschäftigungsdauer und Arbeitszeit – Hazardraten aus Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen

Konnte bislang entweder nur die betriebliche Beschäftigungsstabilität oder die individuelle aus einer Retrospektive heraus betrachtet werden, dienen die folgenden Ausführungen und Ergebnisberichte der direkten Überprüfung der beiden Kernthesen:

- (i) Je höher der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitmustern ist, desto stabiler ist die Beschäftigung. Das heißt, je flexibler ein Arbeitszeitsystem ausgerichtet ist, desto länger sind die individuellen Betriebszugehörigkeitsdauern. Die längsten Beschäftigungsdauern sollten sich daher c.p. in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen finden lassen;
- (ii) Eine Arbeitszeitverlängerung als Einzelmaßnahme führt zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität.

In den vorangegangenen Abschnitten wurde unter anderem gezeigt, dass es für den Zielzustand nach einem Betriebsausstieg keinen Unterschied macht, ob ein Beschäftigter aus einem starren Arbeitszeitsystem oder aus einem progressiv-flexiblen oder einem anderen Arbeitszeitsystem stammt. Aus diesem Grund wurden die

Regressionen, die zu den folgenden Ergebnissen führten auf den allgemeinen Betriebsausstieg als abhängiger Variable modelliert.¹⁸⁸

Die Ergebnisse stellen, sofern signifikante Wirkungen ermittelt wurden, jene Merkmale vor, deren Vorhandensein auf Individual- oder Betriebsebene das Risiko eines Betriebsausstiegs senken oder erhöhen.

Dieses allgemeine Risiko wird für je einen Arbeitnehmer als im Zeitablauf konstant angenommen (vgl. z.B. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 34). Der Zeitablauf markiert hierbei das Zeitintervall, in dem ein Beschäftigungsverhältnis zum Beschäftigtenbestand eines Betriebs gehört. Das Intervall endet, wenn ein bestimmtes Ereignis eingetreten ist, mithin ein allgemeiner Ausstieg aus dem Betrieb. Zu diesem Zeitpunkt findet ebenso die Beschäftigungsdauer ihre Obergrenze und die Beschäftigungsstabilität erlischt.

Der im Vorliegenden betrachtete Zeitraum, in dem ein Ereignis eintreten kann, umfasst fünf Jahre. Dabei handelt es sich um fünf Jahre, zu deren Ende die New Economy ihren Höhepunkt erreichen sollte. Durch den Aufschwung des Internet und der Hard- und Softwarebranchen, der Beratungs- und Datenbankverwaltungsfirmen entstand ein gewisser Sog in den eher traditionellen Wirtschaftssektoren.¹⁸⁹ Viele Entscheidungen mussten über neue Vertriebswege, neue Geschäftspartner oder neue Geschäftsfelder im eigenen Leistungskatalog getroffen werden. Der sektorale Wandel erfuhr insgesamt gesehen und auch mit Blick auf die Globalisierung eine gewisse Beschleunigung. Das Internet breitete sich immer mehr aus, der Personalcomputer feierte bald seinen 20. Geburtstag und die Welt wurde immer kleiner; sie verkleinräumlichte sich.

Dies alles sollte darauf hinweisen, dass ein über fünf Jahre hinweg konstantes Ausstiegsrisiko nur schwer vorstellbar ist. Aus diesem Grund wurde eine Trennung, eine „Stückelung“, des gesamten Zeitintervalls vorgenommen und analysiert, wann in einer Beschäftigungsphase die Hazardrate, so die korrekte Bezeichnung des Risikos, besonders hoch oder niedrig ausfällt.

Außerdem wurden vier Modelle jeweils für West- und Ostdeutschland berechnet, die sich in den Variablen „Betriebseintritt ...“ sowie in den Arbeitszeitsystemen folgendermaßen unterscheiden:

Modell 1: Betriebseintritt berücksichtigt; Arbeitszeitsysteme im Bestand;

Modell 2: Betriebseintritt nicht berücksichtigt; Arbeitszeitsysteme in der Einführung;

Modell 3: Betriebseintritt berücksichtigt; Arbeitszeitsysteme in der Einführung;

Modell 4: Betriebseintritt nicht berücksichtigt; Arbeitszeitsysteme im Bestand.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit kommen im Folgenden lediglich die Modelle 2 und 4 zur Sprache. Bei ihnen ist der Betriebseintritt in Form von binären Variablen

188. Nicht alle Ergebnisse werden im Folgenden explizit vorgestellt. Weitere Ergebnisse und Informationen wie Standardfehler, deskriptive Statistiken finden sich in *Anhang 12: Personenebene - Hazardraten aus Piecewise-Constant-Exponential-Regressionen*.

189. Vgl. z.B. Chan (1996) für eine Begründung und mögliche Folgewirkungen.

für Einstiegskohorten nicht berücksichtigt. Außerdem wird in Modell 2 die Einführung von Arbeitszeitsystemen untersucht und in Modell 4 der Bestand an Arbeitszeitsystemen, d.h. welches Arbeitszeitsystem ein Betrieb im Beobachtungszeitraum angewendet hat.

Im Ergebnis zeigt sich zunächst hinsichtlich des Ausstiegsrisikos zu unterschiedlichen Zeiträumen während der Beschäftigung, dass überraschenderweise die Beschäftigten mit einer Seniorität von 10 Jahren und mehr in Westdeutschland das höchste Risiko für einen allgemeinen Betriebsausstieg besitzen. Man könnte annehmen, es handele sich hierbei hauptsächlich um Abgänger in Ruhestand. Dieser Verdacht kann nicht vollständig ausgeräumt werden, obzwar für Übergänge in Vorruhestand, Altersteilzeit oder gar den Tod kontrolliert wurde.

Tab. 7.9 Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs - Perioden

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Periode	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Westdeutschland				
Periode 1 (weniger als 6 Monate)	0,00011 ***	0,00030 ***	0,00008 ***	0,00037 ***
Periode 2 (6 bis unter 12 Monate)	0,00025 ***	0,00068 ***	0,00019 ***	0,00085 ***
Periode 3 (12 bis unter 24 Monate)	0,00020 ***	0,00053 ***	0,00016 ***	0,00066 ***
Periode 4 (2 bis unter 10 Jahre)	0,00028 ***	0,00050 ***	0,00021 ***	0,00062 ***
Periode 5 (10 Jahre und mehr)	0,00147 ***	0,00072 ***	0,00112 ***	0,00089 ***
Ostdeutschland				
Periode 1 (weniger als 6 Monate)	0,00016 ***	0,00334 ***	0,00016 ***	0,00332 ***
Periode 2 (6 bis unter 12 Monate)	0,00076 ***	0,01570 ***	0,00074 ***	0,01565 ***
Periode 3 (12 bis unter 24 Monate)	0,00056 ***	0,01094 ***	0,00054 ***	0,01091 ***
Periode 4 (2 bis unter 10 Jahre)	0,00093 ***	0,01478 ***	0,00090 ***	0,01474 ***
Periode 5 (10 Jahre und mehr)	0,00648 ***	0,01510 ***	0,00627 ***	0,01505 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Für die übrigen Beschäftigungsdauern gilt, dass die Beschäftigungszeit zwischen 6 bis unter 12 Monaten mit dem höchsten Ausstiegsrisiko verknüpft ist. Damit ergibt sich für die hier in ihrer Gesamtheit betrachteten Beschäftigungsverhältnisse ein etwas anderer Befund als in der Studie von Grotheer et al. (2004: 138), die mit nahezu den gleichen Daten rechnen, jedoch ausschließlich neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse betrachteten. Dort wurde herausgestellt, dass in Westdeutschland Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer bis zu 6 Monaten und in Ostdeutschland Dauern von 6 bis 12 Monaten besonders gefährdet sind. Zudem sinkt die Übergangsraten¹⁹⁰ nach einer 12 Monate dauernden Beschäftigung kontinuierlich ab. Selbst, wenn man die Übergangsraten bei sehr hoher Seniorität unbeachtet lässt, ist dies im Vorliegenden nicht ganz der Fall, denn nach einem Risikorückgang bei einer Beschäftigungsdauer von 1 bis 2 Jahren, steigen insbesondere in Ostdeutschland die Übergangsraten wieder beinahe auf das Niveau der unterjährigen Beschäftigung. Das gilt für Beschäftigungsdauern bis zu 10 Jahre. Insgesamt zeigt sich zudem,

190. Eine weitere mögliche Bezeichnung für die Hazardrate (vgl. Blossfeld/ Hamerle/ Mayer 1986: 31).

dass die Beschäftigung unter 6 Monaten gegenüber allen anderen Beschäftigungsdauern überaus stabil ist.¹⁹¹

Die Gesamtbetrachtung führt mit etwas Abstand zu den Ergebnissen zum möglichen Schluss, dass auch hier mit einem starken Einfluss von Befristungen zu rechnen sein dürfte. Insbesondere für Ostdeutschland gilt es wiederum, den starken Einfluss von AB- und Strukturanpassungsmaßnahmen zu berücksichtigen, deren Einsatz im Jahr 1998 eine Art Blütezeit erreichte (vgl. Grotheer/ Struck 2003: 304).

Zur Bedeutung von Befristungen haben McGinnity/ Mertens/ Gundert (2005) eine Studie vorgelegt, die herausstellt, dass insbesondere Arbeitsmarkteinstiege nach der Ausbildung durch die Verwendung von befristeten Verträgen nicht unbedingt einen Nachteil für das spätere Erwerbsleben bedeuten, sondern auch hauptsächlich zum Screening bzw. als verlängerte Probezeit genutzt werden. Insgesamt finden sie keinen Beleg für die Annahme, der Einsatz von Befristungen zu Beginn des Erwerbslebens markiere eine „neue“ Segmentationslinie und bilde eine „Falle“ für junge Menschen. Viel eher, so der Befund, stelle die Befristung eine Form der Arbeitsmarktinklusion statt der -exklusion dar (vgl. a.a.O.: 369). Das widerspricht in Teilen anderen Studien wie z.B. der von D'Addio/ Rosholm (2005). Diese untersuchen die Wirkung befristeter Verträge europaweit und für alle Beschäftigten. Im Ergebnis finden sich besonders für Männer Chancen für einen Übergang in dauerhafte und vor allem unbefristete Beschäftigung, wenn die befristeten Verträge vorher nur relativ kurze Laufzeiten hatten. Je länger die Dauer eines befristeten Vertrags, desto unsicherer die Arbeitsmarktsituation der Zukunft.¹⁹² Für Frauen ohne Kinder wurde ein gegenteiliger Befund festgestellt, d.h. sehr wenige Verträge mit längerer Laufzeit bringen Erfolg. Insgesamt sieht die Lage für Frauen jedoch deutlich schlechter aus, wenn sie kleine Kinder zu versorgen haben. Dann folgt beinahe unwiderruflich Arbeitslosigkeit auf eine befristete Beschäftigung (vgl. a.a.O.: 467). In Italien wird die Gesamtlage vom Befund bestimmt, den D'Addio/ Rosholm (2005) für Frauen ohne Kinder ermittelt haben: Wenige befristete Verträge mit allgemein längerer Laufzeit bieten bessere Chancen für dauerhafte Beschäftigung als viele Kurzverträge (vgl. Gagliarducci 2005: 447).

Die bisher desöftern angesprochenen „Schleifen“ innerhalb dominanter Arbeitslosigkeitsphasen sollten sich demgemäß anhand der individuellen Erwerbshistorie in der folgenden Tabelle nachverfolgen lassen.

Weiter oben wurde herausgestellt, dass in der Tat davon ausgegangen werden kann, eine Erwerbsvergangenheit, die sich aus mehreren Phasen des Haupterwerbs bzw. der Arbeitslosigkeit zusammensetzt, führt mit höherer Wahrscheinlichkeit zu Betriebswechselln bzw. Wechselln in Arbeitslosigkeit.

191. Das liegt höchstwahrscheinlich daran, dass beispielsweise eine Probezeit genau 6 Monate lang ist und nicht 5 Monate und 30 oder 29 Tage. In Anbetracht des dann überaus steigenden Austrittsrisikos lässt sich hieraus deutlich das betriebliche Interesse an „billiger Arbeitskraft“ erkennen, die mindestens so lange genutzt wird, bis es auch vertraglich zu teuer wird.

192. Nach drei Jahren sollte eine unbefristete Anstellung erreicht sein, ab diesem Zeitpunkt sinken die Chancen stetig (vgl. D'Addio/ Rosholm 2005: 466). McGinnity/ Mertens/ Gundert (2005: 366) vergleichen die Arbeitslosenquoten von Beschäftigten, die mit einem befristeten Vertrag gestartet sind mit jenen, deren Start unbefristet gelang und finden eine Konvergenz der Quoten nach 5 Jahren.

Wie sich aus der folgenden Tabelle zur Erwerbshistorie ergibt, lässt sich dieser Befund nur in Teilen auch für bestehende Beschäftigungsverhältnisse bestätigen. Dabei zeigt sich der erwähnte „Memory-Effekt“ mit einer recht deutlichen Wirkung, was im Grunde überraschend ist.

**Tab. 7.10 Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs
- Erwerbshistorie**

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Erwerbshistorie	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Westdeutschland				
Direkt vorher erwerbstätig	0,977 ***	0,929 ***	0,977 ***	0,929 ***
Direkt vorher arbeitslos	1,074 ***	1,037 ***	1,074 ***	1,038 ***
Betriebseintritt 1990 - 1994	4,774 ***		4,780 ***	
Betriebseintritt 1995 - 2000	8,928 ***		8,933 ***	
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	1,015 ***	1,022 ***	1,015 ***	1,022 ***
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	1,035 ***	1,019 ***	1,035 ***	1,019 ***
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,937 ***	1,095 ***	0,937 ***	1,095 ***
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	0,989 **	0,977 ***	0,989 **	0,977 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	1,081 ***	1,140 ***	1,081 ***	1,140 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	0,544 ***	0,387 ***	0,544 ***	0,387 ***
Ostdeutschland				
Direkt vorher erwerbstätig	0,928 ***	0,852 ***	0,927 ***	0,852 ***
Direkt vorher arbeitslos	1,056 ***	1,042 ***	1,055 ***	1,043 ***
Betriebseintritt 1990 - 1994	9,297 ***		9,300 ***	
Betriebseintritt 1995 - 2000	18,211 ***		18,200 ***	
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	1,020 ***	1,019 ***	1,020 ***	1,019 ***
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	1,111 ***	1,162 ***	1,111 ***	1,162 ***
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,648 ***	0,564 ***	0,647 ***	0,564 ***
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	1,018 ***	1,012	1,018 ***	1,012
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	1,089 ***	1,141 ***	1,090 ***	1,141 ***
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	0,898	0,455 ***	0,894	0,458 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Das heißt, innerhalb der Erwerbshistorie lassen sich zwei Arten von Informationen oder Signalen (vgl. Spence 1973) ausmachen: Einmal Signale, die sozusagen direkt zum Betriebsseinstieg entstanden sind und daneben Signale, die sich im Zeitraum vor dem Betriebsseinstieg entwickelten. Im ersten Fall bezieht sich die entscheidende Information auf die momentane Herkunft der Einzustellenden; soll ein direkter Betriebswechsel stattfinden oder eine Beendigung einer Arbeitslosigkeitsphase. Im zweiten Fall handelt es sich um Informationen, die in der vorbetrieblichen individuellen Erwerbshistorie sozusagen aufgelaufen sind. Hierzu gehören Haupterwerbsphasen in anderen Betrieben (sowie deren Dauern) und Arbeitslosigkeitsphasen (sowie deren Dauern). Beispielsweise könnte von einer Person, die bereits sehr oft den Betrieb gewechselt hat, das Signal ausgehen, dass sich daran vermutlich auch in Zukunft nicht viel ändern wird. Vorausgesetzt, der Betrieb kann dieses Signal beobachten, wird er bereits bei Einstellung mit einer höheren arbeitnehmerinduzierten Fluktuationsneigung rechnen können, dies in seiner Personalplanung berücksichtigen und diesen Personen entsprechend instabile Tätigkeiten zuweisen (vgl. Bender/Konietzka/ Sopp 2000: 477). Dass eine solche Zuweisung in der Tat vorliegen kann,

darauf deutet der vorliegende Befund hin, der in dieser Form z.B. von Bender/ Konietzka/ Sopp (2000), die sich explizit mit Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf auseinandersetzten, nicht herausgestellt wurde. Mithin ergibt sich der erwartete Beleg für das Matthäus-Prinzip. Die Rede vom „Memory-Effekt“ soll darüber hinaus darauf hinweisen, dass es i.d.R. eine Frage von Zeit sein sollte, bis die Zeitpunktsignale insbesondere hinsichtlich eines Betriebsausstiegs nicht mehr von Belang sind. Dennoch stellt sich heraus, dass sowohl die Zeitpunktinformation zum Betriebseinstieg als auch die Zeitrauminformationen aus der vorbetrieblichen Vergangenheit entsprechende Wirkungen zeigen.¹⁹³ Allerdings gilt: Wer unmittelbar aus einem anderen Betrieb kommt und keine diskontinuierlichen Erwerbsverläufe mit mehreren Betriebswechseln aufweist, hat ein geringes Ausstiegsrisiko.

Wer direkt vor Betriebseinstieg arbeitslos war, besitzt ein höheres Risiko, den Betrieb wieder zu verlassen (vgl. auch Boockmann/ Steffes 2005).¹⁹⁴ Gleiches gilt für Personen, die in ihrem Erwerbsleben bereits längere Zeit arbeitslos waren. Interessanterweise spielt die Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsphasen in Westdeutschland eine entgegengesetzte Rolle, denn sie verringert das Ausstiegsrisiko. Eine hohe Zahl von Arbeitslosigkeitsphasen deutet wiederum auf diskontinuierliche Verläufe hin, weshalb dieser Befund im Grunde genommen eine Abweichung vom Matthäus-Prinzip bedeutet. Das könnte darauf verweisen, dass die Arbeitnehmer mit derlei Erfahrungen eine höhere Bereitschaft aufweisen, sich an ihre Tätigkeit, an ihren Arbeitsplatz zu binden, um dem abermaligen Arbeitslosigkeitsrisiko zu entgehen. Hinzu kommt eine weitere mögliche Erklärung: Da es sich in der Vergangenheit allem Anschein nach um „nur“ relativ kurz dauernde Arbeitslosigkeitsphasen handelte, könnte man von individuellen Phasen der aktiven Arbeitsplatzsuche und -auswahl, mithin von Sucharbeitslosigkeit (vgl. z.B. Koller 1992; Mörchen 2006) ausgehen, die dann scheinbar als positives Signal durch den potenziellen Arbeitgeber angesehen wird.¹⁹⁵ Dann wäre es wahrscheinlich, dass sich hinter diesen Beschäftigten andere Personen mit anderen Charakteristika verbergen als hinter jenen, die bereits mit z.B. Langzeitarbeitslosigkeit Erfahrung machen mussten (vgl. z.B. Mincer/ Ofek 1982; Büchel 1993). Dies verweist auf die heterogene Individualstruktur, die den hier vorgestellten bzw. vorzustellenden Ergebnissen zugrunde liegt.

Zuletzt weisen die hohen Übergangsraten der Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten und des zugehörigen quadratischen Terms auf ein hohes Ausstiegsrisiko, wenn man scheinbar relativ weit am rechten Rand seines Erwerbslebens noch einmal eine neue Beschäftigung beginnt. Hier findet sich vermutlich auch die einjährige Beschäftigung der ostdeutschen Männer und das dreiviertel Jahr Beschäftigung der westdeutschen Männer, die mit 60 oder mehr Jahren in einen Betrieb eingestiegen sind.

193. Und zwar, wie gesehen, einhergehend mit einem Ausstiegsrisiko, das zwischen 6 und 12 Monaten vergleichsweise sehr hoch ist.

194. Dieses wird wahrscheinlich noch erhöht, wenn der Betriebseintritt mit einem befristeten Vertrag beginnt: „For individuals entering a temporary job after the experience of non-employment, these look like dead-end jobs rather than stepping stones. The same is true for older workers and to some extent for the less educated (men)“ (D’Addio/ Rosholm 2005: 466); so eine Deutung von Befunden eines europaweiten Vergleichs der Bedeutung von befristeter Beschäftigung.

195. Oder es handelt sich um kurze Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen Ausbildung und erstmaliger Beschäftigung (vgl. Mörchen 2006: 9).

Der Einfluss der Erwerbshistorie ist vergleichsweise stark. Man hätte annehmen können, er wäre geringer, weil sich die meisten Einflussfaktoren auf das Ausstiegsrisiko erst während der Beschäftigung einstellen, sozusagen als Indikatoren für einen funktionierenden oder nicht funktionierenden Match auf einem Arbeitsplatz. Entlang der Signaling-Theorie und des Screening lassen sich demnach wesentliche ausschlaggebende Momente einer möglichen Mobilität bereits vor oder beim Instandsetzen eines Beschäftigungsverhältnisses erkennen und somit für die Erklärung von Fluktuation heranziehen. Dies sollte sich nach der hier vertretenen These in dem Sinne ändern, dass weitere klärende Aspekte von Arbeitszeitmustern beigebracht werden.

Anhand der folgenden Tabelle erkennt man jedoch, dass von einem bestehenden progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem kein entsprechender Beitrag erwartet werden kann.¹⁹⁶

**Tab. 7.11 Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs
- Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit**

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Arbeitszeit	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Westdeutschland				
Traditionell-flexibles AZS	0,968			0,978
Progressiv-flexibles AZS	0,966			0,984
AZS - Mischformen	0,965			0,993
Starres AZS eingeführt		1,012	1,061	
Trad.-flex.AZS eingeführt		1,155 ***	1,182 ***	
Prog.-flex. AZS eingeführt		1,154 ***	1,176 ***	
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,991	0,997	0,991	0,997
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,911 ***	0,868 ***	0,905 ***	0,873 ***
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	1,015	0,990	1,016	0,993
Ostdeutschland				
Traditionell-flexibles AZS	1,016			0,977
Progressiv-flexibles AZS	0,957			0,903
AZS - Mischformen	0,966			0,931
Starres AZS eingeführt		1,044 **	1,020	
Trad.-flex.AZS eingeführt		1,062 **	1,030	
Prog.-flex. AZS eingeführt		0,967	0,988	
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,995	0,996	0,995	0,997
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,932 ***	0,862 ***	0,936 ***	0,857 ***
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,841 ***	0,854 ***	0,849 ***	0,838 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Gegenüber dem starren Arbeitszeitsystem ergeben sich keine signifikanten Wirkungen auf die Übergangsrate von den eher flexiblen Arbeitszeitsystemen, auch nicht vom progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem.

Dennoch sollte darauf hingewiesen werden, dass die Hazardraten in allen Fällen kleiner Eins sind und in Ostdeutschland das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem das niedrigste Ausstiegsrisiko aufweisen würde, wenn der Effekt signifikant wäre.

196. Auch hier werden ausschließlich die Modelle 2 und 4 zu Interpretationszwecken herangezogen.

Da er es nicht ist, scheinen flexible Arbeitszeitmuster keine Bedeutung für die Beschäftigungsstabilität zu besitzen. Dass dem jedoch nicht so ist, zeigen die Wirkungen der Einführungsvariablen, die in Modell 2 anstatt der Bestandsvariablen aufgenommen sind.

Während in Ostdeutschland auch die Einführung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems keinen Einfluss hat, zeigt sich in Westdeutschland ein negativer Effekt, dass heißt, die Übergangsrate steigt mit der Einführung. Für die Beschäftigten in diesen Arbeitszeitsystem besteht demnach ein höheres Ausstiegsrisiko. Gleiches gilt für die Einführung eines traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystems.¹⁹⁷

Wie lässt sich dieses höhere Ausstiegsrisiko erklären? Als Begründung könnte sich wiederum anbieten, dass nicht alle Arbeitnehmer von einer solchen Einführung betroffen sind. Die Umsetzung über eine Versicherungsklausel, die flexible Arbeitszeitmuster zum Gegenstand hat und den Betrieb gegen Arbeitnehmerkündigungen und die Arbeitnehmer gegen Entlassungen versichert, ist mit relativen Fixkosten z.B. der Einführung und der späteren laufenden Überwachung verbunden. Unter Kostengesichtspunkten macht es dann Sinn nicht alle Beschäftigten gleichermaßen zu versichern, besonders nicht jene, für die aufgrund ihrer Qualifikation eine vergleichsweise geringere Produktivität bzw. bessere Möglichkeiten der Substitution mit Sachkapital vorhergesagt werden können. Dies dürften zudem jene Beschäftigten sein, bei denen Entlassungs- und Stellenwiederbesetzungskosten im Umfang relativ begrenzt anfallen oder zumindest keine höheren Investitionen erfordern. Der sich ergebende Effekt wäre, dass solche Arbeitnehmer entlassen werden, um die Stabilität jener Beschäftigten zu gewährleisten, deren Ersetzung höhere Investitionsleistungen erforderlich machen. Es ergibt sich demnach, wenn man so möchte, eine stärker geschlossene Kernbelegschaft, die jedoch in ihrem Umfang geschrumpft ist (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004).¹⁹⁸ Dies alles lässt sich allein an der Übergangsrate für die Einführung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems jedoch nicht ablesen. Gleiches gilt für folgende Interpretation.

Auf der Arbeitnehmerseite kann der mit einer Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems verbundene Einkommensverlust den Ausschlag für eine Kündigung geben. Das betriebliche Versicherungsanliegen wäre in einem solchen Fall fehlgeschlagen. Damit war allerdings zu rechnen. Das Problem der vom Betrieb gewünschten Versicherung besteht darin, dass aus dem Versicherungsangebot selbst kaum weitere Mechanismen zur Verfügung stehen, spezifische, mit der alltäglichen Arbeit auftretende Probleme wie zum Beispiel „Hold-Up“-Probleme in den Griff zu bekommen. Es ist eine offene Frage, ob ein Versicherungsangebot in impliziten Verträgen für die Dauer der Anpassungsphase in der Lage ist, Shirking oder auch durch Kündigungen entstandene Opportunitätskosten zu verhindern. Es kann durchaus sein, dass nicht genügend (weitere) Mittel für das Setzen von Leistungsanreizen aufgewendet werden können. Allerdings lautet eine weitere theoretische und zum Teil

197. Die Einführung eines AZS „Mischform“ wurde nicht mit aufgenommen, da sich bei diesem nicht klären lässt, welche Arbeitszeitmuster konkret für einen möglichen Effekt verantwortlich wären.

198. „Zu berücksichtigen ist, dass numerische Flexibilisierung über betriebliche Ein- und Austritte vielfach in einem funktionalen Äquivalenzverhältnis zu internen (arbeitszeitlichen, qualifikatorischen u.a.) Anpassungsmaßnahmen stehen [...]“ (Grotheer/ Struck 2003: 304).

empirisch gestestete Bedingung für die Einführung flexibler Arbeitszeitmuster, dass möglichst flankierende Komplementärstrategien ebenfalls eingesetzt werden, auch um die angesprochenen Anreizprobleme in Grenzen zu halten (vgl. Carstensen 2000: 327 f.; Bellmann/ Gewiese 2004: 149). Die Entlohnung nach Effizienzgesichtspunkten wäre eine Möglichkeit, eine andere bestünde in einer Umorganisation von Arbeitsprozessen, indem z.B. Gruppenarbeit eingeführt wird. Das böte zudem den Vorteil, die flexiblen Arbeitszeiten dann auch getrennt nach Teams zu entwickeln und jeweils spezifische Verfahren der Leistungsüberwachung zu nutzen.¹⁹⁹ Fortsetzen ließe sich diese Reihe beispielsweise mit flexiblen Entlohnungs- oder Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, und zwar bezogen auf den Umsatz oder das Sachkapital. Im Ergebnis würden quasi-autonome oder teilautonome Teams geschaffen, deren Arbeitszeiten dann zumeist ebenfalls nicht mehr vom Betrieb vollständig determiniert wären.

Bei all diesen Neuerungen und Umformungen müssen allerdings möglicherweise im Betrieb vorhandene und seit längerem gewachsene Kooperations- und Vertrauensstrukturen berücksichtigt werden. Ohne Rückgriff auf die vorhandenen Kommunikations- und Informationskanäle unter den Mitarbeitern dürfte es für einen Betrieb weit schwieriger sein, mehr oder minder tiefgreifende Strukturveränderungen durchzusetzen (vgl. auch Granovetter 2000). Eine wichtige Bedeutung kommt dann den Akteuren bzw. Repräsentanten von Gewerkschaften und Betriebsrat zu. Sie könnten als kostensenkende Kraft an den Aushandlungen beteiligt werden bzw. diese sogar vorantreiben (vgl. Ludewig 2001: 304 f.).

Alles in allem bleibt jedoch nicht ausgeschlossen, dass es zu Abgängen kommt, und zwar sowohl zu Entlassungen als auch zu Kündigungen. Es darf daher nicht unerwähnt bleiben, dass die Einführung von flexiblen Arbeitszeitsystemen meist angesichts eines Anpassungsbedarfs vorgenommen wird. In Kontraktionsphasen wird es sich dabei nahezu ausschließlich um eine Kostenanpassung „nach unten“ handeln. Wenn die Entlassungskosten niedriger als Weiterbeschäftigungskosten oder Ersatzkosten im Aufschwung sind, lassen sich durch Entlassungen am schnellsten und wirkungsvollsten Kosten beeinflussen.

Abgesehen davon, dass die Wochenarbeitszeit überraschenderweise wirkungslos ist, enthält die vorangegangene Tabelle noch zwei weitere interessante, teilweise aber erwartete Ergebnisse.

Eine kurzfristige Arbeitszeitverkürzung wirkt stabilisierend auf die Beschäftigung in West- wie Ostdeutschland. Was hierbei unmittelbar einleuchtet, ist ein durch die Verkürzung verursachter Produktivitätseffekt²⁰⁰, denn wenn nun für die Leistung eines gleichen Outputs weniger Arbeitsvolumen in Form von Zeit eingesetzt wird, steigen natürlich die (durchschnittliche) Menge Output je Zeiteinheit und auch die Kapitalnutzungsintensität (vgl. z.B. Ehrenberg/ Smith 1982: 50). Das setzt jedoch voraus, dass andere Kosten konstant gehalten werden bzw. sich in Relation zur

199. Zum Beispiel mit Hilfe von Kundenbeziehungen, wobei Kunden die Überwachungsfunktion übernehmen und mit einer Kaufentscheidung bezeugen, ob eine Leistung angemessen war oder nicht (vgl. Voss-Dahms 2001: 20).

200. In Bezug auf die Arbeitnehmer sowie auf das Produktionsergebnis (vgl. Heckmann/ Schank 2004: 516).

Arbeitszeit ebenfalls verändern, was beispielsweise auf die Lohnkosten zutrifft. Weil im Vorliegenden eine stabilisierende Wirkung der Beschäftigung gefunden wird, scheint der gezahlte Lohn beibehalten worden zu sein.²⁰¹ Prinzipiell könnte man davon ausgehen, dass die Übergangsrate steigt, wenn der (Wochen-, Monats-)Lohn ebenfalls sinkt, weil die Beschäftigten, die aufgrund des geringeren Lohnes eine höhere Arbeitszeit anbieten, diese im Arbeitszeit verkürzenden Betrieb nicht mehr unterbringen können. Der Bedarf einer höheren (Stunden-)Entlohnung steigt also. Aus theoretischer Sicht lässt sich zeigen, dass die Verkürzung der Arbeitszeit nur dann Beschäftigungsgewinne generiert, wenn der Lohn nicht angepasst wird, d.h. der Stundenlohn konstant bleibt und damit Wochen- und Monatslöhne sinken. Falls eine Lohnkompensation erfolgt, sinkt die nachgefragte Arbeit, weil die Beschäftigungskosten unweigerlich gestiegen sind (vgl. Kramarz et al. 2006: 6 f.). Im Vorliegenden sind keine konkreten Beschäftigungseffekte in Form von Einstellungen und Entlassungen aus der Arbeitszeitverkürzung ableitbar. Lediglich kann geschlossen werden, dass sie die vorhandene Beschäftigung stabilisiert, und das ist der gleiche Befund, den Hunt (1999) aus ihrer Untersuchung zur tariflichen Arbeitszeitverkürzung in Deutschland zieht: Stabilisierung vorhandener Beschäftigung auf Kosten von Beschäftigungsgewinnen (vgl. Hunt 1999: 145).

Es findet sich ein weiterer Arbeitszeiteffekt: In Ostdeutschland sinkt die Übergangsrate, wenn die Wochenarbeitszeit kurzfristig verlängert wird. Damit ist die zweite Kernthese über die negative Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitverlängerung in dieser Form für Ostdeutschland widerlegt.

Die These bezog die ihr zugrunde liegenden Argumente insbesondere aus der Überlegung, dass eine wesentliche Bedingung für eine beschäftigungsunwirksame bzw. -fördernde Wirkung der Verlängerung darin bestehen muss, dass die Mehrproduktion an Output, die aus längeren bzw. einem Mehr an Zeiteinheiten folgt, auch einen Absatz benötigt. Würde die Outputmenge konstant bleiben, würde bei ebenfalls konstanten (Stunden-)Löhnen eine Verteuerung des Outputs folgen, die sich in höheren Preisen und einer verschlechterten Marktposition niederschlägt. Wird der (Stunden-)Lohn bei gleicher Outputmenge gesenkt, würde eine Substitution von Arbeit mit Zeit folgen und der Beschäftigungseffekt wäre negativ (vgl. z.B. Heckmann/Schank 2004: 517). Kann jedoch eine größere Outputmenge bei konstanten Kosten produziert werden, verbilligen sich die Produkte und Preise, die Wettbewerbsposition kann gestärkt werden und es kann (zumindest mittelfristig) zu einem Beschäftigungsgewinn in Form von Neueinstellungen kommen. Doch auch diese Auswirkung wurde nicht gemessen, denn der Blick ist ausschließlich auf die bestehende Beschäftigung gerichtet, die dann durch die Arbeitszeitverlängerung stabilisiert wird.

Um es noch einmal zu verdeutlichen: Wird in einem Betrieb kurzfristig die Wochenarbeitszeit verlängert, wirkt sich dies stabilisierend auf die vorhandene Beschäftigung aus. Damit widerspricht dieses Ergebnis zum Beispiel jenem von Kramarz et al. (2006: 39), das mit Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2002 und 2004

201. Was auch nichts anderes bedeutet, als dass die Chancen für einen (moderaten) Beschäftigungsaufbau ebenfalls gering sind (siehe wiederum Hunt (1999) für die Wirkungen einer tariflichen Arbeitszeitverlängerung).

ermittelt wurde: „There is a negative relationship between total employment growth and increasing standard hours. C.P., a rise in working time by 1 hour is associated with a shrinkage in employment by 1 (1.7) percent in Western (Eastern) Germany“ (ebd.). Eine mögliche Erklärung für die abweichenden Ergebnisse könnte mit Bezug auf die konjunkturelle Lage gelingen. Die hier gemessenen Effekte stammen aus einem Zeitraum konjunkturellen Aufschwungs, der zu wesentlichen Teilen auf den Schultern der New Economy stattfand. Nach dem Jahr 2000 sind diese Schultern immer schmäler geworden und schließlich weggebrochen. Der anschließende Abschwung hat sich mindestens bis in das Jahr 2004 hinein fortgesetzt. In Ostdeutschland kam es z.B. bereits ab 1999 zu einem massiven Einbruch der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung inklusive der Betriebe (vgl. Bellmann et al. 2006: 12 ff.). Es könnte also davon ausgegangen werden, dass der im Vorliegenden betrachtete Zeitraum tatsächlich einem moderaten Aufschwung mit zunehmender Output- und Absatzleistung entspricht, während nach 2000 neben der Beschäftigung auch der Waren- oder Dienstleistungsabsatz mehr oder minder kontrahierte.²⁰²

Dementsprechend könnte ein Zwischenfazit lauten: In einer Abschwungphase folgt auf eine Arbeitszeitverlängerung ein Beschäftigungsrückgang; in einer Aufschwungphase folgt aus einer Arbeitszeitverlängerung die Stabilisierung von Beschäftigung, was allerdings ebenso von einer Arbeitszeitverkürzung erreicht wird.

Aus der letztgenannten Anmerkung ergeben sich zwei Fragen: Wenn beide Strategien der Arbeitszeitveränderung in ein und derselben Konjunkturphase nahezu identisch wirken, geschieht dies dann nicht losgelöst von der Konjunktur? Welche Rolle spielen Output und Löhne im vorliegenden Zusammenhang?

Die erste Frage soll an dieser Stelle approximativ mit einem „Ja“ beantwortet werden, d.h. es wird davon ausgegangen, dass der konjunkturelle Effekt auf beide Arbeitszeitstrategien wie auf alle anderen individuellen und betrieblichen Merkmale nahezu konstant ist.²⁰³ Gleiche Wirkungsweisen konträrer Strategien lassen sich nicht auf die volkswirtschaftliche Gesamtsituation zurückführen.

Als Antwort auf die zweite Frage ergibt die folgende Tabelle zunächst, dass das Ausstiegsrisiko bei relativ höheren Individuallöhnen erwartungsgemäß geringer ausfällt. Die betriebliche Lohnsumme sowie die Bruttowertschöpfung²⁰⁴, die als Approximation für den Output verwendet wurden, zeigen jedoch ganz unterschiedliche Wirkungen. In Westdeutschland erhöhen sowohl eine relativ höhere Lohnsumme als auch eine relativ höhere Bruttowertschöpfung die Übergangsrate. Dagegen zeigt letztere in Ostdeutschland keinen Einfluss, und die betriebliche €

202. Erinnerung sei an die beinahe persistente Diskrepanz zwischen wachsender Außen- und sinkender Binnennachfrage nach Gütern und Leistungen in den letzten Jahren.

203. Für diesen Konjunkturreffekt wurde mit Hilfe der regionalen Arbeitslosenquote kontrolliert. Die aggregierten Arbeitslosenquoten nahmen ab 1997 in West wie Ost kontinuierlich ab. Dennoch ergibt sich daraus auf der disaggregierten Untersuchungsebene (Land- und Stadtkreise) kein signifikanter Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität bzw. die Hazardraten. Sie wirkt jedoch auf den Zielzustand nach einem Ausstieg in Beschäftigung: Je höher die regionale Arbeitslosenquote, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein ausgeschiedener Arbeitnehmer arbeitslos wird. Dieser Befund stimmt mit dem für Entlassungen von Erlinghagen (2005: 160 f.) für Westdeutschland (1985 - 2002) überein.

204. Die Ergebnisse für die betriebliche Lohnsumme und die Bruttowertschöpfung sowie weitere Befunde finden sich in *Anhang 12*.

Lohnsumme wirkt positiv, d.h. eine relativ höhere Lohnsumme führt zu einem geringeren Ausstiegsrisiko.

In Zusammenhang mit der positiven Wirkung der Arbeitszeitverkürzung ergibt sich hieraus für Westdeutschland folgendes Bild: Von der Arbeitszeitverkürzung profitieren Arbeitnehmer mit vergleichsweise höherem Lohn. Die Arbeitszeit wird scheinbar angepasst, indem Stundenlöhne konstant gehalten werden, was die Arbeitskosten allerdings insgesamt erhöht und in einer höheren betrieblichen Lohnsumme zum Ausdruck kommt. Dennoch steigt die Bruttowertschöpfung, weil in kürzerer Zeit scheinbar gleich viel oder mehr produziert werden kann, wodurch die Stückkosten wiederum sinken. Um jedoch die Belastung aus den gestiegenen Arbeitskosten auszugleichen, sehen sich individuell geringer entlohnte Arbeitnehmer mit einem gestiegenen Ausstiegsrisiko konfrontiert. Das deutet darauf hin, dass eine produktivere, aber geschrumpfte Belegschaft stabilisiert wird, und zwar auf Kosten von relativ unproduktiveren Mitarbeiter.²⁰⁵

Die mögliche Erklärung für Ostdeutschland läuft scheinbar noch eher auf eine Bindungs- und Schließungsstrategie interner Märkte hinaus, die zudem anderen Motiven als in Westdeutschland folgen könnte.

Hier wirken sowohl Arbeitszeitverkürzung als auch -verlängerung stabilisierend. Außerdem sinkt die Übergangsrate mit steigendem Individuallohn, während eine relativ höhere Lohnsumme ebenfalls ein geringeres Ausstiegsrisiko zur Folge hat. Gleiches gilt im Übrigen auch für die übertarifliche Entlohnung, die als Platzhalter für eine Anreiz- oder Senioritätsentlohnung eingesetzt ist. Dies alles geschieht „ohne“ Rücksicht auf die Bruttowertschöpfung, deren Einfluss sich als insignifikant herausstellt.

Diese Konstellation aus Lohn und Zeit könnte darauf hinauslaufen, dass ein Betrieb alles daran setzt, jene Mitarbeiter an sich zu binden, denen er die relativ höheren Löhne bezahlt. Exogene Einflüsse sorgen dafür, dass die Arbeitszeit mal nach unten, mal noch oben angepasst werden muss. Damit dies nicht zu ineffizienten Trennungen führt, werden jeweils Lohnangebote unterbreitet, die als Motivationsanreiz auch zu Zeiten einer Arbeitszeitverlängerung dienen sollen und eine Abwanderung von Fachkräften verhindern hilft. Hierfür werden nicht nur insgesamt höhere Lohnsummen aufgewendet, sondern ebenso Elemente einer Leistungsentlohnung, die über das tariflich vorgegebene Maß hinaus gehen. Da die Tariflöhne ohnehin z.B. unterhalb des in Westdeutschland üblichen Niveaus liegen, könnte wahrscheinlich die Anhebung der Löhne mittels übertariflicher Entlohnung auf Westniveau bereits als Anreiz ausreichen.

Der fehlende Einfluss der Bruttowertschöpfung weist darauf hin, dass derart agierende Betriebe nicht unbedingt produktiver oder unproduktiver als andere Betriebe sind. Es wäre vorstellbar, dass dieses Paket aus Lohn- und Arbeitszeitstrategien gar nicht wirklich in Verbindung mit der Bruttowertschöpfung, sondern eher in Bezug auf Führungsstile, auf Schutz- und Abschottungsabsichten gesehen werden kann. Hier dürfte das Versicherungsmoment demnach in voller Stärke greifen: Der Betrieb

205. Mit direkter Herkunft aus Arbeitslosigkeit und einer allgemein perforierteren Erwerbsbiographie.

versichert sich sowohl bei Arbeitszeitverlängerung als auch bei -verkürzung gegen Arbeitnehmerkündigungen, indem er den Lohn zwar fix setzt, aber oberhalb eines „normal“ üblichen Lohnsatzes. Zugleich werden die Arbeitnehmer gegen Entlassung versichert, was auch durch das über die Lohnzahlung in ihre Leistung vom Betrieb gesetzte Vertrauen ausgedrückt wird. Auf diese Weise ginge der Betrieb auch sicher, den ambivalenten Einfluss der allgemeinen Lage auf dem externen Markt außer Kraft zu setzen, weil insbesondere für „gute“ Fachkräfte das Risiko längerfristiger Arbeitslosigkeit geringer sein dürfte, also nicht per se vorausgesetzt werden kann, dass eine hohe Arbeitslosigkeit als Anreizinstrument funktioniert.²⁰⁶

Auf Basis dieser Deutung würde sich eine empirische Bestätigung der Argumente ergeben, die eine Einführung und Nutzung eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems wahrscheinlich werden lassen. Doch weder der Bestand eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems, noch dessen Einführung zeigen signifikante Effekte, obwohl die Übergangsraten jeweils positiv ausfallen.

Daraus könnte sich wiederum ableiten lassen, dass eine situativ angepasste Variation von Einzelkomponenten gegenüber einer vollständigen oder teilweisen systematischen Neuausrichtung oder Umorientierung von Personal-, Entlohnungs- und Arbeitszeitstrategien scheinbar bevorzugt wird.

Tab. 7.12 Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs - Geschlecht, Alter und Lohn

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Alter und Geschlecht	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Westdeutschland				
Frau	1,022 **	1,071 ***	1,022 **	1,071 ***
Familie	0,996	1,005	0,995	1,005
Alter 25 bis 49 Jahre	0,713 ***	0,560 ***	0,713 ***	0,560 ***
Alter 50 bis 64 Jahre	0,532 ***	0,357 ***	0,532 ***	0,357 ***
Lohn (ln)	0,849 ***	0,923 ***	0,849 ***	0,923 ***
Ostdeutschland				
Frau	1,017	1,035 ***	1,017	1,036 ***
Familie	0,999	1,001	0,999	1,001
Alter 25 bis 49 Jahre	0,792 ***	0,734 ***	0,791 ***	0,735 ***
Alter 50 bis 64 Jahre	0,740 ***	0,657 ***	0,740 ***	0,659 ***
Lohn (ln)	0,822 ***	0,815 ***	0,822 ***	0,814 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Anhand der vorstehenden Tabelle zeigt sich jedoch, dass hauptsächlich Männer im vergleichsweise höheren Alter von derartigen Maßnahmen profitieren. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ergibt sich für Frauen eine höhere Übergangsrate, wobei der familiäre Hintergrund keine Rolle spielt. Dieser Befund war so nicht unbedingt erwartet worden, stimmt in Westdeutschland jedoch mit einem früheren Ergebnis für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse überein (vgl. Grotheer et al. 2004: 139). Auch andere Untersuchungen wie die von Erlinghagen (2006a) auf Basis

206. Sie tut es nicht, wie der fehlende Einfluss der regionalen Arbeitslosenquote zeigt.

der IAB-Beschäftigtenstichprobe stellen zumindest für westdeutsche Frauen mit vergleichsweise höherer Seniorität eine höhere Übergangsrate als für Männer heraus.

Womöglich kommt hier zum Ausdruck, dass die Anpassung von Arbeitszeitmustern relativ stark von Aspekten der Entlohnung überlagert werden, sodass bestimmte Beschäftigtengruppen wie Frauen, für die im Allgemeinen niedrigere Löhne gezahlt werden, von den Arbeitszeitveränderungen nicht profitieren können. Mithin könnte es sich hierbei um eine Form von Diskriminierung handeln, die nicht nur die Entlohnung, sondern auch die Arbeitszeitverteilung über die Beschäftigten beeinflusst und dabei die soziobiographischen bzw. sozialen Hintergründe der Arbeitnehmer mehr oder minder ausblendet.

In dieser Beurteilung wird jedoch der Aspekt vernachlässigt, dass sowohl Arbeitszeit als auch Entlohnung in nicht unerheblichem Maß relativ zur individuellen Qualifikation festgelegt werden.²⁰⁷ Wie die folgende Tabelle zeigt, spielt dies auch hier eine Rolle.

Tab. 7.13 Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs - Qualifikation und Stellung im Beruf

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Qualifikation und Stellung im Beruf	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Westdeutschland				
Berufsausbildung	0,990	1,008	0,990	1,008
Abitur und Berufsausbildung	1,096 ***	1,265 ***	1,095 ***	1,265 ***
Fachhochschule/ Uni	1,075 ***	1,216 ***	1,074 ***	1,217 ***
Arbeiter	1,053 ***	1,084 ***	1,053 ***	1,084 ***
Meister	0,928 **	0,869 ***	0,928 **	0,870 ***
Angestellte	0,943 ***	0,928 ***	0,944 ***	0,927 ***
Ostdeutschland				
Berufsausbildung	0,999	1,018	0,999	1,018
Abitur und Berufsausbildung	0,985	1,028	0,985	1,028
Fachhochschule/ Uni	1,087 ***	1,144 ***	1,087 ***	1,144 ***
Arbeiter	1,057 ***	1,066 ***	1,057 ***	1,066 ***
Meister	0,959	0,950	0,959	0,951
Angestellte	1,004	0,990	1,003	0,992

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Interessant ist zunächst nicht, dass Beschäftigte mit höherer Qualifikation eine höhere Übergangsrate aufweisen als un- und angelernte Arbeitnehmer. Das ließe sich

207. Man sollte ergänzen: „Festgelegt werden können“. Anhand der grundlegenden Gedanken darüber, wie ein Arbeitsplatz entsteht, sollte deutlich geworden sein, dass die anfangs genannten Normproduktivität und Normarbeitszeit festlegen, welche Qualifikationen in welcher Weise auf einem Arbeitsplatz eingesetzt werden. Im Vorliegenden wurde das Argument allerdings nicht ganz umgedreht, denn es wird von einem interdependenten Verhältnis von Entlohnung, Arbeitszeit und Qualifikation ausgegangen, in dem Entlohnung und Arbeitszeit die gewichtigere Rolle spielen. Hier kommt grundlegend zum Ausdruck, dass Normarbeitszeit und auch Normproduktivität bzw. damit die Entlohnung nicht mehr in alleiniger Hand der Betriebe, sondern auch in denen der Gesetzgeber und Tarifvertragspartner liegen. Man könnte insbesondere die Konzentration auf Zeitaspekte der Erwerbsarbeit dann als Nachteil begreifen, wenn dadurch die Ergebnisorientierung der Arbeit in den Hintergrund rückt. Aus Sicht einer „Work-sharing“-Debatte wäre dann zu schließen, „dass zeitverbrauchsorientierte Arbeitszeitsysteme Arbeitsumverteilung behindern und ergebnisorientierte Arbeitszeitsysteme die Voraussetzungen für Arbeitsumverteilung verbessern“ (Weidinger 1997: 173).

auch mit deren relativ besseren Chancen für direkte Betriebswechsel erklären. Allerdings konterkariert es in Ansätzen die vorgestellten Überlegungen zu Arbeitszeit, Entlohnung und Versicherungsabwägungen. Daraus resultierende Maßnahmen scheinen nicht in allen Fällen dafür zu sorgen, dass auch die hoch qualifizierten Beschäftigten von einem Betriebsausstieg abgehalten werden. Jedoch ist nicht gesagt, dass die höhere Übergangsrate für diesen Personenkreis zu Arbeitnehmerkündigungen oder zu Entlassungen führt. Ersteres dürfte zwar der Fall sein, doch kann es nicht mit Sicherheit bestimmt werden.

Dagegen erscheint interessanter, dass beruflich gebildete Beschäftigte gegenüber un- und angelernten Beschäftigten keine signifikant andere Übergangsrate aufweisen. Für beide Qualifikationsgruppen besteht demnach das gleiche Risiko, dessen Bedeutung nicht eingeschätzt werden kann.

Dieser Befund verweist darauf, dass allein die Qualifikation ohne Zusammenhang zur Stellung im Arbeitsprozess bzw. im Beruf nicht in der Lage ist, Aufklärung darüber zu bringen, welche Beschäftigten auf welchen Arbeitsplätzen einem höheren Ausstiegsrisiko ausgesetzt sind. Wenn man so möchte, stellt die hier gemessene Individualqualifikation das Qualifikationsangebot der Arbeitnehmer und die Stellung im Beruf die Qualifikationsnachfrage des Arbeitgebers dar. Überkreuzt man beide Angaben unter Plausibilitäts Gesichtspunkten erhält man eine Art „Qualifikationsmatching“ wie es beispielweise von Grotheer et al. (2004: 139) vorgenommen wird. Dort stellte sich mit den Facharbeitern als Referenzkategorie annähernd heraus²⁰⁸, dass Angestellte mit Berufsausbildung und mit Hochschulabschluss eine geringere Übergangsrate aufweisen. In Ostdeutschland kommen noch Meister hinzu. Die Facharbeiter umfassen dann Arbeitnehmer mit Berufsausbildung auf Arbeiterarbeitsplätzen. Im vorliegenden Fall besetzen die Facharbeiter ebenfalls Arbeiterarbeitsplätze und die hier mit „Arbeiter“ gekennzeichneten Arbeitnehmer sind un- und angelernte Beschäftigte auf Arbeiterarbeitsplätzen. Angestellte besitzen entweder eine berufliche oder eine hochschulische Ausbildung. Die Beschäftigten mit Hochschulabschluss haben ein höheres Ausstiegsrisiko, während Angestellte in Westdeutschland allgemein ein niedrigeres haben. Demnach handelt es sich bei diesen Angestellten um beruflich gebildete. Im Osten besitzen lediglich die un- und angelernten Beschäftigten auf Arbeiterarbeitsplätzen ein höheres Ausstiegsrisiko; un- und angelernte bzw. einfache Angestellte demnach nicht. Das bedeutet letztlich, gering qualifizierte Arbeitnehmer haben im Wesentlichen dann eine instabilere Beschäftigung, wenn sie auf Arbeiterarbeitsplätzen anstatt auf Angestelltenarbeitsplätzen eingesetzt werden.²⁰⁹

Das lässt sich auch an den Wirkungen der einzelnen Berufe insbesondere in Ostdeutschland recht gut erkennen. Gegenüber den einfachen manuellen Berufen haben beinahe alle anderen Berufe ein geringeres Übergangsrisiko. Das gilt signifikant

208. Wieder für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse.

209. Hier käme es demnach zu zwei Ausprägungen von Polarisierung, die den von Erlinghagen (2006a) hervorgehobenen entsprechen: Einmal zwischen gering und höher qualifizierten Beschäftigten, und zum anderen innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten. Weiter unten wird noch einmal genauer darauf zurückzukommen sein, insbesondere auch deswegen, weil hier scheinbar eine Übereinstimmung mit der Konzeption der Beschäftigungssysteme (vgl. Köhler/ Struck/ Bul-temeier 2004) erkennbar ist.

auch für einfache Dienstleistungsberufe sowie insignifikant für einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe. Der insignifikante Einfluss der einfachen Verwaltungsberufe verweist jedoch darauf, dass nicht unbedingt mit Allgemeingültigkeit behauptet werden kann, einfache Angestellte wären per se in stabileren Beschäftigungsverhältnissen tätig als un- und angelernte Arbeiter.

Dennoch bleibt aufgrund der fehlenden Wirkung der Berufsausbildung für die Facharbeiter festzuhalten, dass sie ebenfalls nicht uneingeschränkt stabilere Beschäftigung erfahren als z.B. geringer qualifizierte Arbeitnehmer.

Aus diesen Befunden und ihrer Interpretation lässt sich nicht mehr unbedingt schließen, dass es hinsichtlich der Qualifikationsverteilung ganz oben (hoch Qualifizierte) und ganz unten (gering Qualifizierte) gleichermaßen zu Mobilitäten kommt, die einen mittleren, immobilen Kern (Facharbeiter) jeweils begrenzen. In Zusammenhang mit den Überlebensanalysen, wurde darauf hingewiesen, dass es Anzeichen für eine Stabilitätsannäherung der un- und angelernten Arbeitnehmer mit den beruflich gebildeten gibt. Nach ungefähr 8 Jahren ist dann von Unterschieden in der Beschäftigungsstabilität nichts mehr zu erkennen.²¹⁰ Es könnte sein, dass der in den multivariaten Regressionen ermittelte bzw. eben nicht ermittelte Unterschied in den Übergangsraten zwischen qualifizierten und gering qualifizierten Arbeitnehmern auf die Seniorität zurückzuführen ist.²¹¹ Nichts anderes bedeutet der Befund: Beide haben die gleichen Chancen vergleichsweise kurze oder lange Beschäftigungsdauern zu erreichen. Nimmt man dies ernst und betrachtet es als sinnvolle Konklusion, dann folgt daraus ein Hinweis auf den Verfall von allgemeinem Humankapital im Zeitverlauf, ein Hinweis auf den „Wertverlust“ von Facharbeiterqualifikationen (vgl. Ludwig/ Pfeiffer 2005).

Wenn aber die Qualifikation eine wesentliche Rolle für die Zuweisungen von Lohn und Arbeitszeit spielt, jedoch im Zeitverlauf Qualifikationsunterschiede aufgehoben werden, gilt dies dann auch für Lohn- und vor allem für Arbeitszeitunterschiede? Diese Frage lässt sich nicht mit den hier verwendeten Daten beantworten, weil der Blick auf das Risiko einer Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen gerichtet ist. Damit steht nicht im Mittelpunkt, wie sich möglicherweise die Qualifikation oder das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis im Zeitverlauf verändert, ohne dass kritische Phasen erreicht werden oder Punkte eintreten, wie eben eine mögliche Trennung. Jedoch wird ansatzweise deutlich, welche individuellen oder betrieblichen Merkmale nicht zu einem solchen kritischen Punkt führen oder werden.

In Bezug auf die individuelle Qualifikation gilt, dass sie nicht unabhängig von der beruflichen Stellung gesehen werden kann. Auch, wenn sich zwischen un- bzw. angelernter und beruflicher Qualifikation kein Unterschied feststellen lässt, bleibt der

210. Davon abgesehen, dass beide Gruppen dann jeweils eine Beschäftigungsstabilität von 8 Jahren aufweisen, sind die Anteile der Beschäftigungsverhältnisse, die bis zu diesem Zeitpunkt Bestand hatten, annähernd gleich.

211. Weitere deskriptive Untersuchungen hatten ergeben, dass der Median der vollständig abgeschlossenen Beschäftigungsdauer von un- und angelernten Arbeitnehmern zwar niedriger als in anderen Qualifikationsgruppen ist. Der Abstand ist jedoch besonders im Westen nicht besonders ausgeprägt. Außerdem übersteigen die Mittelwerte dieser Beschäftigungsdauern im un- und angelernten Bereich in Westdeutschland zwar nicht jene der Berufsausbildung, doch die der anderen höher qualifizierten Beschäftigten.

Befund gültig, dass einfache Arbeiter eine vergleichsweise höhere Übergangsrate als Facharbeiter, als Arbeitnehmer mit Berufsausbildung aufweisen. Offensichtlich spielt dann ebenso die betriebliche Arbeitsplatzstruktur eine Rolle, anhand derer sich herausstellt, ob eine angebotene Qualifikation mit dem Tätigkeitsanforderungsprofil von Arbeitsplätzen und Betrieben übereinstimmt.

Die Betriebsgröße besitzt laut der folgenden Tabelle ebensowenig eine Bedeutung für die Beschäftigungsstabilität wie auch die Altersstruktur der Betriebe, d.h. der Anteil jener Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind. Gleiches gilt für den Anteil der weiblichen Beschäftigten.

**Tab. 7.14 Beschäftigungsdauer und Hazardraten eines Betriebsausstiegs
- Betrieb: Alters- und Personalstruktur**

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Betrieb: Alters- und Personalstruktur	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Westdeutschland				
Betrieb vor 1990 gegründet	0,960	0,849 ***	0,962	0,846 ***
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	1,001	1,000	1,001	1,000
5 - 19 Beschäftigte	0,865	0,777	0,893	0,756
20 - 49 Beschäftigte	0,953	0,872	0,991	0,845
50 - 499 Beschäftigte	0,905	0,838	0,940	0,813
500 und mehr Beschäftigte	0,863	0,770	0,902	0,744
Beschäftigungsrückgang	0,817 ***	0,741 ***	0,818 ***	0,740 ***
Beschäftigungswachstum	0,828 ***	0,761 ***	0,832 ***	0,758 ***
Weibliche Arbeitnehmer	1,000	1,001	1,000	1,000
TZ-Beschäftigte	0,997 ***	0,997 ***	0,997 ***	0,997 ***
Arbeiter (Anteil)	1,001 **	1,002 ***	1,001 **	1,002 ***
Befristet Beschäftigte	0,999	0,999	1,000	0,998
Sonstige Beschäftigte	1,007 ***	1,007 ***	1,006 ***	1,007 ***
Ostdeutschland				
Betrieb vor 1990 gegründet	0,908	0,656 ***	0,905	0,657 ***
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,999	1,000	0,999	1,000
5 - 19 Beschäftigte	1,056	0,999	1,047	1,021
20 - 49 Beschäftigte	1,034	0,990	1,023	1,015
50 - 499 Beschäftigte	1,062	1,019	1,052	1,042
500 und mehr Beschäftigte	1,063	1,034	1,052	1,060
Beschäftigungsrückgang	0,912 ***	0,831 ***	0,913 ***	0,828 ***
Beschäftigungswachstum	0,899 ***	0,838 ***	0,899 ***	0,836 ***
Weibliche Arbeitnehmer	0,999	0,999	0,999	0,999
TZ-Beschäftigte	0,998 ***	0,998 ***	0,998 ***	0,998 ***
Arbeiter (Anteil)	1,000	1,000	1,000	1,000
Befristet Beschäftigte	1,003 ***	1,002 ***	1,002 ***	1,002 ***
Sonstige Beschäftigte	0,995 **	0,995 **	0,995 **	0,995 **

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$

Hinsichtlich der Betriebsgröße überrascht der Befund insoweit, als dass die Ergebnisse der deskriptiven Untersuchungen eine vergleichsweise abnehmende Übergangsrate erwarten ließen wie sie auch erkennbar ist und was zudem den Ergebnissen anderen Studien²¹² entsprochen hätte. Die fehlende Signifikanz der Betriebsgrößenklassen in Relation zu sehr kleinen Betrieben dürfte der Datenbasis geschuldet sein.²¹³

Ebenso weicht der Befund für Beschäftigungsrückgang und -wachstum von der früheren Studie ab (vgl. Grotheer et al. 2004). Wurde ihrerzeit jeweils eine signifikant höhere Übergangsrate gemessen, kommt es im Vorliegenden durch beide Beschäftigungsänderungen zu einer Stabilisierung. Das lässt sich damit erklären, dass sich diese Angaben stets auf das Vorjahr beziehen. Insbesondere der kontraintuitive Befund des Beschäftigungsrückgangs heißt nichts anderes, als dass dieser bereits geschehen ist. Die verbliebenen Beschäftigten sind noch beschäftigt, haben demnach eine Stabilisierung ihrer Beschäftigungsverhältnisse erfahren. Die Diskrepanz zum früheren Ergebnis liegt vermutlich darin begründet, dass im Vorliegenden alle Beschäftigungsverhältnisse untersucht werden, während sich Grotheer et al. (2004) ausschließlich auf neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren. In der vorliegenden Form könnte das Ergebnis für schrumpfende Betriebe durchaus wieder auf die mögliche Stabilisierung eines schrumpfenden Belegschaftskerns hinweisen. Ob hier Brancheneffekte im Hintergrund stehen, die sich als *push-* oder *pull-*Faktoren aus schrumpfenden oder wachsenden Sektoren bzw. Betriebsschließungen und -neugründungen ergeben (vgl. a.a.O.: 147; Windzio 2004: 196), kann nicht beurteilt werden, da von den Wirtschaftszweigen selbst jeweils keine Wirkungen ausgehen.

Weiterhin wurde von der betrieblichen Altersstruktur in ihrer hier operationalisierten Form erwartet, dass sie Aufschluss über möglicherweise versperrte Aufstiegswege gibt. Dies umso mehr, da sich in den vorherigen Untersuchungen angedeutet hatte, dass qualifizierte mittelalte Beschäftigte die Betriebe verlassen, weil ihnen scheinbar nicht genügend Karrieremöglichkeiten geboten werden können. Mittels der Übergangsrate lässt sich diesbezüglich keine abschließende Beurteilung vornehmen. Das Ausstiegsrisiko deutet zwar an, dass eine solche Lesart möglich sein könnte, doch fehlt ihm die Signifikanz für eine konkrete Schlussfolgerung. In der bereits öfter angesprochenen Studie von Grotheer et al. (2004: 141) konnte demgegenüber herausgefunden werden, dass in Westdeutschland die versperrten Aufstiegswege²¹⁴ zu einer vergleichsweise niedrigen Übergangsrate führen, während sie in Ostdeutschland auf ein höheres Ausstiegsrisiko hinweisen. Diese Wirkungen verhielten sich genau entgegengesetzt zu den Erwartungen, weil man in Ostdeutschland mit einer internen Schließung rechnete und nicht in Westdeutschland. Die Suche nach den Ursachen für diesen gegensätzlichen Befund endete in der Berücksichtigung des individuellen Alters, d.h. der Effekt der versperrten Aufstiegswege wurde von der hohen Mobilität der jüngsten Kohorten überlagert (a.a.O.: 143). In diesem Sinne könnte auch im Vorliegenden von einer Unterbewertung der betrieblichen Altersstruktur, hervorgerufen durch den Einfluss der Alterskohorten, ausgegangen werden. Ein möglicher Schluss könnte dann lauten: Wenn ab dem 25. Lebensjahr das Übergangsrisiko sinkt, sollte dies auch nicht durch einen hohen oder niedrigen Anteil der

212. Auch hier wäre wiederum Grotheer et al. (2004) zu nennen. Boockmann/ Steffes (2005) kommen zu Ergebnissen die als eher durchwachsen zu bezeichnen sind und ebenfalls nicht immer eindeutige Wirkungen zeigen.

213. Auf die damit verbundene Problematik wird weiter unten genauer eingegangen, weshalb an dieser Stelle der Befund in dieser Form zunächst mehr oder minder unkommentiert bleibt.

214. Diese Variable wurde allerdings anders operationalisiert als der hier verwendete Anteil der älteren Arbeitnehmer.

älteren Arbeitnehmer beeinflusst werden. Das würde aber auch bedeuten, die deskriptiv gefundenen, sehr kurzen Beschäftigungsdauern der älteren Neueinsteiger und die damit verbundene geringe Beschäftigungsstabilität werden durch die hohe Anzahl der „Jungmobilen“ in einem multivariaten Ansatz ebenfalls überlagert und gehen im „Rauschen“ unter.

Ähnliches könnte für den Anteil der weiblichen Beschäftigten angenommen werden, weil dessen Wirkung womöglich in der des Geschlechts sowie auch in der des Anteils der Teilzeitbeschäftigten aufgeht. Letztere besagen, dass Frauen eine höhere Übergangsrate haben, während ein relativ höherer Teilzeitbeschäftigtenanteil eine niedrigere Übergangsrate verursacht, und zwar in West- wie Ostdeutschland. Nun muss bedacht werden, dass die hier beobachteten Frauen sämtlich in Vollzeit tätig sind. Das hat die deskriptive Untersuchung deutlich gemacht: Die Wochenarbeitszeit westdeutscher Frauen ist ca. 1 h länger als die der Männer. In Ostdeutschland arbeiten die Frauen nur geringfügig kürzer als die Männer. Das könnte also darauf verweisen, dass die Frauen ein geringeres Ausstiegsrisiko hätten, wenn sie in Teilzeit arbeiten würden.²¹⁵ Zumindest haben sie in Vollzeit ein höheres. Wenn man davon ausgeht, dass bei Berücksichtigung der Teilzeit für Frauen ein „besseres“ Ergebnis ermittelt hätte werden können, erklärt das auch den fehlenden Effekt der Familien- bzw. Ehebindung. Eine mögliche Erklärung würde auf Folgendes hinauslaufen: Damit in Vollzeit tätige Frauen sich überhaupt in einer von Männern für Männer dominierten Arbeitswelt durchsetzen können, müssen sie sich diesen anpassen, indem z.B. „Männerberufe“ besetzt werden und auf die eigene Familie verzichtet wird. Verzicht meint hier zunächst, dass Frau sich nicht um diese kümmern kann, da sie in der Arbeitswelt eingespannt ist. Das würde aber i.d.R. bedeuten, Mann kümmert sich um familiale Belange. Hierfür wurde jedoch ebensowenig ein Effekt ermittelt. Diesen Gedanken noch weiter getrieben, könnte das nur bedeuten, weder erwerbstätige Frauen noch Männer kümmern sich um die Familie, was wohl darauf hinausläuft, dass gar keine Familie, zumindest keine mit Kindern im Hintergrund²¹⁶ steht, sondern eine Ehe, in der zwei berufstätige Personen zusammengekommen sind, von denen die eine, wenn sie eine Frau ist, nicht nur eine längere Arbeitszeit leistet, sondern auch noch ein höheres Arbeitsmarktrisiko als die andere trägt, wenn diese ein Mann ist. Dabei kommen noch zusätzliche Aspekte der Diskriminierung ins Spiel, denn nicht nur die Arbeitszeit ist länger, Frau kommt auch weder in den Genuss entsprechend höherer Löhne, noch einer Arbeitszeitverkürzung.

215. Grotheer et al. (2004: 139) berücksichtigen das Merkmal „Teilzeitkräfte mit Sozialversicherungspflicht“ finden aber ein höheres Übergangsrisiko gegenüber Facharbeitern, was immer das bedeuten mag. Genau diese Frage nach der „passenden“ Referenz für die Gruppe der Teilzeitkräfte lässt sich anhand der hier genutzten LIAB-Daten nicht zufriedenstellend entscheiden, weshalb Teilzeitarbeit als Individualmerkmal außen vor blieb. Gerlach/ Stephan (2004: 173) ermitteln auf Basis der Niedersächsischen Stichprobe der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung für die Jahre 1990 - 1995 eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer (nicht vollständig abgeschlossen), die kürzer wird, je geringer der Stundenumfang der Teilzeit wird. Demnach würde in diesen Fällen die Übergangsrate steigen. Boockmann/ Steffes (2005) finden für Männer in Teilzeit höhere Übergangsraten und für in Teilzeit tätige Frauen niedrigere. Der vorliegende Befund für das Geschlecht könnte also durch die Konzentration auf die Vollzeit bedingt sein.

216. Es sei denn, die Kinder sind in der Kinderkrippe, im Kindergarten, in der Schule oder bereits alt genug, ein selbständiges Leben zu führen. Auf erstere Institutionen entfällt demnach ein wohl nicht unerheblicher Teil des „... um die Familie kümmern“ oder eben des Erziehungs- und Bildungsauftrags.

Freilich legen die Daten einen solchen Schluss nicht fest, doch scheint der Weg bereitet, dass eine mögliche Interpretation in eine solche oder ähnliche Richtung verlaufen kann.

Schließlich ist noch auf drei betriebliche Merkmale hinzuweisen, deren Wirkungen zum Teil ebenfalls recht interessant erscheinen. Hierzu gehört einmal der Anteil der Arbeiter in westdeutschen Betrieben, dessen relative Höhe für eine ebenfalls höhere Übergangsrate sorgt. Dieser Effekt scheint Sinn zu machen, stimmt mit dem Einfluss der Stellung im Beruf „Arbeiter“ überein und deutet höchstwahrscheinlich auf einen Betriebstyp mit einer verzerrten Qualifikationsstruktur. Das heißt, je höher der Anteil der Arbeiter ist, desto wahrscheinlicher sind in einem solchen Betrieb weniger hoch qualifizierte Angestellte beschäftigt, desto geringer ist die durchschnittliche Qualifikation, desto geringer fallen Produktivität und Löhne aus. So eine sehr kurze Zusammenfassung möglicher Erklärungsweisen, an denen einiges an Wahrheit zu sein scheint, denn der Anteil der qualifizierten Beschäftigten sowie die Weiterbildungsvariable sind für Westdeutschland insignifikant, d.h. wirkungslos.²¹⁷

Der Anteil der befristet Beschäftigten ist in Westdeutschland insignifikant, sorgt in Ostdeutschland jedoch für eine höhere Übergangsrate. Das macht Sinn, da alle bislang vorgenommenen Untersuchungen gezeigt haben, dass es sehr wahrscheinlich ist, dass unter den betrachteten Arbeitnehmern, insbesondere den Jüngeren mit geringer Seniorität, nicht wenige mit einem befristeten Arbeitsvertrag zu finden sind. Eindeutige Aufklärung lässt sich hierüber mit dem verwendeten LIAB-Datensatz bzw. überhaupt mit Datensätzen, die auf den Prozessinformation der Bundesagentur für Arbeit beruhen, nicht erreichen.²¹⁸

Zuletzt fällt noch die niedrige Übergangsrate auf, die vom Anteil der sonstigen Beschäftigten in ostdeutschen Betrieben verursacht wird. Man kann mit einiger Sicherheit davon ausgehen, dass es sich bei den sonstigen Beschäftigten um geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer handelt.²¹⁹ Vom im Vorliegenden untersuchten Beschäftigtenkreis sind geringfügig Beschäftigte ausgeschlossen. Wenn der Anteil der sonstigen Beschäftigten relativ hoch ist, bedeutet dies für den der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, dass er vergleichsweise niedrig ist. Da aber die Formen der industriellen Beziehungen hauptsächlich auf diese „reguläre“ Beschäftigung bzw. deren Erhalt ausgerichtet sind, sollte der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch stärker gegen Arbeitsmarktrisiken geschützt sein. Der Effekt des Anteils der sonstigen Beschäftigten könnte demnach so erklärt werden, dass die anteilig wenigen „regulären“ Beschäftigten mit Hilfe von extern-numerisch flexiblen sonstigen Beschäftigten stabilisiert werden.

Insbesondere für Ostdeutschland würde eine solche Kernbelegschafts-Schrumpfung-Stabilisierungs-Interpretation wiederum Sinn machen.

217. Auf die letztgenannten Merkmale wird sogleich zurückgekommen. Die zugehörigen Ergebnisse finden sich, wie gehabt, in *Anhang 12*.

218. Es sei denn, es werden Informationen aus den Maßnahmestatistiken der Bundesagentur für Arbeit genutzt, in denen zumindest Informationen über die öffentlich geförderte befristete Beschäftigung enthalten sind. Es wäre ein möglicher Forschungsauftrag für die Zukunft, das hier verwendete Datenmaterial um derartige Informationen zu erweitern.

219. Genau lässt sich das nicht sagen, weil im Fragebogen des IAB-Betriebspanels noch nach „und anderen“ gefragt wird. Eigentlich lautet die Frage also: Wer sind „und andere“?

Beinahe alle hier präsentierten Merkmale und Wirkungen auf die Hazardrate sind aus den zugehörigen Tabellen ersichtlich. Einige wesentliche Effekte wurden angesprochen, die den Tabellen im *Anhang 12* entnommen sind. Zu diesen müssen noch (mindestens) zwei weitere besprochen werden bzw. erscheint es angebracht, auf diese hinzuweisen.

Dabei handelt es sich abermals um Qualifikationsaspekte und zum anderen um die Lokale Einzugsrate, die bislang kaum zur Sprache kam. Beides scheint im Übrigen eng miteinander verbunden zu sein, weshalb versucht wird, eine Synthese der Effekte vorzunehmen.

Die Variable „Lokale Einzugsrate“ wurde so bezeichnet, weil sie als Relation angibt, aus wie viel verschiedenen Land- oder Stadtkreisen die Beschäftigten eines Betriebes stammen. Zu diesem Zweck wurden die Wohnkreise je Betrieb betrachtet und die Summe aus allen verschiedenen Kreisen gebildet. Dieser Wert wurde wiederum ins Verhältnis zur Zahl aller Beschäftigten [n] eines Betriebes gesetzt. Kommen also alle Beschäftigten aus ein und demselben Kreis, ergibt sich ein Wert von [$1/n$]. Kommen dagegen alle Beschäftigten aus unterschiedlichen Kreisen, ergibt sich ein Verhältnis von [$n/n=1$].

Aufgabe dieser Variable ist nicht, die Ableitung von Aussagen über Landkreise oder Regionen zu ermöglichen, sondern ein ungefähres Bild darüber zu vermitteln, auf welchen externen Arbeitsmärkten ein Betrieb potenziell nach Arbeitnehmern und Kunden sucht und wie sein Status als Arbeitgeber in lokalen, regionalen oder überregionalen Zusammenhängen aussehen könnte. Es geht hier in erster Linie um Arbeitnehmerkonkurrenz, um das Abwerben von Arbeitnehmern und um die Sozialstruktur im Betrieb, die in lokalen Räumen eng mit dem Leben des unmittelbaren Außen des Betriebs verknüpft sein kann (vgl. hierzu und zum Folgenden auch Wolff/ Lazear 2001: 103 ff.).²²⁰

Grundlegend lassen sich zwei Arbeitsthesen mit dieser Variable verknüpfen. Einmal sollte unter gegebener Arbeitsmarktlage mit größer werdender Lokaler Einzugsrate (gegen 1) die Konkurrenz um Arbeitnehmer zunehmen, weil davon ausgegangen werden kann, dass entsprechende Betriebe vermehrt regionale oder überregionale Arbeits- und auch Absatzmärkte bedienen. Damit hängt die zweite These zusammen, denn diese eher größere Reichweite der Produkte und Leistungen sowie des Arbeitsmarktstatus bringt zum einen möglicherweise Reputation als Arbeitgeber und damit eine gewisse Verantwortung. Desweiteren erhöhen sich dadurch auch die Kosten, insbesondere möglicherweise anfallende Einstellungskosten, und zwar im Gegensatz zum Betrieb, der im lokalen Raum agiert und womöglich als wichtiger Arbeitgeber ebenfalls Reputation besitzt und Verantwortung trägt.

Für diesen Betrieb lässt sich als extremes Beispiel vorstellen, dass bereits mehrere Generationen an Arbeitnehmern im Betrieb tätig waren, die Arbeitsplätze quasi von

220. Allerdings bewegt sich die Argumentation etwas weg von der Annahme, der lokal agierende Betrieb wäre ein größerer Betrieb, der nicht nur monopolistische, sondern auch monopsonistische Macht hätte, weil er z.B. einen überwiegend großen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung des Dorfes beschäftigt. Das heißt auch, die Zusammenhänge zwischen lokaler oder überregionaler Macht auf externen Arbeitsmärkten werden hier nicht in Hinblick auf Fragen der Entlohnung bzw. der Lohnsetzung betrachtet.

Eltern- in die Kinderhand weitergegeben wurden. Die Belegschaft kann gegenüber dem mit z.B. paternalistisch-patriarchalischem Führungsstil agierenden Arbeitgeber als vergleichsweise homogen aufgefasst werden, die mitunter sogar in der Freizeit Gemeinsamkeiten teilt. Wie dem auch immer sei, wichtig ist hierbei, dass das betriebliche Sozialgefüge quasi als Ausdruck des dörflichen oder gemeinschaftlichen oder lokalen Sozialgefüges gelten kann. Es stellt einen wichtigen Bestandteil von letzterem dar. Daraus ergibt sich ein großer Unterschied zum Betrieb im überregionalen Zusammenhang, der zu seinem Standort, dessen Bewohnern und des Sozialgefüges nicht unbedingt eine (ausgeprägte) Beziehung haben muss.

Der Vorteil des lokalen Arbeitgebers besteht darin, dass ein mögliches Stellenbesetzungsverfahren wahrscheinlich nicht in Form eines teuren und umfassenden Rekrutierungsprogramms vonstatten geht, sondern die lokalen Zusammenhänge nutzt und auch mündlich zum Erfolg führen kann. Die Bewerber werden meist aus dem gleichen lokalen Raum sein bzw. waren es im extremen Beispiel bislang immer. Der Arbeitgeber kennt vermutlich irgendwen, der den Einstellungskandidaten kennt usw.. Kurz gesagt: Beziehungen werden genutzt (vgl. hierzu auch Granovetter 1973). Damit werden aber jedes Mal Informationen weitergegeben, mitunter auch solche über sogenannte „soft skills“, die sich normalerweise für einen Betrieb nicht als Signal beobachten lassen. Dies alles läuft darauf hinaus, dass lokal agierende Betriebe sicherlich ganz andere Kosten- und Sozialstrukturen als überregional agierende haben und zum Teil die Probleme der letzteren nicht kennen, wie z.B. das Problem der Abwerbung, das vermutlich bei Betrieben, die in regionaler bzw. überregionaler Konkurrenz auch um Arbeitskräfte stehen, gerade bei Fachkräften eine wichtige Rolle spielt. Von diesem Druck wird dann sowohl das betriebliche Qualifizierungsverhalten als auch das Beschäftigungsverhalten überhaupt beeinflusst. Der lokal agierende Betrieb, in dem jeder jeden kennen kann, sollte vergleichbar sein mit einem Team in einem größeren überregionalen Betrieb.

Weiter oben wurde als Beispiel für eine Region mit 50 bis 100 Tsd. Einwohnern die Region um den Opel-Standort Eisenach genannt. An diesem Beispiel lässt sich die Lokale Einzugsrate relativ einfach vorstellen. Das Opel-Werk wäre in diesem Fall der überregionale Arbeitgeber, für den die Arbeitnehmer z.B. auch aus Erfurt oder Kassel Tag für Tag zur Arbeit pendeln. Die in der näheren Umgebung dieses Werkes angesiedelten Automobilzulieferer sind Beispiele für Betriebe aus lokalen Zusammenhängen, da sie sich über die kleineren Städte oder Dörfer verteilen und in die dortigen Sozialstrukturen in irgendeiner Weise eingebunden sein können. Bei diesen wäre die Lokale Einzugsrate demnach vergleichsweise niedrig. Die Fachkräfte, um die das Opel-Werk in Konkurrenz steht, kommen möglicherweise von anderen Automobilherstellern wie BMW oder VW, jedoch nicht vom Kleinteilezulieferer aus Schmalkalden oder Gotha. Die Qualifizierungs- und Weiterbildungsentscheidungen beider Betriebe sollten sich daher zunächst aufgrund der lokalen bzw. regionalen Zusammenhänge unterscheiden; sowie aus einem wesentlichen weiteren Grund. Während der Kleinteilezulieferer im lokalen Raum als Exklusivlieferant durchaus Monopolist sein kann, wird Opel stets in der überregionalen Konkurrenz zu anderen Herstellern stehen und wohl niemals eine Monopolstellung einnehmen können.

Wie sich das dann in Übergangsraten ausdrückt, lässt sich annäherungsweise anhand der ostdeutschen Befunde erkennen. Es bieten sich zwei Lesarten der Ergebnisse an.

Hier finden sich für den Anteil der qualifizierten Beschäftigten, die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung²²¹ sowie auch für die Lokale Einzugsrate höhere Übergangsraten.

Geht man in einer ersten Deutungsvariante davon aus, dass Weiterbildungsteilnehmer meist qualifizierte Beschäftigte sind (vgl. Bellmann/ Düll/ Leber 2001) und es sich zudem um betriebliche Weiterbildung, also betrieblich finanzierte Weiterbildung handelt, dürfte das höhere Übergangsrisiko nicht mit Entlassungen zusammenhängen. In einem solchen Fall wäre es sehr fraglich und kontraintuitiv, dass ein Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen finanziert und auf den Ertrag verzichtet. Demnach wären Arbeitnehmerkündigungen, und zwar von qualifizierten Arbeitnehmern zu erwarten²²², die zwar weitergebildet wurden, doch womöglich ein Fremdangebot eines anderen Betriebs angenommen haben, der in überregionaler Konkurrenz zum bisherigen Arbeitgeber steht. Die Bindungsversuche des Betriebes, die auch im Weiterbildungsangebot zum Ausdruck kommen, laufen genauso ins Leere wie seine Investitionen in die Arbeitnehmerqualifikation. Der Konkurrenzdruck war in diesem Fall höher als Qualifizierungsgewinne, als die möglichen Arbeitnehmergewinne aus der Weiterbildung. In einem solchen Zusammenhang wäre es für den Betrieb vorteilhaft, nach seinen Möglichkeiten, d.h. unter Rücksicht der Kosten-Nutzen-Relation im Angesicht der gesetzlichen Rahmenbedingungen Rückzahlungsklauseln über die Weiterbildungskosten vereinbart zu haben (vgl. Alewell 1997: 201).

Als Ursache für einen solchen arbeitnehmerinduzierten Betriebsausstieg kommen Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung nicht in Betracht, jedoch die Einführung eines starren oder traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystems. Auch der individuell gezahlte Lohn sollte für diese Arbeitnehmer niedriger als für jene sein, die den Betrieb nicht verlassen. Es könnte sich weiterhin um Beschäftigte mit Hochschulabschluss und im Grunde genommen auch um Frauen handeln.

An dieser Stelle wird das Bild etwas trübe, denn es ist nun auch bekannt, dass meist jüngere Arbeitnehmer mit geringerer Seniorität den Betrieb verlassen. Ob diese zur Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen zählen, sei dahingestellt. Aus investitionstheoretischer Sicht wäre es möglich, weil der durch die Weiterbildung erwartbare Nutzen erst mit höherer Seniorität und auch höherem Alter abnimmt (vgl. a.a.O.: 65). Empirisch bestätigen lässt sich diese theoretische Begründung nicht in allen Teilen. Selbst wenn Betriebe angeben, z.B. keine

221. Grotheer et al. (2004: 149) finden ein von Weiterbildungsaktivitäten verursachtes niedrigeres Ausstiegsrisiko. Dieser Befund für neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse lässt sich vergleichsweise leichter in Übereinstimmung mit theoretischen Überlegungen zur Entlassungsprävention aufgrund eventuell gestiegener Einsatzmöglichkeiten von weitergebildeten Arbeitnehmern und mit der Arbeitnehmermotivation bzw. Kündigungszurückhaltung bringen.

222. Damit würde in dieser Deutung den empirischen Befunden z.B. von Garloff/ Kuckulenz (2005) widersprochen. Sie stellen fest, dass eine Weiterbildung Arbeitnehmerkündigungen verhindert, zumal ein Betriebswechsel in aller Regel einen Lohnverlust zur Folge hätte. Daraus wird der Schluss gezogen, dass es sich bei den Weiterbildungsinhalten in der Tat um betriebspezifische Qualifikationen handelt, die in anderen Betrieben nicht gleichermaßen einsetzbar sind.

altersspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten, lässt sich daraus nicht ableiten, dass ältere Arbeitnehmer generell von Weiterbildung ausgeschlossen sind. Insbesondere in Betrieben mit einer ausgewogenen Altersstruktur, in denen es keinen Unterschied macht, wie alt ein Arbeitnehmer ist, in denen demnach auch kein „Problembewusstsein“ mit Bezug zu älteren Arbeitnehmern aufgebaut wurde, sollte man davon ausgehen können, dass Weiterbildung unabhängig vom Lebensalter vorgenommen wird.²²³

Dies ist jedoch nur eine Lesart der genannten Befunde. Da es sich beim Anteil der qualifizierten Beschäftigten etc. um betriebliche Merkmale handelt, wäre vorstellbar, dass aufgrund deren relativer Höhe geringer qualifizierte Arbeitnehmer aus den Betrieben hinausgedrängt werden, die nicht in Weiterbildungsmaßnahmen involviert sind. Auch das lässt sich mit den Ergebnissen für die Individualmerkmale in Übereinstimmung bringen, wenn man annimmt, dass es sich um un- und angelernte Arbeitnehmer mit vergleichsweise geringerer Seniorität handelt. Eine Erklärung wäre, dass der von der Lokalen Einzugsrate dokumentierte Konkurrenzdruck die Betriebe nahezu zwingt, in Weiterbildung zu investieren, um sich sowohl mit seinen Produkten und Leistungen im Wettbewerb behaupten zu können als auch die Qualifikationsstruktur stets entsprechend anpassen zu können. Flankiert werden könnte dies von einer Neuausrichtung der Arbeitsprozessorganisation, die selbst auch wieder zu einem Mehrbedarf an Qualifikation führen kann bzw. auf ein relativ höheres Qualifikationsniveau angewiesen ist. In diesem Zusammenhang zeigt sich eine höhere Übergangsrate in ostdeutschen Betrieben, die eine organisatorische Änderung in Form einer Aufgabenstrukturveränderung vorgenommen haben.²²⁴ Durch organisatorische und qualifikatorische Maßnahmen ändert sich demnach die Tätigkeitsanforderungsstruktur der Arbeitsplätze und einfache Arbeiter mit geringerer Qualifikation werden hinausgedrängt, während die Beschäftigung der Mitarbeiter mit höherer Qualifikation stabilisiert wird. Hierzu passen drei weitere Befunde: Einmal zeigt sich, dass es in aller Regel Entlassungen sind, die die Arbeitskräftefluktuation²²⁵ bestimmen und für eine allgemein höhere Übergangsrate sorgen. Weiterhin geschieht dies alles in einer betrieblichen Situation, die als wirtschaftlich eher stabil bezeichnet werden könnte, weil aus einer sehr guten oder guten Ertragslage eine niedrigere Übergangsrate folgt. Drittens wirken zwar weder der Betriebsrat noch die Branchentarifbindung, aber ein Ausstieg aus dem Branchentarif führt zu einer niedrigeren Übergangsrate.²²⁶

223. Vgl. hierzu Bellmann/ Leber (2004: 29). Sie untersuchen, welchen Bestimmungsgründen eine Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern folgt. Allerdings wird hier gezielt nach Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere geschaut, weshalb z.B. der signifikante Einfluss des Anteils dieser Mitarbeiter nicht wirklich verwundert. Inwieweit ältere Arbeitnehmer in allgemeine betriebliche Weiterbildungstätigkeiten einbezogen werden, ist unseres Wissens höchstwahrscheinlich aufgrund einer mangelnden Datenlage bislang empirisch unerforscht.

224. Dieses Ergebnis deckt sich mit einem früheren von Grotheer et al. (2004).

225. Die Churning-Rate ist stets insignifikant, was nicht auf einen Qualifikationsaustausch im Zuge der organisatorischen Änderung hinweist. Es könnte daher sein, dass Modernisierungen zu Rationalisierungs- und Produktivitätsgewinnen geführt haben, die den Einsatz geringer qualifizierter Beschäftigung negativ beeinflussen. Doch in Ostdeutschland lässt sich diese Ansicht z.B. nicht mit einem Einfluss der Bruttowertschöpfung unterstützen, während die Aufgabenstrukturveränderung in Westdeutschland keine Rolle spielt.

Man könnte annehmen, die Betriebe suchen den Weg aus dem Branchentarifvertrag, um die Arbeitszeit über den tariflichen Rahmen hinaus zu verlängern, um mehr Spielraum für einen flexiblen Einsatz unterschiedlicher Entlohnungsmodelle zu gewinnen oder um die Kosten für die Entlassung geringer qualifizierter Arbeitnehmer zu senken. Zusammengenommen ließe sich auch hier wieder auf die Kernbelegschafts-Schrumpfungs-Stabilisierungs-Idee verweisen.

Insgesamt dürfte die zweite Lesart mehr Zustimmung erlangen können. Schwierig bleibt jedoch, von den betrieblichen Merkmalen auf die individuelle Situation eines Arbeitnehmers oder jene von bestimmten Arbeitnehmergruppen zu schließen.

Welche übergeordneten Erklärungsansätze sich aus diesen Befunden ableiten lassen, wird in der folgenden Zusammenfassung und daran anschließend in einem kurzen Fazit zur Diskussion gestellt.

226. In Westdeutschland führen sowohl die Branchentarifbindung als auch der Ausstieg aus dem Branchentarif zu einer niedrigeren Übergangsrate. Aber auch hier ist der Betriebsrat wirkungslos, würde aber, wie in Ostdeutschland, zu einer niedrigeren Übergangsrate führen. Gerlach/ Stephan (2004: 176) finden ähnliche Einflüsse für die Flächen- und Haustarifvertragsanwendung in Niedersachsen und für einen früheren Zeitraum. Hierbei ist der positive Effekt des Haustarifvertrags auf die durchschnittliche Beschäftigungsdauer stärker als jener des Flächentarifvertrags.

V Zusammenfassung der empirischen Befunde und Bewertung

1 Zur theoretischen Ausgangslage – Beschäftigungsgarantie und flexible Arbeitszeit

Auf der Grundlage theoretischer Überlegungen und empirischer Vorarbeiten zu einer möglichen Beschäftigungswirkung von flexiblen Arbeitszeiten wurde geschlussfolgert, die Vorteile, die sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber aus dem Einsatz flexibler Arbeitszeiten generieren können, ergeben sich nicht für jeden Betrieb und auch nicht für jeden Arbeitnehmer auf jedem beliebigen Arbeitsplatz gleichermaßen. Anders lässt es sich kaum erklären, dass der Anteil jener Betriebe, die flexible Arbeitszeitmuster z.B. in Form von Arbeitszeitkonten nutzen, im Jahr 2002 immer noch ca. 20% betrug und damit nicht viel höher lag als bereits 1999 (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004: 167).¹

Als Begründung, warum ein Betrieb mit der Einführung und Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle seine Leistungsfähigkeit und damit Produktivität unter gegebenen Bedingungen verbessern oder zumindest aufrechterhalten kann (vgl. Beblo/ Wolf 2004)², wurden Argumente vorgestellt, die sich in zwei Kernaussagen zusammenfassen lassen:

(i) Eine flexible Befriedigung von Anpassungsbedarfen³ ohne Beeinflussung quasi-fixer Kosten der Beschäftigung und

(ii) unter Anpassungsdruck und Unsicherheit kann die Sicherstellung vergangener Investitionen, insbesondere in Humankapital, mittels impliziter und expliziter Versicherungsangebote über die Aufrechterhaltung der Beschäftigung gegenüber den Arbeitnehmern bei relativen Kostenvorteilen im Vergleich zu anderen Anpassungsmaßnahmen wie Entlassungen und Einstellungen oder Überstunden oder Lagerhaltung erreicht werden.

Für die Arbeitnehmer wurde erwartet, dass sie ebenfalls Nutzen aus flexiblen Arbeitszeitmodellen ziehen können. Einmal, so die Vermutung, äußert sich dies in Form einer gestiegenen Zeitsouveränität. Dieser Punkt erschien besonders wichtig, weil er den Ambivalenzcharakter von flexibler Arbeitszeit verstehen hilft. Geht man zunächst von einem beschleunigten Wandel aus, der die Organisation der Erwerbsarbeit erfasst hat und sich in einer Ausdifferenzierung von Arbeitsaufgaben und -ansprüchen äußert, erscheint es als beinahe logische Folge, dass auch die Arbeitsbedingungen und mit ihnen die an die Erwerbsarbeit angelegten

-
1. Darstellungen der theoretischen Argumente für oder wider eine Einführung flexibler Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitkonten, auf die im Folgenden wesentlich Bezug genommen wird, geben Carstensen (1999a, 1999b, 2000a, 2000b, 2001) und in kompakter Form Gerlach (2004).
 2. Beblo/ Wolf (2004) finden eine positive Korrelation der flexiblen Arbeitszeitmuster mit der technischen Effizienz.
 3. Wenn Anpassungsbedarfe die Motivation für z.B. die Einführung von Arbeitszeitkonten erhöhen oder begründen, dürfte sich daraus der niedrige Betriebsanteil erklären, weil nicht alle Betriebe zu jeder Zeit solche Bedarfe befriedigen müssen. Aber warum werden flexible Arbeitszeiten nicht generell als alternative Arbeitszeitmuster zur „Normalarbeitszeit“ angewendet?

Normvorstellungen einem Wandel unterliegen. Flexible Arbeitszeiten stellen in diesem Sinne den Ausdruck des Wandels dar, weil sie als angepasst an die fluktuierenden Arbeitsanforderungen und -bedingungen gelten können. Damit ist jedoch nur die flexible Seite der Medaille erfasst. Die andere wird dagegen von einer Starre, von einer Stabilität gebildet. Das meint eine Fähigkeit zum Setzen eines Maßstabs, zur Aufrechterhaltung eines Rahmens überhaupt, die den flexiblen Arbeitszeiten zugeschrieben werden kann.

Beide Eigenschaften flexibler Arbeitszeiten, Flexibilität und Stabilität, kommen in der Arbeitszeitsouveränität in der Weise zum Ausdruck, dass ein Arbeitnehmer in Besitz von mehr oder neuen Verfügungsgewalten über den Einsatz seiner Zeit für die Erwerbsarbeit (prospektiv) gelangt. Durch die Flexibilität der Arbeitszeit ließen sich Organisations- und Koordinationsprobleme lösen, die außerhalb der Arbeitswelt ansonsten möglicherweise Konflikte hervorrufen. Die Stabilität ergibt sich aus dem Arbeitsprozess selbst bzw. der Erwerbsarbeitsorganisation, in die ein Arbeitnehmer eingebunden ist. Allerdings muss sie unter fluktuierenden Arbeitsbedingungen und -anforderungen nicht notwendig Bestand haben, sondern benötigt ihrerseits Flexibilität als Flankierung. Diese interdependente Beziehung macht es erst möglich, den Nutzen aus Flexibilität zu ziehen. Was passiert, wenn diese interdependente Verhältnis gestört ist, lässt sich an der Zeitsouveränität von Arbeitslosen ablesen: Obwohl diese eine relativ hohe Zeitsouveränität haben, können sie mit dieser in ihrer Situation nichts anfangen (vgl. Negt 1987: 68).

Das heißt, um die durch Arbeitszeit bereit gestellte Flexibilität nutzen zu können, braucht es Stabilität in der Arbeitsbeziehung selbst, die wiederum nur durch die flexible Arbeitszeit bereit gestellt wird. Dieses Bedingungsverhältnis kann für den Arbeitnehmer von Nutzen sein, ist jedoch nicht ohne Einsatz erreichbar. Flexible Arbeitszeiten lassen sich dementsprechend ebenso aus einem negativen Blickwinkel betrachten, weil sie „[ö]konomische Vorteile für den Betrieb und Scheinsouveränität der Zeitverfügung für den Abhängig-Beschäftigten“ (a.a.O.: 102; vgl. hierzu auch Carstensen 2001: 21) bringen können.

Ohne Wissen darüber, welche Grenzen überschritten werden müssen, damit von individueller Leistungsabstinenz gegenüber der Arbeitsaufgabe aufgrund von Scheinsouveränität ausgegangen werden kann, kann eine allgemein schlechte Arbeitsmarktlage die Bindung eines Arbeitnehmers an seinen Arbeitsplatz verstärken, auch wenn die Arbeitszeit, selbst in flexibler Ausführung, mit Interessen außerhalb der Arbeitsbeziehung kollidiert. Im Vorliegenden wird davon ausgegangen, dass ein Interesse an einer Fortführung der Beschäftigung besteht, und zwar grundlegend zunächst seitens der Arbeitnehmer. Trotzdem wird weiterhin angenommen, dass auch unter persistent hoher Arbeitslosigkeit durchaus Mechanismen erforderlich werden, um Leistungsanreize zu wecken und die Arbeitnehmermotivation zu erhalten.

Dies kann Lohnkompensationen erfordern, weil die für eine Schwankungs- oder Unsicherheitsphase von betrieblicher Seite im Rahmen von Arbeitszeitkontenlösungen ausgesprochenen Beschäftigungsgarantien zunächst bedeuten, dass auf Entlassungen verzichtet wird. Weil jedoch weder eine Arbeitszeiterhöhung zu Lohnzuschlägen wie bei ausbezahlten Überstunden führt noch eine Arbeitszeitverkürzung zu

Lohneinbußen, ist der Lohn als fix angenommen. In beiden Fällen werden Zeittransfers generiert, einmal in Form von Zeitguthaben, das andere mal in Form von Zeitschulden. Arbeitnehmer, die solche fixen Löhne bevorzugen und die Risiken von Entlassung und Einkommensschwankungen minimieren möchten, werden bereitwilliger unter flexiblen Arbeitszeiten arbeiten als jene, die auf darauf angewiesen sind, Mehrarbeit auch mit höherem Einkommen entgolten zu bekommen und, z.B. aufgrund ihrer Qualifikation, Entlassungen weniger als Gefahr ansehen. Beide versucht ein Betrieb, mit Beschäftigungsgarantien zu binden und sich von beiden unentgeltliche Über- und Unterstunden bei fixen Lohnkosten zu sichern. Wenn die Gefahr einer Entlassung jedoch allgemein sinkt, also auch die vormals Risiko scheuen Arbeitnehmer nicht mehr direkt mit einem Ende der Beschäftigung konfrontiert sind, verliert die nun fixe Entlohnung ihre Leistung fördernde Funktion. Fraglich ist dann, ob die Beschäftigungsgarantie als Anreizinstrument gleichermaßen funktioniert wie z.B. ein Effizienzlohn. Das war mit der zusätzlich aufzubauenden Motivation und der Frage gemeint, ob eine persistent hohe allgemeine Arbeitslosigkeit in allen Fällen, d.h. unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerheterogenität, für eine Aufrechterhaltung der Leistung sorgen kann.

Bedingung für den Einsatz flexibler Arbeitszeiten ist ebenso Vertrauen; nämlich Vertrauen der Beschäftigten, dass seitens des Betriebs der Versicherungsvertrag eingehalten wird, in dem unter anderem festgelegt sein sollte, wie lange und unter welchen wirtschaftlichen Umständen die Nutzung der flexiblen Arbeitszeiten und damit die Aufrechterhaltung starrer Löhne erfolgen wird.

Insgesamt lassen sich drei Probleme benennen, die für einen Einsatz flexibler Arbeitszeiten in irgendeiner Weise zu lösen sind: Das Informationsproblem, das den Aufbau und den Erhalt von Vertrauen beeinflusst; das Leistungsproblem, dessen Lösung über flankierende organisatorische Änderungen oder Entlohnungsmodelle (Mitarbeiterbeteiligung), also über Komplementärstrategien, versucht werden kann; das Überwachungsproblem, das entsteht, weil die Leistung der Arbeitnehmer nicht mehr konzentriert in einem starrem Arbeitszeitrahmen überwacht werden kann. Hierfür können ebenfalls organisatorische Änderungen bzw. Komplementärstrategien eingesetzt werden (z.B. Gruppenarbeit).⁴

Diese drei Probleme lassen sich zu einem zusammenfassen: Dem Transformationsproblem, das wiederum in ein Legitimations- und ein Leistungsproblem unterteilt werden kann.

Das Transformationsproblem gehört zu den drei Bezugsproblemen betrieblicher Personalpolitik, zu denen außerdem noch das Verfügbarkeits- und das Diskontinuitätsproblem zu zählen sind (vgl. Köhler et al. 2004: 13).

Die beiden letztgenannten Bezugsprobleme sind im Fall der hier verhandelten Arbeitszeitflexibilisierung durch die gegenseitige Versicherung und Risikoaufteilung gelöst. Der Betrieb erhält die Verfügbarkeit der benötigten Qualifikationen bzw. Arbeitnehmer und reagiert auf das Diskontinuitätsproblem mit einer Anpassung des

4. Allgemein kann für die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitsystems gelten: „... größere Veränderungen der Arbeitszeit der Beschäftigten [bewirken, d.V.] oft eine Generalüberholung der gesamten Arbeitsorganisation [...]“ (Bosch 2000: 188).

Arbeitsvolumens über die Arbeitszeit. Das Leistungsproblem lässt sich allein mit Hilfe flexibler Arbeitszeitmodelle nicht lösen (vgl. Carstensen 2000a: 328). Das liegt im Wesentlichen an der starren Konzentration auf Nachfrageschwankungen, während jene Schwankungen problematisch bleiben, die durch nicht funktionierende Arbeitsplatzmatches hervorgerufen werden. Hier ist je nach personalstrategischer Ausrichtung des Betriebs (extern-numerisch vs. intern-qua-Arbeitszeit) eine entsprechend anders ausfallende Reaktion zu erwarten. Je nachdem, wie hoch die Differenz der Weiterbeschäftigungskosten gegenüber den Kosten der Auflösung eines Beschäftigungsverhältnisses ausfällt, reagiert der Betrieb mit Entlassung, Beibehaltung oder Umsetzung von Arbeitnehmern. Allein aus der Sicht eines funktionierenden oder nicht funktionierenden Matches und ohne Berücksichtigung der gesamten betrieblichen Personalstrategie lässt sich nicht vorhersagen, wie ein Betrieb reagieren wird. Daher werden weitere Überlegungen notwendig, wie das Leistungsproblem gelöst werden kann.

Annäherungsweise können diese Bezugsprobleme auf drei betriebliche Basisziele zurückgeführt werden: Rentabilität (Verfügbarkeit), Maximierung der Vorhersagbarkeit der Produktion bzw. Leistungserstellung (Transformation) und Flexibilität (Diskontinuität). Nach Osterman (1987) lassen sich vier Beschäftigungssysteme⁵ beschreiben, in denen mit jeweils eigenen personalpolitischen Strategien unter Berücksichtigung von wiederum vier Einschränkungen⁶ diesen Basiszielen nachgegangen wird.

Für den deutschen Arbeitsmarkt haben Köhler/ Struck/ Bultemeier (2004) eine Typologie von geschlossenen, offenen und marktförmigen betrieblichen Beschäftigungssystemen vorgestellt, die den Gedanken der Beschäftigungssysteme aufnimmt und als empiriegeleitete Erweiterung bislang bestehender Segmentationsansätze aufgefasst werden kann. In der vorliegenden Arbeit wird der Grundgedanke dieser Arbeitsmarktsegmentationsansätze genutzt, um das Leistungsproblem von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die mit Beschäftigungsgarantien einhergehen, berücksichtigen zu können.

Unter der Annahme, dass verschiedene Arbeitszeitmodelle und -strategien mit jeweils unterschiedlichen Personalstrategien einhergehen, wurde eine Dreiteilung vorgenommen. Betriebliche Arbeitsmärkte wurden getrennt in starre, traditionell-flexible und progressiv-flexible Arbeitszeitsysteme. Hierbei nimmt mit zunehmendem Flexibilisierungsgrad die Konzentration auf jene Personalanpassungsmaßnahmen zu, die als Formen interner Flexibilisierung aufgefasst werden. Hierzu gehören nicht nur Anpassungen mittels Arbeitszeit, sondern Kostenreduktionsversuche mittels organisatorischer Änderungen oder auch langfristig ausgelegte Personalpolitiken, in denen Qualifizierung und Fortbildung wesentliche Bedeutung besitzen. In der Folge wird weiter angenommen, dass im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem das Leistungsproblem mit Bezug zu Komplementärstrategien gelöst wird und die

5. „The four employment subsystems which capture most of the choices available to firms may be characterized as *industrial*, *salaried*, *craft*, and *secondary*“ (Osterman 1987: 49; *Hervorhebung im Original, d.V.*).

6. „These constraints can be grouped into four categories: (1) the physical technology; (2) the social technology; (3) the nature of the labor force; and (4) the role of government“ (Osterman 1987: 59).

Beschäftigungsgarantie aufrecht erhalten werden kann. Hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität ergibt sich unter diesen Annahmen eine Zunahme mit steigendem Flexibilisierungsgrad. Dies führt zu der empirisch untersuchten ersten Kernthese:

H-E 1: Je höher der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitmustern ist, desto stabiler ist die Beschäftigung. Das heißt, je flexibler ein Arbeitszeitsystem ausgerichtet ist, desto länger sind die individuellen Betriebszugehörigkeitsdauern. In progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen sollte sich die Beschäftigung daher c.p. relativ stabiler gegenüber den anderen Arbeitszeitsystemen erweisen.

Die zweite Kernthese bezieht sich auf die Beschäftigungswirkung einer Arbeitszeitverlängerung und geht davon aus, dass von einer Arbeitszeitverlängerung keine Beschäftigung stabilisierende Wirkung zu erwarten ist. Als theoretische Begründung wurde angeführt, dass einmal die Gefahr der Substitution von Arbeit mit Zeit steigt (insbesondere in Zusammenhang mit einer faktischen Lohnsenkung), und dass darüber hinaus eine gesunkene Motivation zu Arbeitnehmerkündigung und Leistungszurückhaltung führt, wenn nicht abermals auf das Leistungsproblem mittels Komplementärmaßnahmen reagiert wird. Bei letzteren ist jedoch davon auszugehen, dass beispielsweise lohnkostenrelevante Maßnahmen nicht zur Verfügung stehen.

2 Zur empirischen Ausgangslage – Arbeitszeitsysteme

Zu Beginn der empirischen Untersuchung wurden die Arbeitszeitsysteme herausgestellt, beschrieben und in Beziehung zueinander gebracht. Bevor der Frage nach der Beschäftigungsstabilität nachgegangen werden konnte, musste herausgestellt werden, ob die postulierte Arbeitszeitsegmentation empirisch sinnvoll ist und Bestand hat. Ausgehend von empirischen Vorarbeiten (vgl. Bellmann/ Gewiese 2003), wurden auf Basis des LIAB-Datensatzes zunächst inhaltlich verschiedene Arbeitszeitformen anhand ihrer Flexibilität zu Arbeitszeitsystemen zusammengefasst. In der Folge wurden vier Arbeitszeitsysteme ermittelt: ein starres Arbeitszeitsystem in dem keinerlei arbeitszeitliche Flexibilisierungsmaßnahmen eingesetzt werden; ein traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem, in dem bezahlte Überstunden, Kurzarbeit, einfache Gleitzeitarbeit und einfache versetzte Arbeitszeiten eingesetzt werden; ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem, in dem Arbeitszeitkonten und sämtliche Arbeitszeitformen eingesetzt werden, aus denen Abweichungen von einer „Normalarbeitszeit“ bzw. Sollarbeitszeit entstehen, die wiederum auf einem Arbeitszeitkonto bilanziert werden können, wie z.B. in Freizeit ausgeglichene Überstunden; und schließlich ein empirisch hergeleitetes Arbeitszeitsystem „Mischformen“, in dem die verschiedensten Kombinationen der vorgenannten Arbeitszeitsysteme vorkommen.

Der nächste Schritt der Untersuchung bestand darin, nach signifikanten Unterschieden zwischen diesen Arbeitszeitsystemen zu suchen und diese zu explizieren.

Es stellte sich erwartungsgemäß heraus, dass sich insbesondere die flexiblen Arbeitszeitsysteme⁷, abgesehen von den verwendeten Arbeitszeitformen, relativ ähnlich sind. Allerdings unterscheiden sie sich dann genau in den zusätzlich untersuchten Arbeitszeitaspekten. Das wird im Fall des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems besonders deutlich, weil hier keine bzw. nur geringfügige Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen werden und Arbeitszeit verlängernde Aktivitäten gegenüber anderen Arbeitszeitsystemen ebenso nur vergleichsweise schwach ausgeprägt sind. Das deckt sich mit der Annahme für dieses Arbeitszeitsystem, dass die Sollarbeitszeit, um die herum die tatsächliche Arbeitszeit schwankt, relativ stabil gehalten wird.

Einige wesentliche, ebenfalls erwartete Unterschiede kamen weiterhin zum Vorschein. Allgemein kann gelten, dass Betriebe mit flexiblen Arbeitszeitsystemen größer und jünger sind. Im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem sind anteilig wenige ältere Arbeitnehmer beschäftigt, was vor dem Hintergrund schwankender Arbeitszeiten aufgrund von Überstunden sowie der Überstundenbezahlung nachvollziehbar ist, wenn ältere Arbeitnehmer gegenüber ihren jüngeren Kollegen einen höheren Nicht-Arbeitszeitnutzen haben (vgl. Beckmann 2004a: 51) und der Lohn in flexiblen Arbeitszeitsystemen ohnehin vergleichsweise hoch ist.

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden insbesondere in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen angeboten. Auch dies macht Sinn, denn die Abschottung vom externen Markt bringt auch die Unannehmlichkeit mit sich, auf Churning zu verzichten, d.h. einen notwendig werdenden Personalaustausch unter Berücksichtigung von Qualifikationsanforderungen der technischen Ausstattung oder der Arbeitsorganisation nicht vornehmen zu können. Die dann angebrachte Strategie ist Weiterbildung, um das Einsatzspektrum der Mitarbeiter zu erweitern (vgl. Gerlach 2004: 337). Im Gegensatz dazu kommt es in traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystemen durchaus zu Churning, wenn auch nicht so stark wie im starren Arbeitszeitsystem.

Dass die Beschäftigungsgarantie auf dieser Untersuchungsebene funktioniert, wird an der signifikant niedrigeren Arbeitskräftefluktuationsrate ersichtlich. Im traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem macht sich dies zudem in einem Beschäftigungsrückgang bemerkbar, der sogar signifikant höher als in starren Arbeitszeitsystemen ist. Auch hier kann angenommen werden, dass Überstunden der Auslöser sind.

Lässt man zusätzlich den niedrigeren Anteil an befristet Beschäftigten in flexiblen Arbeitszeitsystemen einfließen, ergibt sich für das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem ein Bild, das den Erwartungen an ein Arbeitszeitsystem entspricht, in dem verstärkt auf eine interne Flexibilisierung gesetzt wird und Belegschaften gegen Entlassung sowie Betriebe gegen Arbeitnehmerkündigung versichert werden. Verstärkt wird dieser Eindruck schließlich durch eine scheinbare

7. Dazu zählen sowohl das traditionell-flexible Arbeitszeitsystem als auch das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem. Das Arbeitszeitsystem „Mischform“ wird in dieser Zusammenfassung außen vor gelassen, weil es unter den hier getroffenen Annahmen keine theoretisch guten Gründe gibt, deren Nebeneinander von Arbeitszeitsystemen näher zu betrachten. Wesentlich ist jedoch, dass es sich um einen Strategietyp handelt, der extern-numerische mit interner Flexibilität verknüpft. Empirisch wäre dann genauer danach zu fragen, welche Arbeitnehmergruppen innerhalb dieses Arbeitszeitsystems unter welche Flexibilisierungsstrategie fallen. Hierzu fehlen jedoch die nötigen Informationen.

Abschottungsbemühung gegen die Unbillen externer Arbeitsmärkte, ausgedrückt in der regionalen Arbeitslosenquote. Insbesondere ostdeutsche Betriebe in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit setzen auf ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem als dominante Beschäftigungsstrategie.⁸ In Zusammenhang mit moderater Arbeitskräftefluktuation ergibt sich daraus ein Hinweis auf eine schrumpfende, aber stabilisierte Kernbelegschaft.

Die Fragen nach der Beschäftigungsstabilisierung von progressiv-flexiblem Arbeitszeitsystem und Arbeitszeitverlängerung sind jedoch noch nicht geklärt.

In der folgenden Tabelle sind noch einmal alle relevanten Ergebnisse der multivariaten Analysen zu Beschäftigungsstabilität(en) und Arbeitszeitmustern zusammengefasst.

Tab. V 1.1 Ergebnisse der multivariaten Analysen* - Zusammenfassung

	Progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem		Vereinbarte Wochenarbeitszeit	Arbeitszeitverkürzung	Arbeitszeitverlängerung
	Bestand	Einführung			
je Betrieb					
Negativ-Binomial-Regression					
West	o		---	o	+++
Ost	o		--	o	o
je Beschäftigungsverhältnis					
Ausstiegspopulation - Multinomiale Logistische Regression					
Direkter Betriebswechsel					
West	--		---	---	+++
Ost	o		+++	---	o
Wechsel in Arbeitslosigkeit					
West	o		+++	---	o
Ost	++		---	o	o
Ausstiegspopulation - Probitregression					
Direkter Betriebswechsel vs. Wechsel in Arbeitslosigkeit					
West	o		+++	o	o
Ost	o		---	o	--
Alle Beschäftigungsverhältnisse					
PCE-Regression (Modelle 2 und 4)					
West	o	---	o	+++	o
Ost	o	o	o	+++	+++

* Ein (o) bedeutet: kein signifikanter Einfluss gemessen; ein (+++) einen positiv signifikanten Einfluss auf einem Niveau von $p > 0.01$; ein (---) einen negativ signifikanten Einfluss auf einem Niveau von $p > 0.01$; ein (++) einen positiv signifikanten Einfluss auf einem Niveau von $p > 0.05$; ein (--) einen negativ signifikanten Einfluss auf einem Niveau von $p > 0.05$.

8. Dies kann als Hinweis auf spezifisch ostdeutsche Beschäftigungspraktiken gesehen werden, die eher auf Langfristigkeit ausgelegt sind (vgl. auch Struck 1999).

3 Zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität

Zunächst wurde, wiederum mit Hilfe des LIAB-Datensatzes, auf betrieblicher, also aggregierter, Ebene die betriebliche Beschäftigungsstabilität untersucht.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Arbeitszeitsysteme keinen erklärenden Beitrag zur Entwicklung der betrieblichen Beschäftigungsstabilität leisten können. Allerdings stellt sich heraus, dass allgemein längere Arbeitszeiten zu einer sinkenden Beschäftigungsstabilität führen. Als Begründung wurde zunächst vorgeschlagen, die Wochenarbeitszeit aus einem starren betrieblichen Kontext herauszulösen. Warum das sinnvoll erscheint, wurde dadurch bestätigt, dass die Wochenarbeitszeit einen signifikanten Einfluss hat, obwohl sie in den Arbeitszeitsystemen bereits kontrolliert wurde. Das heißt, ihre Bedeutung ergibt sich nicht nur aufgrund ihrer Stellung innerhalb von Personalpolitiken, sondern reicht darüber hinaus; sie besitzt einen eigenständigen Status als Bestimmungsgröße des Arbeitsverhältnisses und wird nicht vollständig von Personalstrategien beeinflusst. Dieser Befund ist nicht überraschend, denn er verweist darauf, dass die im Vorliegenden verhandelten Wochenarbeitszeiten und Arbeitszeitmuster als Ergebnisse einer Zeitpolitik zu deuten sind, die ihrerseits ebenso an den Anforderungen der Zeitökonomie, d.h. an den Arbeitszeitanforderungen des Produktionssystems ausgerichtet ist. Damit ergibt sich die tatsächlich von Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit aus dem im betrieblichen Arbeitszeitregime beobachtbaren Verhältnis zwischen Zeitökonomie und Zeitpolitik.

Auf die grundlegende Bedeutung der Arbeitszeitanforderung des Produktionssystems, also der Zeitökonomie, haben Alewell/ Richter (2000) hingewiesen, die in kompakter Art und Weise den Prozess beschreiben, wie ein Arbeitsplatz aus der Zuweisung von notwendig im Betrieb zu verrichtenden (Teil-)Aufgaben generiert wird. Bereits an dieser Stelle, noch bevor überhaupt ein Arbeitsplatz für eine Besetzung zur Verfügung steht, werden zwei wesentliche Festlegungen getroffen: Einerseits wird die Leistung definiert, die erbracht werden muss, um die gewünschte Produktivität⁹ zu erzielen; eine Normproduktivität wird vorgegeben. Zum Zweiten wird eine Normarbeitszeit festgelegt, die hierzu verbraucht werden darf. Hier finden sich demnach zwei Normvorgaben, die von der späteren Arbeitsplatzinhaberin bzw. vom Arbeitsplatzinhaber erfüllt werden müssen. Dabei ist klar, dass die (Teil-)Aufgaben auf den zukünftigen Arbeitsplätzen so zusammengefasst werden, dass die Erfüllung der Aufgaben von einem potenziellen Arbeitsangebot auch erreicht werden kann. Gleiches gilt für die Normarbeitszeit, deren Grenzen und Variationen später durch Gesetze etc., also die Zeitpolitik, ebenso exogen bestimmt werden. Dennoch: Diese beiden normierten Determinanten sind grundlegend für die spätere Anwendung von Personalstrategien auf den so definierten Arbeitsplätzen.

Weiterhin verdeutlichen Alewell/ Richter zurecht, dass diese Normvorgaben sowohl deskriptiv als auch funktional sind, d.h. sie werden in Abhängigkeit von Erfahrungswerten über ein zu absolvierendes Leistungsvermögen festgelegt (deskriptiv), sind jedoch nicht von der Leistungsfähigkeit und vom

9. Deren Höhe ebenfalls festgelegt wird.

Arbeitszeitinvestitionsvermögen von (potenziellen) Stelleninhabern vollständig losgelöst (funktional). Das lässt Spielraum für eine bedarfsabhängige Arbeitszeitanpassung, die z.B. notwendig wird, weil weniger Zeit zur Verfügung steht als angenommen. Es kann sich ergeben, dass sich für die Leistungsnorm wider Erwarten kein entsprechendes Arbeitsangebot findet. Daher ist es möglich, Teilaufgaben wieder dem Aufgabenspektrum zu entziehen und anderen Arbeitsplätzen zuzuordnen. Bei diesen Normen handelt es sich um präskriptiv-disjunkte Normen¹⁰ im Sinne Coleman (1991). Doch wie auch immer: Die Normarbeitszeit ist eine Determinante des Arbeitsplatzes, und so wundert es nicht, dass die Wochenarbeitszeit in den Schätzungen auf der Betriebsebene eine Rolle oberhalb jeglicher Segmentationsversuche durch Arbeitszeitsysteme spielt.

Dass die vorgeschriebene Arbeitszeit dennoch aus ihrem normierten Korsett geholt und zum Zwecke der beschäftigungskostenneutralen Anpassung an endogen oder exogen geänderte Rahmenbedingungen variiert wird, zeigt der Befund (für Westdeutschland), dass eine Arbeitszeitverlängerung die betriebliche Beschäftigungsstabilität erhöht. Damit ist die zweite Kernthese, dass eine Arbeitszeitverlängerung die Beschäftigung nicht stabilisieren kann, zumindest für die Betriebsebene widerlegt.

Der destabilisierenden Wirkung einer allgemein relativ längeren Arbeitszeit steht somit eine stabilisierende eher kurzfristige Arbeitszeitverlängerung zur Seite. Diese Konstellation macht durchaus Sinn, und zwar auch trotz eines fehlenden Einflusses flexibler Arbeitszeiten. Hier verbinden sich scheinbar motivationale mit produktiven und weiteren, recht interessanten Aspekten.

Zum einen kann angenommen werden, dass die Stundenproduktivität eines Arbeitnehmers bei einer kürzeren (Tages-)Arbeitszeit höher ist als bei einer eher langen bzw. sinkt sie mit zunehmender Stundenzahl, sodass ganz lange (Tages-)Arbeitszeiten als Regelarbeitszeiten weniger produktiv sind (vgl. Koch 2001: 32 f.; eher kritisch Franz 2004: 328)¹¹. Den Arbeitnehmern kommt dies zugute, falls sie ohnehin Zeit außerhalb der Arbeitswelt verbringen wollten und womöglich auf Einkommen aus längerer Arbeitszeit verzichten (können).¹² Ihre Motivation dürfte entsprechend positiv beeinflusst sein, was dann auch für ihre Leistungsbereitschaft und schließlich die Arbeitnehmerproduktivität gilt.

Kürzere vereinbarte Arbeitszeiten kommen den Arbeitnehmern vermutlich in aller Regel entgegen. Das gilt hauptsächlich für Frauen mit einer Doppelbelastung durch Haushalt und/ oder Familie und Beruf (vgl. z.B. Beckmann/ Kempf 1996: 405). Ein Problem könnte womöglich darin bestehen, dass es sich im Vorliegenden um die vereinbarte Wochenarbeitszeit, also die Regelarbeitszeit handelt, die jedoch durch

10. Präskriptiv, weil die Arbeitszeit vorschreibt, wann Zeit für Leistung eingesetzt wird. Disjunkt, weil die Produktivität zunächst je Arbeitsplatz individuell festlegt, wie viel Leistung vom Arbeitnehmer erbracht werden soll.

11. Wenn man bedenkt, welche Ruhe- und Produktionsphasen über den Tag verteilt quasi anfallen müssen, sollte man nicht von einer linear fallenden (oder auch steigenden) Tagesproduktivität ausgehen können. Es drängt sich stattdessen das Bild einer Sinusfunktion auf. In diesem Sinne lässt sich auch die Argumentation von Franz (2004: 328) verstehen. Zumindest für Mehrarbeit muss verstärkt damit gerechnet werden, dass die Produktivität mit steigender Stundenzahl abnimmt (vgl. Gerlach/ Hübler 1987: 311), aber um Mehrarbeit geht es an dieser Stelle nicht.

12. Das Einkommen springt quasi, d.h. ist ein springender Punkt in dieser Diskussion, in der es auch um Arbeitszeitzufriedenheit, Arbeits- sowie Lebenszufriedenheit geht.

Überstunden erweitert sein kann. Da aber aufgrund der Ergebnisse davon ausgegangen werden kann, dass die Wirkung der Wochenarbeitszeit unabhängig von den Arbeitszeitsystemen ist, hat der hier gefundene Effekt zunächst auch unabhängig von Überstunden Bestand.

Bauer/ Groß/ Schilling (1996: 416) halten den Abbau von Überstundenvolumen für das dringlichere Problem und merken fast beiläufig an, dass „freilich [...] auch die vertraglichen Wochenarbeitszeiten, ..., noch um etwa eine Stunde gesenkt werden“ sollten, ginge es nach den Arbeitnehmern. Immerhin: Für 1998 wurde in Deutschland bei Männern eine gewünschte Reduktion um mehr als 5 Stunden ermittelt, wobei Frauen sich mit einer Reduktion von etwas mehr als 2 Stunden begnügten (vgl. Bielski/ Bosch/ Wagner 2002: 71). Auch hier ging es um die Senkung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, doch wurde ebenfalls erhoben, welches Niveau diese haben sollte. Die Differenz für die Männer sollte auf eine gewünschte Arbeitszeit von 36 h zurückführen, während Frauen eine Arbeitszeit von 30 h je Woche bevorzugen.¹³

In diesem Sinne kommt die negative Stabilitätswirkung von vergleichbar langen Regelarbeitszeiten in einer dann sinkenden Motivation und einer erhöhten arbeitnehmerinduzierten Fluktuation zum Ausdruck. Wäre dies nicht ebenso für die gemessene Arbeitszeitverlängerung zu erwarten? Diese erhöht dagegen die betriebliche Beschäftigungsstabilität, und ein Einfluss von Arbeitnehmerkündigungen ist nicht zu erkennen.

Das führt zu einer weiteren Schlussfolgerung, in der nun auch das Einkommen eine Rolle spielt.

Betrachtet man die Ergebnisse genauer, ergibt sich erwartungsgemäß eine höhere betriebliche Beschäftigungsstabilität bei einem vergleichsweise höheren Lohn je Arbeitnehmer. Es gibt gute Gründe, den „skill biased technological change“ ernst zu nehmen, zumal mit ihm nicht nur Veränderungen der qualifikatorischen Nachfrage, sondern auch Wandlungen von Normvorstellungen über Qualifikation selbst¹⁴ einhergehen (vgl. z.B. Solga 2004; Pollmann-Schult 2005). Zumindest für die USA konnte Hamermesh (2000) feststellen, dass die qualifizierten Arbeitnehmer auch mehr und mehr die Arbeitsplätze mit geringeren Ansprüchen an die Qualifikation besetzen, vor allem aber die geringer qualifizierten Beschäftigten in unangenehme Arbeitszeitlagen abdrängen. So ergibt sich eine zeitliche Segregation, nach der qualifizierte Arbeitnehmer die „Normalarbeitszeiten“ besetzen, während geringer qualifizierte Beschäftigte vermehrt in der Nacht und am Wochenende arbeiten müssen; zumindest auf dem us-amerikanischen Arbeitsmarkt.¹⁵ Ob dies in Deutschland ebenfalls beobachtet werden kann, ist unseres Wissens nicht erforscht, denn die

13. Bauer/ Groß/ Schilling (1996: 417) kommen für das Jahr 1995 und für (alleinstehende) Männer auf ähnliche Werte. Für Frauen ermitteln sie jedoch recht unterschiedliche Werte, die hauptsächlich auf ihre differenzierte Unterscheidung nach Familienstand und Kinderversorgung zurückzuführen sind. Beispielsweise ermitteln sie für westdeutsche Frauen mit Kind, die in einer Familie leben, eine gewünschte Arbeitszeit von etwas mehr als 24 h. In Ostdeutschland beträgt die gewünschte Arbeitszeit bei vergleichbaren Müttern gut 34 h. Hier kommen deutlich die jeweils vorherrschenden Teilzeit-Vollzeit-Präferenzen zum Tragen (vgl. hierzu wiederum genauer Beckmann/ Kempf 1996: 397).

14. Ausgedrückt in einer verallgemeinerten gesellschaftlichen Anwendung von Bildung und Qualifikation, die also nicht mehr nur auf Erwerbsarbeit beschränkt bleibt (vgl. Solga 2004: 49).

hiesige Debatte wird davon bestimmt, dass insbesondere hoch Qualifizierte die längeren tatsächlichen Arbeitszeiten haben (vgl. z.B. Brenke 2004: 732).¹⁶ Doch die Frage nach der Arbeitszeitlage kommt nicht so recht ins Spiel, so wie Hamermesh keine Antwort auf die nach der Arbeitszeitdauer liefert.

Weiterhin ist bekannt, dass geringer Qualifizierte eine Arbeitszeit in festem Rahmen, also Routine bevorzugen (vgl. Hamermesh 2004: 41). Das Damoklesschwert „Entgrenzung“ (vgl. z.B. Voß 1998: 474) kann für sie durchaus Substanz annehmen, wenn die Arbeitszeit flexibilisiert und zu großen Teilen in ihre eigene Verantwortung gelegt wird, wenn sie schließlich die (zeitliche) Rationalisierung nicht nur erfahren, sondern selbst hervorbringen sollen (vgl. Kratzer 2003: 199).

Eine vergleichsweise geringe innerbetriebliche Lohnstreuung bei gleichzeitig relativ hohem Lohnniveau und nachweisbar stärkerem Einfluss der industriellen Beziehungen in Form von Tarifverträgen und Betriebsräten auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität lassen dann den Schluss zu, dass die geringer Qualifizierten annähernd indifferent gegenüber der Wochenarbeitszeit sind, solange sie vergleichsweise niedrig ist, ihren gewohnten Rahmen nicht schwankend verlässt und dennoch nicht in Teilzeit¹⁷ abgeleitet. Nun kann jedoch ein weiterer, hier abgeleiteter Effekt zum Tragen kommen. Unter den vorgestellten Lohn- und Interessenvertretungsbedingungen ist es wahrscheinlich, dass der innerbetriebliche Wettbewerb unter den Arbeitnehmern um Reputation und Arbeitsplatzsicherheit nicht einfach über den Lohn geführt werden kann, weil dieser zu wenig Streuung bietet (vgl. Gerlach/ Meyer 2001: 221). Demnach müssen andere Mittel und Wege gefunden werden, hier Vorteile zu erzielen.

Bedenkt man nun, dass die Zufriedenheit insbesondere bei qualifizierten Beschäftigten eng mit der ausgeübten Tätigkeit verknüpft ist (vgl. Brenke 2004: 732), stellt diese Tätigkeit selbst ein Gut dar, um das es sich zu kämpfen lohnt. Besonders qualifizierte Arbeitnehmer dürften also ein Interesse daran haben, ihre allgemeine Situation hinsichtlich Anerkennung, Karriere und auch künftiger Arbeitsplatzsicherheit zu verbessern, was ihre Bereitschaft zur Leistung von langen Arbeitszeiten, von flexiblen Arbeitszeiten und auch von Überstunden erklären kann. Wenn aber allgemein längere Arbeitszeiten nicht vorkommen (negativer Wochenarbeitszeiteffekt), weil die Betriebe unter dem Motivationsverlust des Großteils der Arbeitnehmer in Form von Arbeitnehmerkündigungen zu leiden hätten und von flexibleren Arbeitszeitsystemen keine Wirkung ausgeht, fällt auch die Arbeitszeit als Mittel zum Zweck der individuellen Besserstellung aus.¹⁸ Das heißt, es hätte unter qualifizierten

15. Sattinger (2006) spricht von „overlapping labor markets“, in denen die qualifizierten Beschäftigten die Arbeitsplätze der gering Qualifizierten quasi okkupieren können. Interessanterweise untersuchen die von Sattinger aufgezählten Studien die überlappenden Arbeitsmärkte in Bezug auf Qualifikation oder auch Staatsangehörigkeit, nicht jedoch auf Geschlecht, obwohl doch z.B. Managementpositionen auch für Frauen und nicht nur für gering Qualifizierte schwer bzw. gar nicht erreichbar sind. Weiterhin wäre zu fragen, ob sich die überlappenden Arbeitsmärkte nicht mit dem Konzept der Übergangsarbeitsmärkte (vgl. Schmid 1998) verbinden ließen, wo den „Unterlegenen“ institutionell gesicherte Zugänge auch zu Erwerbsarbeit eröffnet werden. Allerdings dürfte man dann wohl kaum mehr von „Markt“ reden und würde so womöglich das sozial-(re-)integrative Motiv betonen.

16. Es wird sich sogleich zeigen, welche Ursache das haben könnte. Das Ergebnis für Ostdeutschland weist darauf hin, dass in Betrieben mit anteilig mehr qualifizierten Arbeitnehmern eine höhere betriebliche Beschäftigungsstabilität herrscht.

17. Weil sonst die allgemeine Lebenszufriedenheit sinken würde (vgl. Gerlach/ Stephan 2001: 525).

Beschäftigten den Versuch geben können, die eigene Position zu stärken, indem man länger als andere arbeitet und so höhere Leistungsbereitschaft und Produktivität vermittelt, was wiederum mit Reputation und Arbeitsplatzsicherheit belohnt werden könnte (vgl. Eastman 1998: 65), doch fehlten Gelegenheiten. Wird nun aber die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit seitens des Arbeitgebers verlängert, ist der bislang unterdrückte Positionskampf eröffnet, und jeder Beschäftigte kann zeigen, welchen Beitrag er zur (hohen) Produktivität der zusätzlichen Arbeitszeit leistet. Es ist, als hätte man ein Tor geöffnet und die Spieler stürmen auf das Spielfeld, um zu zeigen, für welchen von ihnen es sich aus betrieblicher Sicht am meisten lohnt, weiterhin in seine oder ihre Beschäftigung zu investieren. Dieser Wettbewerb unter den Arbeitnehmern würde solange zunehmen und andauern, bis alle Erfahrungen über den neuen Stand der Produktivität gesammelt sind. Der Positionskampf¹⁹ würde noch verschärft werden, wenn der Lohn weiterhin konstant bleibt, also die zusätzliche Arbeit nicht entgolten wird. Der dadurch in langer Sicht entstehende Anreiz für den Betrieb, Beschäftigung mit Zeit zu substituieren, würde die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes nur noch erhöhen.²⁰

Dies ist eine eher ungewöhnliche und interessante Erklärung für die betriebliche Beschäftigungsstabilität in Abhängigkeit der Arbeitszeit. Eine deutlich weniger komplizierte Interpretation des positiven Einflusses der Arbeitszeitverlängerung ist, dass Betriebe in einer positiv angespannten wirtschaftlichen Situation auf die Bereitschaft der Mitarbeiter angewiesen sind, eine gute oder sehr gute Auftragslage mit kurzfristig längeren Arbeitszeiten zu unterstützen. Allerdings wäre dann zu erwarten gewesen, dass Überstunden eine Rolle spielen. Das gleiche Ergebnis aus einem konträrem Begründungszusammenhang kommt zustande, wenn Betriebe auf eine schlechte Auftragslage mit der Senkung von Beschäftigungs- und damit schließlich Stückkosten antworten. Hier ist auf lange Sicht jedoch mit einer Substitution von Beschäftigung durch Zeit und also einem Verlust an Beschäftigungsstabilität zu rechnen. In einer kurzen Frist mag dieses Problematik nicht relevant sein, aber die negative Wirkung der relativ längeren vereinbarten Wochenarbeitszeit weist genau in die Richtung einer Substitution.²¹

-
18. Genau das dürfte (mit) der Grund sein, warum Brenke (2004: 732) keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und der Arbeitszufriedenheit findet. Immerhin, auch in dessen Untersuchung wünschen sich insbesondere höher qualifizierte Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverkürzung, auch unter Lohneinbußen.
 19. Wenn das relative Einkommen zu Beschäftigten mit gleichen Einkommenschancen eine wesentliche Rolle für die Arbeitszufriedenheit spielt (vgl. D'Ambrosio/ Frick 2004), sollten gering qualifizierte aufgrund ihrer eingeschränkten Möglichkeiten zur Einkommensverbesserung (fehlende oder geringe Aufstiegschancen) zwar nicht weniger unzufrieden oder zufrieden sein als qualifizierte Beschäftigte, so doch einen deutlich gemäßigteren Wettbewerb um Positionen ausfechten. Zu fragen wäre dann zudem: Um welche Positionen? Vielleicht leistet die Arbeitsplatzsicherheit für gering qualifizierte auch einen größeren Beitrag zur Arbeitszufriedenheit (vgl. Weiss/ Udris 2001; Grotheer/ Struck 2003)? Tatsächlich scheinen gering qualifizierte Arbeitnehmer gegenüber der von ihnen ausgeübten Tätigkeit als Quelle für Zufriedenheit eher indifferent eingestellt zu sein (vgl. Brenke 2004: 732).
 20. Dann wäre schließlich die Frage zu stellen, warum gerade die höher qualifizierten Beschäftigten die Betriebe nicht verlassen, wenn sie dort nicht wirklich eine für sie geeignete Gelegenheitsstruktur finden können (vgl. z.B. Diebler 2004: 91). Im Vorliegenden wird davon ausgegangen, dass der Positionswettbewerb nur dann stattfindet, wenn die Gelegenheitsstruktur gegeben ist. Das Konzept eines Positionswettbewerbs wurde ursprünglich für die USA entwickelt, weil die dortige Lohnspreizung innerhalb von Qualifikationsgruppen solche Turniere anregt (vgl. Schettkat 2002: 2).
 21. Vgl. hierzu grundlegend und insbesondere unter Berücksichtigung der Einflüsse von Tarifbindung und Betriebsrat Hamermesh (1988).

4 Zur individuellen Beschäftigungsstabilität – Überlebensanalysen und Ausstiegspopulationen

Die Frage nach dem Einfluss des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems auf die individuelle Beschäftigungsstabilität konnte mit den Betriebsuntersuchungen allerdings nicht geklärt werden. Es sollte jedoch für die folgenden Ausführungen festgehalten werden, dass die vergleichsweise längere vereinbarte Wochenarbeitszeit auf der Betriebsebene zu einem Rückgang an zumindest betrieblicher Beschäftigungsstabilität führt, während die eher kurzfristige Arbeitszeitverlängerung diese Stabilität erhöhen kann.

Mit der Analyse bewegte sich der Blick daher weg von den Betrieben, hin zu den Beschäftigungsverhältnissen. Hier zeigten einfache Überlebensanalysen zunächst, dass durchaus mit einer höheren Beschäftigungsstabilität in progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen gerechnet werden kann. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ergibt sich der höchste Anteil an überlebenden Beschäftigungsverhältnissen im Zeitverlauf in diesem Arbeitszeitsystem. Die Differenz zum traditionell-flexiblen Arbeitszeitsystem ist jedoch nicht allzu groß.

Die multivariaten Untersuchungen, bei denen die Beschäftigungsverhältnisse im Mittelpunkt standen, ergaben zunächst, dass aus dem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem ausgestiegene Beschäftigte in Westdeutschland wahrscheinlich in eine unkommentierte Meldelücke übergehen, während in Ostdeutschland der Wechsel in Arbeitslosigkeit wahrscheinlicher ist. Bei genauerer Betrachtung dieser Ausstiegspopulation stellte sich die Dominanz der Meldelücke als Zielzustand noch klarer heraus. Weil das starre Arbeitszeitsystem als Referenz diente, kam es zu der Schlussfolgerung, dass Arbeitslosigkeit und Betriebswechsel aus einem progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem heraus weniger wahrscheinlich als Zielzustände in Frage kommen. Was ein Wechsel in eine Meldelücke jedoch inhaltlich bedeutet, bleibt weiter unklar, denn es lässt sich nicht nachvollziehen, welche Motivationen oder Ursachen einem solchen zugrunde liegen. Zudem konnte aus dieser Betrachtung letztendlich noch nicht geklärt werden, wie die Beschäftigungsstabilität aller Beschäftigungsverhältnisse durch das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem beeinflusst wird.

Mit Bezug auf die vereinbarte Wochenarbeitszeit, die Arbeitszeitverkürzung und schließlich die Arbeitszeitverlängerung konnten zwei wesentliche Einflüsse isoliert werden. Einmal zeigte sich in Westdeutschland, dass relativ längere Arbeitszeiten höchstwahrscheinlich zu einem Wechsel in Arbeitslosigkeit führen. In Ostdeutschland ergaben sich andererseits direkte Betriebswechsel, und zwar hervorgerufen durch eine relativ längere Wochenarbeitszeit sowie durch eine Arbeitszeitverlängerung.

Mithin scheint die negative, betriebliche Beschäftigung destabilisierende Wirkung der relativ längeren vereinbarten Wochenarbeitszeit auf der Betriebsebene in Westdeutschland auf der Entlassung von Arbeitnehmern zu beruhen. In Ostdeutschland

kommt es zu einer sinkenden betrieblichen Beschäftigungsstabilität dagegen eher in Folge von individuellen Betriebswechseln, also hauptsächlich Arbeitnehmerkündigungen. Wenn durch Abgänge die betriebliche Beschäftigungsstabilität sinkt, sollte es sich dabei um Beschäftigte mit eher höherer Seniorität handeln. Dem ist jedoch nicht so. Innerhalb der Ausstiegspopulation stellte sich beispielsweise heraus, dass Arbeitnehmer mit der niedrigsten Seniorität in Westdeutschland und stärker noch in Ostdeutschland in Arbeitslosigkeit wechselten. Betriebswechsel wurden dagegen von Personen vorgenommen, die bereits mindestens 2 Jahre in ihrem alten Betrieb beschäftigt gewesen waren. Auch zeigte sich, dass ein relativ höherer Anteil der Arbeitnehmerkündigungen je Betrieb in Westdeutschland ebenfalls zu Wechseln in Leistungsbezug führte.

Das Problem bei der Zusammenführung der Befunde für die betriebliche Beschäftigungsstabilität mit dem individuellen Verbleib bereits aus den Betrieben ausgeschiedener Arbeitnehmer dürfte hauptsächlich darin bestehen, dass sich erstere in der Tat auf die noch vorhandene Beschäftigung beziehen, obwohl sie von den Abgängen und ihrer Struktur beeinflusst wird. Außerdem stammen beide Ergebnisse aus verschiedenen Untersuchungsebenen, sodass sie nicht vermischt werden können. Darum ging es jedoch an dieser Stelle auch nicht, denn das Interesse richtete sich auf die Möglichkeit, dass vermehrt Abgänge registriert werden können, deren Ursache in Aspekten der Arbeitszeit zu suchen ist.

Diese wurden gefunden: In Westdeutschland wechseln zumeist (vollzeitbeschäftigte) Frauen ab dem 45. Lebensjahr in Arbeitslosigkeit, die mit geringerer Seniorität, niedrigerem Lohn und geringerer Qualifikation in einem Betrieb mit längeren Wochenarbeitszeiten als Arbeiterin tätig waren. Zudem scheinen sich die Herkunftsbetriebe in einer Art Umbruchphase befunden zu haben. Alles deutet also darauf hin, dass die Betriebe mit Hilfe der längeren Wochenarbeitszeit versucht hatten, auf lange Sicht Beschäftigungskosten einzusparen. Dies führte jedoch dazu, dass aufgrund ihrer Qualifikation und der geringeren Kostenbelastung der besetzten Arbeitsplätze als weniger produktiv eingeschätzte Arbeitnehmerinnen entlassen wurden. Geschützt werden sollte vermutlich eine höher qualifizierte „Kernbelegschaft“, für welche die Kostenersparnis aufgrund der längeren Arbeitszeiten relativ größer ausfallen dürfte. Vergleicht man dies mit den in der jüngsten Vergangenheit bekannt gewordenen Entlassungswünschen mancher großer Arbeitgeber, dann sollte es insbesondere aus Sicht von Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften deutlich Sinn machen, nicht nur auf Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung einzugehen, sondern zugleich Beschäftigungsgarantien einzufordern.²² Wie man jedoch sehen kann, nutzen diese Garantien nicht im Fall einer Entlassungen verhindernden, eher kurzfristigen Arbeitszeitverlängerung bzw. lassen sich nicht problemlos schriftlich als Vereinbarungsgegenstand festhalten.²³

22. Wie Frick (1997: 220 ff.) zeigt, übernehmen Betriebsräte die Funktion der Schließung von Belegschaften, d.h., Entlassungen kommen in Betrieben mit Betriebsrat signifikant weniger vor. Zugleich finden sich in diesen Betrieben aber auch anteilig (geringfügig) mehr Abgänge aus befristeten Vertragsverhältnissen. Es hat den Anschein, als werde die Fluktuationsgefahr für die unbefristet Beschäftigten mit Hilfe des Einsatzes befristeter Beschäftigung gebannt.

Allerdings, und das ist dann doch eher verwunderlich, zeigte sich diesbezüglich keine Wirkung einer Arbeitszeitverlängerung; zumindest nicht in Westdeutschland. Aus Betrieben in Ostdeutschland, die eine solche Arbeitszeitveränderung durchführten, wanderten die Beschäftigten mit hoher Wahrscheinlichkeit in andere Betriebe ab. Vor dem Hintergrund ohnehin höherer Arbeitszeiten als in Westdeutschland macht dieser Befund Sinn, obwohl man annehmen könnte, dass die Gelegenheitsstrukturen aufgrund der Spannungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht die besten Voraussetzungen für einen bewusst herbei geführten Betriebswechsel bieten sollten. Bedenkt man jedoch, dass es sich hierbei meist um erfahrenere Arbeitnehmer mit einer Hochschulausbildung handelt, lassen sich für diese bessere Chancen auf direkte Betriebsübergänge annehmen. Unterstützt wird diese Annahme von der konjunkturellen Entwicklung im Analysezeitraum, zu deren Ende die Rede vom Fachkräftemangel bald nicht mehr überhört werden konnte (vgl. Kölling 2003).²⁴

Außerdem passt der Befund in Ostdeutschland in das Bild einer nach oben nur noch wenig Spielraum bietenden Arbeitszeitstreuung. Wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit ohnehin bereits vergleichsweise lang ist, dann lassen sich Überstunden lediglich noch für Zeitbereiche anordnen, in denen die Gefahr sinkender Produktivität und höherer Demotivation zunimmt. Die insgesamt entstehenden Belastungen werden dann seitens der Arbeitnehmer als zu hoch empfunden, um unter diesen Bedingungen weiter zu arbeiten. Voraussetzung ist dann der möglichst nahtlose Übergang in andere Betriebe, der so nur für wenige Abgänger erreichbar ist.²⁵ Derlei Abgänge müssen nicht einmal stets das Ergebnis eines Konflikts zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber darstellen. Gerade unzufriedene Arbeitnehmer könnten das Betriebsklima „säuerlich“ werden lassen, sodass auch vom Betrieb aus Interesse an einer Trennung bestehen könnte (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004: 80). Insofern Fachkräfte verstärkt den Betrieb wechseln, wäre allerdings fraglich, dass dem Betrieb in den meisten Fällen im Vorfeld ebenfalls Unmut entstand. Das meint, es sollte sich bei diesen bilateralen Unzufriedenheitskonstellationen eher um die Ausnahme denn die Regel handeln. Bezüglich der Arbeitszeitverlängerung sollte gelten, dass sie von den Arbeitnehmern mit höherer Qualifikation, deren Beschäftigung sich der Betrieb, wie gesehen²⁶, nicht durch implizite Verträge sichern kann, als „... Einschnitt in die Au-

-
23. Die Continental AG hat im Jahr 2005 innerhalb von gut 6 Monaten zunächst einen Verzicht auf Lohnerhöhung sowie eine Arbeitszeitverlängerung entgegen genommen, dann aufgrund dieser Maßnahme profitabel gewirtschaftet, doch Anfang 2006 bekannt gegeben, das betreffende Werk vollständig zu schließen. Der Vorwurf der Gewinnmitnahme und Abkehr vom Standort Deutschland wurde in einer Pressemitteilung (22.01.2006) interessanterweise mit den Argumenten zurückgewiesen, man investiere ein Drittel des gesamten Investitionsvolumens in Deutschland (in Sachkapital und KomTec), stelle jedes Jahr mehrere hundert Ingenieure ein und schaffe „qualifizierte Arbeitsplätze mit Zukunft“. Nun wird anhand eines Beispiels klar, warum kein Platz mehr für Frauen bleibt, die als Arbeiterinnen tätig sind bzw. waren. Zudem könnte sich der „Betriebsegoismus“ der Betriebsräte (vgl. Gerlach 2004: 339) als Bummerang erweisen, weil die angenommenen Forderungen bezüglich Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung auch dafür genutzt wurden, um das Kapital anzusammeln, das womöglich für die Abfindungszahlungen bei der Werksaufgabe benötigt wird. Woher, so lässt sich fragen, sollten diese finanziellen Mittel sonst auch stammen?
 24. Die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten offenen Stellen für Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss stieg von 1995 bis 2000 um mehr als 160%. Dabei wird auf die Hilfe der Arbeitsagenturen bei der Stellensuche in Westdeutschland in lediglich ca. 40% und in Ostdeutschland in mehr als 60% der Fälle gesetzt (vgl. Kölling 2003: 6).
 25. Zum Beispiel für die ca. 12% der Betriebsaussteiger in Ost- sowie auch in Westdeutschland, die einen Hochschulabschluss vorweisen können (vgl. hierzu *Anhang 11*).
 26. Aufgrund des fehlenden Einflusses des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems.

tonomie und Eigenverantwortlichkeit, und damit als Gängelei empfunden“ (Bosch/Promberger 2004: 218) wird. Es darf nicht vergessen werden, dass sich unser Analysezeitraum auf eine Phase der von der VW AG eingeleiteten eher großflächigen Arbeitszeitverkürzung bezieht. Das Widerstandspotenzial der Beschäftigten gegen eine Arbeitszeitverlängerung dürfte dementsprechend höher einzuschätzen sein (vgl. a.a.O.: 219). Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass hinsichtlich der Ausstiegspopulation keinerlei Wirkung einer Arbeitszeitverkürzung gefunden werden kann.²⁷

Demgegenüber sind auch in Ostdeutschland Betriebsaussteiger von Arbeitslosigkeit betroffen, nämlich bereits ab 35-jährige Frauen, die vormals relativ kurzfristig in einem Arbeiterinnenverhältnis beschäftigt waren. Weiterhin deutet vieles auf eine vorherige befristete Beschäftigung. Hier kommt wiederum der große Einfluss der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zum Tragen. Öfter wurde die Rede vom „Sekundären Arbeitsmarktintegrationsmodus“ (vgl. Alda et al. 2004) bzw. auch von „Perforations-Jobs bei perforierter Langzeitarbeitslosigkeit“ (vgl. Büchel 1993) bemüht, um die sich hieraus möglicherweise ergebenden Erwerbsbiographien zu beschreiben. Da sich nun herausstellt, dass sich diese Problematik anhand der bisherigen Berechnungen nachweisen lässt²⁸, dürfte es sich dabei um ein recht allgemeines und auch schwerwiegendes Problem handeln. Zumindest ist es nicht besonderen Berechnungsweisen geschuldet und könnte dementsprechend nicht als „Ausreißer-Ergebnis“ gedeutet werden.

5 Zur individuellen Beschäftigungsstabilität – Untersuchungen für alle Beschäftigungsverhältnisse

Schließlich findet es sich in den zuletzt vorgenommenen Analysen für die Stabilität aller Beschäftigungsverhältnisse wiederum bestätigt: Arbeitnehmer mit einer perforierten Arbeitsmarktvergangenheit haben kaum Chancen, daran etwas ändern zu können. Dabei kommt es noch nicht einmal auf die Häufigkeit von Arbeitslosigkeitsphasen in der Vergangenheit an, sondern wesentlicher ist die zusammengefasste Dauer dieser Perioden. Dieser Einfluss der Erwerbsbiographie auf die Beschäftigungsstabilität konnte noch eingehender spezifiziert werden. Hierfür wurde der Begriff des „Memory-Effekts“ genutzt, und zwar auch in der Hoffnung, eine Flankierung des Matthäus-Prinzips (vgl. z.B. Bender/ Konietzka/ Sopp 2000: 480) geben zu können. Er besagt im Grunde genommen, dass es wahrscheinlich ist, vom Betrieb bei der Einstellung als Signale (vgl. Spence 1973) beobachtete Arbeitnehmermerkmale verlieren während der Beschäftigungszeit an Bedeutung und verschwinden ganz. Hier zog die relativ kurze Beschäftigungsdauer, also die Frühfluktuation in den Betrieben eine ebenfalls frühe Grenzlinie des Vergessens. Es ergab sich somit, dass aufgrund der geringeren Beschäftigungsstabilität von 6 bis 12 Monate dauernden

27. Zumindest nicht als Ergebnis der Probitregressionen auf die direkten Betriebswechsel vs. den Wechsel in Arbeitslosigkeit. Die Multinomialen Logistischen Regressionen verweisen dagegen auf eine höhere Wahrscheinlichkeit des Wechsels in eine Meldelücke. Doch was bedeuten mag, bleibt unerkannt.

28. So man sie denn als gültige Interpretation zulassen möchte.

Beschäftigungsverhältnissen²⁹ der „Memory-Effekt“ gar nicht erst zum Tragen kommt. Somit findet sich auch hier ein Beleg für den sich selbst verstärkenden Prozess, für das Matthäus-Prinzip, bei dem Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen verstärkt wieder in eher kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen eingesetzt werden.

Für Westdeutschland zeigte sich jedoch, dass die Diskontinuität der kompletten vorgängigen Erwerbsbiographie nur dann eine Rolle spielt, wenn viele Betriebswechsel erkennbar sind. Bei Arbeitslosigkeitsphasen ergab sich eine Stabilisierung der Beschäftigung. Als mögliche Erklärung wurde angemerkt, dass es sich um eine durch die negative Erfahrung der Arbeitslosigkeit gesteigerte Arbeitnehmermotivation handeln könnte, die zunächst keine Arbeitnehmerkündigung wahrscheinlich werden lässt. Laut Matthäus-Prinzip müsste eine Person mit einem solchen Erwerbsverlauf stattdessen in ein eher kurzfristiges Beschäftigungsverhältnis eingestellt werden, was im Vorliegenden offensichtlich nicht der Fall ist.

Sowohl die direkte Herkunft bei der Bewerbung als auch die gesamte vorherige Arbeitsmarkt- bzw. Erwerbsbiographie determinieren insbesondere in Ostdeutschland die Dauer der noch nicht begonnenen Beschäftigung. Wenn man von einer Polarisierung des Mobilitätsgeschehens (vgl. Erlinghagen 2006a) reden möchte, kann man dies also bereits hier tun. Dieser Teufelskreis und die darauf gründende Instandsetzung der Maßnahmekarrieren, der Sekundären Arbeitsmarktintegration oder der Perforations-Jobs wurde bereits im Zuge der Transformationsforschung für Ostdeutschland warnend herausgestellt (vgl. Grünert 1996). Die damit einhergehende, nahezu erwerbslebenslange Stigmatisierung könnte ein Grund für die persistenten Probleme insbesondere des ostdeutschen Arbeitsmarkts sein. Problematisch an diesem Sachverhalt ist insbesondere, dass die Hände für eine Lösung seitens der Arbeitsmarktpolitik nahezu gebunden sind, denn jede weitere neue Maßnahme scheint den Zustand nur zu verschlechtern, da sie stets neue Anreize der öffentlich geförderten Befristung oder auch der vorzeitigen Ausgliederung Älterer bietet (vgl. z.B. Achtenhagen 2004: 115).³⁰ Zu fragen wäre, ob derartige Erwerbsbiographien gerade im Bereich öffentlich geförderter und daher befristeter Beschäftigung nicht bereits Ausdruck der von Schmid (1998) als mögliche Beschäftigungsstrategie der Zukunft bezeichneten Übergangsarbeitsmärkte sind (vgl. in kritischen Ansätzen auch Kruppe 2003: 12). Hier dürfte mit der Ausweitung der aktiven Förderung von Zugängen zu Erwerbsarbeit ein ähnlicher Effekt wie mit der (gesetzlichen) Erleichterung der befristeten Beschäftigung im Jahr 1985 einhergehen: Ein Wachstum an Zugängen be-

29. Es wurde gezeigt, dass Beschäftigungsverhältnisse, die kürzer als 6 Monate sind, sehr stabil ausfallen. Begründet wurde dies damit, dass die Betriebe versuchen, insbesondere die Probezeit vollständig auszuschöpfen, um vermutlich „billige Arbeitskräfte“ intensiv nutzen zu können. Freilich könnte man ebenso ein soziales Argument anbringen, wie beispielsweise: Betriebe wollen betriebliche Praxiserfahrung auch dann vermitteln, wenn ihnen eine relativ kostenintensivere befristete oder unbefristete Anstellung im Wege steht. Aufgrund der bislang gefundenen Hinweise auf den Einfluss befristeter Beschäftigung scheint dieses Argument jedoch wenig plausibel.
30. Auf einen weiteren (Kosten-)Aspekt, der sich auf die Beschäftigung bzw. Entlassung älterer Arbeitnehmer bezieht, macht z.B. Wübbecke (2005) aufmerksam: „Da die finanziell Absicherung der vorzeitig ausgegliederten Beschäftigten durch die sozialrechtliche Infrastruktur bis zum Lebensende gewährleistet ist, steht zu vermuten, dass ihre Entlassung im Vergleich zur Kündigung Jüngerer in vielen Fällen mit geringeren oder ohne Abfindungszahlungen durchgesetzt werden kann“ (a.a.O.: 72). Demnach stehen nicht nur arbeitsmarktpolitische, sondern auch sozialpolitische „Anreize“ im Hintergrund der Arbeitsmarktprobleme besonders mittelalter und älterer Arbeitnehmer.

deutet auf der anderen Seite ein Wachstum an Abgängen in Arbeitslosigkeit (vgl. a.a.O.: 13).³¹

Daran kann auch die mögliche Beschäftigungsgarantie eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems nichts ändern, da zumindest in Ostdeutschland kein entsprechender Befund gemessen werden kann. Vielmehr fördert seine Einführung in westdeutschen Betrieben die Wahrscheinlichkeit eines Betriebsausstiegs, und zwar für bestimmte Personengruppen, die, wie gesehen, schon häufiger Erfahrungen mit Entlassungen und Kündigungen gemacht hatten sowie eine nur vergleichsweise kurze Beschäftigungsdauer erreichen.

Als mögliche Begründung für die steigende Austrittswahrscheinlichkeit bei einer Einführung von flexiblen Arbeitszeiten wurde genannt, dass diese Strategie mit Kosten verbunden ist, die zwar als fix betrachtet werden können, während des Bestands der Arbeitszeitsysteme jedoch durchaus variabel anfallen können. Hierzu zählen insbesondere Kosten, die für Pflege und Überwachung sowie Auswertung des möglicherweise zur Unterstützung installierten (elektronischen) Arbeitszeiterfassungssystems anfallen. Diese zusätzliche Kostenbelastung könnte die Betriebe abwägen lassen, ob wirklich alle Beschäftigten oder nur bestimmte Arbeitnehmergruppen von der neuen Arbeitszeitregelung Gebrauch machen sollten. Da hier wiederum Kosten und also Produktivitätsschätzungen über Arbeitsplätze eine Rolle spielen, dürften geringer qualifizierte Arbeitnehmer zu den Verlierern dieser Überlegungen zählen.

Als weitere mögliche Begründung wurde die Lohnsetzung hervorgehoben, die nun möglicherweise nicht mehr mit dem Zeiteinsatz der Beschäftigten variiert, weil z.B. Überstunden nur noch in Freizeit statt entgeltlich abgegolten werden. Der so entstehende Einkommensverlust und zugehörige Motivationsprobleme könnten wiederum dazu beitragen, dass besonders qualifizierte Arbeitnehmer ihrerseits den impliziten Versicherungsvertrag kündigen und den Betrieb verlassen. Demnach konnte das Leistungsproblem in diesen Fällen nicht zufriedenstellend gelöst werden.

Ein dritter Aspekt, der bislang nicht als Interpretation zur Sprache kam, jedoch aufgrund der theoretischen Ausgangslage, d.h., anhand der theoretischen Begründung für eine Einführung der flexiblen Arbeitszeiten dennoch plausibel gemacht wurde, ist, dass die Betriebe scheinbar nicht³² ständig das Bedürfnis nach der Nutzung dieser Arbeitszeitstrategien haben. Es wurde stets argumentiert, die Kostenreduktion bzw. -anpassung mit progressiv-flexiblen Arbeitszeiten sei besonders sinnvoll, weil die quasi-fixen Kosten der Beschäftigung nicht tangiert werden. Welche Frage damit

31. Hunt (2000: 199) stellt heraus, dass die Änderung des Beschäftigungsförderungsgesetzes von 1985 nicht zu einer signifikanten Reduktion der Entlassungskosten und einer daraufhin erhöhten Geschwindigkeit der Beschäftigungsanpassung geführt hatte. Verantwortlich hierfür seien wahrscheinlich die Einflüsse von Betriebsräten und Gewerkschaften, wobei weiter oben darauf hingewiesen wurde, dass das Vorhandensein eines Betriebsrats durchaus mit einer höheren Fluktuation befristeter Beschäftigung einhergeht (vgl. Frick 1997: 231).

32. Das war am Anteil jener Betriebe ersichtlich, die Jahr für Jahr derart flexible Arbeitszeiten einführen: Er war relativ konstant und wies nicht darauf hin, dass es sich um eine Arbeitszeitstrategie handelt, die ohne Abstriche jedem Betrieb zugute kommt. Beblo/ Wolf (2004: 29) merken an, dass es sich hierbei möglicherweise auch um ein Kommunikationsproblem handeln könnte. Das bedeutet, der große Teil der Betriebe ist noch nicht darüber in Kenntnis gesetzt, welche empirischen Erkenntnisse über die positive Wirkung flexibler Arbeitszeiten vorliegen. Freilich kommt dann als Problem hinzu, dass die Zahl entsprechender Ergebnisse gerade in Bezug auf Arbeitszeitkonten noch gering erscheint.

nicht angesprochen ist, ist die nach dem Ursprung für den Bedarf selbst. Klar war, es sollte einen geben. Damit ist auch klar, dass Betriebe ohne einen solchen scheinbar keinen wirklichen Grund für die Einführung haben. Aus Sicht der Arbeitnehmer und im Sinne einer flexibleren bzw. besser angepassten Organisation und Koordination von Eigenzeit ist dies möglicherweise hinderlich, doch aus betrieblicher Sicht besteht sicherlich kein Anlass, funktionierende Strategien ohne Kostenanpassungsbedarf zu ändern.³³ Daher ist die Möglichkeit nicht völlig ausgeschlossen, dass es sich um ein Endogenitätsproblem handelt (vgl. auch Beblo/ Wolf 2004: 29)³⁴. Dennoch wäre davon auszugehen, dass der hier verwendete zeitraumbezogene Ansatz gegenüber einer Querschnittbetrachtung den Vorteil bietet, die Endogenitätsproblematik in den Hintergrund zu drängen. Genau das zeigt sich auch anhand der fehlenden Einflüsse der Arbeitszeitsysteme im Bestand, denn lediglich die Einführung, also die konkrete Reaktion auf einen Anpassungsbedarf zeigt signifikante Wirkungen.

Für die vorliegende Arbeit bedeutet der Nachweis von Beblo/ Wolf (2004), Betriebe mit Arbeitszeitkonten sind technisch effizienter als andere, dass trotz höherer technischer Effizienz der Betriebe mit progressiv-flexiblem Arbeitszeitsystem, keine positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungsstabilität gemessen werden können. Der negative Einfluss der Einführung eines solchen Arbeitszeitsystems weist dagegen darauf hin, dass die höhere technische Effizienz womöglich zulasten geringer qualifizierter Beschäftigung auf einfachen Arbeiterarbeitsplätzen geht. Die Effizienz hat sich dann vermutlich erst ergeben, nachdem im Zuge der Einführung bestimmte Beschäftigtengruppen nicht mehr in den Betrieben zu finden waren.

Insgesamt findet sich somit kein Beleg für die These, dass die Beschäftigungsstabilität mit höher werdendem Grad der Flexibilisierung der Arbeitszeit steigt.

Abgesehen von der fehlenden Wirkung der Arbeitszeitsysteme ergeben sich wiederum Einflüsse der Arbeitszeitveränderung. Die vereinbarte Wochenarbeitszeit selbst hat entgegen den Erwartungen und den vorherigen Befunden allerdings keine Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität.

Eine Arbeitszeitverkürzung wirkt allgemein stabilisierend auf die Beschäftigung (vgl. auch Hunt 1999). Als Begründung wurden Produktivitätseffekte vorgebracht, wobei wiederum nicht vergessen werden darf, für welchen Zeitraum die Analyse vorgenommen wurde: Relativer Aufschwung verbunden mit ersten Erfahrungen aus kollektiven Arbeitszeitverkürzungsmaßnahmen. Dennoch kann es als wesentlicher Befund angesehen werden, dass die Wirkung von Arbeitszeitverkürzungen nicht von anderen Einflüssen überlagert und getilgt wird. Es dürfte also nicht nur die gesamtwirtschaftliche Lage für das Ergebnis verantwortlich sein, zumal für diese kontrolliert wurde und sich keine Wirkung ergab.

33. Dass diese Konstellation eigentlich nicht einmal in den starren Arbeitszeitsystemen vorkommt, macht allein die Überlegung deutlich, dass dort mit Hilfe extern-numerischer Anpassung auf Bedarfe reagiert wird. Das heißt, es gibt auch dort Bedarfe für kostenrelevantes Wirtschaften. Es dürfte schwer vorstellbar sein, wie Betriebe der Privatwirtschaft aussehen, in denen dies nicht der Fall ist.

34. Beblo/ Wolf (2004) sehen sich einem ähnlichen Endogenitätsproblem bei ihrer Suche nach dem Unterschied der technischen Effizienz von progressiv-flexiblen Arbeitszeitmustern, d.h. in ihrem Fall: Strategien mit Arbeitszeitkonten, und anderen Betrieben ausgesetzt. Sie argumentieren, dass es sein könnte, Betriebe, die Arbeitszeitkonten einführen, seien ohnehin effizienter als solche, die dies nicht tun (vgl. a.a.O.: 29).

Außerdem wurde schließlich ein Beschäftigung stabilisierender Effekt der Arbeitszeitverlängerung in Ostdeutschland ermittelt. Damit ist die zweite Kernthese widerlegt, die vorhersagte, dass eine solche Arbeitszeitveränderung keine positiven Beschäftigungseffekte zeigen kann, weil die Gefahr der Substitution von Arbeit durch Zeit erst auf lange Sicht, die hier nicht betrachtet wird, gebannt werden kann. Dieser Befund widerspricht einem anderen Ergebnis, das mit Betriebsdaten für die Jahre 2002 bis 2004 von Kramarz et al. (2006) herausgestellt wurde. Als Begründung wurde vorgeschlagen, wiederum die konjunkturelle Lage als Rahmen für eine Interpretation zu nutzen. Es wurde bereits angedeutet, dass sich aus den Variablen, mit deren Hilfe Konjunkturreffekte erfasst wurden, keinerlei Wirkung ergab. Zudem zeigen beide Arbeitszeitveränderungen in die gleiche Richtung, führen also zu Stabilität. Da ein moderater Aufschwung verzeichnet wurde, kann angenommen werden, dass dieser auch in den von uns betrachteten Betrieben in irgendeiner Form zwar sichtbar war, doch auf alle kontrollierten individuellen und betrieblichen Merkmale nahezu konstant wirkte. Legt man jedoch einen wie auch immer gearteten Aufschwung zugrunde, macht es Sinn, dass statt der Einstellung von Personal³⁵ in den bereits länger bestehenden ostdeutschen Betrieben zunächst die Arbeitszeit angehoben wurde, um Auftragsbestände abzuarbeiten. Dies umso mehr, da, wie bereits erwähnt, zum Ende dieses Zeitraums auch zunehmend Tendenzen eines Fachkräftemangels deutlicher wurden (vgl. Kölling 2003). Da der Befund von Kramarz et al. (2006) für eine konjunkturelle Abschwungphase erhoben wurde, lässt sich womöglich begründen, dass sich dann die Absatzchancen der nun kostengünstiger produzierten Produkte oder Leistungen in Grenzen hielten. Demnach wurde zwar der Druck von den Beschäftigungskosten und somit auch den Stückkosten genommen, doch scheinbar kam es nicht zu einem Mehrbedarf an den Erzeugnissen. Hierdurch wurde es wiederum wahrscheinlich, dass die Betriebe den einfachen Sachverhalt nutzten, mit weniger Beschäftigten und gesteigerter Arbeitszeit den gleichen Output zu erzielen.

Damit sind letztendlich beide Kernthesen abgelehnt wurden: Weder stabilisiert ein progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem die Beschäftigung, noch wird diese durch eine Arbeitszeitverlängerung in Gänze destabilisiert.

Es könnte jedoch durchaus der Fall sein, dass die Bedarfe während des Analysezeitraums einfach nicht so ausgeprägt waren, dass eine der Theorie entsprechende Grundkonstellation insbesondere für die Einführung von Arbeitszeitsystemen in allen betrieblichen Bereichen gegeben war.

Dennoch erwies sich der positive Effekt der Arbeitszeitverkürzung auf die Beschäftigungsdauer als stabil, und einige Hinweise konnten gefunden werden, dass mit einer vergleichsweise kürzeren Wochenarbeitszeit ebenfalls Beschäftigung stabilisiert werden kann.³⁶

35. Während dieses Zeitraums stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf einen Höchststand im Jahr 2000 und fiel dann wieder ab (vgl. Bellmann et al. 2006). Anhand vorgängiger Überlegungen könnte der Aufschwung zu allererst von neu gegründeten Betrieben, insbesondere in den Bereichen Computertechnik, Soft- und Hardwareindustrie, Datenbank- und Netzwerkberatung getragen worden sein.

36. Unter den gleichen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen, die für die Einführung der progressiv-flexiblen Arbeitszeitsysteme und für die Arbeitszeitverlängerung gelten.

Offen ist nun auch nicht mehr, wessen Beschäftigung. Zumeist sind (in Vollzeit tätige) jüngere Frauen³⁷ betroffen, die geringere Löhne erhalten. Das muss jedoch nicht bedeuten, dass diese zugleich gering qualifiziert sind. In Bezug auf Qualifikation und Stellung im Beruf³⁸ lässt sich eine Tendenz erkennen, die Erlinghagen (2006a) mit anderen Daten ebenfalls festgestellt hat: Geringer qualifizierte Arbeitnehmer sind nicht per se mit einer labileren Beschäftigung konfrontiert als Beschäftigte mit Berufsausbildung. Hoch qualifizierte Arbeitnehmer sind dagegen in den meisten Fällen mobiler. Wesentlicher für die Möglichkeit längerfristiger Beschäftigungsdauer scheint dagegen die Stellung im Beruf zu sein, denn eine Anstellung als Facharbeiter oder Angestellte birgt gegenüber einem Arbeiterarbeitsplatz deutlich Vorteile. Der Befund von Erlinghagen (2006a: 31) zeigt in die gleiche Richtung, obzwar er sich auf Langzeitveränderungen der Beschäftigungsstabilität bezieht. Er stellt heraus, dass sich nach 1995 die Destabilisierung langjähriger Beschäftigungsverhältnisse von geringer qualifizierten Beschäftigten nicht weiter fortsetzt. Dies deckt sich mit unseren Ergebnissen der Überlebensanalysen und kann sich ebenso in dem soeben vorgestellten Befund widerspiegeln, dass die Stabilität der geringer qualifizierten im Gegensatz zu den beruflich gebildeten Beschäftigten nicht wesentlich unterschieden ist.³⁹ Weiterhin konstatiert Erlinghagen (2006a) eine Stagnation der Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse von Beschäftigten mit Berufsausbildung. Auch dies spiegelt sich in den hier vorgestellten Befunden annähernd wieder. Drittens schließlich erkennt er eine zunehmende Fluktuation in der Gruppe der Hochqualifizierten, was im Vorliegenden wiederum seine Bestätigung findet.

Alles deutet weiter darauf hin, dass die von der Forschergruppe des SFB 580, Teilprojekt B 2, vorgestellte Typologie von Beschäftigungssystemen (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004) auch für die vorliegende Betrachtung von Belang ist. Zwar scheinen die hier entwickelten Arbeitszeitsysteme in irgendeiner Weise quer zu den Segmentationslinien der Beschäftigungssysteme zu liegen, doch ist ein Aspekt anhand der gerade vorgestellten Befunde ableitbar. Köhler/ Struck/ Bultemeier entwickeln die betrieblichen Beschäftigungssysteme (BBS) im Wesentlichen anhand der je BBS vorkommenden Beschäftigungsstabilität, die wiederum ein Ausdruck der jeweiligen betrieblichen Umgangsweisen bzw. Reaktionen auf die drei betrieblichen Bezugsprobleme (Verfügbarkeit, Transformation, Diskontinuität) darstellen. In ihren empirischen Untersuchungen zeigt sich, dass die vom „Münchner Segmentationsansatz“ (vgl. auch Lutz 1987) bekannte idealtypische Dreiteilung des Arbeitsmarkts⁴⁰ über berufliche Qualifikationen erwartungsgemäß nicht unbedingt mit den realtypischen Befunden in Übereinstimmung gebracht werden kann und zu starr erscheint. Insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität stellte sich heraus, dass

37. Und zwar unabhängig davon, ob sie verheiratet sind oder nicht, also möglicherweise eine Familie zu betreuen und versorgen ist oder nicht.

38. Die Qualifikation kann mit dem individuellen Qualifikationsangebot und die Stellung im Beruf mit der Arbeitsplatzanforderung an die Qualifikation, mithin der Qualifikationsnachfrage verglichen werden.

39. Wenn sie nicht auf Arbeiterarbeitsplätzen, sondern auf Angestelltenarbeitsplätzen tätig sind. Die im Vorliegenden bestätigte Frühfluktuation gilt für diese Beschäftigten gleichermaßen, wobei nicht geklärt werden kann, ob sie direkt betroffen oder nicht betroffen sind. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sie eher Chancen für längerfristige Beschäftigung besitzen, und zwar beide, wenn sie nicht auf Arbeitsplätzen für einfache Arbeiter tätig sind.

40. Diese Idealtypen sind: Betriebsinterner Markt, Berufsfachlicher Markt und Jedermanns-Arbeitsmarkt.

durchaus auch Personen mit angelernten Tätigkeiten in geschlossenen Beschäftigungssystemen (entsprechend in etwa dem betriebsinternen Arbeitsmarkt) tätig und nicht akut ausstiegsgefährdet sind. Demgegenüber zeigten sich auch „neue“ Segmentationslinien hinsichtlich der Qualifikation bei höher qualifizierten Beschäftigten, die in offenen oder marktförmigen Beschäftigungssystemen arbeiten. Anhand der Entstehung und Verwertung von Qualifikationen in den Betrieben lassen sich drei Qualifikationsformen zusammenfassen: Berufsfachliche Qualifikation, Tätigkeitsbasierte Qualifikation sowie Jederperson Qualifikation. Diese streuen jedoch über die Beschäftigungssysteme, was für die vorliegenden Befunde interessant ist, weil die Möglichkeit gegeben ist, auch mit einer Jederperson- oder einer Tätigkeitsbasierten Qualifikation stabile Beschäftigungsverhältnisse einzugehen (vgl. Köhler/Struck/ Bultemeier 2004: 53 ff.). Dies dürfte der Ausdruck dessen sein, was im Vorliegenden als fehlende Differenz zwischen der Stabilität von gering qualifizierten und beruflich gebildeten Beschäftigten erkennbar ist. Dass die höher qualifizierten Arbeitnehmer im Gegensatz hierzu mehr Mobilität aufweisen, dürfte auch an den Möglichkeiten liegen, die ihnen zum Ende der 1990er Jahre gegeben sind.

Erlinghagen (2006a: 41) zieht aus seinen Befunden für die qualifikationsabhängige Beschäftigungsstabilität den Schluss, dass die von ihm aufgestellte Polarisierungsthese zutrifft. Diese These postuliert, dass die Schere zwischen den Arbeitsmarktchancen von beruflich gebildeten Arbeitnehmern und denen ohne berufliche Qualifikation im Zeitverlauf weiter auseinander geht, womit die Risiken der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit für letztere immer mehr zunehmen. Andererseits findet er jedoch „lediglich“ eine fortdauernde Destabilisierung bei den Hochqualifizierten.

Auch merkt er an, dass unter den gering qualifizierten Arbeitnehmern vermehrt solche zu entdecken sind, die Chancen auf dauerhaft stabile Beschäftigung haben. Dennoch wird der Schluss gezogen, die Polarisierung wäre erkennbar. Dies wird in der Tat der Fall sein, insbesondere wenn man hoch qualifizierte Beschäftigte in die Betrachtung aufnimmt. Die Frage ist jedoch, ob die Frühfluktuation nicht der eigentliche Auslöser von Polarisierung ist, d.h. für die überaus meisten Beschäftigungsverhältnisse gilt die Ein-Jahres-Grenze, die zunächst überschritten sein muss, bevor sich so etwas wie Stabilität überhaupt erst entwickeln kann. Bedenkt man nun die verschiedenen Teilarbeitsmärkte, in denen auch gering qualifizierte Arbeitnehmer eingesetzt werden können, sollte wiederum viel mehr Erklärungskraft in den Beschäftigungs- oder Arbeitszeitsystemen und ihren bevorzugten Handlungsweisen gegenüber den Bezugsproblemen liegen. Allein mit Blick auf die Qualifikation dürfte es dann schwierig erscheinen, Polarisierung zwischen Beschäftigtengruppen ausfindig zu machen. Die von Erlinghagen (a.a.O.: 34 f.) vorgestellten Ergebnisse der multivariaten Analysen deuten darauf hin, dass es sich bei der Polarisierung auch um eine zwischen Beschäftigungssystemen handeln kann und im Grunde genommen auch handeln sollte.⁴¹

Es wurde bereits erwähnt, dass Frauen in Vollzeitbeschäftigung einem höheren Ausstiegsrisiko ausgesetzt sind als Männer. Zudem ist bekannt, dass diese Frauen allgemein und besonders im Westen in Betrieben mit höheren Wochenarbeitszeiten tätig sind. In Verbindung mit den stabilisierenden Einflüssen der Arbeitszeitveränderun-

gen scheint sich außerdem zu bestätigen, dass die Arbeitszeitwünsche von Frauen von anderen, die Stabilität beeinflussenden Faktoren in den Hintergrund gedrängt werden. Die Frage, die sich auch mit Blick auf den Einfluss einer niedrigeren Entlohnung auf das Überleben von Beschäftigungsverhältnissen stellt, ist, ob Frauen in irgendeiner Form systematisch benachteiligt werden. Angeregt wurde diese Frage von der Überlegung und entsprechenden Befunden, dass Frauen zumeist in Frauenberufen tätig sind, die per se schlechter als Männerberufe bezahlt werden (vgl. Wolff/ Lazear 2001: 167). Eindeutig beantworten lässt sich diese Frage auf Basis der vorliegenden Ergebnisse jedoch nicht, denn der Einfluss der Berufe wird insbesondere in Ostdeutschland von dem der Tätigkeit auf einem einfachen Arbeiterarbeitsplatz sowie von der Individualqualifikation überlagert. Wenn man davon ausgeht, dass die in Vollzeit tätigen höher qualifizierten Frauen auch in direkter Konkurrenz zu Männern um Arbeitsplätze mit einer höheren Stellung im Arbeitsprozess stehen, ließe sich schließen, Frauen verlieren entweder diesen Wettbewerb aufgrund einer Geschlechterdiskriminierung oder, was wahrscheinlicher ist, sie stoßen aus demselben Grund eher an Grenzen persönlichen Erfolgs. Das heißt, es kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch im Vorliegenden Frauen mit hoher beruflicher Qualifikation beobachtet werden, die aus Betrieben quasi herausgedrängt werden, weil sie an der „gläsernen Decke“ (vgl. Littmann-Wernli/ Schubert 2001) gestoppt worden sind.⁴² Der fehlende Einfluss der Familienbindung könnte als Hinweis gedeutet werden, dass sich diese Frauen dann auf die Suche nach Beschäftigungsverhältnissen mit besseren Aufstiegschancen bzw. Verbleibschancen begeben.⁴³ Ob diese erfolgreich verlaufen kann, sei an dieser Stelle dahingestellt, weil es nicht nachvollzogen werden kann bzw. wurde. Hier besteht demnach noch Forschungsbedarf, der sich mit dem hier verwendeten Datensatz durchaus umsetzen lässt. Problematisch bleibt jedoch, dass Teilzeitbeschäftigung systematisch außen vor bleiben muss.

-
41. Das lässt sich jedoch nur über die Brancheneffekte erkennen, weil keine weiteren betrieblichen Merkmale berücksichtigt sind bzw. werden konnten. In drei verschiedenen Schätzungen für drei differente Beschäftigungsdauerintervalle lässt sich stets dieselbe Effektverteilung über die Branchen erkennen. Es ist jedoch relativ schwer vorstellbar, dass in jeder Branche z.B. nur ein und das selbe Beschäftigungssystem vorkommt. Die Daten enthalten zwar keine Informationen über das Nebeneinander von Beschäftigungs- oder auch Arbeitszeitsystemen innerhalb eines Betriebes, doch dürfte gerade in größeren Betrieben mit einem solchen zu rechnen sein. Wenn dann ein marktförmiges BBS neben einem geschlossenen besteht und eine Frühfluktuation von gering Qualifizierten beobachtet wird, könnte diese sich ausschließlich auf das marktförmige Segment beschränken und Beobachtungen anderer Studien sähen sich bestätigt. Allerdings kann hierfür nicht kontrolliert werden, und so bleibt die Zustimmung zur Polarisierungsthese zumindest in Bezug auf gering und hoch qualifizierte Arbeitnehmer sowie hinsichtlich der Gefahr von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit wohl bestehen.
 42. Littmann-Wernli/ Schubert (2001) untersuchen, ob bestimmte stereotypische Ansichten von Personalverantwortlichen bei der Besetzung von Führungspositionen empirisch gerechtfertigt sind oder nicht. Interessanterweise werden zwei Stereotypen empirisch zurückgewiesen: Frauen haben eine höhere Fluktuationsrate und verlassen Betriebe familienbedingt häufiger sowie: Frauen finden generell keine Abwehrmechanismen gegen Risiken im Arbeitsverhältnis bzw. können solche nicht aufbauen. Nun lässt sich mit den im Vorliegenden ermittelten Ergebnissen aufgrund der fehlenden Kausalität die Evidenz dieser beiden Stereotypen nicht nachweisen. Es scheint jedoch einiges darauf hinzudeuten, dass der Erhalt von Stereotypen auch wider besseren empirischen Wissens fortbesteht. Zu diesem Schluss kommen auch Littmann-Wernli/ Schubert (2001: 146).
 43. Womöglich findet sich hier ein Hinweis auf die „weibliche Arbeitskraftunternehmerin“ (vgl. Frey 2004). Wenn die gegebene Deutung Sinn machen sollte, kann zumindest auch hier eine Polarisierung innerhalb der Gruppe der weiblichen Beschäftigten erkannt werden; eine sich öffnende Schere zwischen den Arbeitsmarktchancen von höher qualifizierten Frauen ohne familiäre Bindungen und eher geringer qualifizierten Frauen, die zudem in Familienzusammenhängen gebunden sind. Da die Familienbindung laut unserer Ergebnisse nicht für mehr Stabilität sorgt, dürften letztgenannte Frauen wohl mehr Arbeitsmarktprobleme, denn weniger aufweisen. Zumal sie (in Vollzeit) scheinbar auch keine Vorteile aus flexiblen Arbeitszeitregelungen ziehen können.

Insgesamt gilt jedoch, dass nicht alle Fragen auf der Ebene von Betrieben unter Zuhilfenahme von Personendaten gelöst werden können. Insbesondere nicht solche, die sich mit persönlichen Einstellungen und Meinungen von Personalverantwortlichen auseinandersetzen haben oder solche, deren Beantwortung auf Informationen über die Mikrostruktur eines einzelnen Arbeitsverhältnisses angewiesen sind.

Hierzu zählt die Erklärung für den Befund in Ostdeutschland, dass in Betrieben mit höherem Anteil qualifizierter Beschäftigung und Weiterbildungsaktivitäten die Beschäftigung instabiler ist. Lässt man die wohl eher unplausible Betrachtung außen vor, dass Betriebe Arbeitnehmer entlassen, in deren Weiterbildung sie investiert haben, wäre die Frage, ob sich Beweggründe vorstellen lassen, die einen Beschäftigten auch dann zur Kündigung verleiten, wenn er im Betrieb weitergebildet wurde und bekannt ist, dass diese Qualifikationen womöglich nicht in gleicher Weise in anderen Betrieben einsetzbar ist, sodass bei einem Betriebswechsel mit einem Lohnverlust zu rechnen ist. Ebenfalls unbeachtet bleibt hierbei die Tatsache, dass auch für befristet Beschäftigte Weiterbildungsangebote bestehen können, was jedoch eher eine Ausnahme darstellen sollte. Sicherlich mag einiges vorstellbar sein, weshalb ein an sich funktionierender Match durch irgendwelche Veränderungen im Arbeitsverhältnis einer Auflösung anheim fällt. Es wurde versucht, die Möglichkeit, dass weitergebildete Beschäftigte einen Betrieb verlassen, damit zu erklären, indem auf das in diesen Betrieben gleichzeitig anzutreffende höhere Ausstiegsrisiko verwiesen wurde, das von einer relativ höheren Lokalen Einzugsrate verursacht wird. Mit der Einzugsrate sollte ein höherer bzw. anders gearteter Konkurrenzdruck auf regionalen bzw. überregionalen Arbeitsmärkten gegenüber lokalen Arbeitsmärkten operationalisiert werden. Als Erklärung wurde vorgeschlagen, dass die weitergebildeten Fachkräfte abgeworben werden könnten. Das macht allerdings nur dann einen gewissen Sinn, wenn der abwerbende Betrieb seinerseits von der Weiterbildung profitieren kann, was bei rein betriebspezifischem Humankapital ausgeschlossen sein sollte, und wenn der abwerbende Betrieb die durchgeführte Weiterbildung beobachten kann.

Wahrscheinlicher erschien dagegen die Vorstellung, dass ausgehend vom höheren Anteil der qualifizierten Beschäftigten, die Weiterbildung in den meisten Fällen auch den qualifizierten Beschäftigten zugute kommt. Deren Beschäftigung wird demnach stabilisiert, während die der geringer qualifizierten Arbeitnehmer aufgegeben wird. Hier könnte es sich also eher um einen Ausdruck des „skill biased technological change“ handeln, der jedoch nicht durch einen Personalaustausch mit dem externen Markt flankiert wird.

Das würde auch die Einflüsse der Tarifbindung und die fehlende Wirkung des Betriebsrats erklären. Die Tarifbindung würde dann für stabilere Löhne und auch Arbeitszeiten stehen, aber auch dafür, dass die Lohnspreizung innerhalb des Betriebs nicht wirklich stark ausgeprägt ist. Durch letzteren Sachverhalt würde die Beschäftigung gering qualifizierter Arbeitnehmer relativ teurer, was ihre Freisetzung begünstigen dürfte. Der Betriebsrat ist in der Regel auf den Erhalt der qualifizierten Belegschaftsteile ausgerichtet, die noch eher als Kernbelegschaft bezeichnet werden könnten, zumal seine Mitglieder in aller Regel selbst zu dieser zählen. Der fehlende Einfluss des Betriebsrates deutet demnach darauf hin, dass er sich bei der Freiset-

zung von geringer qualifizierten Beschäftigten zurückhält und wohl auch keinen Widerspruch anmeldet. Aber auch hier gilt zu bedenken, dass es sich durchaus auch um befristete Beschäftigung handeln kann, die unter anderem für eine Stabilisierung der wie auch immer gearteten Kernbelegschaft eingesetzt werden kann, und zwar auch mit Segen des Betriebsrats (vgl. auch Frick 1997).

Es finden sich also auch in Bezug auf Weiterbildung und industrielle Beziehungen Hinweise auf bestehende Segmentationslinien, die jedoch scheinbar unabhängig von den Arbeitszeitsystemen existieren. Dabei ist nicht so sehr erstaunlich, dass dies zwischen den flexiblen Arbeitszeitsystemen auftritt; merkwürdiger scheint der Befund, dass auch das starre Arbeitszeitsystem die gleichen internen Segmentationslinien aufweist. Das könnte als starker Hinweis darauf gedeutet werden, dass die Arbeitszeitsysteme tatsächlich mit den Beschäftigungssystemen vergleichbar sind, denn das starre Arbeitszeitsystem würde dem marktförmigen relativ stark ähneln usw.. Da die Beschäftigungssysteme meist auch alle Qualifikationstypen beherbergen, gilt dies ebenso für die Arbeitszeitsysteme, auch wenn gewisse Übergewichte des einen oder anderen Qualifikationstypus erkennbar sind. Wichtiger wäre dann für eine Diskriminierung zwischen den Arbeitszeitsystemen die Berücksichtigung von Arbeitsvertragsverhältnissen, was mit den hier zur Verfügung stehenden Daten allerdings nicht möglich ist.

Alles in allem sollten sich schließlich einige Hinweise ergeben haben, dass in der hier untersuchten Form eines progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems doch nicht alle Leistungsanreizprobleme und damit das Transformationsproblem gelöst zu sein scheinen. Zusätzlich gibt es Anzeichen dafür, dass die impliziten Versicherungsverträge beiderseitig nach Bedarf wieder gekündigt werden. Das alles lässt sich jedoch nicht davon trennen, dass der gerade nicht ermittelte Einfluss des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems auf die Beschäftigungsstabilität⁴⁴ auf die fehlende Möglichkeit, Kausalaussagen zu treffen, zurückgeführt werden könnte. Das heißt, es könnte sein, dass insbesondere die Beschäftigung einer geschrumpften Kernbelegschaft durch die progressiv-flexiblen Arbeitszeitsysteme bereits stabilisiert wurde, bevor die Analyse einsetzt. Wichtiger ist daraufhin die Analyse zum Einführungszeitpunkt, die, wie gesehen, zeigt, dass eine solche zu Lasten von Beschäftigten geht, die demnach nicht in den Genuss der neuen Arbeitszeitregelung kommen sollten (oder wollten). Es wäre daher anzustreben, zwischen Einführung, Bestand und Aufgabe des progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems zu trennen und jeweils die Mobilität vorher und nachher zu betrachten. Eine grundlegende Arbeit, deren Vorgehensweise diesem Anliegen ähnelt, liegt bereits vor und zeigt eine relativ unerwartete Dynamik zwischen Einführung und Abschaffung von derart flexiblen Arbeitszeitsystemen (vgl. Bellmann/ Gewiese 2004). Doch beruht diese Arbeit nicht wirklich auf Längsschnittanalysen, da zum damaligen Zeitpunkt die entsprechenden Informationen nicht verfügbar waren. Auch wurde keine Trennung zu anderen, weniger flexiblen Arbeitszeitmustern vorgenommen, um beispielsweise herauszustellen,

44. Beziehungsweise die destabilisierende Wirkung der Einführung eines solchen Arbeitszeitsystems in Westdeutschland.

welche Interdependenzen sich aus dieser Dynamik zu den anderen Arbeitszeitsystemen ergeben. Schließlich bezog diese Untersuchung lediglich Betriebe ein, d.h. die Dynamik bezieht sich nicht auf die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und auf das individuelle Fluktuationsgeschehen. Hier ist mittlerweile einiges an Forschungsarbeit geleistet worden, inklusive der vorliegenden Studie, sodass in nächster Zukunft mit neuen Erkenntnissen aus dieser Arbeitszeitforschung gerechnet werden kann.

6 Bewertung mit Blick auf den LIAB-Datensatz

Dass alles weist einmal darauf hin, dass der hier verwendete Datensatz im Großen und Ganzen gut geeignet scheint, solche und andere Fragen mit Bezug zur Beschäftigungsstabilität zu untersuchen. Andererseits sind auch Defizite deutlich geworden. Angefangen bei der besonders unter westdeutschen Betrieben vorkommenden relativen Konzentration auf eher große Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, muss konstatiert werden, dass nicht genau geklärt werden kann, ob die in den PCE-Regressionen fehlenden Größen- und Brancheneffekte tatsächlich aus der Berechnung selbst oder aus der Datengrundlage heraus entstanden bzw. eben nicht entstanden.

Mit einer ursprünglichen Form des hier verwendeten Datensatzes hatten Grotheer et al. (2004) neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse untersucht. Dort wurden PCE-Regressionen mit konkurrierenden Risiken berechnet, bei denen sich deutliche Größen- und auch Brancheneffekte ergaben. Dass insbesondere letztere im Vorliegenden fehlen, kann als misslich bezeichnet werden, da anfangs davon ausgegangen wurde, anhand der in West- und Ostdeutschland völlig unterschiedlichen Wirtschaftsweisen in der Landwirtschaft ließe sich bestenfalls erkennen, ob eine eher handwerklich-private Betriebsorganisation einer eher industriell geprägten in irgendeiner Weise unter- oder überlegen ist. Dieses Ansinnen lief ins Leere, weil entsprechende Wirkungen auf der Branchenebene nahezu vollständig ausblieben.

Interessanterweise sind die im Vorliegenden ermittelten bzw. nicht ermittelten Effekte für die Betriebsgrößenklassenzugehörigkeit der Betriebe annähernd vergleichbar mit denen von Boockmann/ Steffes (2005). Zudem haben sie in ihrem Regressionsansatz zwar nicht auf die Wirtschaftszweigzugehörigkeit verzichtet, die relevanten Ergebnisse jedoch nicht ausgewiesen. Welcher Grund hierfür auch immer verantwortlich sein mag, interessant ist diese Arbeit, weil sie eine LIAB-Version des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit verwendet, die dem hier verwendeten Datensatz vergleichbar ist. Zwar sind in deren Datensatz die Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmer nur für maximal 6 Jahre abgelegt, doch können sie immerhin das Jahr 2001 mit einbeziehen. Außerdem stehen ihnen geringfügig mehr Betriebe zur Verfügung. Der hier verwendete LIAB-Datensatz ist diesem insgesamt bei weitem überlegen, weil er die kompletten Erwerbsbiographien der Beschäftigten bis maximal zurück ins Jahr 1975 (1973) enthält. Daher ist bekannt, zwischen welchen Betrieben oder auch Berufen die Beschäftigten im Zeitverlauf wechselten. Da Boockmann/ Steffes (2005) hinsichtlich der Betriebsgröße und der Branche mit scheinbar ähnlichen Problemen zu tun hatten wie im Vorliegenden, könnte davon ausgegangen werden, dass die hier nicht ermittelten Effekte nicht in vollem Umfang der ausgewählten Datenbasis geschuldet sind.

Diese Ausführungen machen auf der anderen Seite allerdings auch deutlich, was im Vorliegenden noch nicht unternommen wurde: Die Modellierung dynamischer Panelansätze oder eben auch eine ereignisanalytische Vorgehensweise mit z.B. Sequenzmusteranalysen.

Weiterhin sind an die verwendeten Variablen einige Kritikpunkte anzubringen, die jedoch die ermittelten Ergebnisse in keiner Weise schmälern, und zwar hauptsächlich, weil es sich um Variablen handelt, die nicht in die Modelle aufgenommen werden konnten. Aus dem Kreis der Personenmerkmale gilt dies vor allem für konsistente Informationen zur Teilzeitarbeit und zur Befristung von Vertragsverhältnissen. Weiterhin zählen betrieblicherseits Informationen über Schwankungen der Produktion oder der Geschäftstätigkeit, Innovationen im Betrieb, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, die Ausstattung mit Computertechnik, also z.B. Angaben über eine computerzentrierte Fertigung bzw. Steuerung. Diese Reihe ließe sich fortsetzen. Alle diese Variablen gehören nicht zum Standardfragenprogramm des IAB-Betriebspanels und stehen für Längsschnittauswertungen insbesondere vor dem Jahr 2000 nicht zur Verfügung.⁴⁵

Bezüglich der vorgenommenen Erstellung von Arbeitszeitsystemen ergibt sich der Vorschlag, diese Modellierung bestenfalls in einem stärker dynamischen Sinn vornehmen zu können. Dies ist jedoch weniger einfach als man es sich zunächst vorstellen mag. In der Tat geht es bei der Operationalisierung zunächst um eine enorme Reduktion der betrieblichen Komplexität der tatsächlich genutzten Arbeitszeitmuster. Man könnte freilich auf diese Komplexitätsreduktion verzichten, doch eine Auswertung und insbesondere Interpretation der Ergebnisse würden dann sehr erschwert. Die im Vorliegenden gewählte Form der Zusammenfassung der Arbeitszeitinformatoren ergab eine gewisse Statik, die mitunter wiederum schwierig in den Regressionen berücksichtigt werden kann, insbesondere, wenn man zunächst ausschließlich auf einfache Panelmodelle bzw. Exponentialmodelle setzt. In Vorgriffen auf folgende Arbeiten wurden einige Modellvarianten mit dynamischen Panelmodellen geschätzt, namentlich waren dies „difference-GMM“-Schätzer nach Arellano/ Bond (1991) und Hausman-Taylor-Regressionen. Allerdings wurden hierfür die gleichen Variablen verwendet wie in der vorliegenden Arbeit. Dennoch ergaben sich Verbesserungen sowohl hinsichtlich der Effizienz der Schätzer als auch der Ergebnisse. Da die vorliegende Arbeit jedoch im Wesentlichen dem Einstieg in die Nutzung des bislang wenig bekannten LIAB-Datensatzes der SFB 580-IAB-Kooperation dienen soll, wurde auf die Darstellung bzw. Vorstellung dieser Ergebnisse verzichtet, zumal sie sich noch in der Erprobungsphase befinden. Für die Zukunft stellen diese Verfahren jedoch einen gangbaren Weg, um den LIAB-Datensatz auch mit Blick auf eine Arbeitszeitforschung noch fruchtbarer einsetzen zu können.

Bevor solch anspruchsvolle ökonometrische Verfahren jedoch zur Anwendung kommen, bleibt noch viel Raum für tiefer gehende Untersuchungen auf der Ebene hier verwendeter Methoden. Hierzu zählt nicht nur die Anwendung von Exponentialmodellen, in denen für konkurrierende Zielzustände (*competing risk*) kontrolliert wird. Auch bietet sich die Möglichkeit, beispielsweise in einzelnen Qualifikationsgruppen und auch innerhalb der Arbeitszeitsysteme selbst Auswirkungen der Wochenarbeitszeit oder Arbeitszeitveränderungen zu ermitteln. Insbesondere mit Blick auf den postulierten Charakter der Arbeitszeitsysteme, die quasi mit

45. Im Jahr 2000 erfuhr das IAB-Betriebspanel eine finanzielle und quantitative Aufstockung, sodass ab diesem Zeitpunkt z.B. auch Einzelauswertungen auf der Ebene der Bundesländer möglich wurden.

Beschäftigungssystemen im Sinne Ostermans (1987) gleichgesetzt wurden, zeigte sich, dass die hier verwendeten Modelle nicht in zufriedenstellender Weise zwischen den Arbeitszeitsystemen als Konglomerate differenter Personalstrategien bzw. -politiken trennen können. Dieser Umstand könnte einerseits als Hinweis dafür gelten, dass sich verschiedene Arbeitszeitmuster insgesamt doch zu ähnlich bzw. zu voraussetzungslos sind, als dass sie eigenständige Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitszeitsegmente hervorbringen. Das mag daran liegen, dass die übliche Segmentationsforschung meist auf Humankapital- und Transaktionsaspekte zurückgreift, diese jedoch in Bezug auf Arbeitszeiten möglicherweise nicht als Diskriminanzkriterien ausreichend sind. Anders als beispielsweise bei der betriebszentrierten Arbeitsmarktsegmentation (vgl. Lutz 1987) oder den betrieblichen Beschäftigungssystemen (vgl. Köhler/ Struck/ Bultemeier 2004) finden sich hinsichtlich der Arbeitszeit zwei grundlegende Probleme, die sich nicht mit Ansätzen der bisherigen Segmentationsforschung berücksichtigen lassen: Die Normarbeitszeit steht bereits fest, bevor ein Arbeitsplatz überhaupt besetzt ist und determiniert dessen Besetzung und natürlich auch die Kostenstruktur mit, d.h. die Einordnung des Arbeitsplatzes in die gesamte Kostenstruktur aller Arbeitsplätze eines Betriebes oder Betriebsteils. Zweitens stellt die Arbeitszeit damit und als Aushandlungsgegenstand auf überbetrieblicher Ebene ein allgemeines Gut dar, zu dem nicht nur Gesetze etc. existieren, sondern dass sowohl von Betriebsseite als auch in wesentlicherer Hinsicht seitens der Arbeitnehmer als Gegenstand von Meinungsbildung und Anspruchsabschätzung genutzt wird. Die Lösungsvorschläge oder Schwierigkeiten, die von der „allgemeinen“ Arbeitszeit als präskriptiv-konjunkter Norm vorgegeben oder bereitete werden, fallen in erster Linie auf die Arbeitnehmer und deren Lebensumstände zurück. Nur, wie sollte man diese ausreichend konkret in eine Segmentation von Arbeitsmärkten einfließen lassen, ohne dass sie dabei notwendig verschwimmen und untergehen? Im Vorliegenden wurde versucht, sowohl humankapitaltheoretische als auch auf Transaktionskosten Bezug nehmende Argumente in die theoretische Vorarbeit einfließen zu lassen, um den Arbeitszeitsystemen in dieser Hinsicht Halt zu geben, allein, es scheint sich empirisch ergeben zu haben, dass die „alten“ Segmentationsgrenzen außerhalb der Arbeitszeitsysteme weiterhin wirken.

An dieser Stelle ist demnach noch der größte Forschungsbedarf zu formulieren, der stärkeres Augenmerk auf die theoretische Fundierung der Arbeitszeitsysteme richtet. Eine Kombination aus versicherungstheoretischen, humankapitaltheoretischen und transaktionskostentheoretischen Überlegungen in Verbindung mit Ansätzen aus der Segmentationsforschung ist sicherlich der richtige Weg, doch scheint er noch nicht bis zu seinem Ende beschritten zu sein.

Bleibt die Frage offen, was denn die ermittelten Ergebnisse zur Arbeitszeit und zur Beschäftigungsstabilität für einen Beitrag zur allgemeineren Debatte um die Arbeits- oder Wissens- oder Beschleunigungsgesellschaft leisten können.

VI Fazit und Ausblick

1 Stabilisierender Anspruch an die Arbeitszeit

Ausgehend von der Beobachtung, dass Arbeits- und Lebenswelten scheinbar immer weniger in eine Arbeitsgesellschaft passen, sondern zusammengenommen Bestandteile und auch treibende Kräfte einer Beschleunigungsgesellschaft zu sein scheinen, bestand die Aufgabe darin, nach Zeitformen zu suchen, die aus der Beschleunigung, aus dem Wandel entstanden und als Zeitmuster zugleich in der Lage sind, Handlungen, Beziehungen und auch Erwerbsarbeit im Zeichen von Wandel zu organisieren und zu koordinieren. Der Rolle der Erwerbsarbeit als Quelle von Einkommen und Wohlfahrt folgend¹, wurde der Blick auf die Arbeitszeit gerichtet. Deren Ausprägungen in Form von betrieblich angewandten und benötigten Flexibilisierungsstrategien scheinen besonders geeignet, Friktionen und Kollisionen zwischen aus dem Erwerbsarbeitsprozess entstandenen Normen und Anforderungen einerseits und aus der Lebenswelt entsprungenen Anforderungen, Wünschen und Präferenzen andererseits zu vermitteln und diese zu lösen.

Dabei zeigten sich bereits während des Durchgangs durch einige grundlegende Überlegungen Probleme auf, die von einer flexiblen Arbeitszeit möglicherweise verursacht, statt mit Lösungsvorschlägen versehen werden. Die als Intensivierung und Subjektivierung zum Ausdruck kommende Entgrenzung von Arbeitskraft beruht nicht zuletzt auch auf eben diesen flexiblen Arbeitszeiten. Dennoch wurde deutlich gemacht, dass die Anpassungsmöglichkeiten, die sich unter Ausnutzung von Arbeitszeitformen ergeben, auch Vorteile hinsichtlich der Beschäftigungsstabilität generieren können. Der Ausgangspunkt der Untersuchungen bezog sich daher nicht nur auf die Suche nach dem Aussehen der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität, sondern ebenso auf die durch flexible Arbeitszeit gegebene Möglichkeit, auch dann an „Normalität“ und Stabilität orientierte Lebensmuster aufrechterhalten zu können, wenn allgemein alles im Wandel, im Fluss sich befindet. Die Kontinuität im Wandel wird auch von der aktiven Teilhabe am Erwerbsleben gefördert; quasi als Fixpunkt, um den herum Lebensentwürfe gebildet und organisiert werden. Wenn es flexible Arbeitszeiten mithin schaffen, diesen Fixpunkt aufrechtzuerhalten, dann könnte dies als Flexibilitätsbedingung der Stabilität gekennzeichnet werden. In diesem Sinne stellt Flexibilität dann tatsächlich das Vermögen dar, den Möglichkeitsraum offen zu halten und auch zu erweitern. Allerdings unter der Stabilitätsannahme einer fortführenden Erwerbstätigkeit. Stellt sich die Arbeitszeit als ungeeignet heraus, stabilisierend auf Beschäftigungsverhältnisse Einfluss zu nehmen, könnte dies als Zeichen dafür gedeutet werden, dass die Zeit selbst zum Problem ihrer Zeit geworden ist. Das heißt entweder, es lassen sich neben der Erwerbsarbeit andere Fixpunkte ausmachen, die als Entwurfsvorlage dienen oder die Desynchronisation ist in der Tat zu weit fortgeschritten, als dass sie selbst mit der Anpassung von Zeitelementen nicht mehr aufgehalten werden kann.

1. „The welfare of human society depends on the flow of goods and services, and this [...] depends on the productivity of the economic system“ (Coase 1998: 73).

Im Vorliegenden dürfte die erste Vermutung zutreffen. Demnach ist zu erwarten, andere Fixpunkte für eine Stabilisierung von Lebensentwürfen finden zu können. Beispielsweise könnten sie in Form neuer Teilselbständigkeit oder des Arbeitskraftunternehmertums praktikable Gestalt angenommen haben. Demgegenüber eignen sich die im Vorliegenden untersuchten Beziehungen zwischen Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit jedoch nicht, Auskunft über die Relevanz dieser „neuen“ Beschäftigungsformen zu geben.

Die Idee, dass flexible Arbeitszeitformen zu Produktivitätsfortschritten führen, Anpassungsbedarfe befriedigen helfen oder auch den Arbeitnehmern Arbeitszeitsouveränität verschaffen, ist nicht gerade neu, wobei der Schwerpunkt anfangs auf die zeitliche Entlastung der Arbeitnehmer gelegt wurde (vgl. Schank 2003: 18). Aber die Zeiten haben sich geändert, sind schneller und komprimierter geworden, woran der mittlerweile 25 Jahre alte Personalcomputer und das in seinem Kielwasser immer mehr Fahrt aufnehmende Internet nicht ganz unschuldig sind. Besonders der Arbeitsmarkt und mit ihm die Erwerbsarbeit und die Betriebe inklusive zugehöriger Norm- und Normalitätsvorstellungen über „Normalarbeitszeit“, Lebensarbeitszeit, Berufsarbeit und nicht zuletzt Dauerhaftigkeit scheinen von diesen Entwicklungen eher betroffen als beflügelt. Es hat beinahe den Anschein, als werde in Betrieben nicht mehr gearbeitet, sondern verschiedenen Arten von Kostendruck sich entgegen gestämmt. Das Neue daran mag hauptsächlich sein, dass es durch alte und neue Medien, auch angetrieben von betrieblicher (gewollter und ungewollter) Selbstdarstellung über die neuen Kommunikationswege in mehr Ohren als früher gelangt. Dass das Leistungsprinzip prinzipiell immer höhere und bessere Leistungen erfordert, dürfte ebenfalls schon lange bekannt sein und durch zunehmende, d.h. beschleunigte Arbeitsteilung und Rationalisierung an Kraft lediglich gewonnen denn verloren haben.

Unter der Voraussetzung, dass Arbeit immer auch Leistung benötigt, die während einer bestimmten Zeitspanne absolviert wird, sollte sich hinsichtlich der Arbeitszeit also herausstellen lassen, dass diese einen Fixpunkt darstellt, der selbst einem Wandel unterliegen kann. In dieser zunächst widersprüchlichen Konzeption sind im Grunde genommen mehrere Typen von Zeit enthalten. Zunächst findet sich eine unbestimmte Zeit, die als Rahmen allen Tuns auch dann fortschreitet, wenn das Tun aussetzt. Daneben bestimmt eine spezifische Zeit die Dauer des Tuns selbst. Sie gibt Auskunft über die Geschwindigkeit, mit der eine Leistung vollbracht, Arbeit erledigt wird (vgl. z.B. Hohn 1984: 154). Damit ist impliziert, dass es Möglichkeiten gibt, Geschwindigkeiten an Wünsche, Präferenzen oder Problemlagen anzupassen, und wenn es einfach dadurch geschieht, dass in gleicher Zeit mehr Leistung oder Arbeit verrichtet wird. Fortschritt und Entwicklung sind insbesondere auf dem Arbeitsmarkt, in der betrieblichen Produktion daran orientiert, inwieweit sich mit ihnen Gewinne erzielen lassen; auch Zeitgewinne, um schneller als Mitbewerber am Markt, bei den Kunden zu sein und die Amortisation von Investitionen zu beschleunigen (vgl. z.B. Heuwinkel 2004: 34).

Arbeitszeit als notwendige Ressource für den Arbeitsprozess sowie als individuelle Zeitinvestition sieht sich einer „Konkurrenz“ mit anderen „Eigenzeiten“ ausgesetzt,

die sich beispielsweise aus der individuellen Eingebundenheit in gesellschaftliche, freundschaftliche und nicht zuletzt familiäre Beziehungen ergeben, die ihrerseits Anforderungen an Zeitressourcen stellen und sich in ihrer je eigenen Entwicklung und Reproduktion Beschleunigungsvorgängen ausgesetzt sehen, die man allgemein unter dem Begriff einer Beschleunigung des Lebenstempos zusammenfassen kann. Auch bei ihnen kommt es zu einer Verdichtung von Handlungsepisoden und entlang der technischen und technologischen (beschleunigten) Entwicklung ebenfalls zu einem quantitativ bedeutsameren Nebeneinander von Handlungen und Tätigkeiten (vgl. Rosa 2005: 136).

2 Vorgehensweise

Das Ziel der Arbeit bestand in der Beschreibung einer Beziehung zwischen der individuellen Beschäftigungsdauer und der Arbeitszeit. Anhand von theoretischen und empirischen Voruntersuchungen bot es sich an, dieses Verhältnis zunächst unter Zuhilfenahme bekannter theoretischer Ansätze herzuleiten, deren Tauglichkeit in Bezug auf die Bestimmung der Determinanten von Beschäftigungsstabilität bereits ausgiebig unter Beweis gestellt wurde.

Hierzu wurden zwei Kernthesen aufgestellt:

H-E 1: Je höher der Grad der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitmustern ist, desto stabiler ist die Beschäftigung. Das heißt, je flexibler ein Arbeitszeitsystem ausgerichtet ist, desto länger sind die individuellen Betriebszugehörigkeitsdauern. In progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystemen sollte sich die Beschäftigung daher c.p. relativ stabiler gegenüber den anderen Arbeitszeitsystemen erweisen.

H-E 2: Eine Arbeitszeitverlängerung als Einzelmaßnahme führt zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität.

Ausgangsbasis der theoretischen Untersuchungen war die einfache, aber grundlegende Feststellung, dass ein Arbeitszeitplatz immer aus der Zusammenführung von Teilaufgaben entsteht (vgl. Alewell/ Richter 2000). Diese Aufgaben werden so zusammengefügt, dass die zu ihrer Ableistung während einer vorgegebenen Zeit benötigte Produktivität durch die spätere dauerhafte Besetzung mit einer Arbeitskraft nach den gewünschten Vorgaben aus Normproduktivität und Normarbeitszeit gewährleistet ist. Da es sich um verknüpfte Teilaufgaben handelt, ist es prinzipiell möglich, diese auch wieder zu trennen. Auf diese Weise kann erreicht werden, dass beispielsweise die Normarbeitszeit erforderlichen Änderungsbedarfen angepasst wird.

Diese Normarbeitszeit stellte sich als grundlegend für die Anwendung von Arbeitszeitkonten als eine Form flexibler Arbeitszeitmuster heraus. Anhand der Variationsmöglichkeiten, die von der Normarbeitszeit vorgegeben werden, kann sich grundlegend entscheiden, ob die Arbeitszeit auf einem Arbeitsplatz durch

Variationen ihrer Dauer, Lage oder Verteilung zugänglich ist. Anhand der theoretischen Überlegungen ergab sich, dass insbesondere in Bereichen maschineller und manueller Fertigung, in denen hohe Abhängigkeiten von Maschinenlaufzeiten oder auch Kunden- oder Patientenansprechzeiten vorkommen, keine große Wahrscheinlichkeit einer Nutzung von Arbeitszeitkonten besteht. Dieser Punkt sowie auch die theoretische Herleitung von Arbeitszeitkonten aus versicherungstheoretischen Motiven, die hier von Carstensen (z.B. 2000a) übernommen wurde, sind für die Arbeit deswegen von besonderer Bedeutung, weil die Arbeitszeitkonten den wesentlichen Bestandteil des letztendlich anhand von zumeist empirischen Voruntersuchungen erstellten progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystems darstellen.

Neben diesem Arbeitszeitsystem wurden ein starres Arbeitszeitsystem mit Konzentration auf externe-numerisch ausgerichtete Personalstrategien sowie ein traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem beschrieben, in dem vorwiegend ausbezahlte Überstunden eingesetzt werden, aber auch Schichtsysteme zu finden sind und Wochenendarbeit geleistet wird.

In den Voruntersuchungen stellte sich ebenso heraus, dass neben diesen Arbeitszeitsystemen, die dazu dienen sollten, die unterschiedlichen Zeitmaßstäbe „aufzufangen“, denen die Beschäftigungsstabilität und die Arbeitszeit jeweils unterliegen, auch die vereinbarte Wochenarbeitszeit eine eigenständige und signifikante Bedeutung besitzt. Diese kann nicht durch die Arbeitszeitsysteme erklärt werden, obwohl in diesen die Wochenarbeitszeit berücksichtigt wurde.

Die empirische Untersuchung mit einem LIAB-Datensatz für die Jahre 1996 bis 2000 gliederte sich in drei Teile. Ein erster Durchgang diente der empirischen Fundierung der Arbeitszeitsysteme, die sich grundlegend anhand von Merkmalen unterscheiden lassen, wie sie auch für unterschiedliche Teilarbeitsmärkte aus den Segmentationsansätzen typisch sind. Demgemäß könnte das starre Arbeitszeitsystem dem Jedermanns-Teilarbeitsmarkt entsprechen und das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem dem betriebsinternen Teilarbeitsmarkt.

Jedoch liegen die Arbeitszeitsysteme mehr oder minder quer zu den Teilarbeitsmärkten, weil beispielsweise für befristet Beschäftigte in der Regel gleiche Arbeitszeiten gelten wie für unbefristet Beschäftigte (vgl. Brenke 2004). Für unterschiedliche Qualifikationsgruppen gilt dies jedoch nicht.

Im zweiten Teil der empirischen Untersuchung wurde die betriebliche Beschäftigungsstabilität, d.h. der zu einem Stichtag ermittelte Median aller individuellen Beschäftigungsdauern je Betrieb betrachtet. Die Regressionen zeigten, dass den Arbeitszeitsystemen keine signifikante Wirkung auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität zugesprochen werden kann. Dagegen zeigten die Veränderungsbewegungen der regulären Wochenarbeitszeit in Westdeutschland einen signifikant positiven Einfluss. Diesbezüglich muss die zweite Kernthese für die Ebene der Betriebe abgelehnt werden. Zudem erwies sich sowohl in West- als auch in Ostdeutschland eine vergleichsweise lange Wochenarbeitszeit als Beschäftigung destabilisierend. Diese Befunde scheinen sich gegenseitig auszuschließen. Als Erklärung wurde angeboten, dass die durchschnittliche Regelarbeitszeit meist langfristig vereinbart wird, von der

Anreize an Arbeitnehmer ausgehen, wenn sie relativ niedrig ist und Zeit für z.B. Sozialbeziehungen außerhalb der Arbeitswelt bietet, und zwar auch im Sinne eines Kontinuität verleihenden Ankerpunktes. Eine auf diesem Niveau stattfindende kurzfristige Arbeitszeitverlängerung kann motivierend wirken, wenn einmal bekannt ist, dass zur bislang vereinbarten Wochenarbeitszeit zurückgekehrt wird oder die Arbeitszeitverlängerung als nachvollziehbare Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherung in Krisenzeiten angewendet und damit befristet wird.

Weil diese Befunde für alle entsprechenden Untersuchungen auf der Betriebsebene stabil ausfallen, wurde erwartet, dass auch die individuelle Beschäftigungsstabilität zumindest von der Wochenarbeitszeit beeinflusst wird. Welche Ergebnisse mit welchem Fazit verknüpft werden können, zeigt der nächste Abschnitt.

3 Zur Beziehung zwischen Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit – Ein Fazit

Der Durchgang durch einige wesentliche theoretischen Überlegungen, die Aufschluss über das allgemeine Verhältnis von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit geben sollten, ergab zunächst die eher triviale Beobachtung, dass in jeder Definition eines Arbeitsplatzes neben einer Normproduktivität auch bereits eine Normarbeitszeit festgelegt ist. Als Ausdruck der Zeitökonomie und damit als Teil des Produktionssystems ist diese in den relevanten theoretischen Ansätzen zur Begründung von Beschäftigungsstabilität scheinbar stets implizit enthalten, wird jedoch nicht explizit theoretisch diskutiert. Um die Arbeitszeit nicht vollständig außen vor zu lassen, wurde sie, soweit es sinnvoll erschien, in die entsprechenden theoretischen Rahmen einbezogen. Dieses Vorhaben funktioniert erwartungsgemäß einigermaßen zufriedenstellend in Bezug auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes.

Hier findet sich die Verbindung zwischen den Wünschen und Anforderungen aus der Lebenswelt und den Erfordernissen der Arbeitswelt, und zwar plastisch vorgeprägt in der Arbeitsstellensuche bzw. vielmehr in Informationen darüber, welche Personen mit welcher Charakteristik höchstwahrscheinlich für bestimmte Arbeitsplatzformen geeignet sind. Es stellte sich jedoch auch hier heraus, dass die Arbeitszeit überlagert wird, und zwar vom Wunsch nach Einkommen. Dessen Höhe ist zwar nur relational, also in Bezug zu anderen Einkommen z.B. innerhalb einer Qualifikationsgruppe von Bedeutung, doch seine Dauerhaftigkeit erwies sich als bedeutsam. Ausgedrückt in einer Zukunftsangst, die sich deutlich an die Arbeitsplatzunsicherheit bindet, scheint es verständlich, dass qualitative Anforderungen an den Arbeitsplatz, wie z.B. mit Bezug zur Arbeitszeit geäußert, von untergeordneter Bedeutung sind.

Insgesamt erwies sich schließlich die neoklassische Produktionstheorie als hilfreich, einige theoretische Fragen und Erwartungen an bereits in der Vergangenheit vorgenommene und in der Zukunft geplante Veränderungen von Arbeitszeitdauern zu erörtern. Über kollektive Arbeitszeitverkürzungen konnten bereits einige Forschungserfahrungen gesammelt und aufgezählt werden. Sie machten deutlich, dass es

aufgrund der Separierbarkeit des Faktors Arbeit aus der Produktionsfunktion durchaus möglich ist, dass Arbeitsvolumen an geänderte Umweltbedingungen auch ohne Rückgriff auf Entlassungen (und Einstellungen) anzupassen. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben jedoch gezeigt, dass der mit einer Arbeitszeitverkürzung verknüpfte Wunsch der Aufteilung vorhandenen Arbeitsvolumens auf mehr Beschäftigte nicht gelang und nicht dazu führte, die Erwerbsarbeitsbeteiligungsquote zu erhöhen. Als Grund wurden hauptsächlich Steigerungen von Tariflöhnen genannt, die den ursprünglichen Kostengewinn seitens der Betriebe relativiert hatten. Für die Beschäftigten, die von den Arbeitszeitverkürzungen „betroffen“ waren, wirkte sich dies im Allgemeinen zumindest nicht auf ihre Zufriedenheit mit derartigen Anpassungsmaßnahmen aus. Zudem wurden ihre Beschäftigungsverhältnisse dadurch stabilisiert.

Eine Aufgabe der vorliegenden Untersuchung bestand ebenso darin, mit Hilfe des LIAB-Datensatzes die Wirkung der Arbeitszeitverlängerung auf die Beschäftigungsstabilität zu untersuchen. Als zweite Kernthese wurde formuliert, dass nicht erwartet wird, eine solche Maßnahme würde die Beschäftigung stabilisieren, weil in erster Linie mit der Substitution von Arbeitskraft durch Zeit zu rechnen sei.

Diese These konnte nicht in allen Teilen abgelehnt werden. Es stellte sich in den multivariaten Analysen insbesondere für Ostdeutschland heraus, dass die Verlängerung der Arbeitszeit durchaus Beschäftigung stabilisierend wirken kann.

Aus individueller Sicht und bei genauerer Betrachtung ist dieser Befund nicht allzu überraschend, weil einmal die höhere Arbeitslosigkeit abschreckend wirkt und andererseits bekannt ist, dass ostdeutsche Beschäftigte zum Teil eine ausgeprägte Loyalität zu ihren Beschäftigern zeigen können, die dann mit einer stabilen Beschäftigung durchaus honoriert wird.² Es lassen sich zudem (weniger starke) Befunde vorlegen, nach denen sich der Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungsstabilität insbesondere von ostdeutschen Männern in einem vergleichsweise höheren Volumen an unbezahlter Mehrarbeit äußert (vgl. Anger 2005). Die Verlängerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann also durchaus auf die Umbenennung bereits geleisteter Mehrarbeit verweisen. Wenn aber letztere zunächst unbezahlt war und nun seitens des Betriebs bezahlt werden muss, macht das nicht viel Sinn, es sei denn, die längere Regelarbeitszeit wird durchgesetzt, ohne dass die zusätzliche Arbeitszeit entgolten wird. Es lassen sich allerdings keine Hinweise auf geringere Löhne finden, d.h. die Beschäftigungsstabilität steigt mit zunehmender Lohnhöhe.

Für eine direkte Substitution von Arbeitskraft mit Arbeitszeit lässt sich auf der hier untersuchten Ebene demnach kein Hinweis finden. Wenn man den insignifikanten Effekt für Westdeutschland hinzunimmt, verstärkt sich dieser Eindruck. Das lässt darauf schließen, dass diese Betriebe einen tatsächlichen Mehrarbeitsanfall hatten, zu dessen Erfüllung sie auf alle Beschäftigten angewiesen waren. Womöglich beruht dies auf der an Fahrt zulegenden Konjunktur im Analysezeitraum, deren eigene Wirkung jedoch in der gemessenen Art und Weise unbestimmt ist.

2. Es könnte sich zum Beispiel um „souveräne“ Beschäftigter handeln, deren Arbeitsmärkte intern ausgerichtet sind und eine vergleichsweise hohe Bindungskraft aufweisen (vgl. z.B. Struck 1999).

Daneben erwies sich ebenso die Verkürzung der Wochenarbeitszeit als Beschäftigung stabilisierend, und zwar sowohl in Ost- wie auch in Westdeutschland. Die Ergebnisse der Arbeiten aus der Vergangenheit zum gleichen Thema (vgl. Hunt 1999) werden damit zumindest hinterfragt. Die Erklärung hierfür lässt sich recht einfach gestalten und bezieht sich einmal auf die möglicherweise gestiegene Motivation der Arbeitnehmer und zum anderen auf die möglicherweise gestiegene Stundenproduktivität.

Interessanter ist jedoch, dass in Ostdeutschland beide Arbeitszeitveränderungen gleichzeitig und gleichgerichtet wirken. Es kommt demnach darauf an, die Möglichkeit nutzen zu können, überhaupt etwas verändern zu können, und das ist ja nichts anderes als flexibel reagieren zu können.

Von den in der vorliegenden Arbeit entwickelten Arbeitszeitsystemen, die eine derartige Flexibilisierungsmöglichkeit grundlegend bieten, konnte dagegen kein entsprechender Effekt festgestellt werden.

Von dem starren Arbeitszeitsystem, in dem während des gesamten Analysezeitraums keinerlei Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung vorgenommen wurden, war dies zu erwarten. Auf der anderen Seite hätte sich anhand dieses Arbeitszeitsystems herausstellen können, dass die Konzentration auf die „Normalarbeitszeit“ immer noch Beschäftigung stabilisierend wirkt. Dieses Ergebnis wäre jedoch weniger intuitiv gewesen, weil sich dieses Arbeitszeitsystem insbesondere durch eine Nutzung extern-numerischer Flexibilisierungsmaßnahmen auszeichnet. Doch auch eine derart extern ausgerichtete Personalstrategie hat laut den Untersuchungsergebnissen keine Wirkung auf die Beschäftigungsstabilität.

Gleiches gilt für das traditionell-flexible und auch das progressiv-flexible Arbeitszeitsystem. Obzwar die erste Kernthese darauf hinauslief, dass die Beschäftigungsstabilität im progressiv-flexiblen Arbeitszeitsystem am stärksten ausgeprägt erwartet wurde, zeigen die Ergebnisse der multivariaten Untersuchung, dass die These abzulehnen ist.

Es ist demnach davon auszugehen, dass andere Faktoren wichtiger für den Erhalt von Beschäftigungsstabilität sind.

Zu diesen zählen insbesondere die Qualifikation, die Erwerbsbiographie, das Alter und auch das Geschlecht. Anders als erwartet, sind Frauen häufiger von Betriebsausstiegen betroffen als Männer. Daran ändert auch eine Familienbindung nichts.

Insgesamt stellt sich die Arbeitsmarktsituation von Frauen, Personen mit geringeren Arbeiterqualifikationen und Personen mit diskontinuierlicher Erwerbsbiographie schlechter dar als für andere Arbeitnehmer, die eine höhere Qualifikation aufweisen und relativ mehr Lohn bekommen.

Der Befund für die Frauen lässt sich womöglich dadurch erklären, dass aufgrund der Datenlage lediglich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen betrachtet werden konnten, die in Vollzeit tätig sind. Weil für diese ein höheres Ausstiegsrisiko besteht und kein Einfluss der Familienbindung erkennbar ist, handelt es sich vermutlich um Frauen, die hoch qualifiziert sind und aufgrund von Aufstiegsproblemen bzw. aufgrund der an Männer orientierten Organisationen von ersten, zweiten oder dritten

Führungsebenen gekündigt haben. Sie scheinen demnach auch deshalb vermehrt aus den Betrieben auszusteigen, um sich bessere Beschäftigungs- und wohl vor allem Aufstiegsbedingungen zu suchen. Die Frage wäre dann, wie diese Deutung mit dem Befund für die gering qualifizierten Beschäftigten zusammenzubringen wäre.

Es muss jedoch gar nicht auf einen entsprechenden Versuch hinauslaufen, weil sich die Ausstiegsrisiken für hoch qualifizierte Beschäftigte als vergleichsweise höher herausgestellt hatten. Das unterstützt den für die Frauen angebrachten Erklärungsvorschlag.

Schließlich ist ein weiterer Befund nennenswert: Das höhere Ausstiegsrisiko der gering Qualifizierten bezieht sich grundlegend auf Arbeiter. Unter den Angestellten spielt die Qualifikation keine so große Rolle. Als Erklärung wurde angeboten, dass sich im Zeitverlauf möglicherweise die Beschäftigungsstabilität von beruflich qualifizierten Arbeitnehmern jener von Beschäftigten angleicht, die nur angelehrt sind (oder umgekehrt). Das könnte einen Befund zu Abschreibungsraten beruflicher Qualifikationen bestätigen helfen, wie er von Ludwig/ Pfeiffer (2005) vorgestellt wurde. Außerdem wäre dies ein Hinweis auf die Bedeutung betriebspezifischen Humankapitals.

Von betrieblicher Seite aus betrachtet, ergeben sich Anzeichen für Personalstrategien, die auf Schließungstendenzen von internen Arbeitsmärkten hinauslaufen. Das wird insbesondere in Ostdeutschland deutlich. Hier ist das Ausstiegsrisiko in Betrieben mit vergleichsweise hohem Anteil befristet Beschäftigter höher als in anderen Betrieben. Das lässt darauf schließen, dass im Analysezeitraum auch reger Gebrauch von arbeitsmarktpolitisch angeregten Beschäftigungsformen gemacht wurde. Interessanter ist dagegen, dass ein höherer Anteil an sonstigen Beschäftigten, zu denen insbesondere geringfügig Beschäftigte zählen, eine niedrigere Übergangsrate zur Folge hat. In Westdeutschland fällt der entsprechende Befund diametral dazu aus. Das könnte bedeuten, in ostdeutschen Betrieben werden ausgeprägte Randbelegschaften für die Stabilisierung einer Kernbelegschaft genutzt oder die Kernbelegschaft umfasst selbst auch Beschäftigungsformen, die im Allgemeinen in der Randbelegschaft verortet werden.

Insgesamt haben die multivariaten Analysen jedoch gezeigt, dass die Bedeutung der Arbeitszeitsysteme für die Beschäftigungsstabilität, die in den deskriptiven Untersuchungen erkennbar war, von anderen Faktoren überlagert wurde. Das Fazit muss diesbezüglich lauten: In der hier gemessenen Form ist keine funktionale Beziehung zwischen einer flexiblen Arbeitszeit als Ausdruck von Personalstrategien und der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zu erkennen. Daneben gibt es jedoch ein Verhältnis der Wochenarbeitszeit zur Beschäftigungsstabilität. Insbesondere einfache Abweichungen von dieser im Jahresverlauf zeigen Einflüsse auf die Beschäftigungsstabilität, die sowohl hinsichtlich einer Arbeitszeitverkürzung als auch einer Arbeitszeitverlängerung positiv ausfallen.

Damit stellt sich die Frage nach der Rolle der Arbeitszeit aus einem eher gesellschaftlichen Blickwinkel.

4 Übertragungsmöglichkeiten auf Gesellschaft?

Mit Bezug auf die eingangs angesprochene Problemstellung, das erwartet werden kann, von flexiblen Arbeitszeiten geht nicht nur ein Anreiz zur Entgrenzung aus und mit ihr steht nicht nur Leistungsintensivierung in Zusammenhang, muss festgehalten werden, dass die Entgrenzung in der vorliegenden Untersuchung allem Anschein nach unsichtbar bleibt.

Die Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität weisen keinen Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeitformen auf. Wenn flexible Arbeitszeiten generell als entgrenzt angesehen werden können, dann hätte man von ihnen einen negativen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität erwarten können. Allerdings treten sie nicht in den Vordergrund. Das kann bedeuten, die Entgrenzung findet woanders statt, zum Beispiel in Form von Ausgrenzung oder Polarisierung mit Hilfe von Qualifikationsanforderungen, oder das Anpassungspotenzial der Beschäftigten in den Betrieben ist (zumindest) höher als erwartet. Das hat dann allerdings möglicherweise Konsequenzen für die Lebenswelt. Wenn Desynchronisation erkennbar ist und angenommen wurde, die Stabilität in der Arbeitswelt könnte mit Hilfe des Lernens einer flexiblen Koordination von Zeit dazu führen, auch in der Lebenswelt eine Re-Synchronisierung zu unterstützen, dann scheint das nicht eingetreten zu sein. Allerdings wären für einen empirischen Beleg ganz andere Daten notwendig als sie hier verwendet wurden.

Daneben hat sich gezeigt, dass zwar nicht die Normalarbeitszeit selbst, doch moderate Abweichungen von ihr als stabilisierende Elemente fungieren können. Wenn man annimmt, dass es manchmal ausreicht, nur vergleichsweise geringe Änderungen vorzunehmen, um Stabilität zu erhalten, hat sich die Idee, dass Stabilität auch mit Flexibilität einhergeht, damit in engen Grenzen bewahrheiten können.

Es gilt scheinbar, dass Desynchronisation nicht unbedingt dadurch gelindert werden kann, dass qua Flexibilität mehr Möglichkeitsräume, also auch gestiegene Fähigkeit zu mehr Reagibilität, geschaffen werden. Der Fixpunkt der Normalarbeitszeit büßt somit nicht allzuviel von seiner Standardisierungs- und Stabilitätsfunktion ein.

Überträgt man die Ergebnisse z.B. auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bedeuten sie, dass es im Wesentlichen auf feste Bezugsgrößen ankommt, um die verschiedensten Aufgaben und Verpflichtungen koordinieren und organisieren zu können. Dieses Ergebnis ist in der Tat nicht neu.

Eine Frage, die dann ungelöst bleibt, ist jedoch, was mit all den Menschen passiert, die keinen oder nur kurzzeitig Zugang zur Normalarbeitszeit haben? Weil auch nichts darauf hindeutet, dass beispielsweise perforierte Erwerbsverläufe irgendwann ein Ende in länger andauernder Erwerbstätigkeit haben, scheinen die betroffenen Personen zumindest aus Sicht der Arbeitswelt an anderen Orten nach diesen Fixpunkten suchen zu müssen. Einer dieser Orte könnten die Sozialsicherungssysteme sein, die jedoch auch keine langfristige Perspektiven anbieten können. Hier wäre es z.B. angebracht, die Idee von Übergangsmärkten (vgl. Schmid 1998) stärker in den Blick zu nehmen. Da diese teilweise aber auch darauf zielen, den betroffenen Personen beispielsweise über Qualifizierungsmaßnahmen Zugänge zur

Erwerbsarbeit zu ermöglichen, scheint jedenfalls kein Weg an der Arbeitsgesellschaft vorbei zu gehen.

Welchem Wandel diese und die in ihr gepflegten Beschäftigungsverhältnisse unterliegen und ob dieser beschleunigt wird oder nicht, lässt sich auf Basis der vorliegenden Untersuchung nicht sagen. Das Gleiche gilt für sonstige Fragen, die sich an Entwicklungen oder Veränderungen im Zeitverlauf richten. Hierfür ist der Analysezeitraum zu eng bemessen.

Ein letzter Hinweis sei noch in Bezug auf die Betriebe als Nachfrager von Arbeitskraft gegeben. Deren soziale Verantwortung spielt nicht nur mit Blick auf die mediale Öffentlichkeit und die Politik eine wichtige Rolle, sondern ebenso besitzen sie wichtige Funktionen in Sozialräumen, in Netzwerken sozialer Beziehungen. Ein Ergebnis, das sich quasi als Nebeneffekt eingestellt hat, weist darauf hin, dass Betriebe, die als Arbeitgeber in lokalen Zusammenhängen eine nicht unwesentliche Verantwortung übernehmen, dort auch durchaus in einer Form auftreten, die nahelegt, dass sich die Betriebe ihrer Verantwortung bewusst sind. Die entsprechenden Personalpolitiken scheinen in der Tat so ausgerichtet zu sein, dass darauf geachtet wird, möglichst Beschäftigung zu erhalten, um wahrscheinlich auftretende Prekaritäten von dem Netzwerk, in das sie eingebunden sind, fernzuhalten.

Vielleicht ergibt sich hier ein Ansatzpunkt für die Förderung von Beschäftigungsstabilität, denn die Eingebundenheit der Betriebe in Sozialbeziehungen und zugehörige Netzwerke lässt darauf schließen, dass die Mitarbeiter hier nicht nur als Arbeitskraft, sondern vielmehr als Teilnehmer an der gleichen Gemeinschaft betrachtet werden. Vorstellbar ist zum Beispiel, dass es in solchen Betrieben zu einem intensiveren Informationsaustausch zwischen Belegschaft und Betriebsleitung kommt, über den ein Betrieb vermehrt an Hintergrundinformationen über die Mitarbeiter gelangt. Dabei kann es sich um sowohl um Informationen handeln, die ihm als Arbeitgeber wichtig erscheinen, weil sie womöglich Auskunft über Interessen oder „soft skills“ geben. Darüber hinaus könnten auch soziale Problemlagen kommuniziert oder „Härtefallanalysen“ angestellt werden, die dann die betriebliche Entscheidungsfindung mit Blick auf künftige Personalstrategien beeinflussen.

5 **Ausblick und offene Fragen**

Mit der vorliegenden Analyse wurde der Versuch verbunden, eine Antwort auf die übergeordnete Fragestellung nach dem Verhältnis von Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit zu finden. Die verwendeten Methoden sowie der genutzte LIAB-Datensatz als Datengrundlage hatten diesbezüglich die Aufgabe, in das Problemgebiet einer Arbeitszeitanalyse mit Bezug zur Beschäftigungsstabilität einzuführen und vice versa. Dementsprechend verblieb die Untersuchung insgesamt auf einem eher einfachen Niveau.

Daraus lassen sich für die weiteren Forschungsarbeiten (mindestens) zwei Analysestränge ableiten.

Einmal wird angestrebt, die hier vorgestellten Untersuchungen mit elaborierteren Auswertungsverfahren fortzusetzen. In Betracht kommen insbesondere mikroökonomische Verfahren der Paneldatenanalyse, mit denen sich Dynamiken und Entwicklungen noch besser darstellen lassen. Außerdem erscheint es sinnvoll und mit Hilfe derartiger Verfahren möglich, getrennt auf unbeobachtete Personen- und Betriebseffekte stärker einzugehen.

Der zweite Analysestrang bezieht sich auf die ereignisanalytische Forschung, die beispielsweise mit Sequenzmusteranalysen umgesetzt werden kann. Auch hierbei richtet sich das Auswertungsinteresse verstärkt auf die Abbildung von Dynamiken und Entwicklungen.

Ein Ziel wird bleiben, Beschleunigung auch mit LIAB-Daten messen zu können. Hierfür scheinen die angesprochenen methodischen Vorgehensweisen geeignet. Erste Auswertungen auf dieser Basis sind bereits vorgenommen wurden und werden in Zukunft fortgeführt.

Ganz andere Fortsetzungsmöglichkeiten ergeben sich mit Blick auf offene Fragen aus den theoretischen Überlegungen. Es erscheint sinnvoll, weitere Forschungsarbeiten anzustrengen, um konkretere Abgrenzungen und Zuschreibungen bezüglich der Arbeitszeitsysteme vorzunehmen. Die Frage wäre jedoch, inwieweit sich solche Ansprüche anhand einer empiriegeleiteten Klassifizierung umsetzen lassen. Dennoch ist der hier eingeschlagene Weg, auf empirischer Grundlage verschiedene Arbeitszeitmuster unter analytischer Sicht zusammenzufassen, auch für die Zukunft gangbar. Ob sich dann freilich andere Ergebnisse einstellen werden, bleibt abzuwarten. Einiges spricht dafür, dass die hier vorgenommene praktische Umsetzung der Klassifizierung zu starr ist, um für die Berücksichtigung von Wandel oder Dynamik tauglich zu sein. Das war in Bezug auf das Forschungsinteresse, einen ersten Eindruck für die Beziehung von Beschäftigungsstabilität zur Arbeitszeit zu bekommen, zunächst nebensächlich. Die inhaltliche und theoretisch fundiertere Lesart eines dann sich möglicherweise als signifikant herausstellenden Zusammenhangs würde nichtsdestoweniger besser gelingen.

Diesbezüglich scheint es sinnvoll, die Untersuchungen zu segmentieren. Das heißt, eine Aufgabe besteht darin, noch einmal tiefer in die Typologie zu gehen und die Auswertungen auf verschiedenen Ebenen vorzunehmen. Allerdings ist dies insbesondere in Hinsicht auf den Einfluss der Normalarbeitszeit von Interesse. Da diese sich inklusive ihrer moderaten Abweichungen wider Erwarten als interessanteres Untersuchungsobjekt als die Arbeitszeitsysteme samt ihrer Flexibilisierungen herausgestellt haben, muss auch den industriellen Beziehungen in zukünftigen Untersuchungen mehr Raum gegeben werden. Im Analysezeitraum wurden zwar keine nennenswerten tariflichen Änderungen der Wochenarbeitszeit vorgenommen, doch spricht einiges dafür, die Untersuchung auch in einzelnen Wirtschaftssektoren konkreter auszudehnen.

Gleiches gilt für die Seite der Beschäftigten. Hier wäre von besonderem Interesse, die Situation der Frauen genauer zu betrachten. Insbesondere der fehlende Einfluss der Familienbindung stimmt diesbezüglich eher nachdenklich, obwohl er von anderen

Untersuchungen teilweise bestätigt wird (vgl. z.B. Wolff 2004). In diesem Zusammenhang scheint es sinnvoll, innerhalb der Gruppe der Frauen nach Qualifikationsunterschieden und solchen der beruflichen Stellung, der Berufe selbst und auch der Entlohnung Ausschau zu halten.

Dies ließe sich dann auf andere Beschäftigtengruppen ausdehnen.

Als forschungsleitende Fragen kämen in erster Linie und aus dem hier verfolgten Blickwinkel natürlich wieder solche in Betracht, die sich an die Beschäftigungsstabilität unter verschiedenen Arbeitszeitbedingungen richten.

Weiterhin stehen der theoretischen Interessenbildung alle Türen offen, soweit sich diese Interessen empirisch umsetzen lassen.

Da mit dem verwendeten LIAB-Datensatz auch Informationen vorgehalten werden, mit deren Hilfe innerbetriebliche Strukturen abgebildet werden können, wäre ein Fragenbündel anhand von Mobilitätsprozessen innerhalb der Betriebe zu entwickeln. Als Beispiel sei hier lediglich die Positions-, Lohn- und Berufemobilität genannt, die genauer betrachtet werden könnten. Auch die zwischenbetriebliche Mobilität könnte von Interesse werden.

Direkt ableitbar aus den hier ermittelten Ergebnissen ergeben sich natürlich vielfältige Fragen von Anschlussarbeiten. Die wichtigsten beziehen sich dabei sicherlich auf die Arbeitszeit. Aber auch weitere Befunde oder Nicht-Befunde haben mehr Fragen aufgeworfen als sie lösen konnten. So wäre zum Beispiel konkreter nach der Rolle der betrieblichen Weiterbildung zu fragen: Warum ist das Ausstiegsrisiko in Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen anbieten höher als in anderen Betrieben?

Wieso verursachen in Ostdeutschland sowohl die Tarifbindung als auch der Tarifausstieg ein niedrigeres Ausstiegsrisiko? Weshalb zeigt der Betriebsrat keinerlei Einfluss auf die Betriebsabgänge?

Diese Liste lässt sich fortführen. Zuletzt sei jedoch noch einmal auf den Aspekt der lokalen Bedeutung von Betrieben als Teilnehmer an sozialen Beziehungen erwähnt. Der hieraus möglicherweise ableitbare Forschungsstrang könnte wiederum zweiseitig fortgeführt werden: Einmal methodisch mit stärkerer Einbindung von Mehrebenenmodellen und darüber hinaus natürlich theoretisch, und zwar sowohl ökonomisch als auch soziologisch. Insbesondere Ansätze der Vertrauens- und Netzwerkforschung eröffnen interessante Fragestellungen, denen auf dieser Ebene nachgegangen werden kann. Der Vorteil besteht dann hauptsächlich darin, dass als Vergleichsobjekte scheinbar völlig konträr dazu agierende Betriebe ebenfalls berücksichtigt werden können.

Abschließend und kritisch kann festgehalten werden, dass das mit der vorliegenden Arbeit verknüpfte Ziel, einen ersten Versuch der Beschäftigungsstabilitäts-Arbeitszeit-Forschung auf der Basis von LIAB-Daten vorzunehmen, grundlegend interessante Ergebnisse erbracht und gezeigt hat, dass dies ein Weg sein kann, der in Zukunft möglicherweise auch zu Handlungsempfehlungen für Interessierte aus der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik führen könnte.

Literaturverzeichnis

- Aaronson, S./ French, E. (2004): The Effect of Part-Time Work on Wages: Evidence from the Social Security Rules.
Journal of Labor Economics, vol. 22, no. 2, pp. 329 - 352.
- Abowd, J. M./ Kramarz, F./ Margolis, D. N. (1994): High Wage Workers and High Wage Firms.
NBER-Working Papers, no. 4917,
republished in: Econometrica, vol. 67, no. 2, pp. 251 - 333.
- Abowd, J. M./ Kramarz, F./ Roux, S. (2006): Wages, Mobility and Firm Performance: Advantages and Insights from using Matched Worker-Firm Data.
The Economic Journal, vol. 116, no. 512, pp. F245 - F285.
- Acemoglu, D./ Pischke, J.-S. (1999): The Structure of Wages and Investment in General Training.
Journal of Political Economy, vol. 107, no. 3, pp. 539 - 572.
- Achtenhagen, C. (2004): Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zugunsten Älterer - Rahmenbedingungen für ihren erfolgreichen Einsatz.
Europäische Hochschulschriften, Reihe V - Volks- und Betriebswirtschaft, Peter Lang- Verlag, Frankfurt/ Main.
- Ahlers, E./ Trautwein-Kalms, G. (2004): Arbeitsbedingungen: Hohe Leistung braucht Erholzeit.
WSI-Mitteilungen, Jg. 57, H. 8, S. 2 - 3.
- Akerlof, G. A. (1984a): Labor contracts as partial gift exchange.
In: G. A. Akerlof (ed.): An economic theorist's book of tales - Essays that entertain the consequences of new assumptions in economic theory. Cambridge University Press, Cambridge, pp. 145 - 174.
- Akerlof, G. A. (1984b): The market for "lemons": quality uncertainty and the market mechanism.
In: G. A. Akerlof (ed.): An economic theorist's book of tales - Essays that entertain the consequences of new assumptions in economic theory. Cambridge University Press, Cambridge, pp. 7 - 22.
- Akerlof, G. A./ Rose, A. K./ Yellen, J. L. (1988): Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market.
Brookings Papers on Economic Activity, no. 2, pp. 495 - 582
- Alda, H. (2005a): Beschäftigungsverhältnisse.
In: Berichterstattung zur sozioökonomischen Leistungsfähigkeit Deutschlands - Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, hrsg. u.a. vom Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 245 - 269.

- Alda, H. (2005b): Die Verknüpfungsqualität der LIAB-Daten.
FDZ-Methodenreport - Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten,
Nr. 1/ 2005, Nürnberg, im Internet unter:
http://doku.iab.de/fdz/berichte/2005/MR_1.pdf
- Alda, H. (2006): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung.
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 298, Nürnberg.
- Alda, H./ Allaart, P./ Bellmann, L. (2005): Churning and institutions Dutch and German establishments compared with micro-level data.
IAB-Discussion Paper, no. 12-2005.
- Alda, H./ Bellmann, L. (2002): Organisatorische Änderungen und betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte 1999 - 2001.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 4/ 2002, Jg. 35, H. 4, Nürnberg, S. 523 - 545.
- Alda, H./ Bellmann, L. (2003): Betriebsinterne Arbeitsmärkte: Ein Auslaufmodell angesichts vielfältiger, flexibler und nicht-standardisierter Erwerbsformen?
In: H. Klein-Schneider (Hrsg.): Interner Arbeitsmarkt - Beschäftigung und Personalentwicklung in Unternehmen und Verwaltungen. Bund-Verlag, Frankfurt (Main), S. 85 - 95.
- Alda, H./ Bellmann, L./ Gartner, H. (2005): Wage Structure and Labour Mobility in the West German Private Sector 1993-2000.
IAB-Discussion Paper, no. 18-2005.
- Alda, H./ Bender, S./ Gartner, H. (2005a): The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB).
Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Jg. 125, H. 2, S. 327-336.
- Alda, H./ Bender, S./ Gartner, H. (2005b): The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB).
IAB-Discussion Paper, no. 6-2005.
- Alda et al. (2004): Erwerbsverläufe und sekundärer Integrationsmodus - Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.
Zusammen mit F. Hauss, R. Land, A. Willisich, Berliner Debatte Initial, Jg. 15, H. 2, S. 70 - 85.
- Alewell, D. (1993): Interne Arbeitsmärkte - Eine informationsökonomische Analyse.
Personal, Organisation, Management. Bd. 1, Steuer- und Wirtschaftsverlag, Hamburg.

- Alewell, D. (1997): Die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsinvestitionen - Ökonomische und juristische Aspekte.
nbf - neue betriebswirtschaftliche Forschung 216, Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, Wiesbaden.
- Alewell, D./ Richter, J. (2000): Chancen und Barrieren eines beschäftigungswirksamen Überstundenabbaus aus personalwirtschaftlicher Perspektive.
In: D. Alewell (Hrsg.): Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden - Personalwirtschaftliche Überlegungen zur Verteilung von Arbeitsvolumina. Peter Lang Verlag, Frankfurt (Main), S. 11 - 48.
- Andress, H.-J. (1989): Recurrent Unemployment - The West German experience: An exploratory analysis using count data models with panel data.
European Sociological Review, vol. 5, no. 3, pp. 275 - 297.
- Angeles, G./ Guilkey, D. K./ Mroz, T. A. (2005): The Impact of Community-Level Variables on Individual-Level Outcomes - Theoretical Results and Implications.
Sociological Methods & Research, vol. 34, no. 1, pp. 76 - 121.
- Anger, S. (2005): Working Time as an Investment? The Effects of Unpaid Overtime on Wages, Promotions, and Layoffs.
DIW-Discussion Papers, no. 535.
- Anxo, D./ O'Reilly, J. (2000): Beschäftigung, Arbeitszeit und Übergangsarbeitsmärkte in vergleichender Perspektive.
Discussion Paper FS I 00-205, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Arellano, M./ Bond, S. (1991): Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations.
Review of Economic Studies, vol. 58, no. 2, S. 277 - 297.
- Atkinson, J. (1985): Flexibility, Uncertainty and Manpower Management.
Institute of Manpower Studies, IMS-Report, no. 89.
- Aubert, P./ Caroli, E./ Roger, M. (2005): New Technologies, Workplace Organisation and the Age Structure of the Workforce: Firm-Level Evidence.
Working Paper, no. 2005-18, Paris-Jourdan Sciences Economiques, republished 2006 in: The Economic Journal, vol. 116, no. 509, pp. F73 - F93.
- Auer, P. (2004): Sozial abgesicherte Flexibilität: Eine Antwort auf die Arbeitsmarktsunsicherheit in Zeiten der Globalisierung.
WISO-Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift, Jg. 27, Nr. 4/04, S. 139 - 155
- Auer, P./ Berg, J./ Coulibaly, I. (2005): Is a stable workforce good for productivity?.
International Labour Review, vol. 144, no. 3, pp. 319 - 343.

- Baden, C./ Kober, T./ Schmidt, A. (1996): Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel – Wirkungen neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten.
Rainer Bohn Verlag, Berlin.
- Baden, C./ Schmid, A. (1998): Arbeitsmarktsegmentation und Informationstechnologien. Zu den Auswirkungen von CIM-Technologien auf Struktur und Funktionsweise von Teilarbeitsmärkten - Zusammengefasste Ergebnisse eines Forschungsprojekts.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 1/1998, Jg. 31, H. 1, Nürnberg, S. 143 - 154.
- Baethge, M./ Bartelheimer, P. (2005): Deutschland im Umbruch - Ergebnisse und Perspektiven des sozioökonomischen Berichtsansatzes.
SOFI-Mitteilungen, Nr. 33/2005., S. 17 - 29.
- Balmaceda, F. (2005): Firm-Sponsored General Training.
Journal of Labor Economics, vol. 23, no. 1, pp. 115 - 133.
- Bartel, A. P./ Lichtenberg, F. R. (1987): The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technologies.
The Review of Economics and Statistics, vol. LXIX, no. 1, pp. 1 - 11.
- Baudrillard, J. (1983): In the Shadow of the Silent Majorities, or, The Death of the Social and Other Essays.
Foreign Agents Series, Semiotext(e), New York.
- Bauer, T. K./ Bender, S./ Bonin, H. (2004): Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments.
IZA-Discussion Paper, no. 1105.
- Bauer, F./ Groß, H. /Schilling, G. (1996): Zur Geschlechtsspezifik der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei den abhängig Beschäftigten.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/1996, Jg. 29, H. 3, S. 409 - 427.
- Beblo, M./ Wolf, E. (2004): Arbeitszeitflexibilisierung und Effizienz in deutschen Unternehmen.
In: L. Bellmann, C. Schnabel (Hrsg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 288, Nürnberg, S. 11 - 33.
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne.
edition suhrkamp es 365, Neue Folge 1365, Suhrkamp Verlag, Frankfurt (Main).
- Beck, U. (1994): Jenseits von Stand und Klasse?
In: U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. edition suhrkamp, Neue Folge Bd. 816, S. 43 - 60.

- Beck, U./ Beck-Gernsheim, E. (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften - Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. edition suhrkamp, Neue Folge Bd. 816, S. 10 - 39.
- Becker, G. S. (1962): Irrational Behavior and Economic Theory. The Journal of Political Economy, vol. 70, no. 1, pp. 1 - 13.
- Becker, G. S. (1964): Human Capital - A Theoretical and Empirical Analysis, with Reference to Education. Columbia University Press, New York/ London.
- Becker, G. S./ Mulligan, C. B. (1997): The Endogenous Determination of Time Preference. The Quarterly Journal of Economics, vol. 112, no. 3, pp. 729 - 758.
- Beckmann, M. (2004a): Betriebliche Personalpolitik im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess. Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering.
- Beckmann, M. (2004b): Age-Biased Technological and Organizational Change: Firm-Level Evidence and Management Implications. unpublished mimeo, Mannheim, available on: http://www.zew.de/de/publikationen/dfgflex/Beckmann_drittes.pdf
- Beckmann, P./ Kempf, B. (1996): Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/1996, Jg. 29, H. 3, S. 388 - 408.
- Behr, M.; Engel, T. (2001): Entwicklungsverläufe und Entwicklungsszenarien ostdeutscher Personalpolitik - Ursachen, Folgen und Risiken der personalpolitischen Stagnation. In: P. Pawlowsky, U. Wilkens (Hrsg.): Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie. Schriftenreihe: Arbeit, Organisation und Personal im Transformationsprozess, Bd. 16, München/ Mering, S. 255-278.
- Bellmann, L. (1997): Das Betriebspanel des IAB. In: R. Hujer, U. Rendtel, G. Wagner (Hrsg.): Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Panel-Studien - Datenstrukturen und Analyseverfahren. Allgemeines Statistisches Archiv, Sonderheft 30, S. 169 - 182.
- Bellmann, L./ Bender, S./ Kölling, A. (2002): Der Linked Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (LIAB). In: G. Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 250, Nürnberg, S. 21 - 30.

- Bellmann, L./ Düll, H./ Leber, U. (2001): Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten - Eine empirische Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels.
In: A. Reinberg (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 245, Nürnberg, S. 97 - 123.
- Bellmann et al. (2006): Personalbewegung und Fachkräfterekrutierung - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005.
Zusammen mit: H. Bielenski, F. Bilger, V. Dahms, G. Fischer, M. Frei, J. Wahse, IAB-Forschungsbericht, Nr. 11/2005, Nürnberg.
- Bellmann, L./ Gewiese, T. (2003): Betriebliche Arbeitszeitstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland.
Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung FB 1007, Dortmund/ Berlin/ Dresden.
- Bellmann, L./ Gewiese, T. (2004): Die Dynamik der Nutzung von Arbeitszeitkonten: Theoretische Ansätze und Längsschnittanalysen mit dem IAB-Betriebspanel.
In: L. Bellmann, C. Schnabel (Hrsg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 288, Nürnberg, S. 139 - 184.
- Bellmann, L./ Kohaut, S./ Lahner, M. (2002): Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Analysepotenziale.
In: G. Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 250, Nürnberg, S. 13 - 20.
- Bellmann, L./ Leber, U. (2004): Ältere Arbeitnehmer und betriebliche Weiterbildung.
In: G. Schmid, M. Gangl, P. Kupka (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel : empirische Analysen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 286, Nürnberg, S. 19 - 35.
- Bender, S. et al. (1996): Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 - 1990.
Zusammen mit J. Hilzendegen/ G. Rohwer/ H. Rudolph, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 197, Nürnberg.
- Bender, S./ Konietzka, D./ Sopp, P. (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext.
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 52, H. 3, S. 475 - 499.
- Bennholdt-Thomsen, V. (1998): Die Zukunft der Arbeit und die Zukunft der Subsistenz.
In: W. Bierter, U. v. Winterfeld (Hrsg.): Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit? Wuppertal Texte, Birkhäuser Verlag, Berlin/ Basel/ Bonn, S. 213 - 244.
- Bielenski, H./ Bosch, G./ Wagner, A. (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen - Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern.
Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.

- Bierter, W./ von Winterfeld, U. (1998): Einleitung.
In: W. Bierter, U. v. Winterfeld (Hrsg.): Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit?
Wuppertal Texte, Birkhäuser Verlag, Berlin/ Basel/ Bonn, S. 7 - 29.
- BIK-GmbH (2001): Methodenbeschreibung zur Aktualisierung 2000.
BIK - Aschpurwis + Behrens GmbH, Hamburg, www.bik-gmbh.de.
- Blien, U./ Wiedenbeck, M. (2002): Mehrebenenanalyse.
In: G. Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 250, Nürnberg, S. 309 - 324.
- Blossfeld, H.-P./ Hamerle, A./ Mayer, K. U. (1986): Ereignisanalyse - Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
Campus Studium, Bd. 569, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Böhnke, P. (2006): Am Rande der Gesellschaft. Risiken sozialer Ausgrenzung.
Verlag Barbara Budrich, Opladen.
- Boockmann, B./ Zwick, Th. (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.
Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 37, H. 1, S. 53 - 63.
- Boockmann, B./ Steffes, S. (2005): Individual and Plant-level Determinants of Job Durations in Germany.
ZEW-Discussion Paper, no. 05-89.
- Bode, I. (2005): Desorganisation mit System - Die Neuordnung der „governance of welfare“ in Westeuropa.
Berliner Journal für Soziologie, Bd. 15, H. 2, S. 219 - 239.
- Bonß, W. (2002): Zwischen Erwerbsarbeit und Eigenarbeit - Ein Beitrag zur Debatte um die Arbeitsgesellschaft.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 11, H. 14, S. 5 - 20.
- Borooah, V. K. (2001): Logit and Probit: Ordered and Multinomial Models.
Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Science, 07-128, Thousands Oaks, CA: Sage.
- Bosch, A. et al. (1999): Betriebliches Interessenhandeln.
Zusammen mit P. Ellguth/ R. Schmidt/ R. Trinczek, Bd. 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Leske + Budrich, Opladen.
- Bosch, G. (1997): Rentabilitätskonsequenzen unterschiedlicher Arbeits- und Betriebszeiten im internationalen Vergleich.
In: D. Sadowski, K. Pull (Hrsg.): Vorschläge jenseits der Lohnpolitik - Optionen für mehr Beschäftigung II, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 137 - 161.

- Bosch, G. (2000): Arbeitszeit und Arbeitsorganisation - Zur Rolle von Produkt- und Arbeitsmärkten im internationalen Vergleich.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 9, H. 3, S. 175 - 190.
- Bosch, A./ Promberger, M. (2004): Arbeitszeitverlängerung - Modernisierung im Rückwärtsgang?!
In: I. Artus, R. Trinczek (Hrsg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Rainer Hampp Verlag, München/ Mering, S. 213 - 233.
- Bothfeld, S. (1997): Teilzeitarbeit für alle? Eine Untersuchung von Teilzeitpräferenzen in Deutschland und Großbritannien unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten.
Discussion Paper FS I 97-205, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Boudon, R./ Bourricaud, F. (1992): Soziologische Stichworte: Ein Handbuch.
2. Auflage, Westdeutscher Verlag, Opladen.
- Brand, R./ Carstensen, V. (1997): Die Eignung des Hannoveraner Firmenpanels für die Analyse der Arbeitsplatzdynamik.
In: J. Kühl, M. Lahner, J. Wagner (Hrsg.): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes - Ergebnisse aus Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 204, Nürnberg, S. 83 - 102.
- Brenke, K. (2004): Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland.
Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 47/2004, Jg. 71, S. 731 - 737.
- Brixy, U./ Kohaut, S./ Schnabel, C. (2005): How fast do newly founded firms mature? Empirical analyses on job quality in start-ups.
IAB-Discussion Paper, no. 2-2005.
- Brixy, U./ Grotz, R. (2006): Regional Patterns and Determinants of New Firm Formation and Survival in Western Germany.
IAB-Discussion Paper, no. 5-2006.
- Brock, D. (1994): Rückkehr der Klassengesellschaft? Die neuen sozialen Gräben in einer materiellen Kultur.
In: U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. edition suhrkamp, Neue Folge Bd. 816, S. 62 - 73.
- Brockbartold, H. (2001): Von der Stechuhr zur Vertrauenskultur.
Personalwirtschaft - Magazin für Human Resources, Schwerpunkt: Arbeitszeit, Nr. 6/2001, S. 38 - 43.
- Brüderl, J. (1989): Senioritätsentlohnung und Effizienzlohn- Modelle - Empirische Tests einiger Modelle.
In: C. Köhler, P. Preisendörfer (Hrsg.): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch - Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 75 - 92.

- Bryan, M. L. (2006): Analysing Working Time: Why Use Linked-Employer-Employee Data?
In: A. Bryson, J. Forth, C. Barber (Eds.): Making Linked Employer-Employee Data Relevant to Policy. DTI Occasional Paper, no. 4, pp. 120 - 133.
- Büchel, F. (1993): Die Einkommensstruktur der Perforations-Jobs bei perforierter Langzeitarbeitslosigkeit.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/1993, Jg. 26, H. 3, S. 336 - 347.
- Buchholtz, S./ Kurz, K. (2005): Increasing employment instability among young people? Labor market entries and early careers in Germany since the mid-1980s. flex-Career Working Paper, no. 3, Faculty of Social and Economic Sciences, Otto-Friedrich-University Bamberg.
- Burda, M./ Hamermesh, D. S./ Weil, P. (2006): Different but Equal: TotalWork, Gender and Social Norms in EU and US Time Use.
Conference of the Fondazione Rodolfo De Benedetti held in Portovenere, Italy, on May 27, 2006, available on:
http://www.frdb.org/images/customer/copy_2_report1.pdf
- Capelli, P./ Neumark, D. (2004): External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core Periphery Hypothesis.
Industrial Relations - A Journal of Economy & Society, vol. 43, no. 1, pp. 148 - 182.
- Carstensen, V. (1999a): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitflexibilisierung? Diskussionspapier 228, Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung, Universität Hannover.
- Carstensen, V. (1999b): Alternative Flexibilisierungsstrategien der Beschäftigung. Diskussionspapier 229, Institut für Quantitative Wirtschaftsforschung, Universität Hannover.
- Carstensen, V. (2000a):),Arbeitsplatzsicherheit durch Arbeitszeitkonten? In: U. Backes- Gellner, M. Kräkel, B. Schauenberg, G. Steiner (Hrsg.): Flexibilisierungstendenzen in der betrieblichen Personalpolitik. Anreize, Arbeitszeiten und Qualifikation, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering, S. 307-332.
- Carstensen, V. (2000b): Employment Stability via Annualized Hours Contracts? Discussion Paper 230, Institute for Quantitative Economic Research, University of Hannover.
- Carstensen, V. (2001): Arbeitszeitkonten in der Shapiro/Stiglitz-Welt - Working Time Accounts as an Insurance Device.
Vortrag, gehalten auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik (25.09.2001 - 29.09.2001), an der Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg, Fassung vom 2.05.2001.
- Chakravarty, S. R./ D'Ambrosio, C. (2003): The Measurement of Social Exklusion. DIW-Discussion Papers, no. 364.

- Chen, K.-P. (2005): External Recruitment as an Incentive Device.
Journal of Labor Economics, vol. 23, no. 2, pp. 259 - 277.
- Clark, A. E. et al. (2003): Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis.
In collaboration with E. Diener, Y. Georgellis, R. E. Lucas, DIW-Discussion Paper, no. 371.
- Coase, R. (1998): The New Institutional Economics.
The American Economic Review - Papers and Proceedings, vol. 88, no. 2, pp. 72 - 74.
- Cox, D. R. (1972): Regression Models and Life Tables.
Journal of the Royal Statistical Society, series B (Methodological), vol. 34, no. 2, pp. 187 - 202.
- Cox, J, C. (1997): On Testing Utility Hypothesis.
The Economic Journal, vol. 107, no. 443, pp. 1054 - 1078.
- Coleman, J. S. (1991): *Grundlagen der Sozialtheorie*.
Bd. 1: Handlungen und Handlungssysteme, Oldenbourg Verlag, München.
- Coleman, J. S. (2000): *Sozialtheorie, Sozialforschung und Handlungstheorie*.
In: H.-P. Müller, St. Sigmund (Hrsg.): *Zeitgenössische amerikanische Soziologie*, Leske + Budrich, Opladen, S. 55 - 83.
- Conrad, K./ Koschel, H./ Löschel, A. (2005): Not Employed 37 Hours or Employed 41? - A CGE Analysis for Germany.
ZEW-Discussion Paper, no. 05-42.
- Cramer, U. (1986): Zur Stabilität von Beschäftigung.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 2/1986, Jg. 19, H. 2, Nürnberg, S. 243 - 256.
- Cramer, U./ Koller, M. (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben - der „Job-Turnover“-Ansatz.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/1988, Jg. 21, H. 3, S. 361 - 377.
- Crepon, B./ Kramarz, F. (2002): Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek.
Journal of Political Economy, vol. 110, no. 6, pp. 1335 - 1389.
- D'Addio, A. C./ Rosholm, M. (2005): Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis.
Labor Economics, vol. 12, no. 4, pp. 449 - 468.
- D'Ambrosio, C./Frick, J. R. (2004): Subjective Well-Being and Relative Deprivation: An Empirical Link.
DIW-Discussion Papers, no. 449.

- Dathe, D. (1998a): Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten - Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung.
Discussion Paper FS I 98-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Dathe, D. (1998b): Der Familienzyklus als Bestimmungsfaktor für das Familieneinkommen und das Arbeitsangebot. Eine Untersuchung für West- und Ostdeutschland auf der Grundlage des Mikrozensus 1995.
Discussion Paper FS I 98-208, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Davis, S. J./ Haltiwanger, J. (1992): Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation.
Quarterly Journal of Economics, vol. 107, no. 3, pp. 819 - 863.
- Deeke, A. (2005): Kurzarbeit als Instrument betrieblicher Flexibilität - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2003.
IAB-Forschungsbericht, Nr. 12/2005.
- Diebler, P. (2004): Angebots- und nachfrageseitige Einflüsse auf die Konstitution von Beschäftigungsstabilität. Ergebnisse einer qualitativen Erhebung in Ost- und Westdeutschland.
Unter Mitarbeit von M. Sossna, in: Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland, SFB 580 Mitteilungen, H. 14, Jena, S. 75 - 98.
- DiPrete, T. A./ McManus, P. A. (1996): Institutions, Technical Change, and Diverging Life Chances: Earnings Mobility in the United States and Germany.
The American Journal of Sociology, vol. 102, no. 1, pp. 34 - 79.
- Dobischat, R./ Seifert, H. (2005): Lernzeit schaffen.
Personal - Zeitschrift für Human Resource Management, Jg. 57, Nr. 3, S. 14 - 16.
- Doeringer, P./ Piore, M. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis.
Heath Lexington Books, Lexington (MA).
- Dohmen, Th. (2004): Unternehmen sollten Angebote zur freiwilligen Weiterbildung in der Freizeit fördern.
Personalwirtschaft, H. 9/2004, S. 66.
- Dörre, K. (2005): Prekarität - Eine arbeitspolitische Herausforderung.
WSI-Mitteilungen, Jg. 58, Nr. 5/2005, S. 250 - 258.
- Düll, H./ Ellguth, P. (1998): Kontinuität und Wandel betrieblicher Arbeitszeitmuster - Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel.
Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung FB 816, Dortmund/ Berlin/ Dresden.

- Düll, H./ Ellguth, P. (1999): Arbeitszeitstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland - Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1993 - 1997. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung FB 871, Dortmund/ Berlin/ Dresden.
- Dyck, I. J. A. (1997): Privatization in Eastern Germany: Management Selection and Economic Transition. *The American Economic Review*, vol. 87, no. 4, pp. 565 - 597.
- Eastman, W. (1998): Working for Position: Women, Men, and Managerial Work Hours. *Industrial Relations*, vo. 37, no. 1, pp. 51 - 66.
- Ehrenberg, R. G./ Smith R. S. (1982): *Modern Labor Economics - Theory and Public Policy*. Scot, Foresman and Company, Glenview (Illinois).
- Eigler, K. (1996): Transaktionskosten als Steuerungsinstrument für die Personalwirtschaft. *Regensburger Beiträge zur betriebswirtschaftlichen Forschung*, Bd. 11, Peter Lang Verlag, Frankfurt (Main).
- Eisenstadt Sh. N. (1988): *Tradition, Wandel und Modernität*. Wissenschaftliche Sonderausgabe, Suhrkamp Verlag, Frankfurt (Main).
- Elias, N. (1989): *Über den Prozess der Zivilisationen: Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen*. Bd. 2: *Wandlungen der Gesellschaft - Entwurf zu einer Theorie der Zivilisation*, 14. Auflage, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 159, Frankfurt (Main).
- Erlinghagen, M. (2002): Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft - Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 1/2002*, Jg. 35, H. 1, S. 74 - 89.
- Erlinghagen, M. (2004): Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung? *DIW-Discussion Papers*, no. 459.
- Erlinghagen, M. (2005): Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf - Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34, H. 2, S. 147 - 168.
- Erlinghagen, M. (2006a): Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. *Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik 2006-01*, Gelsenkirchen.

- Erlinghagen, M. (2006b): The Double Polarisation of Unskilled Work.
Diskussionspapiere aus der Fakultät für Sozialwissenschaft - 06-3, Ruhr-Universität Bochum.
- Erlinghagen, K./ Mühge, G. (2002): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen?
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung - DIW Materialien Nr. 19, Berlin.
- Erlinghagen, M./ Knuth, M. (2003): Arbeitsmarktdynamik zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität.
WSI-Mitteilungen, Jg. 56, H. 8, S. 503 - 509.
- Erlinghagen, M./ Knuth, M. (2004): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft.
In: O. Struck, C. Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering, S. 23 - 38.
- Fach, W. (2000): Staatskörperkultur - Ein Tractat über den »schlanken Staat«.
In: U. Bröckling, S. Krasmann, Th. Lemke (Hrsg.): Gouvernmentalität der Gegenwart - Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1490, Frankfurt (Main), S. 110 - 130.
- Fitzenberger, B./ Garloff, A./ Kohn, K. (2003): Beschäftigung und Lohnstrukturen nach Qua-lifikationen und Altersgruppen: Eine empirische Analyse auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 4/2003, Schwerpunkt: Löhne und Beschäftigung, Jg. 36, H. 4, Nürnberg, S. 509 - 524.
- Fitzenberger, B./ Kohn, K. (2004): Skill Wage Premia, Employment, and Cohort Effects in a Model of German Labor Demand.
Paper to be presented at the EALE Conference 2004, Universidade Nova de Lisboa, September 9 - 12, 2004, Version: June 2004.
- Foucault, M. (2000): Die Gouvernmentalität.
In: U. Bröckling, S. Krasmann, Th. Lemke (Hrsg.): Gouvernmentalität der Gegenwart - Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1490, Frankfurt (Main), S. 41 - 67.
- Franz, W. (1996): Arbeitsmarktökonomik.
3. Auflage, Springer Verlag, Berlin/ Heidelberg.
- Franz, W. (2004): Winds of Change? - Von der Verkürzung zur Verlängerung der Arbeitszeit in Deutschland.
Beitrag im Wirtschaftspolitischen Forum: Arbeitszeitflexibilisierung - Welche Modell entlasten den Arbeitsmarkt?, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 53, H. 3, S. 325 - 332.
- Frerichs, F. (1999): Der Einsatz älterer Mitarbeiter im Betrieb.
Angewandte Arbeitswissenschaft, Nr. 159, S. 1 - 18.

- Frey, M. (2004): Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich? „Subjektivierete“ Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 13, H. 1, S. 61 - 77.
- Frick, B. (1997): Mitbestimmung und Personalfluktuation - Zur Wirtschaftlichkeit der bundesdeutschen Betriebsverfassung im internationalen Vergleich. *International vergleichende Schriften zur Personalökonomie und Arbeitspolitik*, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering.
- Gagliarducci, St. (2005): The dynamics of repeated temporary jobs. *Labor Economics*, vol. 12, no. 4, pp. 429 - 448.
- Gangl, M. (2002): Welfare State Stabilization of Employment Careers: Unemployment Benefits and Job Histories in the United States and West Germany. Discussion Paper FS I 02-2007, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Gangl, M. (2004a): Arbeitsmarktinstitutionen und die Struktur von Matchingprozessen im Arbeitsmarkt: ein deutsch-amerikanischer Vergleich. In: G. Schmid, M. Gangl, P. Kupka (Hrsg.): *Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 286*, Nürnberg, S. 59 - 72.
- Gangl, M. (2004b): Übergangsratenmodelle mit interdependenten Risiken: Eine Anwendung des SURF-Modells auf Abgangsprozesse aus der Arbeitslosigkeit. Unveröffentlichter Aufsatz, Stand: 26.02.2204, im Internet unter: http://www.wz-berlin.de/ars/ab/pdf/gangl_surf2.pdf
- Garloff, A./ Kuckulenz, A. (2005): Training, Mobility, and Wages: Specific Versus General Human Capital. ZEW-Discussion Paper, no. 05-96.
- Garz, D. (1989): Sozialpsychologische Entwicklungstheorien - Von Mead, Piaget und Kohlberg bis zur Gegenwart. Westdeutscher Verlag, Oladen.
- Gerlach, K. (2004): Einleitung - Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung. Beitrag im Wirtschaftspolitischen Forum: *Arbeitszeitflexibilisierung - Welche Modelle entlasten den Arbeitsmarkt?*, *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Jg. 53, H. 3, S. 333 - 342.
- Gerlach, K./ Hübler, O. (1987): Personalnebenkosten, Beschäftigtenzahl und Arbeitsstunden aus neoklassischer und institutionalistischer Sicht. In: F. Buttler, K. Gerlach, R. Schmiede (Hrsg.): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 291 - 331.

- Gerlach, K./ Hübler, O./ Meyer, W. (2001): Betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität - Ein Widerspruch?
In: L. Bellmann et al. (Hrsg.): Beschäftigungseffekte betrieblicher Arbeitszeitgestaltung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 251, Nürnberg, S. 141 - 176
- Gerlach, K./ Stephan, G. (2001): Lebenszufriedenheit und Erwerbsstatus: Ost- und Westdeutschland im Vergleich.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittaAB 4/2001, Jg. 34, H. 4, Nürnberg, S. 515 - 529.
- Gerlach, K./ Stephan, G. (2004): Betriebszugehörigkeitsdauer, Betriebseffekte und industrielle Beziehungen.
In: O. Struck, C. Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Rainer Hampp Verlag, München/ Mehring, S. 157 - 180.
- Gerst, D. (2003): Industrielle Gruppenarbeit und der Leittypus des Arbeitskraftunternehmers.
SOFI-Mitteilungen, Nr. 31/2003, S. 75 - 89.
- Chan, W. (1996): Intersectoral Mobility and Short-run Labor Market Adjustments.
Journal of Labor Economics, vo. 14, no. 3, pp. 454 - 471.
- Gibbons, R. (1999): Taking Coase Seriously.
Administrative Science Quarterly, vol. 44, issue 1, pp. 145 - 157.
- Gibbons, R./ Katz, L. F. (1991): Layoffs and Lemons.
Journal of Labor Economics, vol. 9, no. 4, pp. 351 - 380.
- Gibbons, R./ Waldman, M. (2004): Task-Specific Human Capital.
The American Economic Review - Papers and Proceedings, vol. 94, no. 2, pp. 203 - 207.
- Gibbons, R./ Waldman, M. (2006): Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms.
Journal of Labor Economics, vol. 24, no. 1, pp. 59 - 107.
- Giddens, A. (1989): Socialization and the Life-Cycle.
In: Ders.: Sociology, Polity Press, Cambridge, pp. 59 - 88.
- Giddens, A. (1996a): Konsequenzen der Moderne.
suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1295, Frankfurt (Main).
- Giddens, A. (1996b): Leben in einer posttraditionalen Gesellschaft.
In: U. Beck, A. Giddens, S. Lash (Hrsg.): Reflexive Modernisierung - Eine Kontroverse. edition suhrkamp es 1705, Neue Folge Bd. 705, S. 113 - 194.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties.
American Journal of Sociology, vol. 78, issue 6, pp. 1360 - 1380.

- Granovetter, M. (2000): Ökonomisches Handeln und soziale Struktur: Das Problem der Einbettung.
In: H.-P. Müller, St. Sigmund (Hrsg.): Zeitgenössische amerikanische Soziologie, Leske + Budrich, Opladen, S. 175 - 207.
- Greene, W. H. (1997): Econometric Analysis.
3rd ed., Prentice-Hall, Upper Saddle River (New Jersey).
- Grimm, N. (2004): Flexibilität durch Leiharbeit: Zumutung oder Chance?
SOFI-Mitteilungen, Nr. 32/2004, S. 129 - 139.
- Groß, H./ Munz, E. (1999): Arbeitszeitkonten - Verbreitung, Struktur und Nutzung.
ISO-Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln.
- Groß, H./ Munz, E./ Seifert, H. (2000): Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 9, H. 3, S. 217 - 229.
- Grotheer, M. et al. (2004): Determinanten von Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von ‚Entrants‘ im ost-westdeutschen Vergleich.
Zusammen mit O. Struck, L. Bellmann, T. Gewiese, in: O. Struck, C. Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. Rainer Hampp Verlag, München/ Mehring, S. 125 - 156.
- Grotheer, M./ Struck, O. (2003): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit - Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 - 1997 und der BIBB/ IAB-Erhebung.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/2000, Jg. 36, H. 3, Nürnberg, S. 300 - 328.
- Grotheer, M./ Struck, O. (2006): Average Tenure, Survivor Rates and Employment Trajectories - A Comment on Marcel Erlinghagen and Gernot Mühge.
In: C. Köhler, K. Junge, T. Schröder, O. Struck (Eds.): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation. SFB 580 Mitteilungen, no. 16, pp. 163 - 166.
- Grünert, H. (1996): Das Beschäftigungssystem der DDR.
In: B. Lutz, H. M. Nickel, R. Schmidt, A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bericht 1, S. 19 - 68.
- Habermas, J. (1968): Erkenntnis und Interesse
Theorie 2, Suhrkamp Verlag, Frankfurt (Main).
- Habermas, J. (1988): Der philosophische Diskurs der Moderne - Zwölf Vorlesungen.
suhrkamp taschenbuch wissenschaft 749, Frankfurt (Main).

- Habermas, J. (1995a [1981]): Theorie des kommunikativen Handelns - Band I - Handlungsrationalität und gesellschaftliche Rationalisierung.
Nach der 4. Auflage von 1987, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1175, Frankfurt (Main).
- Habermas, J. (1995b [1981]): Theorie des kommunikativen Handelns - Band II - Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft.
Nach der 4. Auflage von 1987, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1175, Frankfurt (Main).
- Hadler, M. (2004): Die Mehrebenen-Analyse. Ihre praktische Anwendung und theoretische Annahmen.
Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jg. 29, H. 1, S. 53 - 74.
- Hall, R. E./ Lazear, E. (1984): The Excess Sensitivity of Layoffs and Quits to Demand.
Journal of Labor Economics, vol. 2, no. 2, pp. 233 - 257.
- Hamermesh, D. S. (1988): The Demand for Workers and Hours and the Effect of Job Security Policies: Theory and Evidence.
In: R. A. Hart (ed.): Employment, Unemployment and Labor Utilization. Unwin Hyman, Winchester (MA), pp. 9 - 32.
- Hamermesh, D. S. (1990): Sirking or Productive Schmpoozing: Wages and the Allocation of Time at Work.
Industrial and Labor Relations Review, Special Issue, vol. 43, pp. 121 - 133.
- Hamermesh, D. S. (1995): Labour Demand and the Sorce of Adjustment Costs.
The Economic Journal, vol. 105, no. , pp. 620 - 634.
- Hamermesh, D. S. (1999a): The Changing Distribution of Job Satisfaction.
IZA-Discussion Paper, no. 42.
- Hamermesh, D. S. (1999b): LEEping into the Future of Labor Economics: Research Potential of Linking Employer and Employee Data.
Labor Economics, vol. 6, no. 1, pp. 25 - 41.
- Hamermesh, D. S. (2000): Timing, Togetherness and Time Windfalls.
IZA-Discussion Paper, no. 173.
- Hamermesh, D. S. (2004): Routine.
European Economic Review, vol. 49, no. 1, pp. 29 - 53.
- Hart, O. D. (1983): Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction.
Review of Economic Studies, vol. 50, no. 1, pp. 3 - 35.
- Hart, R. A./ Moutos, T. (1995): Human capital, employment and bargaining.
Cambridge University Press, Cambridge.

- Hart, R. A. (2004): Working time at the crossroads? Workers-hours demand versus hedonic wage-hours models.
In: L. Bellmann, C. Schnabel (Hrsg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 288, Nürnberg, S. 1 - 10.
- Hausmann, J./ McFadden, D. (1984): Specification Tests for the Multinomial Logit Model.
Econometrica, vol. 52, no. 5, pp. 1219 - 1240.
- Heckmann, M./ Schank, T. (2004): Kehrtwende in der Arbeitszeitpolitik.
Wirtschaftsdienst - Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 84, H. 8, S. 512 - 518.
- Hegel, G. W. F. (1987 [1807]): Phänomenologie des Geistes.
Mit einem Nachwort von J. Schulte, Philipp Reclam, Stuttgart.
- Heidenreich, M. (2004): Beschäftigungsordnungen im internationalen Vergleich - Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich.
Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33, Nr. 3, S. 206 - 227.
- Heisig, U. (1997): Vertrauensbeziehungen in der Arbeitsorganisation.
In: M. Schweer (Hrsg.): Interpersonales Vertrauen - Theorien und empirische Befunde. Westdeutscher Verlag, Opladen, S. 121 - 153.
- Helmedag, F. (2003): Faire Löhne: Normen und Fakten.
Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Jg. 4, H. 1, S. 17 - 28.
- Herberg, M. (2005): Re-Embedding the Disembedded - Die Umweltstandards multinationaler Konzerne in der globalen Steuerungsarchitektur.
Soziale Welt, Jg. 56, H. 4, S. 399 - 416.
- Herrmann, C. et al. (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung - Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis.
Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, edition sigma, Berlin.
- Heuwinkel, L. (2004): Zeitprobleme in der Beschleunigungsgesellschaft.
Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung - Das Parlament, B 31-31/2004, S. 33 - 38.
- Hirsch-Kreinsen, H. et al. (1990): Einstieg in die rechnerintegrierte Produktion - Alternative Entwicklungspfade der Industriearbeit im Maschinenbau.
Zusammen mit R. Schultz-Wild, C. Köhler, M. v. Behr, Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung - ISF, München, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Hohn, H.-W. (1984): Die Zerstörung der Zeit - Wie aus einem göttlichen Gut eine Handelsware wurde.
fischer alternativ, Programmschwerpunkt: perspektiven, Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt (Main).

- Horkheimer, M. (1992 [1942]): Vernunft und Selbsterhaltung.
In: Ders.: Traditionelle und kritische Theorie - Fünf Aufsätze. Sonderausgabe, Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt (Main), S. 271 - 301.
- Hübler, O./ Meyer, W. (1997): Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens.
In: J. Kühl, M. Lahner, J. Wagner (Hrsg.): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes - Ergebnisse aus den Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 204, Nürnberg, S. 227 - 254.
- Hübler, O. (2005): Einführung in die empirische Wirtschaftsforschung.
R. Oldenbourg Verlag, München/ Wien.
- Hunt, J. (1999): Has Work-Sharing worked in Germany?
The Quarterly Journal of Economics, vol. 114, no. 1, pp. 117 - 148.
- Hunt, J. (2000): Firing Costs, Employment Fluctuations and Average Employment: An Examination of Germany.
Economica (New Series), vol. 67, no. 266, pp. 177 - 202.
- Isengard, B. (2005): Unterschiede im Freizeitverhalten: Ausdruck sozialer Ungleichheitsstrukturen oder Ergebnis individualisierter Lebensführung?
DIW-Diskussionspapiere, Nr. 466.
- Jahoda, M./ Lazarsfeld, P. F./ Zeisel, H. (1989): Die Arbeitslosen von Marienthal - Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen andauernder Arbeitslosigkeit.
7. Auflage, edition suhkamp 769, Frankfurt (Main).
- Jost, P.-J. (2000): Organisation und Koordination - Eine ökonomische Einführung.
Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler, Wiesbaden.
- Kahn, L. M./ Low, S. A. (1988): Systematic and Random Search - A Synthesis.
The Journal of Human Resources, vol. 23, no. 1, pp. 1 - 20.
- Keller, B./ Seifert, H. (2005): Atypical Employment and Flexicurity.
Management Revue, vol. 16, no. 3, pp. 304 - 323.
- Kern, H. (1996): Vertrauensverlust und blindes Vertrauen: Integrationsprobleme im ökonomischen Handeln.
SOFI-Mitteilungen, Nr. 24/1996, S. 7 - 14.
- Koch, S. (2001): Arbeitszeit und Beschäftigung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang - Arbeitszeitfragen und ihre Behandlung in ökonomischen Modellen: Literaturüberblick und Forschungsperspektiven.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 1/2001, Jg. 34, H. 1, S. 28 - 44.

- Kohler, U./ Kreuter, F. (2001): Datenanalyse mit Stata - Allgemeine Konzepte der Datenanalyse und ihre praktische Anwendung.
R. Oldenbourg Verlag, München/ Wien.
- Kohli, M. (1994): Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie.
In: U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. edition suhrkamp, Neue Folge Bd. 816, S. 219 - 244.
- Köhler, C. et al. (2004): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland. Forschungsergebnisse und -perspektiven. Zusammen mit: O. Struck, A. Bultemeier, M. Grotheer, T. Schröder, F. Schwidderrek, in: Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland , SFB 580 Mitteilungen, H. 14, Jena, S. 7 - 15.
- Köhler, C./ Preisendörfer, P. (1989): Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften.
In: C. Köhler, P. Preisendörfer (Hrsg.): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch - Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 149 - 174.
- Köhler, C./ Struck, O./ Bultemeier, A. (2004): Geschlossene, offene und marktförmige Beschäftigungssysteme - Überlegungen zu einer empiriegeleiteten Typologie.
In: Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland, SFB 580 Mitteilungen, H. 14, Jena, S. 49 - 73.
- Koller, B. (1992): Integration in die Arbeitswelt im Westen.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 2/1992, Jg. 25, H. 2, S. 168 - 191.
- Koller, B./ Gruber, H. (2001): Ältere Arbeitnehmer im Betrieb und als Stellenbewerber aus Sicht der Personalverantwortlichen.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 4/2001, Jg. 34, H. 4, S. 479 - 505.
- Kölling, A. (1997): Überstunden als dauerhafte Anpassung der Arbeitsnachfrage - Theoretische Überlegungen und empirische Überprüfung anhand von Daten aus dem IAB-Betriebspanel.
In: J. Kühl, M. Lahner, J. Wagner (Hrsg.): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes - Ergebnisse aus Analysen mit deutschen Firmenpaneldaten. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 204, Nürnberg, S. 205 - 226.
- Kölling, A. (2003): Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften und Probleme bei der Stellenbesetzung.
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 264, Nürnberg.

- Kramarz, F. et al. (2006): Labour Market Effects of Work - Sharing Arrangements in Europe.
In collaboration with P. Cahuc, B. Crépon, T. Schank, O. Nordström Skans, G. van Lomwel, A. Zylberberg, Conference of the Fondazione Rodolfo De Benedetti held in Portovenere, Italy, on May 27, 2006, available on:
http://www.frdb.org/images/customer/report2_new.pdf
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung - Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen.
Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, edition sigma, Berlin.
- Kratzer, N. (2005): Vermarktlichung und Individualisierung - Zur Produktion von Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung.
Soziale Welt, Jg. 56, Nr. 2/ 3, S. 247 - 266.
- Kruppe, T. (2003): Beschäftigungssysteme als Summe individueller Übergänge am Arbeitsmarkt.
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 271, Nürnberg.
- Küppers, B.-O. (2000): Die Strukturwissenschaften als Bindeglied zwischen Natur- und Geisteswissenschaften.
In: B.-O. Küppers (Hrsg.): Die Einheit der Wirklichkeit - Zum Wissenschaftsverständnis der Gegenwart. Wilhelm Fink Verlag, München, S. 89 - 105.
- Kwon, I. (2005): Threat of Dismissal: Incentive or Sorting?
Journal of Labor Economics, vol. 23, no. 4, pp. 797 - 838.
- Land, R. (2003): Ostdeutschland - fragmentierte Entwicklung.
Berliner Debatte Initial, Jg. 14, H. 6, S. 76 - 95.
- Lazear, E. P. (1979): Why is there mandatory retirement?
Journal of Political Economy, vol. 87, no. 6, pp. 1761 - 1784.
- Lazear, E. P. (1981): Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions.
The American Economic Review, vol. 71, no. 4, pp. 606 - 620.
- Lazear, E. P. (2003): Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach.
IZA-Discussion paper, no. 813.
- Lazear, E. P./ Oyer, P. (2004): Internal and external labor markets: a personnel economics approach.
Labour Economics, vol. 11, no. 5, pp. 527 - 554.
- Lehmann, U. (1996): Dynamik und Beschäftigungsentwicklung der ostdeutschen Betriebe 1991-1995.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 4/ 1996, Jg. 29, H. 4, S. 580 - 588.
- Lehndorff, S. (2003): Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland? Fakten und Argumente zur aktuellen Debatte über Arbeitszeitverlängerungen.
IAT-Report, Nr. 2003-07, Gelsenkirchen.

-
- L'Horty, Y./ Rault, C. (2005): The Impact of Growth, Labour Cost and Working Time on Employment: Lessons from the French Experience. Labour, vol. 19, no. 3, pp. 595 - 620.
- Lindbeck, A./ Snower, D. J. (1996): Reorganizations of Firms and Labor-Market Inequality. The American Economic Review, vol. 86, no. 2, pp. 315 - 321.
- Lindbeck, A./ Snower, D. J. (2002): The Insider-Outsider-Theory: A Survey. IZA-Discussion Paper, no. 534.
- Linne, G. (Hg.) (2001): Flexibel arbeiten - flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbchancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. Gemeinschaftswerk mehrerer Autoren, hrsg. v. G. Linne, Broschüre, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Littmann-Wernli, S./ Schubert, R. (2001): Frauen in Führungspositionen - Ist die „gläserne Decke“ diskriminierend? Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 10, H. 2, S. 135 - 148.
- Logeay, C./ Schreiber, S. (2003): Effekte einer Arbeitszeitverkürzung - empirische Evidenz für Frankreich. DIW-Diskussionspapiere, Nr. 362.
- Long, J. S./ Freese, J. (2003): Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata. Revised Edition, Stata Press, College Station (Texas).
- Ludewig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/2001, Jg. 34, H. 3, S. 302 - 313.
- Ludwig, V./ Pfeiffer, F. (2005): Abschreibungsraten allgemeiner und beruflicher Ausbildungsinhalte. ZEW-Discussion Paper, no. 05-36.
- Luhmann, N. (1987): Soziale Systeme - Grundriss einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp taschenbuch wissenschaft 666, Frankfurt (Main).
- Luhmann, N. (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft. Suhrkamp, Frankfurt (Main).
- Luhmann, N. (1999): Gesellschaftsstruktur und Semantik - Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft - Band 4. Suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1438, Frankfurt (Main).
- Luhmann, N. (2004): Einführung in die Systemtheorie. Herausgegeben von D. Baecker, 2. Auflage, Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg.

- Lutz, B. (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretische-historische Skizze betriebszentrierter Arbeitsmärkte. Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) e.V., München, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Lutz, B. (1996): Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz, H. M. Nickel, R. Schmidt, A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bericht 1, S. 121 - 160.
- Lutz, B./ Grünert, H. (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen der DDR 1989 - 1993. In: B. Lutz, H. M. Nickel, R. Schmidt, A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bericht 1, S. 69 - 120.
- Mailath, G. J./ Samuelson, L. (2001): Who Wants a Good Reputation?. The Review of Economic Studies, vol. 68, no. 2, pp. 415 - 441.
- Marcuse, H. (2005): Der eindimensionale Mensch - Studien zur Ideologie der fortgeschrittenen Industriegesellschaft. 5. Auflage, Deutscher Taschenbuch Verlag - dtv, München.
- Marx, K. (1975 [1890]): Das Kapital - Kritik der Politischen Ökonomie. Erster Band, Buch I: Der Produktionsprozess des Kapitals, nach der vierten, von Friedrich Engels durchgesehenen und herausgegebenen Auflage, Hamburg 1890, Dietz Verlag, Berlin.
- Mavromaras, K. G. (1992): Zur Arbeitslosigkeits- und Beschäftigungsdauer. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 1/ 1992, Jg. 25, H. 1, S. 84 - 90.
- Mavromaras, K. G./ Rudolph, H. (1995): „Recalls“ - Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 2/ 1995, Jg. 28, H. 1, S. 171 - 194.
- McGinnity, F./ Mertens, A./ Gundert, S. (2005). A bad start? Fixed-term contracts and the transition from education to work in West Germany. European Sociological Review, vol. 21, no. 4, pp. 359 - 374.
- Mead, G. H. (1987 [1909]): Spezialpsychologie als Gegenstück der physiologischen Psychologie. Gesammelte Aufsätze Bd. 1, herausgegeben von H. Joas, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 678, Frankfurt (Main), S. 199 - 209.
- Meinhardt, H. (1987): Bildung geordneter Strukturen bei der Entwicklung höherer Organismen. In: B.-O. Küppers (Hrsg.): Ordnung aus dem Chaos - Prinzipien der Selbstorganisation und Evolution des Lebens. Piper, München/ Zürich, S. 215 - 241.

- Mertens, A. (1997): Industrielle und berufliche Mobilität - Eine Untersuchung auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/ 1997, Jg. 30, H. 3, S. 663 - 670.
- Milgrom, P./ Roberts, J. (1988): Economic theories of the firm: past, present, and future.
The Canadian Journal of Economics, vol. 21, no. 3, pp. 444 - 458.
- Mincer, J. (1970): The Distribution of Labor Incomes: A Survey - With Special Reference to the Human Capital Approach.
The Journal of Economic Literature, vol. III, pp. 1 - 26.
- Mincer, J. (1984): Human Capital and Economic Growth.
Economics of Education Review, vol. 3, no. 3, pp. 195 - 205.
- Mincer, J./ Ofek, H. (1982): Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital.
The Journal of Human Resources, vol. XVII, no. 1, pp. 3 - 24.
- Möller, I. (2000): Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligungen.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 4/2000, Jg. 33, H. 4, S. 565 - 582.
- Mörchen, M. (2006): Praktikum als prekäre Beschäftigung - Ausbeutung oder Chance zur Integration?
Sozialforschungsstelle Dortmund, Beiträge aus der Forschung Nr. 149.
- Moscarini, G. (2005): Job Matching and the Wage Distribution.
Econometrica, vol. 73, no. 2, pp. 481 - 516.
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?
Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, H. 7, S. 415 - 434 und H. 8, S. 457 - 475.
- Mückenberger, U. (1989): Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“.
Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 40, H. 4, S. 211 - 223.
- Munasinghe, L./ O'Flaherty, B. (2005): Specific Training Sometimes Cuts Wages and Always Cuts Turnover.
Journal of Labor Economics, vol. 23, no. 2, pp. 213 - 233.
- Münch, R. (1988): Theorie des Handelns - Zur Rekonstruktion der Beiträge von Talcott Parsons, Emile Durkheim und Max Weber.
suhrkamp taschenbuch wissenschaft 704, Frankfurt (Main).
- Münch, R. (1992a): Dialektik der Kommunikationsgesellschaft.
suhrkamp taschenbuch wissenschaft 880, Frankfurt (Main).

- Münch, R. (1992b): Die Struktur der Moderne - Grundmuster und differentielle Gestaltung des institutionellen Aufbaus der modernen Gesellschaft. suhrkamp taschenbuch wissenschaft 978, Frankfurt (Main).
- Münch, R. (1994): Zahlung und Achtung - Die Interpenetration von Ökonomie und Moral. Zeitschrift für Soziologie, Jg. 23, H. 5, S. 388 - 411.
- Mutz, G. (2002): Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 11, H. 14, S. 21 - 32.
- Negt, O. (1987): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit - Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit. 3. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Nickell, S. J. (1978): Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle. *Economica*, vol. 45, no. , pp. 329 - 345.
- Nickell, S. J. (1986): Dynamic Models of Labor Demand. In: O. Ashenfelter, R. Layard (eds.): *Handbook of Labor Economics*. vol. 1, Elsevier Science Publishers, Amsterdam, pp. 473 - 522.
- Obermann, D. (1992): Beschäftigungsbedingte Transaktionskosten, Unternehmensgröße und Auswirkungen auf die Arbeitsnachfrage. Diskussionspapier 156, hrsg. v. der Wirtschaftswissenschaftlichen Dokumentation, Technische Universität Berlin.
- Oberschachtsiek, D. (2005): Personalanpassung in neu gegründete Betrieben. In: S. Schötting, I. Ott, J. Richter, D. Nissen (Hrsg.): *Kleinere und mittlere Unternehmen in Umbruchsituationen*, Peter Lang Verlag, Frankfurt (Main), S. 101 - 120.
- Offe, C./ Hinrichs, K. (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. In: C. Offe (Hrsg.): *Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit*. Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik, Darmstadt/ Neuwied, S. 3 - 62.
- Oschmiansky, H./ Schmid, G. (2000): Wandel der Erwerbsformen - Berlin und Bundesrepublik im Vergleich. Discussion Paper FS I 00 - 204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Osterman, P. (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. *Industrial Relations*, vol. 26, no. 1, pp. 46 - 67.

- Parsons, T. (1973a [1945]): Systematische Theorie in der Soziologie - Gegenwärtiger Stand und Ausblick.
In: T. Parsons: Soziologische Theorie - Beiträge zur soziologischen Theorie. herausgegeben und eingeleitet von D. Rüschemeyer, Soziologische Texte Bd. 15, Luchterhand, Darmstadt/ Neuwied, S. 31 - 64.
- Parsons, T. (1973b [1949]): Soziale Klassen und Klassenkampf im Lichte der neueren soziologischen Theorie.
In: T. Parsons: Soziologische Theorie - Beiträge zur soziologischen Theorie. herausgegeben und eingeleitet von D. Rüschemeyer, Soziologische Texte Bd. 15, Luchterhand, Darmstadt/ Neuwied, S. 206 - 222.
- Parsons, T. (1973c [1940]): Die Motivierung des wirtschaftlichen Handelns.
In: T. Parsons: Soziologische Theorie - Beiträge zur soziologischen Theorie. herausgegeben und eingeleitet von D. Rüschemeyer, Soziologische Texte Bd. 15, Luchterhand, Darmstadt/ Neuwied, S. 136 - 159.
- Parsons, T. (1994): Aktor, Situation und normative Muster - Ein Essay zur Theorie sozialen Handelns.
Herausgegeben und übersetzt von H. Wenzel, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1114.
- Parsons, T. (2003): Das System moderner Gesellschaften.
Mit einem Vorwort von D. Claessens, 6. Auflage, Juventa Verlag, Weinheim/ München.
- Pischke, J.-S. (2005): Labor Market Institutions, Wages, and Investment: Review and Implications.
CESifo Economic Studies, vol. 51, no. 1, pp. 47 - 75.
- Pohlmann, M./ Schmidt, R. (1996): Management in Ostdeutschland und die Gestaltung des wirtschaftlichen und sozialen Wandels.
In: B. Lutz, H. M. Nickel, R. Schmidt, A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bericht 1, S. 191 - 226.
- Pollmann-Schult, M. (2005): Crowding-out of Unskilled: Workers in the Business Cycle: Evidence from West Germany.
European Sociological Review, vol. 21, no. 5, pp. 467 - 480.
- Promberger, M. et al. (1996a): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung.
Zusammen mit J. Rosdächer, H. Seifert, R. Trinczek, edition sigma, Berlin.
- Promberger, M. et al. (1996b): Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG.
Zusammen mit J. Rosdächer, H. Seifert, R. Trinczek, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 2/1996, Jg. 29, H. 2, S. 203 - 218.

- Raeder, S./ Grote, G. (2001): Flexibilität ersetzt Kontinuität - Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 10, H. 3, S. 352 - 364.
- Raehlmann, I. (2004): Zeit und Arbeit - Eine Einführung.
VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Rerrich, M. (1994): Zusammenfügen, was auseinanderfällt: Zur familialen Lebensführung von Berufstätigen.
In: U. Beck, E. Beck-Gernsheim (Hrsg.): Riskante Freiheiten. edition suhrkamp, Neue Folge Bd. 816, S. 201 - 217.
- Rey, P./ Salanie, B. (1990): Long-term, Short-term and Renegotiation: On the Value of Commitment in Contracting.
Econometrica, vol. 58, no. 3, pp. 597 - 619.
- Riley, J. G. (1976): Information, Screening and Human Capital.
The American Economic Review - Papers and Proceedings, vol. 66, no. 2, pp. 254 - 260.
- Rogerson, R./ Shimer, R./ Wright, R. (2005): Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey.
Journal of Economic Literature, vol. 43, no. 4, pp. 959 - 988.
- Rosa, H. (2005): Beschleunigung - Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne.
suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1760, Frankfurt (Main).
- Rose, N. (2000): Tod des Sozialen? Eine Neubestimmung der Grenzen des Regierens.
In: U. Bröckling, S. Krasmann, Th. Lemke (Hrsg.): Gouvernamentalität der Gegenwart - Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1490, Frankfurt (Main), S. 72 - 109.
- Rosen, S. (1985): Implicit Contracts: A Survey.
Journal of Economic Literature, vol. 23, pp. 1144 - 1175.
- Rüchemeyer, D. (1973): Einleitung.
In: T. Parsons: Beiträge zur soziologischen Theorie. herausgegeben und eingeleitet von D. Rüchemeyer, Soziologische Texte Bd. 15, Luchterhand, Darmstadt/ Neuwied, S. 9 -29.
- Sadowski, D. (1981): Zur Theorie unternehmensfinanzierter Investitionen in die Berufsbildung.
In: W. Clement (Hrsg.): Konzept und Kritik des Humankapitalansatzes. Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 113, Duncker & Humblot, Berlin, S. 41 - 65.

- Sadowski, D. (1991): Selbstbindung: eine strategische Option in den Arbeitsbeziehungen?
In: K. Semlinger (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarkts - Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung - ISF, München, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 93 - 110.
- Sadowski, D. (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik.
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
- Salop, S. C. (1973): Systematic Job Search and Unemployment.
The Review of Economic Studies, vol. 40, no. 2, pp. 191 - 201.
- Salop, J./ Salop, S. (1976): Self-Selection and Turnover in the Labor Market.
The Quarterly Journal of Economic, vol. 90, no. 4, pp. 619 - 627.
- Sandbothe, M. (1998): Die Verzeitlichung der Zeit. Grundtendenzen der modernen Zeitdebatte in Philosophie und Wissenschaft.
Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt.
- Sandbothe, M. (2002): Lineare und dimensionierte Zeit - Ein Grundproblem der modernen Zeitphilosophie.
Vortrag im Rahmen des Philosophischen Symposiums: Zeit - Anfang und Ende, Straniak-Stiftung (Samen/ Obwalden, Schweiz), Kloster Weingarten, im Internet unter: <http://www.sandbothe.net/256.html>.
- Sattinger, M. (2006): Overlapping labour markets.
Labour Economics, vol. 13, no. 2, pp. 237 - 257.
- Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang - Zeitdiagnosen.
VSA-Verlag, Hamburg.
- Schäfer, L. (1991): Selbstbestimmung und Naturverhältnis des Menschen.
In: O. Schwemmer (Hrsg.): Über Natur. Vittorio Klostermann, Frankfurt (Main), S. 15 - 35.
- Schank, T. (2003a): The Impact of Working Time on Employment, Wages and Productivity.
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 269, Nürnberg.
- Schank, T. (2003b): Die Beschäftigung von Un- und Angelernten - Eine Analyse mit dem Linked Employer-Employee Datensatz des IAB.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/2003, Jg. 36, H. 3., Nürnberg, S. 257-270.
- Schank, T./ Schnabel, C. (2004): Betriebliche Determinanten des Überstundeneinsatzes.
In: L. Bellmann, C. Schnabel (Hrsg.): Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 288, Nürnberg, S. 37 - 62.

- Scharpf, F. W. (1999): Der Arbeitsmarkt im internationalen Wettbewerb.
Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 50, S. 459 - 464.
- Schasse, U. (1991): Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität - Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen.
Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Bd. 21, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Schenk, S. (1996): Berufsverläufe und Erwerbsschicksale.
In: B. Lutz, H. M. Nickel, R. Schmidt, A. Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland (KSPW), Bericht 1, S. 161 - 187.
- Schettkat, R. (2002): Differences in US-German Time-Allocation - Why do Americans work longer hours than Germans?
Discussion Paper FS I 02-212, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schietinger, M. (2005): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung?
WSI-Mitteilungen, Jg. 58, Nr. 06/2005, S. 339 - 345.
- Schimank, U. (2005): „Wissen ist Nacht“ - Das „Glossar der Gegenwart“.
Soziologische Revue, Jg. 28, H. 4, S. 301 - 308.
- Schmid, G. (1998): Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy.
Discussion Paper FS I 98-206, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schneider, W. et al. (2005): Macht und Ohnmacht des Geldes im Privaten - Zur Dynamik von Individualisierung in Paarbeziehungen.
Zusammen mit A. Hirsland, W. Ludwig-Mayerhofer, J. Allmendinger, Soziale Welt, Jg. 56, H. 2/3, S. 203 - 224.
- Schröder, J. (2006): Frauenerwerbstätigkeit – ein Hemmnis für die Fertilität? Eine Analyse des Effekts der Erwerbstätigkeit auf den Übergang zur ersten Geburt in Deutschland.
Arbeitspapiere - Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 93, Mannheim.
- Schütz, A. (1977): Parsons' Theorie Sozialen Handelns.
In: A. Schütz, T. Parsons: Zur Theorie sozialen Handelns - Ein Briefwechsel. herausgegeben und eingeleitet von W. M. Sprondel, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 202, Frankfurt (Main), S. 25 - 76
- Seifert, H. (1993): Arbeitszeitgestaltung jenseits der Normalarbeitszeit.
In: Ders. (Hrsg.): Jenseits der Normalarbeitszeit - Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Bund-Verlag, Köln, S. 271 - 288.

- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zur kontrollierter Flexibilität.
WSI-Mitteilungen, Schwerpunktheft: Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000, Jg. 54, H. 02/2001, S. 84 - 91.
- Seifert, H. (2003): Paradigm Shift in Working Time Policy through Working Time Accounts - from Standard Working Hours to Controlled Flexibility.
WSI-Mitteilungen, Special Issue: Industrial Relations in Germany - An Empirical Survey, Jg. 56, S. 49 - 55.
- Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto.
WSI-Mitteilungen, Jg. 58, Nr. 06/2005, S. 308 - 313.
- Seifert, H./ Mauer, A. (2004): Investive Arbeitszeitpolitik - Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung.
WSI-Mitteilungen, Jg. 57, Nr. 4, S. 190 - 198.
- Semlinger, K. (1991): Flexibilität und Autonomie - Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem.
In: K. Semlinger (Hrsg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarkts - Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung - ISF, München, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 17 - 38.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten - Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich.
Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Sennett, R. (2006): Der flexible Mensch.
BvT Berliner Taschenbuchverlag, Berlin.
- Sesselmeier, W./ Blauermel, G. (1997): Arbeitsmarkttheorien - Ein Überblick.
Physica Verlag, Heidelberg.
- Shannon, C. E. (1948): A Mathematical Theory of Communication.
Bell System Technical Journal, vol. 27, pp. 379 - 423 and 623 - 656.
- Shapiro, C./ Stiglitz, J. E. (1984): Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device.
The American Economic Review, vol. 74, no. 3, p. 433 - 444.
- Solga, H. (2004): Gering Qualifizierte in der Bildungsgesellschaft - Theorie und Praxis.
In: G. Schmid, M. Gangl, P. Kupka (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel: Empirische Analysen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 286, Nürnberg, S. 37 - 56.
- Solga, H./ Diewald, M./ Goedicke, A. (2000): Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 2/2000, Jg. 33, H. 2, S. 242 - 260.

- Spence, M. (1973): Job Market Signaling.
The Quarterly Journal of Economics, vol. 87, no. 3, pp. 355 - 374.
- Spence, M. (2002): Signaling in Retrospect and the Informational Structure of Markets.
The American Economic Review, vol. 92, no. 3, pp. 434 - 459.
- Spitznagel, E./ Wanger, S. (2004): Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten?
Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit.
IAB-Forschungsbericht, Nr. 5/2005, Nürnberg.
- Statistisches Bundesamt (2000): 50 Jahre Lohnstatistik.
Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 2.06.2000.
- Statistisches Bundesamt (2005a): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen - Wichtige Zusammenhänge im Überblick.
Statistisches Bundesamt Deutschland - DESTATIS, Stand: Mai 2006, erschienen am 23.05.2006, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2005b): Registrierte Arbeitslose, Arbeitslosenquoten.
Statistisches Bundesamt Deutschland - DESTATIS, aktualisierte Daten vom 21.04.2005, im Internet unter:
www.destatis.de/daten/stba/html/indicators/d/lrab01ad.htm
- Stephan, G. (2006): Was die Leute von Entlassungen und Lohnkürzungen halten.
IAB-Kurzbericht, Nr. 1, 30.01.2006, Nürnberg.
- Stiglitz, J. E. (1975): The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income.
The American Economic Review, vol. 65, no. 3, pp. 283 - 300.
- Streeck, W. (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 10, H. 4, S. 299 - 313.
- Struck, O. (1999): Betriebliche Lebenslaufpolitik in ostdeutschen Unternehmen.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/1999, Jg. 32., H. 3, S. 315 - 330.
- Struck, O./ Schröder, T. (2005): Ursachen betrieblicher Beschäftigungsdauern: Befunde anhand der ersten Welle des SFB 580-B 2-Betriebspanels.
Sonderforschungsbereich 580 - Teilprojekt B 2, Arbeitspapier 4.
- Struck, O./ Simonson, J. (2000): Stabilität und De-Stabilität am betrieblichen Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung zur betrieblichen Übergangspolitik in west- und ostdeutschen Unternehmen.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 9, H. 3, S. 219 - 237.

- Tirole, J. (1988): The Multicontract Organization.
The Canadian Journal of Economics, vol. 21, no. 3, pp. 459 - 466.
- TNS Infratest (2005): IAB-Betriebspanel Arbeitgeberbefragung 2004 - Methodenbericht.
Eine Untersuchung der TNS Infratest Sozialforschung GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH (SÖS-TRA) im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, München.
- Troitzsch, K. G. (1996): Individuelle Einstellungen und kollektives Verhalten.
In: G. Küppers (Hrsg.): Chaos und Ordnung - Formen der Selbstorganisation in Natur und Gesellschaft. Philipp Reclam, Stuttgart, S. 200 - 228.
- Vanselow, A. (2003): Neue Selbständige und die Zukunft der Arbeit: Auf dem Weg in die Werkvertragsgesellschaft?
Die berufsbildende Schule (BbSch), Jg. 55, H. 1, S. 9 - 18.
- von der Malsburg, C. (1987): Ist die Evolution blind?
In: B.-O. Küppers (Hrsg.): Ordnung aus dem Chaos - Prinzipien der Selbstorganisation und Evolution des Lebens. Serie Piper Band 743, Piper, München, S. 269 - 279.
- Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft - Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit.
Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - MittAB 3/1998, Jg. 31, H. 3, S. 473 - 487.
- Voß, G. G./ Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, H. 1, S. 131-158.
- Voss-Dahm, D. (2001): „Arbeitszeitsouveränität“ in Dienstleistungstätigkeiten - Eine Betrachtung aus transaktionskostentheoretischer Sicht.
In: L. Bellmann, H. Minssen, P. Wagner (Hrsg.): Personalwirtschaft und Organisationskonzepte moderner Betriebe. Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 252, Nürnberg, S. 15 - 32.
- Wagner, A. (2001): Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit?
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 10, H. 3, S. 365 - 378.
- Wanger, S. (2003): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1970 - 1990.
Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - BeitrAB 274, Nürnberg.

- Weckmüller, H. (1998): Interne Beförderung versus externe Rekrutierung von Führungskräften.
In: U. Backes-Gellner, M. Kräkel, L. Geil (Hrsg.): Quantitative und qualitative Personalanpassungsstrategien - personalökonomische Analysen ihrer institutionellen Bedingtheit und ihrer Konsequenzen. Beiträge zur Personal- und Organisationsökonomik, Bd. 1, Rainer Hampp Verlag, München/ Mering, S. 13 - 34.
- Weber, M. (1922): Grundriss der Sozialökonomik - III. Abteilung: Wirtschaft und Gesellschaft.
J.C.B. Mohr, Tübingen.
- Weber, M. (1995): Wissenschaft als Beruf.
Mit einem Nachwort von F. Tenbruck, Philipp Reclam, Stuttgart.
- Weber, M. (2005): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus.
area verlag, Erfstadt.
- Weidinger, M. (1997): Schaffen oder reduzieren flexible Arbeitszeitmodelle Beschäftigung?
In: D. Sadowski, K. Pull (Hrsg.): Vorschläge jenseits der Lohnpolitik - Optionen für mehr Beschäftigung II.
Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York, S. 163 - 173.
- Weiss, A. (1991): Efficiency Wages - Models of Unemployment, Layoffs and Wage Dispersion.
Clarendon Press [Princeton University Press], Oxford.
- Weiss, V./ Udriș, I. (2001): Downsizing und Survivors - Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen.
Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 10, H. 2, S. 103 - 121.
- Wenzel, H. (1994): Einleitung zu Talcott Parsons' Aktor, Situation und normative Muster.
In: T. Parsons: Aktor, Situation und normative Muster. herausgegeben und übersetzt von H. Wenzel, suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1114, Frankfurt (Main), S. 7 - 58.
- Wiesenthal, H. (1987): Strategie und Illusion - Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 - 1985.
Forschungsschwerpunkt „Zukunft der Arbeit“, Universität Bielefeld, Bd. 5, Campus Verlag, Frankfurt (Main)/ New York.
- Williamson, O. E. (1973): Markets and Hierarchies: Some Elementary Considerations.
The American Economic Review, vo. 63, no. 2, pp. 316 - 325.
- Wimbauer, C. (2003): Geld und Liebe - Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen.
Campus Verlag, Frankfurt (Main).

-
- Windzio, M. (2004): Flexibilisierung der Beschäftigung durch Gründungen und Auflösungen von Organisationen. Der Ansatz der Organisationsökologie.
In: O. Struck, C. Köhler (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland.
Rainer Hampp Verlag, München/ Mehring, S. 181 - 198.
- Winkelmann, R. (1996): Employment Prospects and Skill Aquisition of Apprenticeship-Trained Workers in Germany.
Industrial and Labor Relations Review, vol. 49, no. 4, pp. 658 - 672.
- Winkelmann, R. (2000): Econometric Analysis of Count Data.
3rd ed., Springer-Verlag, Berlin/ Heidelberg.
- Wolff, J. (2004): The Duration of New Job Matches in East and West Germany.
Discussion paper 2004-10, Department of Economics, University of Munich.
- Wolff, B./ Lazear, E. P. (2001): Einführung in die Personalökonomik.
Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
- Böckler Impuls (12/2006): Standort D - Erster Platz bei Maschinenlaufzeiten.
Im Internet unter:
www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-222CE00A/hbs/hs.xsl/32014_82301.html
- Spiegel (22/2006): „Auch Männer sind nur Menschen“
Interview mit Alice Schwarzer, Ausgabe vom 29.05.2006, S. 94.

Anhang

Tabellen und Abbildungen

Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität

**Zum Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Dauer von
Beschäftigungsverhältnissen**

Anhang: Inhaltsverzeichnis

Anhang: Tabellenverzeichnis.....	iii
Anhang: Abbildungsverzeichnis	x
Anhang 1: Allgemeine Auszählungen auf Betriebsebene	A13
Anhang 2: Allgemeine Auszählungen auf Personenebene	A32
Anhang 3: Variablensets und deskriptive Statistiken	A39
Anhang 4: Beschreibung der Arbeitszeitsysteme	A63
Anhang 5: Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen	A76
Anhang 6: Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsysteme auf der Betriebsebene	A79
Anhang 7: Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb	A101
Anhang 8: Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsysteme auf der Personenebene	A106
Anhang 9: Überlebensanalysen	A117
Anhang 10: Verbleib von Beschäftigten nach Betriebsausstieg (Multinomiale Logits)	A121
Anhang 11: Personenebene – Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Übergangssituationen	A130
Anhang 12: Personenebene – Hazardraten aus PCE-Regressionen	A139

Anhang: Tabellenverzeichnis

Tab. 1.1	Anzahl der Betriebe in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A13
Tab. 1.2	Verteilung der Betriebe in Westdeutschland auf Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A13
Tab. 1.3	Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A14
Tab. 1.4	Verteilung der Betriebe in Ostdeutschland auf Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A14
Tab. 1.5	Anzahl und Verteilung der Betriebe im Längsschnitt nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A15
Tab. 1.6	Wechsel zwischen den Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf – Anteil der wechselnden Betriebe 1996 – 2000	A15
Tab. 1.7	Anzahl der Betriebe in Westdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A16
Tab. 1.8	Verteilung der Betriebe in Westdeutschland auf Branchen 1996 – 2000	A16
Tab. 1.9	Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A17
Tab. 1.10	Verteilung der Betriebe in Ostdeutschland auf Branchen 1996 – 2000	A17
Tab. 1.11	Anzahl und Verteilung der Betriebe im Längsschnitt nach Branchen 1996 – 2000	A18
Tab. 1.12	Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A18
Tab. 1.13	Verteilung der Beschäftigten in Westdeutschland auf Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A19
Tab. 1.14	Anzahl der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A19
Tab. 1.15	Verteilung der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A20
Tab. 1.16	Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A20
Tab. 1.17	Verteilung der Beschäftigten in Westdeutschland auf Branchen 1996 – 2000	A21
Tab. 1.18	Anzahl der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A21
Tab. 1.19	Verteilung der Beschäftigten in Ostdeutschland auf Branchen 1996 – 2000	A22
Tab. 1.20	Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A22

Tab. 1.21	Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A23
Tab. 1.22	Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A23
Tab. 1.23	Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A24
Tab. 1.24	Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A24
Tab. 1.25	Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 – 2000	A25
Tab. 1.26	Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A25
Tab. 1.27	Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A26
Tab. 2.1	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse und Verteilungen nach Größenklassen und Branchen für Frauen und Männer	A32
Tab. 2.2	Verteilung aller begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse nach Herkunft und Verbleib vor und nach dem Bestand der Beschäftigungsverhältnisse	A33
Tab. 2.3	Verteilung aller begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse von Frauen nach Herkunft und Verbleib vor und nach dem Bestand der Beschäftigungsverhältnisse	A33
Tab. 2.4	Eintritts- und Austrittsraten nach Betriebsgrößenklassen für ausgewählte Jahre	A38
Tab. 2.5	Eintritts- und Austrittsraten nach Branchen für ausgewählte Jahre	A38
Tab. 3.1	Beschreibung der verwendeten Variablen für Betriebsanalysen	A39
Tab. 3.2	Deskriptive Statistiken ausgewählter Variablen der Betriebsanalysen im Längsschnitt	A41
Tab. 3.3	Beschreibung der verwendeten Variablen für Personenanalysen	A58
Tab. 3.4	Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland – Ausgewählte Personenmerkmale	A59
Tab. 3.5	Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland – Ausgewählte Personenmerkmale	A60
Tab. 3.6	Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland – Ausgewählte Betriebsmerkmale	A61
Tab. 3.7	Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland – Ausgewählte Betriebsmerkmale	A62

Tab. 4.1	Anzahl der Betriebe in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A63
Tab. 4.2	Verteilung der Betriebe in Westdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 – 2000	A63
Tab. 4.3	Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A64
Tab. 4.4	Verteilung der Betriebe in Ostdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 – 2000	A64
Tab. 4.5	Anzahl und Verteilung der Betriebe nach Arbeitszeitsystemen im Längsschnitt	A65
Tab. 4.6	Wechsel der Betriebe zwischen den Arbeitszeitsystemen im Zeitverlauf – Anteile der einführenden Betriebe 1996 – 2000	A65
Tab. 4.7	Wechsel der Betriebe zwischen den Arbeitszeitsystemen im Zeitverlauf – Anteile der aufgebenden Betriebe 1996 – 2000	A66
Tab. 4.8	Betriebe mit Arbeitszeitsystemen in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	A66
Tab. 4.9	Betriebe mit Arbeitszeitsystemen in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	A67
Tab. 4.10	Betriebe mit Arbeitszeitsystemen in Westdeutschland nach Branchen	A67
Tab. 4.11	Betriebe mit Arbeitszeitsystemen in Ostdeutschland nach Branchen	A68
Tab. 4.12	Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A68
Tab. 4.13	Verteilung der Beschäftigten in Westdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 – 2000	A69
Tab. 4.14	Anzahl der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A69
Tab. 4.15	Verteilung der Beschäftigten in Ostdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 – 2000	A70
Tab. 4.16	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb mit Arbeitszeitsystemen nach Betriebsgrößenklassen	A70
Tab. 4.17	Durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb mit Arbeitszeitsystemen nach Branchen	A71
Tab. 4.18	Anteile der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A71
Tab. 4.19	Anteile der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A72
Tab. 4.20	Anteile weiterer Beschäftigtengruppen an allen Beschäftigten nach Arbeitszeitsystemen	A72
Tab. 4.21	Weitere Beschäftigten- und Betriebsmerkmale nach Arbeitszeitsystemen	A73

Tab. 4.22	Anzahl und Verteilung der Beschäftigten nach Arbeitszeitsystemen	A74
Tab. 4.23	Anzahl der Beschäftigten nach Arbeitszeitsystemen für ausgewählte Jahre	A74
Tab. 4.24	Ein- und Austrittsraten nach Arbeitszeitsystemen für ausgewählte Jahre	A75
Tab. 5.1	Deskriptive Statistiken der Multinomial-Regressionen auf Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen	A76
Tab. 5.2	Erläuterungen und Diagnostik zur Regression auf Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen	A77
Tab. 5.3	Hausman- Test auf Annahme irrelevanter Alternativen zwischen den Arbeitszeitsystemen	A78
Tab. 5.4	Likelihood-Ratio- Test auf eine mögliche Kombination verschiedener Arbeitszeitsysteme	A78
Tab. 6.1	Vereinbarte Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitsystemen nach Betriebsgrößen 1996	A85
Tab. 6.2	Differenz der vereinbarten Wochenarbeitszeit des Jahres 2000 zu 1996 in Arbeitszeitsystemen nach Betriebsgrößen	A85
Tab. 6.3	Vereinbarte Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitsystemen nach Branchen 1996	A86
Tab. 6.4	Differenz der vereinbarten Wochenarbeitszeit des Jahres 2000 zu 1996 in Arbeitszeitsystemen nach Branchen	A86
Tab. 7.1	Deskriptive Statistik der Negativ-Binomial-Regressionen auf die Beschäftigungsdauer je Betrieb	A101
Tab. 7.2	Erläuterungen und Diagnostik zur Negativ-Binomial-Längsschnittregression auf Einflüsse der Beschäftigungsdauer je Betrieb	A103
Tab. 8.1	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebseinstieg	A106
Tab. 8.2	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebseinstieg – Median, Fallzahl.	A107
Tab. 8.3	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebsausstieg	A108
Tab. 8.4	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebsausstieg – Median, Fallzahl	A109

Tab. 8.5	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Arbeitszeitsystemen	A110
Tab. 8.6	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Arbeitszeitsystemen – Median, Fallzahl	A110
Tab. 8.7	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Betriebsgrößenklassen.	A111
Tab. 8.8	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Betriebsgrößenklassen – Median, Fallzahl	A111
Tab. 8.9	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Branchen	A112
Tab. 8.10	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Branchen – Median, Fallzahl.	A112
Tab. 8.11	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Qualifikation .	A113
Tab. 8.12	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Qualifikation – Median, Fallzahl	A113
Tab. 8.13	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Stellung im Beruf.	A114
Tab. 8.14	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Stellung im Beruf – Median, Fallzahl	A114
Tab. 8.15	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Berufen	A115
Tab. 8.16	Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Berufen – Median, Fallzahl.	A116
Tab. 10.1	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Sonstige Merkmale	A121
Tab. 10.2	Erläuterungen und Diagnostik zur Multinomial–Regression mit Marginaleffekten auf den Verbleib nach einem Betriebsausstieg	A122
Tab. 10.3	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie – Standardfehler	A123
Tab. 10.4	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Arbeitszeit – Standardfehler	A123

Tab. 10.5	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Geschlecht und andere individuelle Merkmale – Standardfehler	A124
Tab. 10.6	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Betrieb: Alters- und Personalstruktur – Standardfehler	A124
Tab. 10.7	Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit – Sonstige Merkmale – Standardfehler	A125
Tab. 10.8	Deskriptive Statistik der Multinomial-Regressionen mit Marginaleffekten auf den Verbleib nach einem Betriebsausstieg	A126
Tab. 10.9	Hausman- Test auf Annahme irrelevanter Alternativen zwischen Verbleib nach Betriebsausstieg	A129
Tab. 10.10	Likelihood-Ratio- Test auf eine mögliche Kombination verschiedener Verbleibszustände nach einem Betriebsausstieg	A129
Tab. 11.1	Einflüsse auf Art des Wechsels – Sonstige Merkmale	A130
Tab. 11.2	Erläuterungen und Diagnostik zu Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels für Westdeutschland	A131
Tab. 11.3	Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels – Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie – Standardfehler	A131
Tab. 11.4	Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels – Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit – Standardfehler	A132
Tab. 11.5	Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels – Geschlecht und andere individuelle Merkmale – Standardfehler	A132
Tab. 11.6	Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels – Betrieb: Alters- und Personalstruktur – Standardfehler	A133
Tab. 11.7	Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels – Sonstige Merkmale für Westdeutschland – Standardfehler	A134
Tab. 11.8	Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels – Sonstige Merkmale für Ostdeutschland – Standardfehler	A135
Tab. 11.9	Deskriptive Statistik für Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels für Westdeutschland	A136
Tab. 12.1	PCE-Regressionen – Sonstige Merkmale für Westdeutschland	A139
Tab. 12.2	PCE-Regressionen – Sonstige Merkmale für Ostdeutschland	A140
Tab. 12.3	Erläuterungen und Diagnostik der PCE-Regressionen für Westdeutschland	A141

Tab. 12.4 Erläuterungen und Diagnostik der PCE-Regressionen für Ostdeutschland	A142
Tab. 12.5 PCE-Regressionen – Perioden – Standardfehler	A143
Tab. 12.6 PCE-Regressionen – Erwerbshistorie – Standardfehler	A143
Tab. 12.7 PCE-Regressionen – Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit – Standardfehler	A144
Tab. 12.8 PCE-Regressionen – Geschlecht, Alter und Lohn – Standardfehler	A144
Tab. 12.9 PCE-Regressionen – Qualifikation und Stellung im Beruf – Standardfehler	A145
Tab. 12.10 PCE-Regressionen – Betrieb: Alters- und Personalstruktur	A146
Tab. 12.11 PCE-Regressionen – Sonstige Merkmale für Westdeutschland – Standardfehler	A147
Tab. 12.12 PCE-Regressionen – Sonstige Merkmale für Ostdeutschland – Standardfehler	A148
Tab. 12.13 Deskriptive Statistik der PCE-Regressionen	A149

Anhang: Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1	Veränderung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf	A26
Abb. 1.2	Veränderung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen im Zeitverlauf	A27
Abb. 1.3	Veränderung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen im Zeitverlauf	A28
Abb. 1.4	Verteilung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen im Zeitverlauf	A29
Abb. 1.5	Anteile ausgewählter Beschäftigtengruppen in Westdeutschland im Zeitverlauf	A30
Abb. 1.1	Anteile ausgewählter Beschäftigtengruppen in Ostdeutschland im Zeitverlauf	A31
Abb. 2.1	Illustration: Eintritts- und Austrittsraten für alle Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland im Zeitverlauf	A34
Abb. 2.2	Illustration: Eintritts- und Austrittsraten für alle Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland im Zeitverlauf .	A35
Abb. 2.3	Illustration: Eintritts- und Austrittsraten für Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland, bei denen Herkunft bzw. Verbleib bekannt ist	A36
Abb. 2.4	Illustration: Eintritts- und Austrittsraten für Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland, bei denen Herkunft bzw. Verbleib bekannt ist	A37
Abb. 3.1	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Frauen in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A42
Abb. 3.2	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A43
Abb. 3.3	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Arbeitnehmer – 50 Jahre und älter in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A44
Abb. 3.4	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Arbeitnehmer – jünger als 25 Jahre in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A45
Abb. 3.5	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der gering qualifizierten Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A46
Abb. 3.6	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A47

Abb. 3.7	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Facharbeiter in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A48
Abb. 3.8	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Arbeiter in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A49
Abb. 3.9	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und logarithmierter Lohnsumme je Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A50
Abb. 3.10	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und logarithmierter Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A51
Abb. 3.11	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und logarithmierter Investitionssumme je Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A52
Abb. 3.12	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Labour-Turn-Over- Rate in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A53
Abb. 3.13	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Churning- Rate in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A54
Abb. 3.14	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und regionaler Arbeitslosenquote in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A55
Abb. 3.15	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und lokaler Einzugsrate in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A56
Abb. 3.16	Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)	A57
Abb. 6.1	Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Betriebsgrößen 1996 – 2000	A79
Abb. 6.2	Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Betriebsgrößen 1996 – 2000	A80
Abb. 6.3	Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A81
Abb. 6.4	Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Branchen 1996 – 2000	A82
Abb. 6.5	Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A83
Abb. 6.6	Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 – 2000	A84
Abb. 6.7	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) von 1996 bis 2000 in Westdeutschland	A87

Abb. 6.8	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) von 1996 bis 2000 in Ostdeutschland	A88
Abb. 6.9	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	A89
Abb. 6.10	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	A90
Abb. 6.11	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Westdeutschland nach Branchen	A91
Abb. 6.12	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Ostdeutschland nach Branchen	A92
Abb. 6.13	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen	A93
Abb. 6.14	Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen	A94
Abb. 6.15	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland 1996 – 2000	A95
Abb. 6.16	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland 1996 – 2000	A96
Abb. 6.17	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	A97
Abb. 6.18	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	A98
Abb. 6.19	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Branchen	A99
Abb. 6.20	Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Branchen	A100
Abb. 7.1	Vorhergesagter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland anhand von Negativ-Binomial-Regression	A104
Abb. 7.2	Vorhergesagter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland anhand von Negativ-Binomial-Regression	A105
Abb. 9.1	Überlebensrate – Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Betriebsgrößenklassen	A117
Abb. 9.2	Überlebensraten – Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Betriebsgrößenklassen	A118
Abb. 9.3	Überlebensraten – Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Branchen	A119
Abb. 9.4	Überlebensraten – Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Branchen	A120

Anhang 1 Allgemeine Auszahlungen auf Betriebsebene

Tab. 1.1 Anzahl der Betriebe in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	453	574	560	456	519
20 - 49 Beschäftigte	183	174	156	137	135
50 - 99 Beschäftigte	119	114	115	110	99
100 - 249 Beschäftigte	137	127	118	109	114
250 - 499 Beschäftigte	83	79	87	89	76
500 und mehr Beschäftigte	187	177	183	195	177
Gesamt	1.162	1.245	1.219	1.096	1.120
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	581,4	567,7	682,0	686,9	669,2
20 - 49 Beschäftigte	64,6	53,2	49,2	52,8	65,8
50 - 99 Beschäftigte	15,3	15,7	18,0	18,9	19,0
100 - 249 Beschäftigte	8,9	6,6	7,7	7,4	11,2
250 - 499 Beschäftigte	2,1	2,0	2,2	2,3	2,9
500 und mehr Beschäftigte	1,1	1,0	1,1	1,5	1,8
Gesamt	673,3	646,1	760,2	769,8	769,9

Quelle: LIAB 1996 - 2000. Quelle: LIAB 1996-2000.

Tab. 1.2 Verteilung der Betriebe in Westdeutschland auf Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	39,0%	46,1%	45,9%	41,6%	46,3%
20 - 49 Beschäftigte	15,7%	14,0%	12,8%	12,5%	12,1%
50 - 99 Beschäftigte	10,2%	9,2%	9,4%	10,0%	8,8%
100 - 249 Beschäftigte	11,8%	10,2%	9,7%	9,9%	10,2%
250 - 499 Beschäftigte	7,1%	6,3%	7,1%	8,1%	6,8%
500 und mehr Beschäftigte	16,1%	14,2%	15,0%	17,8%	15,8%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	86,4%	87,9%	89,7%	89,2%	86,9%
20 - 49 Beschäftigte	9,6%	8,2%	6,5%	6,9%	8,5%
50 - 99 Beschäftigte	2,3%	2,4%	2,4%	2,4%	2,5%
100 - 249 Beschäftigte	1,3%	1,0%	1,0%	1,0%	1,5%
250 - 499 Beschäftigte	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%
500 und mehr Beschäftigte	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000. Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.3 Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	573	834	856	786	776
20 - 49 Beschäftigte	298	284	284	238	240
50 - 99 Beschäftigte	170	175	175	168	158
100 - 249 Beschäftigte	200	173	178	161	129
250 - 499 Beschäftigte	107	101	96	108	68
500 und mehr Beschäftigte	99	78	101	95	75
Gesamt	1.447	1.645	1.690	1.556	1.446
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	162,6	181,0	210,8	214,1	224,2
20 - 49 Beschäftigte	14,9	16,3	18,7	22,1	20,3
50 - 99 Beschäftigte	3,8	4,7	4,6	6,3	7,3
100 - 249 Beschäftigte	2,1	2,0	2,1	2,4	2,3
250 - 499 Beschäftigte	0,5	0,5	0,5	0,7	0,6
500 und mehr Beschäftigte	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3
Gesamt	184,1	204,6	237,0	245,8	255,0

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.4 Verteilung der Betriebe in Ostdeutschland auf Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	39,6%	50,7%	50,7%	50,5%	53,7%
20 - 49 Beschäftigte	20,6%	17,3%	16,8%	15,3%	16,6%
50 - 99 Beschäftigte	11,7%	10,6%	10,4%	10,8%	10,9%
100 - 249 Beschäftigte	13,8%	10,5%	10,5%	10,3%	8,9%
250 - 499 Beschäftigte	7,4%	6,1%	5,7%	6,9%	4,7%
500 und mehr Beschäftigte	6,8%	4,7%	6,0%	6,1%	5,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	88,3%	88,5%	88,9%	87,1%	87,9%
20 - 49 Beschäftigte	8,1%	7,9%	7,9%	9,0%	8,0%
50 - 99 Beschäftigte	2,1%	2,3%	2,0%	2,6%	2,9%
100 - 249 Beschäftigte	1,1%	1,0%	0,9%	1,0%	0,9%
250 - 499 Beschäftigte	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%
500 und mehr Beschäftigte	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.5 Anzahl und Verteilung der Betriebe im Längsschnitt nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000*

Betriebsgrößenklasse	Insgesamt		Zwischen den Betriebsgrößen		Innerhalb der Betriebsgröße
	abs.	Spalte	abs.	Spalte	Spalte
Westdeutschland					
1 - 19 Beschäftigte	2.529	44%	815	49%	96%
20 - 49 Beschäftigte	785	14%	254	15%	82%
50 - 99 Beschäftigte	557	10%	179	11%	79%
100 - 249 Beschäftigte	605	10%	197	12%	80%
250 - 499 Beschäftigte	414	7%	133	8%	80%
500 und mehr Beschäftigte	919	16%	249	15%	96%
Gesamt	5.809	100%	1.827	110%	90%
Anzahl Betriebe in der Stichprobe	1.660				
Ostdeutschland					
1 - 19 Beschäftigte	3.765	49%	1.202	54%	95%
20 - 49 Beschäftigte	1.343	17%	448	20%	78%
50 - 99 Beschäftigte	847	11%	289	13%	73%
100 - 249 Beschäftigte	841	11%	295	13%	76%
250 - 499 Beschäftigte	480	6%	176	8%	72%
500 und mehr Beschäftigte	447	6%	142	6%	87%
Gesamt	7.723	100%	2.552	115%	85%
Anzahl Betriebe in der Stichprobe	2.219				

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ungewichtete Angaben.

Tab. 1.6 Wechsel zwischen den Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf - Anteil der wechselnden Betriebe 1996 - 2000*

Betriebsgrößenklasse	Anteile der Wechsler					
	1 - 19 Besch.	20 - 49 Besch.	50 - 99 Besch.	100 - 249 Besch.	250 - 499 Besch.	500 und mehr Besch.
Westdeutschland						
1 - 19 Beschäftigte	98,9%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
20 - 49 Beschäftigte	4,6%	91,6%	3,9%	0,0%	0,0%	0,0%
50 - 99 Beschäftigte	(0,5%)	5,1%	89,7%	4,8%	0,0%	0,0%
100 - 249 Beschäftigte	0,0%	0,5%	4,8%	90,8%	3,9%	0,0%
250 - 499 Beschäftigte	0,0%	0,0%	0,0%	7,2%	89,6%	3,3%
500 und mehr Beschäftigte	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	97,9%
Gesamt	42,0%	13,6%	10,1%	10,6%	7,4%	16,4%
Ostdeutschland						
1 - 19 Beschäftigte	99,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
20 - 49 Beschäftigte	7,0%	88,7%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%
50 - 99 Beschäftigte	(0,2%)	8,3%	86,9%	4,6%	0,0%	0,0%
100 - 249 Beschäftigte	(0,2%)	(0,5%)	8,5%	85,5%	5,2%	0,2%
250 - 499 Beschäftigte	0,0%	0,0%	0,3%	12,1%	84,2%	3,5%
500 und mehr Beschäftigte	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	6,5%	93,2%
Gesamt	47,9%	17,5%	11,7%	10,9%	6,3%	5,8%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ungewichtete Angaben; maßgeblich sind die Zeilenwerte, d.h. innerhalb einer Zeile wird abgelesen, welche Abweichungen, also Klassenwechsel, nach links oder rechts anteilig vorkommen; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

**Tab. 1.7 Anzahl der Betriebe in Westdeutschland nach Branchen
1996 - 2000**

Branche	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	49	51	50	40	42
Verarbeitendes Gewerbe	420	416	397	385	380
Baugewerbe	119	133	135	127	129
Handel/Verkehr	243	274	260	208	232
Unternehmensnahe DL	160	173	184	149	153
Personennahe DL	171	198	193	187	184
Gesamt	1.162	1.245	1.219	1.096	1.120
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	19,9	21,3	25,2	26,0	26,9
Verarbeitendes Gewerbe	101,4	100,9	105,9	100,1	112,9
Baugewerbe	91,8	85,5	103,2	117,0	119,8
Handel/Verkehr	184,1	180,4	220,0	213,7	214,0
Unternehmensnahe DL	128,5	107,2	143,7	142,9	140,8
Personennahe DL	147,6	150,7	162,2	170,2	155,6
Gesamt	673,3	646,1	760,2	769,8	769,9

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

**Tab. 1.8 Verteilung der Betriebe in Westdeutschland auf Branchen
1996 - 2000**

Branche	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	4,2%	4,1%	4,1%	3,6%	3,8%
Verarbeitendes Gewerbe	36,1%	33,4%	32,6%	35,1%	33,9%
Baugewerbe	10,2%	10,7%	11,1%	11,6%	11,5%
Handel/Verkehr	20,9%	22,0%	21,3%	19,0%	20,7%
Unternehmensnahe DL	13,8%	13,9%	15,1%	13,6%	13,7%
Personennahe DL	14,7%	15,9%	15,8%	17,1%	16,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	3,0%	3,3%	3,3%	3,4%	3,5%
Verarbeitendes Gewerbe	15,1%	15,6%	13,9%	13,0%	14,7%
Baugewerbe	13,6%	13,2%	13,6%	15,2%	15,6%
Handel/Verkehr	27,3%	27,9%	28,9%	27,8%	27,8%
Unternehmensnahe DL	19,1%	16,6%	18,9%	18,6%	18,3%
Personennahe DL	21,9%	23,3%	21,3%	22,1%	20,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.9 Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

Branche	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs</i>				
Land-/Forstwirtschaft	117	120	114	106	101
Verarbeitendes Gewerbe	293	312	348	332	354
Baugewerbe	275	310	307	280	236
Handel/Verkehr	273	331	329	296	263
Unternehmensnahe DL	205	245	231	211	203
Personennahe DL	284	327	361	331	289
Gesamt	1.447	1.645	1.690	1.556	1.446
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	7,1	7,5	8,6	9,4	12,1
Verarbeitendes Gewerbe	28,0	30,4	35,1	37,4	27,5
Baugewerbe	29,8	35,6	38,6	44,2	48,4
Handel/Verkehr	44,4	55,5	68,5	70,7	62,2
Unternehmensnahe DL	29,9	32,7	38,1	38,0	52,7
Personennahe DL	45,0	42,9	48,2	46,2	52,1
Gesamt	184,1	204,6	237,0	245,8	255,0

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.10 Verteilung der Betriebe in Ostdeutschland auf Branchen 1996 - 2000

Branche	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	8,1%	7,3%	6,7%	6,8%	7,0%
Verarbeitendes Gewerbe	20,2%	19,0%	20,6%	21,3%	24,5%
Baugewerbe	19,0%	18,8%	18,2%	18,0%	16,3%
Handel/Verkehr	18,9%	20,1%	19,5%	19,0%	18,2%
Unternehmensnahe DL	14,2%	14,9%	13,7%	13,6%	14,0%
Personennahe DL	19,6%	19,9%	21,4%	21,3%	20,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	3,8%	3,7%	3,6%	3,8%	4,8%
Verarbeitendes Gewerbe	15,2%	14,8%	14,8%	15,2%	10,8%
Baugewerbe	16,2%	17,4%	16,3%	18,0%	19,0%
Handel/Verkehr	24,1%	27,1%	28,9%	28,7%	24,4%
Unternehmensnahe DL	16,2%	16,0%	16,1%	15,5%	20,7%
Personennahe DL	24,5%	21,0%	20,3%	18,8%	20,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.11 Anzahl und Verteilung der Betriebe im Längsschnitt nach Branchen 1996 - 2000*

Branche	Insgesamt		Zwischen den Branchen		Innerhalb der Branchen
	abs.	Spalte	abs.	Spalte	Spalte
Westdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	232	4%	65	4%	100%
Verarbeitendes Gewerbe	1.998	34%	523	31%	100%
Baugewerbe	643	11%	165	10%	100%
Handel/Verkehr	1.217	21%	371	22%	100%
Unternehmensnahe DL	819	14%	240	14%	100%
Personennahe DL	933	16%	298	18%	100%
Gesamt	5.842	100%	1.662	100%	100%
Anzahl Betriebe in der Stichprobe	1.662				
Ostdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	558	7%	140	6%	100%
Verarbeitendes Gewerbe	1.639	21%	483	22%	100%
Baugewerbe	1.408	18%	392	18%	100%
Handel/Verkehr	1.492	19%	433	20%	100%
Unternehmensnahe DL	1.095	14%	316	14%	100%
Personennahe DL	1.592	20%	456	21%	100%
Gesamt	7.784	100%	2.220	100%	100%
Anzahl Betriebe in der Stichprobe	2.220				

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ungewichtete Angaben.

Tab. 1.12 Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	3,3	4,0	3,9	3,1	3,3
20 - 49 Beschäftigte	5,7	5,6	4,9	4,4	4,3
50 - 99 Beschäftigte	8,5	7,9	8,1	8,0	7,0
100 - 249 Beschäftigte	23,0	21,1	19,1	18,4	19,2
250 - 499 Beschäftigte	28,8	27,5	30,1	30,8	26,6
500 und mehr Beschäftigte	364,5	351,3	348,7	345,8	338,1
Gesamt	434,0	417,5	414,9	410,5	398,4
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	3.499	3.573	4.031	3.775	4.201
20 - 49 Beschäftigte	1.873	1.639	1.487	1.627	1.943
50 - 99 Beschäftigte	1.077	1.055	1.225	1.323	1.326
100 - 249 Beschäftigte	1.344	1.012	1.162	1.178	1.662
250 - 499 Beschäftigte	694	670	731	831	996
500 und mehr Beschäftigte	1.510	1.363	1.988	1.929	2.207
Gesamt	9.997	9.312	10.624	10.665	12.336

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.13 Verteilung der Beschäftigten in Westdeutschland auf Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	0,8%	1,0%	0,9%	0,8%	0,8%
20 - 49 Beschäftigte	1,3%	1,3%	1,2%	1,1%	1,1%
50 - 99 Beschäftigte	2,0%	1,9%	2,0%	1,9%	1,7%
100 - 249 Beschäftigte	5,3%	5,1%	4,6%	4,5%	4,8%
250 - 499 Beschäftigte	6,6%	6,6%	7,2%	7,5%	6,7%
500 und mehr Beschäftigte	84,0%	84,1%	84,1%	84,3%	84,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	35,0%	38,4%	37,9%	35,4%	34,1%
20 - 49 Beschäftigte	18,7%	17,6%	14,0%	15,3%	15,8%
50 - 99 Beschäftigte	10,8%	11,3%	11,5%	12,4%	10,7%
100 - 249 Beschäftigte	13,4%	10,9%	10,9%	11,1%	13,5%
250 - 499 Beschäftigte	6,9%	7,2%	6,9%	7,8%	8,1%
500 und mehr Beschäftigte	15,1%	14,6%	18,7%	18,1%	17,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.14 Anzahl der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	4,3	5,4	5,7	5,4	5,0
20 - 49 Beschäftigte	9,3	8,8	8,9	7,4	7,6
50 - 99 Beschäftigte	12,3	13,0	12,5	11,8	11,5
100 - 249 Beschäftigte	32,6	27,8	29,3	25,8	21,1
250 - 499 Beschäftigte	37,1	33,8	32,7	36,6	24,0
500 und mehr Beschäftigte	108,6	80,7	103,0	96,4	72,8
Gesamt	204,2	169,4	192,1	183,3	142,1
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
1 - 19 Beschäftigte	844	988	1.141	1.215	1.310
20 - 49 Beschäftigte	438	486	551	702	595
50 - 99 Beschäftigte	274	341	326	435	505
100 - 249 Beschäftigte	313	280	324	355	360
250 - 499 Beschäftigte	162	157	184	232	199
500 und mehr Beschäftigte	339	219	279	222	293
Gesamt	2.369	2.473	2.806	3.161	3.262

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.15 Verteilung der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	2,1%	3,2%	3,0%	2,9%	3,5%
20 - 49 Beschäftigte	4,6%	5,2%	4,6%	4,0%	5,4%
50 - 99 Beschäftigte	6,0%	7,6%	6,5%	6,5%	8,1%
100 - 249 Beschäftigte	15,9%	16,4%	15,3%	14,1%	14,9%
250 - 499 Beschäftigte	18,2%	20,0%	17,0%	19,9%	16,9%
500 und mehr Beschäftigte	53,2%	47,6%	53,6%	52,6%	51,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
1 - 19 Beschäftigte	35,6%	40,0%	40,7%	38,4%	40,2%
20 - 49 Beschäftigte	18,5%	19,7%	19,6%	22,2%	18,2%
50 - 99 Beschäftigte	11,6%	13,8%	11,6%	13,8%	15,5%
100 - 249 Beschäftigte	13,2%	11,3%	11,6%	11,2%	11,0%
250 - 499 Beschäftigte	6,8%	6,4%	6,5%	7,4%	6,1%
500 und mehr Beschäftigte	14,3%	8,8%	10,0%	7,0%	9,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.16 Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

Branche	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	21,6	16,9	14,4	10,2	17,5
Verarbeitendes Gewerbe	294,2	290,4	285,9	282,5	261,4
Baugewerbe	5,8	5,5	5,1	4,2	4,2
Handel/Verkehr	35,4	32,0	29,7	33,9	31,2
Unternehmensnahe DL	59,0	50,8	49,0	41,0	50,5
Personennahe DL	18,0	21,8	30,8	38,7	33,7
Gesamt	434,0	417,5	414,9	410,5	398,4
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	287	263	301	277	381
Verarbeitendes Gewerbe	3.558	3.124	3.694	3.696	4.189
Baugewerbe	1.163	991	1.078	1.256	1.336
Handel/Verkehr	2.346	2.237	2.419	2.314	2.685
Unternehmensnahe DL	1.258	1.324	1.592	1.417	1.810
Personennahe DL	1.385	1.375	1.540	1.704	1.936
Gesamt	9.997	9.312	10.600	10.700	12.300

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.17 Verteilung der Beschäftigten in Westdeutschland auf Branchen 1996 - 2000

Branche	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	5,0%	4,1%	3,5%	2,5%	4,4%
Verarbeitendes Gewerbe	67,8%	69,6%	68,9%	68,8%	65,6%
Baugewerbe	1,3%	1,3%	1,2%	1,0%	1,0%
Handel/Verkehr	8,2%	7,7%	7,2%	8,3%	7,8%
Unternehmensnahe DL	13,6%	12,2%	11,8%	10,0%	12,7%
Personennahe DL	4,1%	5,2%	7,4%	9,4%	8,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	2,9%	2,8%	2,8%	2,6%	3,1%
Verarbeitendes Gewerbe	35,6%	33,5%	34,9%	34,5%	34,1%
Baugewerbe	11,6%	10,6%	10,2%	11,7%	10,9%
Handel/Verkehr	23,5%	24,0%	22,8%	21,6%	21,8%
Unternehmensnahe DL	12,6%	14,2%	15,0%	13,2%	14,7%
Personennahe DL	13,9%	14,8%	14,5%	15,9%	15,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.18 Anzahl der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

Branche	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	29,5	21,8	18,7	17,5	12,1
Verarbeitendes Gewerbe	52,2	49,4	53,8	53,3	48,0
Baugewerbe	26,1	20,9	18,0	13,5	10,2
Handel/Verkehr	30,1	29,3	25,4	25,2	22,2
Unternehmensnahe DL	24,3	21,8	21,6	19,8	12,8
Personennahe DL	42,1	26,1	54,6	53,9	36,9
Gesamt	204,2	169,4	192,1	183,3	142,1
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	169	151	137	161	176
Verarbeitendes Gewerbe	481	560	657	771	706
Baugewerbe	390	485	472	508	535
Handel/Verkehr	463	565	648	733	786
Unternehmensnahe DL	348	346	368	413	463
Personennahe DL	518	365	523	575	597
Gesamt	2.369	2.473	2.806	3.161	3.262

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.19 Verteilung der Beschäftigten in Ostdeutschland auf Branchen 1996 - 2000

Branche	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	14,4%	12,9%	9,8%	9,6%	8,5%
Verarbeitendes Gewerbe	25,6%	29,2%	28,0%	29,1%	33,8%
Baugewerbe	12,8%	12,4%	9,4%	7,4%	7,2%
Handel/Verkehr	14,7%	17,3%	13,2%	13,7%	15,6%
Unternehmensnahe DL	11,9%	12,9%	11,2%	10,8%	9,0%
Personennahe DL	20,6%	15,4%	28,4%	29,4%	26,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Land-/Forstwirtschaft	7,1%	6,1%	4,9%	5,1%	5,4%
Verarbeitendes Gewerbe	20,3%	22,7%	23,4%	24,4%	21,6%
Baugewerbe	16,5%	19,6%	16,8%	16,1%	16,4%
Handel/Verkehr	19,5%	22,9%	23,1%	23,2%	24,1%
Unternehmensnahe DL	14,7%	14,0%	13,1%	13,1%	14,2%
Personennahe DL	21,9%	14,7%	18,7%	18,2%	18,3%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.20 Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>in %</i>				
1 - 19 Beschäftigte	72,4%	70,7%	69,6%	74,9%	74,8%
20 - 49 Beschäftigte	88,8%	88,3%	88,7%	91,8%	91,3%
50 - 99 Beschäftigte	93,4%	93,5%	91,8%	95,2%	95,2%
100 - 249 Beschäftigte	95,9%	96,5%	96,0%	97,8%	97,9%
250 - 499 Beschäftigte	97,5%	96,3%	96,9%	97,6%	97,9%
500 und mehr Beschäftigte	96,7%	98,7%	98,7%	98,4%	98,2%
Gesamt	96,4%	97,9%	97,9%	98,0%	97,8%
<i>gewichtet</i>					
1 - 19 Beschäftigte	65,0%	65,7%	62,5%	69,4%	70,9%
20 - 49 Beschäftigte	83,9%	82,7%	84,6%	90,9%	89,2%
50 - 99 Beschäftigte	91,4%	85,0%	83,2%	93,4%	95,1%
100 - 249 Beschäftigte	92,5%	94,2%	94,0%	97,2%	97,2%
250 - 499 Beschäftigte	90,1%	89,5%	93,5%	97,5%	97,8%
500 und mehr Beschäftigte	92,7%	97,2%	98,4%	93,8%	95,9%
Gesamt	81,0%	80,3%	80,5%	85,1%	87,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.21 Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>in %</i>				
1 - 19 Beschäftigte	86,6%	82,8%	81,9%	83,5%	82,7%
20 - 49 Beschäftigte	96,5%	95,5%	94,5%	95,1%	95,6%
50 - 99 Beschäftigte	96,9%	97,5%	96,7%	97,2%	96,4%
100 - 249 Beschäftigte	98,2%	97,8%	97,9%	98,0%	98,0%
250 - 499 Beschäftigte	98,2%	98,6%	98,7%	98,3%	98,2%
500 und mehr Beschäftigte	98,5%	99,2%	98,5%	99,2%	99,1%
Gesamt	98,0%	98,0%	97,7%	98,1%	97,8%
<i>gewichtet</i>					
1 - 19 Beschäftigte	80,3%	78,9%	76,6%	80,8%	78,4%
20 - 49 Beschäftigte	93,3%	94,5%	93,1%	94,6%	93,0%
50 - 99 Beschäftigte	95,1%	96,7%	95,7%	97,3%	96,4%
100 - 249 Beschäftigte	92,6%	92,6%	96,8%	97,6%	98,0%
250 - 499 Beschäftigte	98,7%	98,6%	98,6%	98,4%	97,6%
500 und mehr Beschäftigte	96,9%	99,3%	98,8%	99,0%	98,8%
Gesamt	89,7%	89,0%	88,0%	90,6%	89,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.22 Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

Branche	Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	99,2%	99,2%	99,1%	98,7%	99,2%
Verarbeitendes Gewerbe	99,2%	99,3%	99,2%	99,4%	99,4%
Baugewerbe	95,1%	94,0%	93,1%	93,8%	93,9%
Handel/Verkehr	87,5%	92,6%	92,0%	91,5%	92,1%
Unternehmensnahe DL	88,4%	95,6%	96,3%	96,5%	95,1%
Personennahe DL	90,5%	92,9%	94,5%	95,5%	95,1%
Gesamt	96,4%	97,9%	97,9%	98,0%	97,8%
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	80,7%	77,9%	75,7%	74,1%	78,8%
Verarbeitendes Gewerbe	90,5%	89,5%	90,8%	94,4%	94,1%
Baugewerbe	85,7%	85,1%	81,6%	86,0%	85,5%
Handel/Verkehr	76,7%	77,4%	74,8%	81,3%	81,9%
Unternehmensnahe DL	71,3%	70,6%	72,1%	77,5%	83,5%
Personennahe DL	68,8%	70,4%	72,2%	79,1%	82,0%
Gesamt	81,0%	80,3%	80,5%	85,1%	87,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.23 Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

Branche	Anteile sozialversicherungspflichtig Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	99,1%	98,7%	99,2%	99,3%	98,8%
Verarbeitendes Gewerbe	99,2%	99,4%	99,0%	99,1%	99,0%
Baugewerbe	93,1%	93,8%	97,8%	97,3%	97,1%
Handel/Verkehr	92,0%	91,5%	97,0%	97,6%	97,2%
Unternehmensnahe DL	96,3%	96,5%	96,2%	95,6%	95,5%
Personennahe DL	94,5%	95,5%	96,7%	98,0%	97,2%
Gesamt	97,9%	98,0%	97,7%	98,1%	97,8%
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	75,7%	74,1%	93,1%	93,4%	90,4%
Verarbeitendes Gewerbe	90,8%	94,4%	92,7%	93,6%	94,4%
Baugewerbe	81,6%	86,0%	90,1%	89,8%	89,9%
Handel/Verkehr	74,8%	81,3%	85,9%	88,5%	89,6%
Unternehmensnahe DL	72,1%	77,5%	82,8%	89,6%	82,6%
Personennahe DL	72,2%	79,1%	85,4%	89,8%	85,7%
Gesamt	80,5%	85,1%	88,0%	90,6%	89,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.24 Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Anteile weibliche Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>in %</i>				
1 - 19 Beschäftigte	42,3%	43,2%	40,4%	39,5%	39,7%
20 - 49 Beschäftigte	38,1%	36,4%	34,7%	34,7%	34,4%
50 - 99 Beschäftigte	36,6%	35,9%	37,5%	36,8%	35,1%
100 - 249 Beschäftigte	32,3%	31,2%	30,2%	30,9%	30,6%
250 - 499 Beschäftigte	27,6%	26,6%	29,1%	32,8%	30,5%
500 und mehr Beschäftigte	23,6%	22,1%	24,1%	26,0%	26,4%
Gesamt	24,9%	23,5%	25,3%	27,1%	27,2%
<i>gewichtet</i>					
1 - 19 Beschäftigte	45,9%	46,9%	42,0%	43,4%	43,0%
20 - 49 Beschäftigte	34,8%	34,5%	33,4%	30,9%	32,1%
50 - 99 Beschäftigte	35,9%	40,8%	40,2%	34,8%	38,2%
100 - 249 Beschäftigte	36,1%	34,0%	32,6%	33,9%	31,8%
250 - 499 Beschäftigte	32,0%	30,4%	31,1%	34,5%	35,1%
500 und mehr Beschäftigte	27,1%	25,3%	25,8%	30,1%	30,6%
Gesamt	37,6%	38,3%	35,9%	36,2%	36,5%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.25 Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 1996 - 2000

Betriebsgrößenklasse	Anteile weibliche Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>in %</i>				
1 - 19 Beschäftigte	38,2%	40,0%	36,1%	37,1%	37,4%
20 - 49 Beschäftigte	33,6%	33,6%	32,8%	33,3%	35,1%
50 - 99 Beschäftigte	33,9%	35,5%	34,7%	40,3%	39,4%
100 - 249 Beschäftigte	40,2%	39,6%	39,8%	40,9%	39,3%
250 - 499 Beschäftigte	40,7%	43,6%	45,0%	47,3%	45,9%
500 und mehr Beschäftigte	37,6%	36,4%	46,6%	47,8%	42,8%
Gesamt	38,2%	38,3%	43,5%	45,3%	41,9%
<i>gewichtet</i>					
1 - 19 Beschäftigte	42,0%	43,1%	38,6%	40,0%	39,2%
20 - 49 Beschäftigte	34,3%	31,0%	31,6%	31,4%	35,3%
50 - 99 Beschäftigte	34,2%	32,7%	33,1%	38,1%	34,7%
100 - 249 Beschäftigte	40,2%	39,5%	39,9%	42,4%	38,7%
250 - 499 Beschäftigte	40,9%	41,6%	41,4%	49,1%	48,4%
500 und mehr Beschäftigte	31,4%	33,6%	48,0%	49,9%	44,9%
Gesamt	37,9%	37,9%	37,8%	39,5%	38,8%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.26 Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

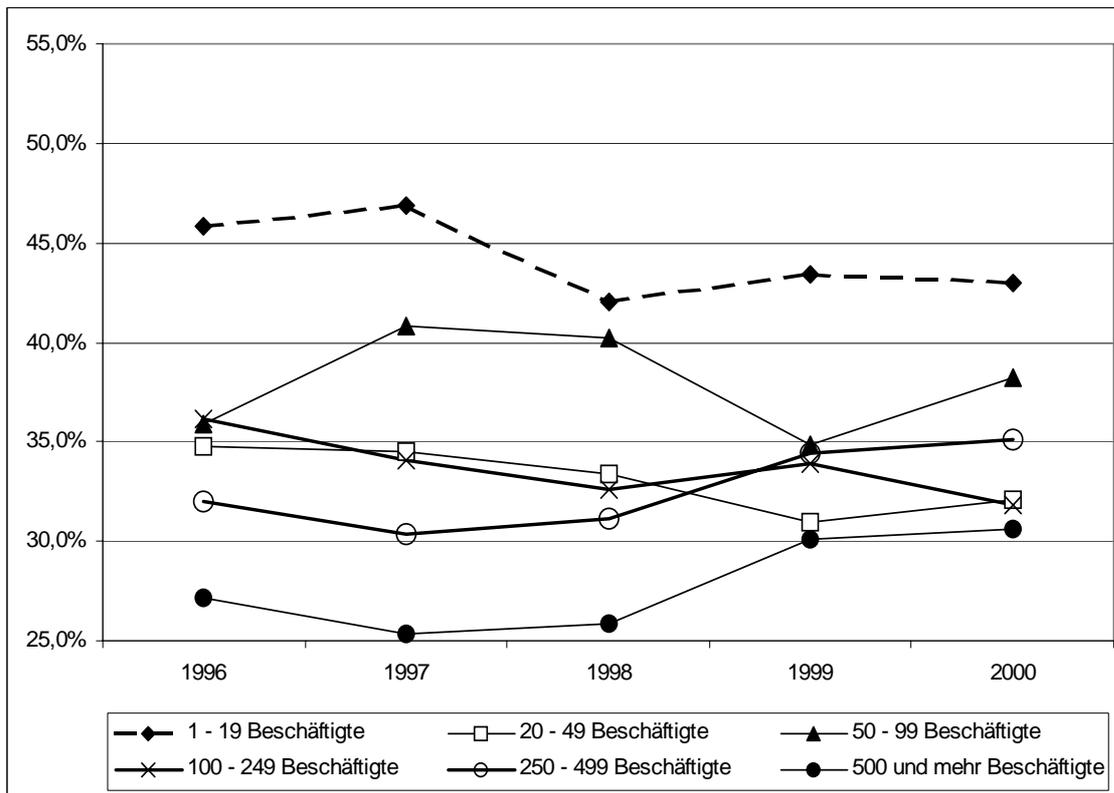
Branche	Anteile weibliche Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	8,5%	9,9%	9,7%	16,5%	12,8%
Verarbeitendes Gewerbe	17,6%	16,6%	17,5%	17,6%	17,8%
Baugewerbe	9,8%	10,4%	11,4%	11,5%	12,2%
Handel/Verkehr	35,5%	34,7%	34,2%	38,2%	36,0%
Unternehmensnahe DL	52,4%	49,0%	49,3%	51,2%	50,7%
Personennahe DL	59,5%	52,7%	60,6%	66,2%	66,5%
Gesamt	24,9%	23,5%	25,3%	27,1%	27,2%
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	18,9%	23,1%	19,1%	24,9%	22,9%
Verarbeitendes Gewerbe	27,4%	26,4%	22,9%	23,2%	23,9%
Baugewerbe	12,1%	13,9%	12,5%	12,3%	13,0%
Handel/Verkehr	40,4%	41,1%	38,7%	40,8%	40,5%
Unternehmensnahe DL	55,0%	51,8%	50,4%	49,0%	44,8%
Personennahe DL	68,6%	68,1%	66,7%	67,7%	68,7%
Gesamt	37,6%	38,3%	35,9%	36,2%	36,5%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 1.27 Anteile der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen 1996 - 2000

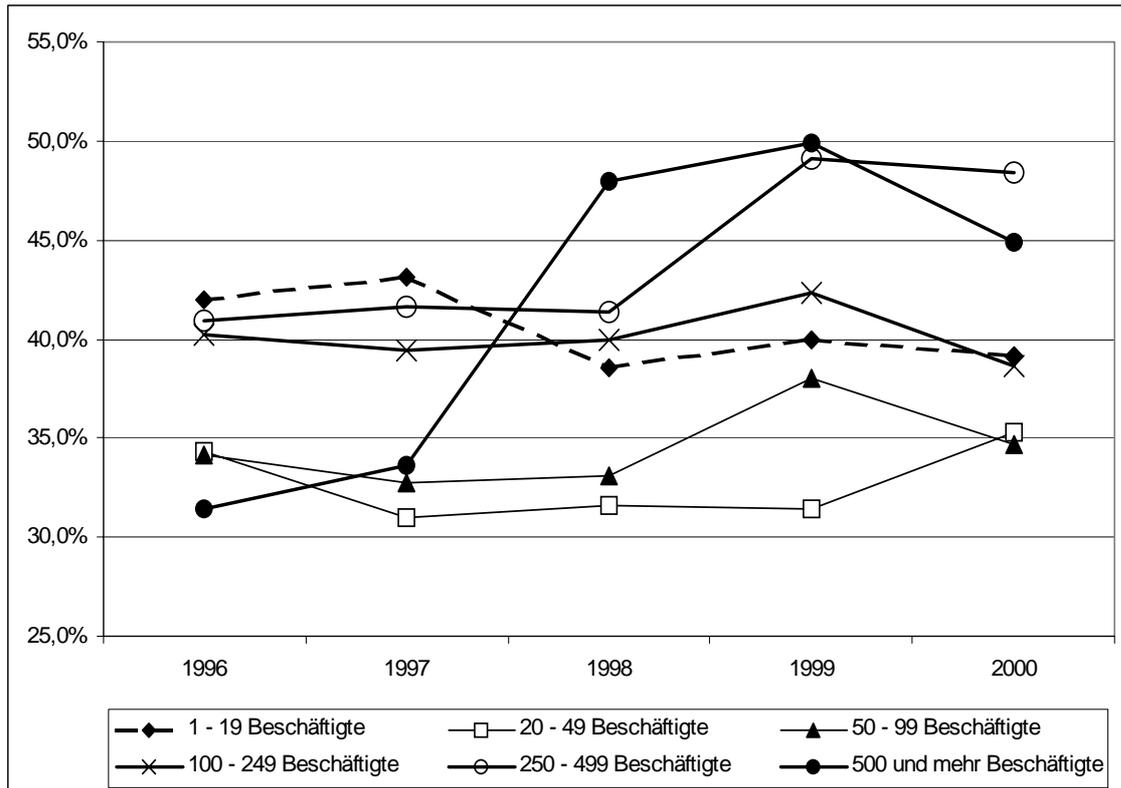
Branche	Anteile weibliche Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	9,7%	16,5%	29,8%	30,6%	30,5%
Verarbeitendes Gewerbe	17,5%	17,6%	27,3%	27,7%	27,3%
Baugewerbe	11,4%	11,5%	12,7%	12,6%	13,3%
Handel/Verkehr	34,2%	38,2%	35,1%	37,9%	39,6%
Unternehmensnahe DL	49,3%	51,2%	58,0%	57,6%	47,1%
Personennahe DL	60,6%	66,2%	72,6%	74,8%	72,2%
Gesamt	25,3%	27,1%	43,5%	45,3%	41,9%
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Land-/Forstwirtschaft	19,1%	24,9%	30,7%	28,8%	31,0%
Verarbeitendes Gewerbe	22,9%	23,2%	28,7%	29,2%	28,8%
Baugewerbe	12,5%	12,3%	10,2%	11,7%	10,4%
Handel/Verkehr	38,7%	40,8%	37,1%	41,6%	41,0%
Unternehmensnahe DL	50,4%	49,0%	50,7%	44,1%	49,6%
Personennahe DL	66,7%	67,7%	67,9%	74,6%	67,2%
Gesamt	35,9%	36,2%	37,8%	39,5%	38,8%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.



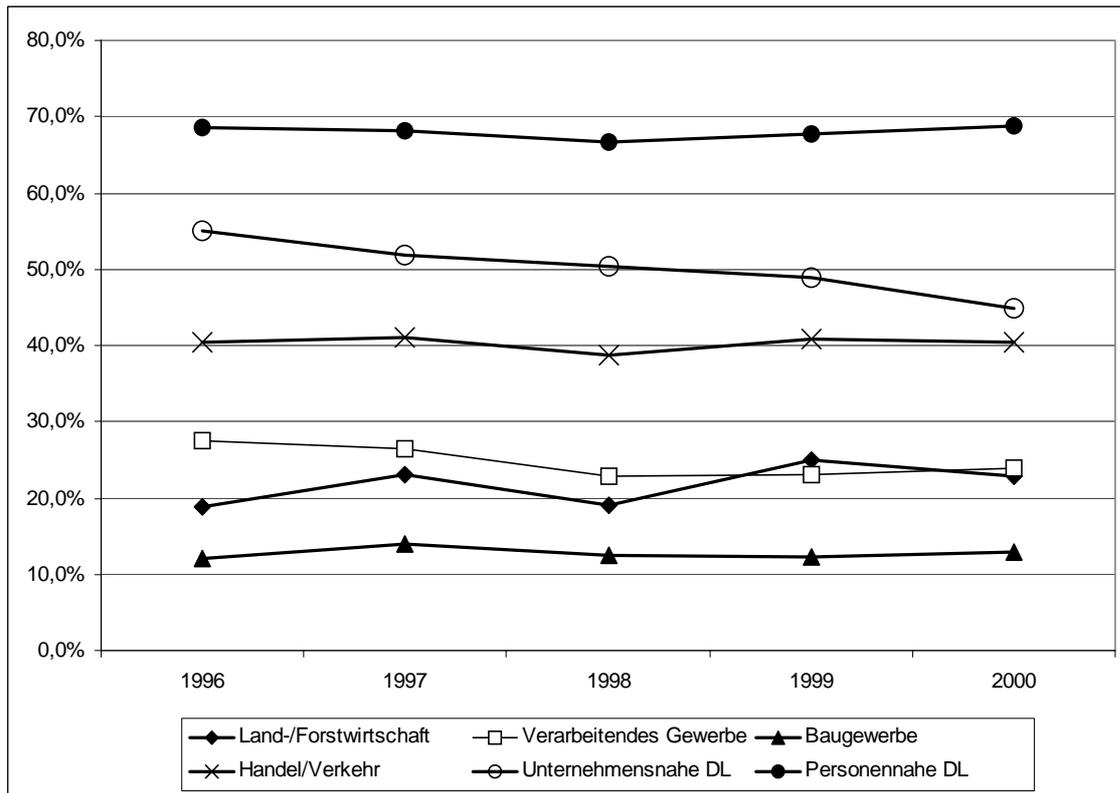
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 1.1 Veränderung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf



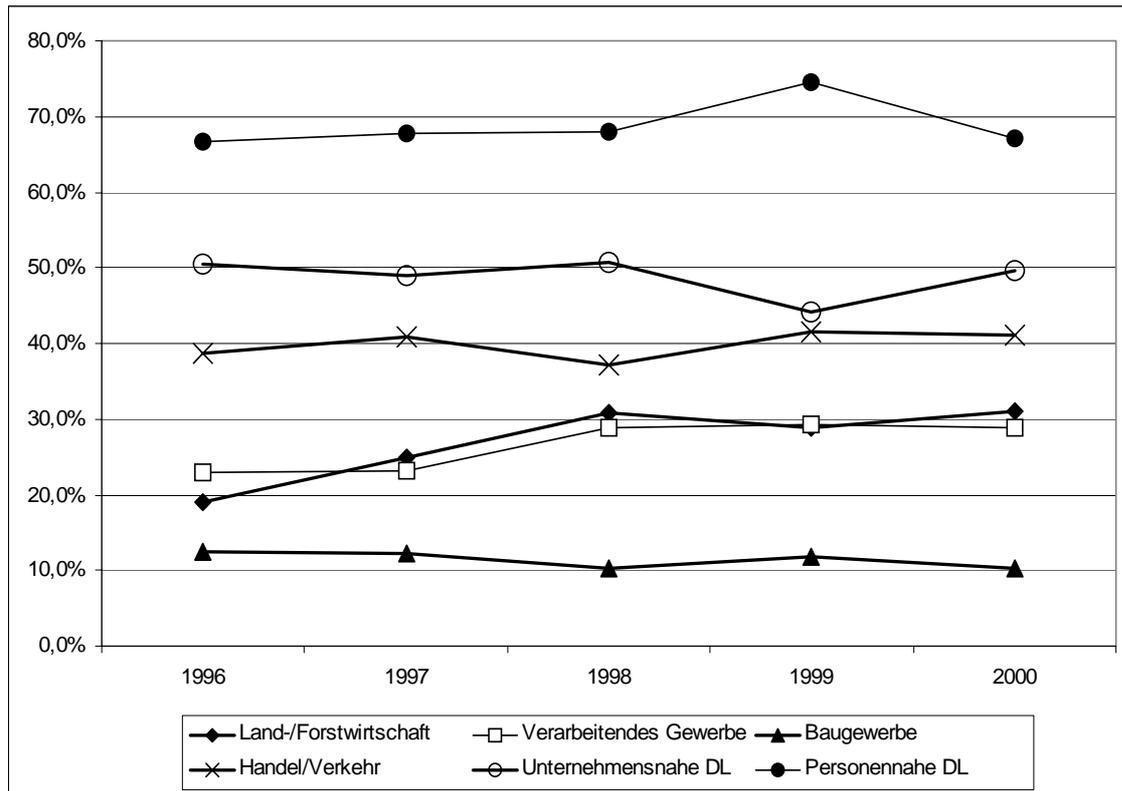
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 1.2 Veränderung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen im Zeitverlauf



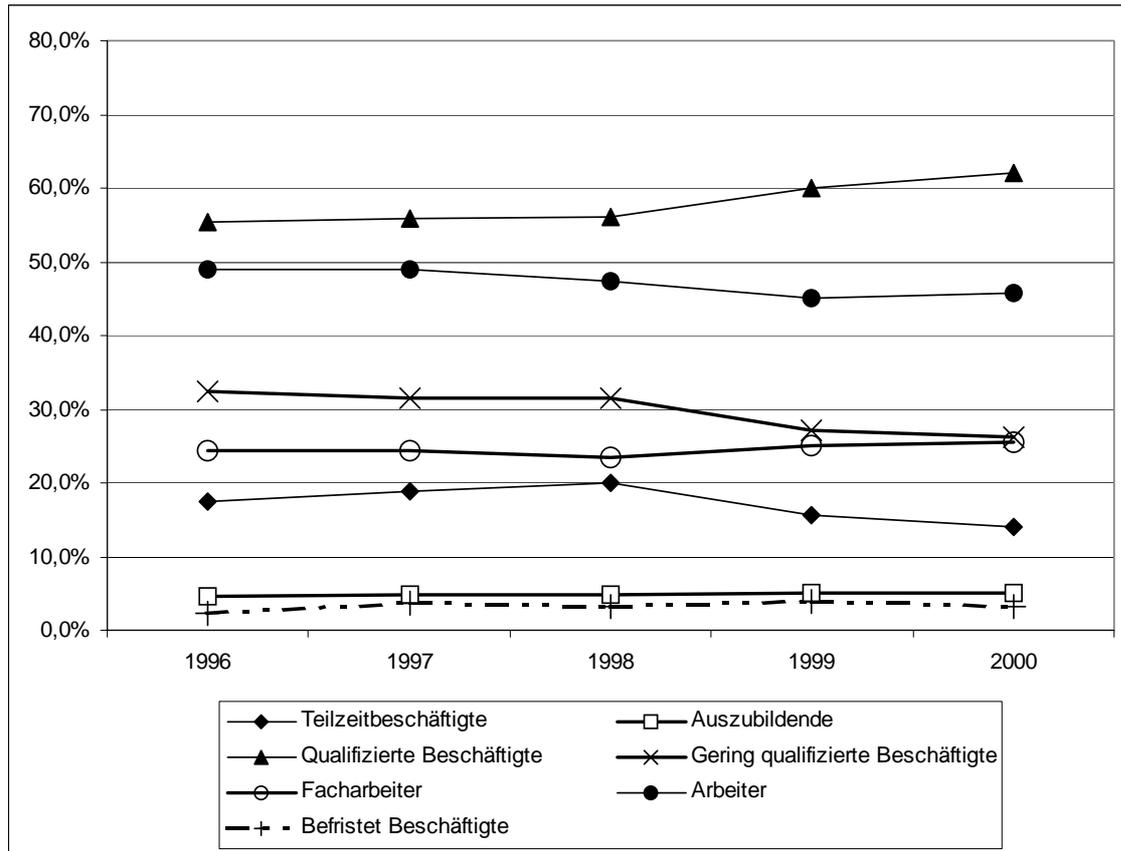
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 1.3 Veränderung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland nach Branchen im Zeitverlauf



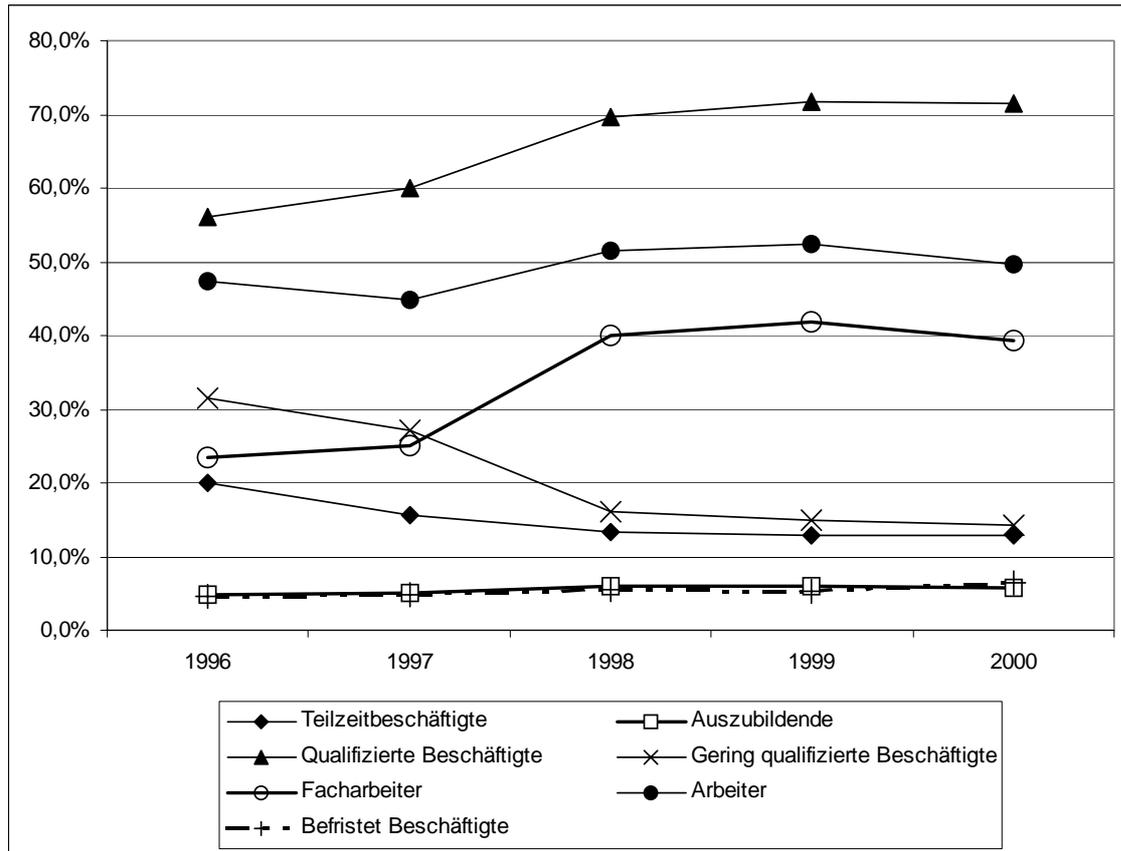
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 1.4 Verteilung der Anteile der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Branchen im Zeitverlauf



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 1.5 Anteile ausgewählter Beschäftigtengruppen in Westdeutschland im Zeitverlauf



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 1.6 Anteile ausgewählter Beschäftigtengruppen in Ostdeutschland im Zeitverlauf

Anhang 2 Allgemeine Auszählungen auf Personenebene

Tab. 2.1 Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse und Verteilungen nach Größenklassen und Branchen für Frauen und Männer

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	<i>abs. in Tsd.</i>			
Alle Beschäftigungsverhältnisse (BSV)	258,0	593,2	199,3	247,5
Davon für die Analysen ausgewählte BSV	133,7	427,3	105,0	163,8
Betriebsgröße	<i>% Spalte</i>			
1 bis 4 Beschäftigte	0,3%	0,1%	0,7%	0,5%
5 bis 19 Beschäftigte	1,2%	0,8%	2,0%	3,2%
20 bis 49 Beschäftigte	1,9%	1,3%	3,7%	6,1%
50 bis 499 Beschäftigte	17,4%	14,1%	42,0%	43,3%
500 und mehr Beschäftigte	79,3%	83,8%	51,7%	46,9%
Branche				
Land-/ Forstwirtschaft	1,8%	6,0%	10,4%	14,1%
Verarbeitendes Gewerbe	44,0%	71,8%	16,6%	29,1%
Baugewerbe	0,5%	1,8%	5,2%	19,4%
Handel/ Verkehr	11,1%	7,2%	11,6%	14,1%
Unternehmensnahe DL	21,3%	8,8%	14,9%	10,0%
Personennahe DL	21,3%	4,5%	41,2%	13,3%
Herkunft*				
Aus Betrieb	27,3%	33,9%	20,9%	28,6%
Aus Arbeitslosigkeit	13,2%	14,9%	46,6%	43,5%
Aus Meldelücke	59,5%	51,2%	32,5%	27,9%
N (Basis abs. in Tsd.)	66,2	121,7	56,3	68,6
Verbleib*				
In Betrieb	24,6%	30,9%	18,6%	22,8%
In Arbeitslosigkeit	17,3%	17,5%	43,4%	44,8%
In Meldelücke	58,1%	51,7%	38,1%	32,4%
N (Basis abs. in Tsd.)	68,6	125,3	64,7	79,6
Unzensierte BSV der Dauer-Analysen (abs. in Tsd.)**	83,7	150,2	71,7	88,7

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ausschließlich Fälle, für die Herkunft bzw. Verbleib bekannt sind.

** Es handelt sich um alle BSV im Haupterwerb, die im Beobachtungszeitraum (1975 - 2001) begonnen und zwischen 1996 und 2000 abgeschlossen wurden sowie mindestens 32 Tage andauerten.

Tab. 2.2 Verteilung aller begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse* nach Herkunft und Verbleib vor und nach dem Bestand der Beschäftigungsverhältnisse

<i>Herkunft und Verbleib: Verteilung für alle Beschäftigungsverhältnisse</i>						
	Westdeutschland			Ostdeutschland		
Herkunft	Aus Betrieb	Aus Arbeitslosigkeit	Aus Melde-lücke	Aus Betrieb	Aus Arbeitslosigkeit	Aus Melde-lücke
Jahr	% Zeile					
1996	26%	16%	57%	22%	52%	26%
1997	28%	19%	53%	20%	54%	26%
1998	29%	17%	53%	17%	50%	33%
1999	28%	13%	60%	18%	45%	37%
2000	28%	9%	63%	20%	36%	43%
Verbleib	In Betrieb	In Arbeitslosigkeit	In Melde-lücke	In Betrieb	In Arbeitslosigkeit	In Melde-lücke
1996	23%	22%	55%	22%	49%	29%
1997	30%	17%	54%	19%	48%	33%
1998	25%	14%	60%	21%	38%	41%
1999	33%	13%	54%	22%	30%	48%
2000	42%	13%	45%	28%	38%	34%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

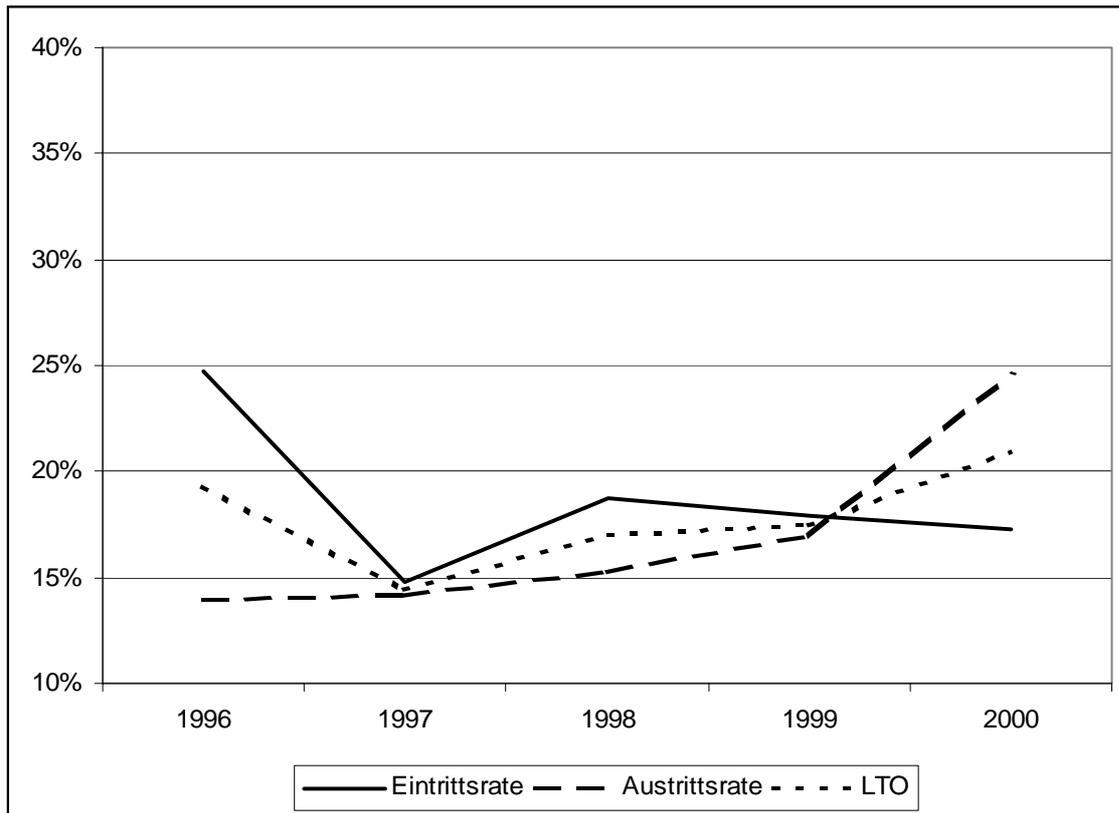
* Nur Beschäftigungsverhältnisse, für die Herkunft bzw. Verbleib bekannt sind.

Tab. 2.3 Verteilung aller begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse* von Frauen nach Herkunft und Verbleib vor und nach dem Bestand der Beschäftigungsverhältnisse

<i>Herkunft und Verbleib: Verteilung für Beschäftigungsverhältnisse von Frauen</i>						
	Westdeutschland			Ostdeutschland		
Herkunft	Aus Betrieb	Aus Arbeitslosigkeit	Aus Melde-lücke	Aus Betrieb	Aus Arbeitslosigkeit	Aus Melde-lücke
Jahr	% Zeile					
1996	23%	15%	62%	18%	56%	26%
1997	24%	16%	59%	17%	54%	30%
1998	24%	15%	61%	13%	51%	36%
1999	25%	11%	64%	17%	42%	41%
2000	24%	9%	67%	16%	37%	47%
Verbleib	In Betrieb	In Arbeitslosigkeit	In Melde-lücke	In Betrieb	In Arbeitslosigkeit	In Melde-lücke
1996	19%	22%	60%	18%	51%	31%
1997	22%	17%	60%	17%	49%	34%
1998	22%	16%	62%	22%	36%	43%
1999	27%	14%	59%	20%	28%	52%
2000	38%	13%	48%	28%	37%	36%

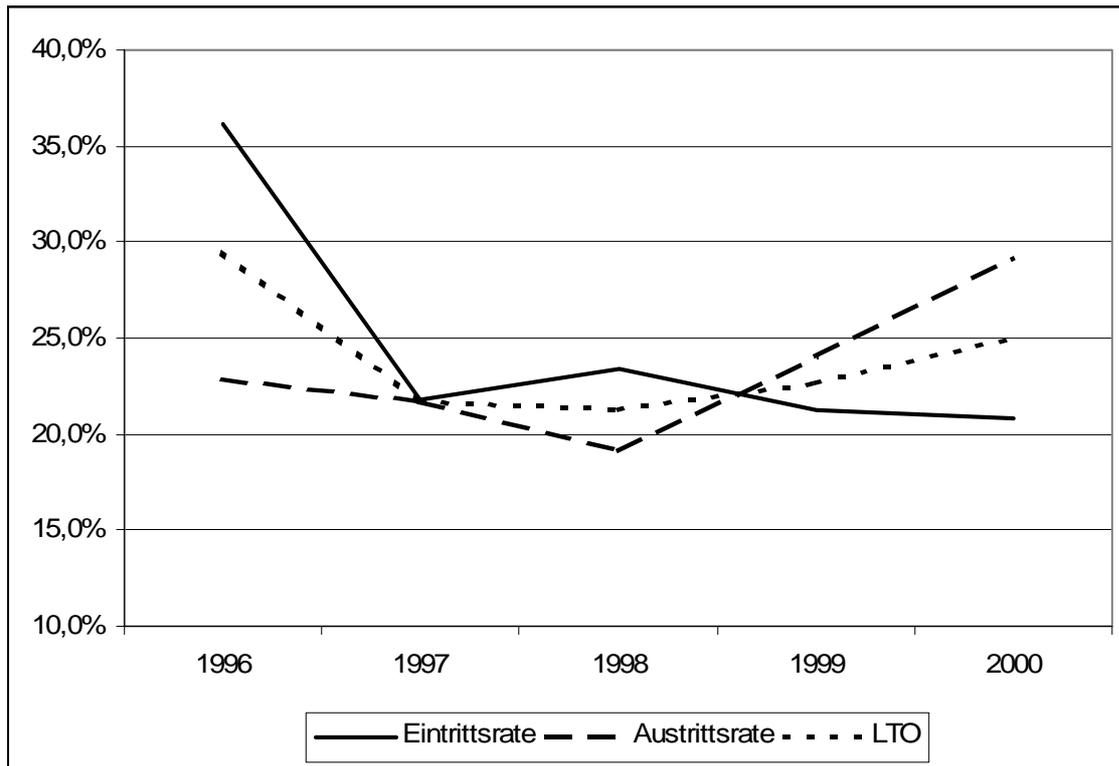
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Nur Beschäftigungsverhältnisse, für die Herkunft bzw. Verbleib bekannt sind.



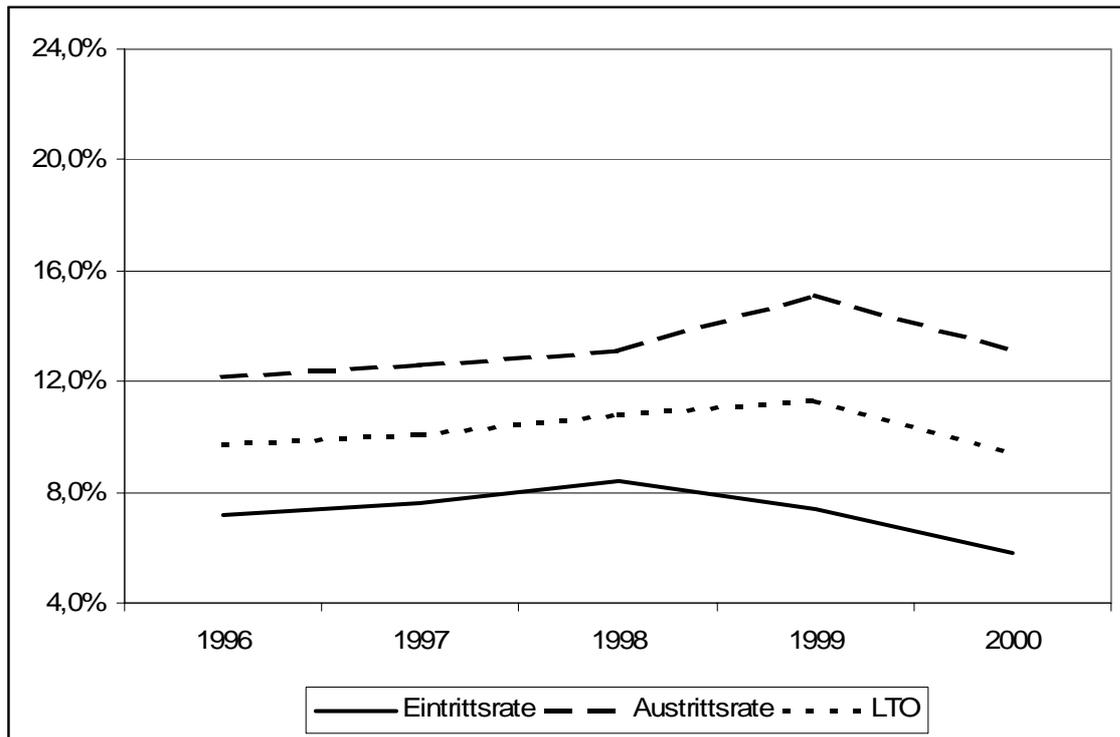
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 2.1 Illustration: Eintritts- und Austrittsrates für alle Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland im Zeitverlauf



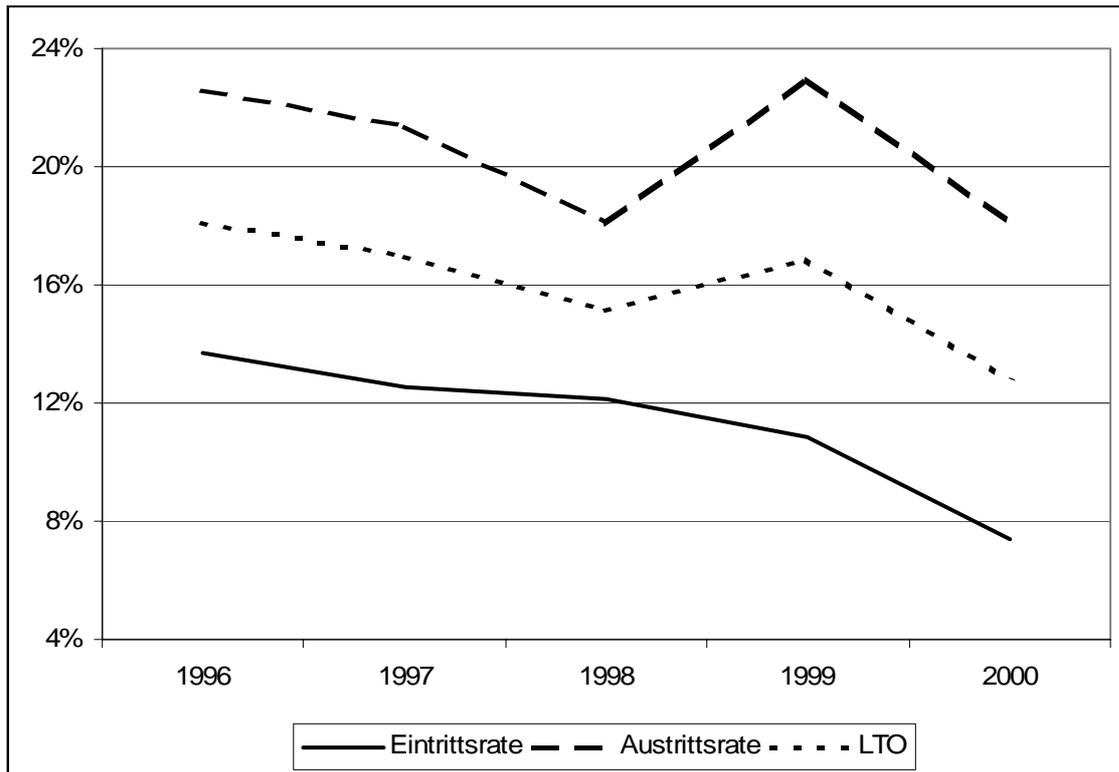
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 2.2 Illustration: Eintritts- und Austrittsrates für alle Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland im Zeitverlauf



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 2.3 Illustration: Eintritts- und Austrittsrates für Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland, bei denen Herkunft bzw. Verbleib bekannt ist



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 2.4 Illustration: Eintritts- und Austrittsraten für Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland, bei denen Herkunft bzw. Verbleib bekannt ist

Tab. 2.4 Eintritts- und Austrittsraten* nach Betriebsgrößenklassen für ausgewählte Jahre

Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen					
	1996		1998		2000	
	Eintritt	Austritt	Eintritt	Austritt	Eintritt	Austritt
	in %					
Westdeutschland						
1 bis 4 Beschäftigte	22%	22%	15%	25%	8%	22%
5 bis 19 Beschäftigte	18%	24%	18%	24%	12%	23%
20 bis 49 Beschäftigte	13%	22%	12%	19%	9%	22%
50 bis 499 Beschäftigte	9%	15%	9%	14%	6%	15%
500 und mehr Beschäftigte	6%	11%	8%	12%	5%	12%
Gesamt	7%	12%	8%	13%	6%	13%
Ostdeutschland						
1 bis 4 Beschäftigte	25%	21%	20%	26%	13%	28%
5 bis 19 Beschäftigte	22%	26%	17%	28%	10%	25%
20 bis 49 Beschäftigte	17%	22%	13%	22%	9%	24%
50 bis 499 Beschäftigte	15%	22%	14%	18%	8%	19%
500 und mehr Beschäftigte	11%	22%	10%	16%	6%	14%
Gesamt	13%	22%	12%	17%	7%	17%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Nur Beschäftigungsverhältnisse, von denen Herkunft bzw. Verbleib (direkter Betriebswechsel, Leistungsbezug, Meldelücke) bekannt ist.

Tab. 2.5 Eintritts- und Austrittsraten* nach Branchen für ausgewählte Jahre

Branche	Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen					
	1996		1998		2000	
	Eintritt	Austritt	Eintritt	Austritt	Eintritt	Austritt
	in %					
Westdeutschland						
Land-/ Forstwirtschaft	7%	16%	7%	17%	11%	20%
Verarbeitendes Gewerbe	6%	11%	8%	12%	4%	10%
Baugewerbe	11%	22%	11%	20%	7%	19%
Handel/ Verkehr	13%	16%	10%	14%	7%	16%
Unternehmensnahe DL	8%	11%	8%	10%	7%	17%
Personennahe DL	15%	17%	13%	16%	8%	16%
Gesamt	7%	12%	8%	13%	6%	13%
Ostdeutschland						
Land-/ Forstwirtschaft	14%	26%	18%	22%	12%	28%
Verarbeitendes Gewerbe	7%	16%	8%	11%	5%	12%
Baugewerbe	19%	33%	20%	34%	10%	26%
Handel/ Verkehr	12%	19%	7%	14%	5%	14%
Unternehmensnahe DL	14%	19%	10%	17%	10%	22%
Personennahe DL	16%	21%	13%	17%	7%	18%
Gesamt	13%	22%	12%	17%	7%	17%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Nur Beschäftigungsverhältnisse, von denen Herkunft bzw. Verbleib (direkter Betriebswechsel, Leistungsbezug, Meldelücke) bekannt ist.

Anhang 3 Variablensets und deskriptive Statistiken

Tab. 3.1 Beschreibung der verwendeten Variablen für Betriebsanalysen

Variable	Messniveau	Einheit/Basis	Zusatz
"Stabilität"			
Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)	metrisch	Tag; Jahr	
Arbeitszeit			
Starres Arbeitszeitsystem (AZS)	binär	0/1	(Referenz)
Traditionell-flexibles Arbeitszeitsystem (AZS)	binär	0/1	
Progressiv-flexibles Arbeitszeitsystem (AZS)	binär	0/1	
Arbeitszeitsystem (AZS) - Mischformen	binär	0/1	(Referenz)
Keine Arbeitszeitänderung	binär	0/1	Referenz
Starres AZS eingeführt	binär	0/1	
Traditionell-flexibles AZS eingeführt	binär	0/1	
Progressiv-flexibles AZS eingeführt	binär	0/1	
Keine Arbeitszeitänderung	binär	0/1	Referenz
Starres AZS aufgegeben	binär	0/1	
Traditionell-flexibles AZS aufgegeben	binär	0/1	
Progressiv-flexibles AZS aufgegeben	binär	0/1	
Kein Wechsel des AZS	binär	0/1	Referenz
Von traditionell-/ progressiv-flexiblem AZS auf starres AZS gewechselt	binär	0/1	
Von starrem AZS auf traditionell-flexibles AZS gewechselt	binär	0/1	
Von starrem AZS auf progressiv-flexibles AZS gewechselt	binär	0/1	
Wochenarbeitszeit (zensiert 28h - 48h)	metrisch	Std.	
Wochenarbeitszeitverkürzung gegenüber Vorjahr	binär	0/1	
Wochenarbeitszeitverlängerung gegenüber Vorjahr	binär	0/1	
Altersstruktur			
Betrieb vor 1990 gegründet	binär	0/1	
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre	Anteil	100%	
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter	Anteil	100%	
Personalstruktur			
Weibliche Beschäftigte	Anteil	100%	
Teilzeitbeschäftigte	Anteil	100%	
Arbeiter	Anteil	100%	
Sonstige Beschäftigte (geringfügig)	Anteil	100%	
Befristet Beschäftigte	Anteil	100%	
Qualifikationsstruktur			
Auszubildende	Anteil	100%	
Qualifizierte Beschäftigte	Anteil	100%	
Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten	binär	0/1	
Personalbewegungen und -probleme			
Labour-Turn-Over Rate	Anteil	100%	
Churning-Rate	Anteil	100%	
Entlassungen (separations)	Anteil	100%	
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	Anteil	100%	
Befristungsausläufe	Anteil	100%	
Übergänge in Ruhestand	Anteil	100%	
Offene Stellen	Anteil	100%	
Personalproblem: Zu hoher Personalbestand	binär	0/1	
Personalproblem: Abwanderung von Fachkräften	binär	0/1	
Personalproblem: Überalterung	binär	0/1	

Wird fortgesetzt: Variablenset

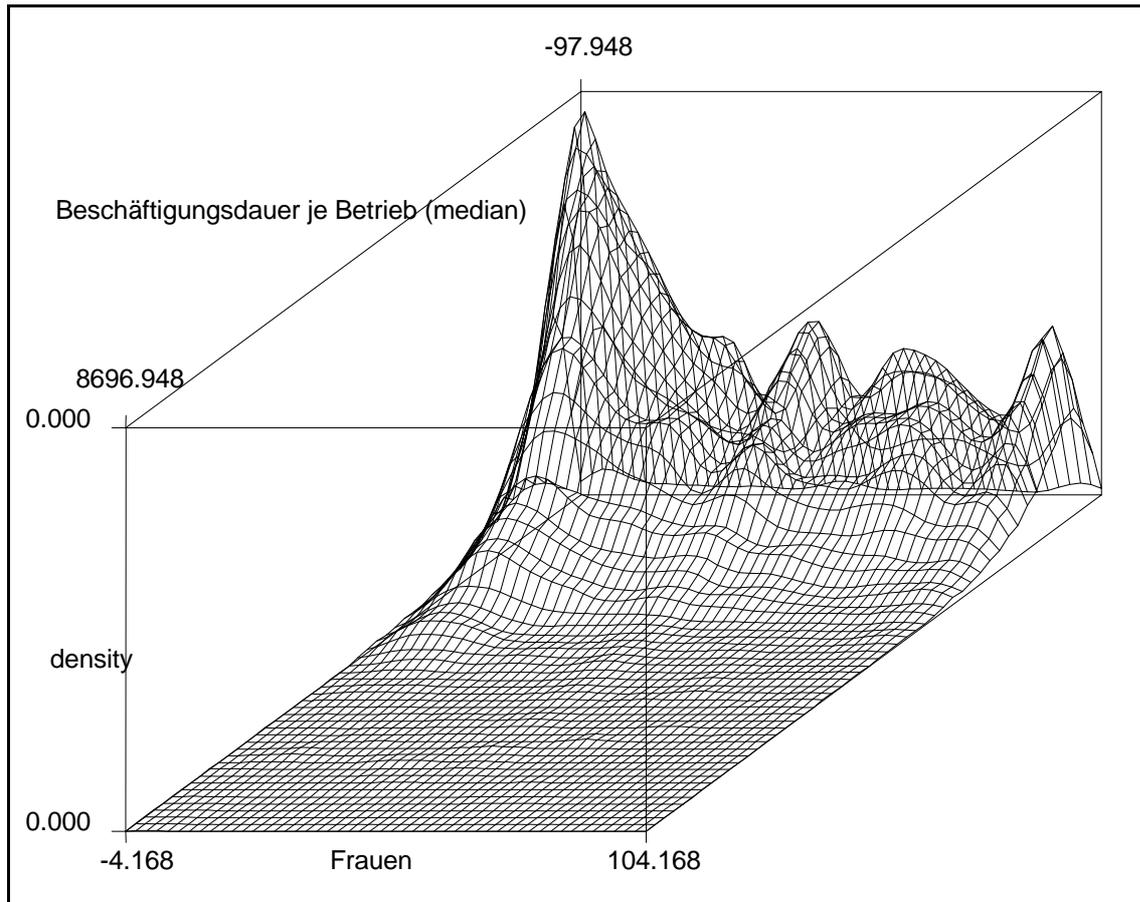
Fortsetzung: Variablenset

Industrielle Beziehungen und Geschäftssituation			
Branchentarifvertragsgeltung	binär	0/1	
Ausstieg aus Branchentarifvertrag	binär	0/1	
Betriebs-/ Personalrat vorhanden	binär	0/1	
Logarithmierte Lohnsumme je Arbeitnehmer (ohne Azubis)	metrisch	ln	
Übertarifliche Entlohnung	binär	0/1	
Logarithmierte Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ohne Azubis)	metrisch	ln	
Verlust erwirtschaftet	binär	0/1	
Investitionen und Geschäftsausstattung			
Logarithmierte Investitionssumme je Arbeitnehmer (ohne Azubis)	metrisch	ln	
Investitionen in EDV & KomTec	binär	0/1	
Sehr gute/ gute Ertragslage	binär	0/1	
Moderner/ guter technischer Stand der Betriebs-/ Geschäftsausstattung	binär	0/1	
Organisatorische Änderungen			
Aufgabenstrukturänderung durchgeführt	binär	0/1	
Produktionsstrukturänderung	binär	0/1	
Weitere Betriebskennziffern			
ABM-Zuschuss erhalten	binär	0/1	
Exporttätigkeiten (mind. 10% am Umsatz im Ausland erwirtschaftet)	binär	0/1	
Eigenständiger Betrieb	binär	0/1	
Regionale Rahmenbedingungen			
Regionale Arbeitslosenquote	Anteil	100%	
Lokale Einzugsrate	Anteil	100%	
Region mit weniger als 20 Tsd. Einwohnern (EW)	binär	0/1	Referenz
Region mit 20 Tsd. bis unter 50 Td. Einwohnern (EW)	binär	0/1	
Region mit 50 Tsd. bis unter 100 Tsd. Einwohnern (EW)	binär	0/1	
Region mit 100 Tsd. bis unter 500 Tsd. Einwohnern (EW)	binär	0/1	
Region mit mehr als 500 Tsd. Einwohnern (EW)	binär	0/1	
Betriebsgröße und Beschäftigungsänderung			
Logarithmierte Betriebsgröße	metrisch	ln	
Beschäftigungsrückgang gegenüber Vorjahr	binär	0/1	
Beschäftigungswachstum gegenüber Vorjahr	binär	0/1	
1 bis 4 Beschäftigte	binär	0/1	Referenz
5 bis 19 Beschäftigte	binär	0/1	
20 bis 49 Beschäftigte	binär	0/1	
50 bis 499 Beschäftigte	binär	0/1	
500 und mehr Beschäftigte	binär	0/1	
Wirtschaftszweigzugehörigkeit			
Land-/ Forstwirtschaft	binär	0/1	Referenz
Verarbeitendes Gewerbe	binär	0/1	
Baugewerbe	binär	0/1	
Handel/ Verkehr	binär	0/1	
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	binär	0/1	
Personennahe Dienstleistungen (DL)	binär	0/1	
Beobachtungsjahr			
Jahr 1996	binär	0/1	Referenz
Jahr 1997	binär	0/1	
Jahr 1998	binär	0/1	
Jahr 1999	binär	0/1	
Jahr 2000	binär	0/1	

Tab. 3.2 Deskriptive Statistiken ausgewählter Variablen der Betriebsanalysen im Längsschnitt

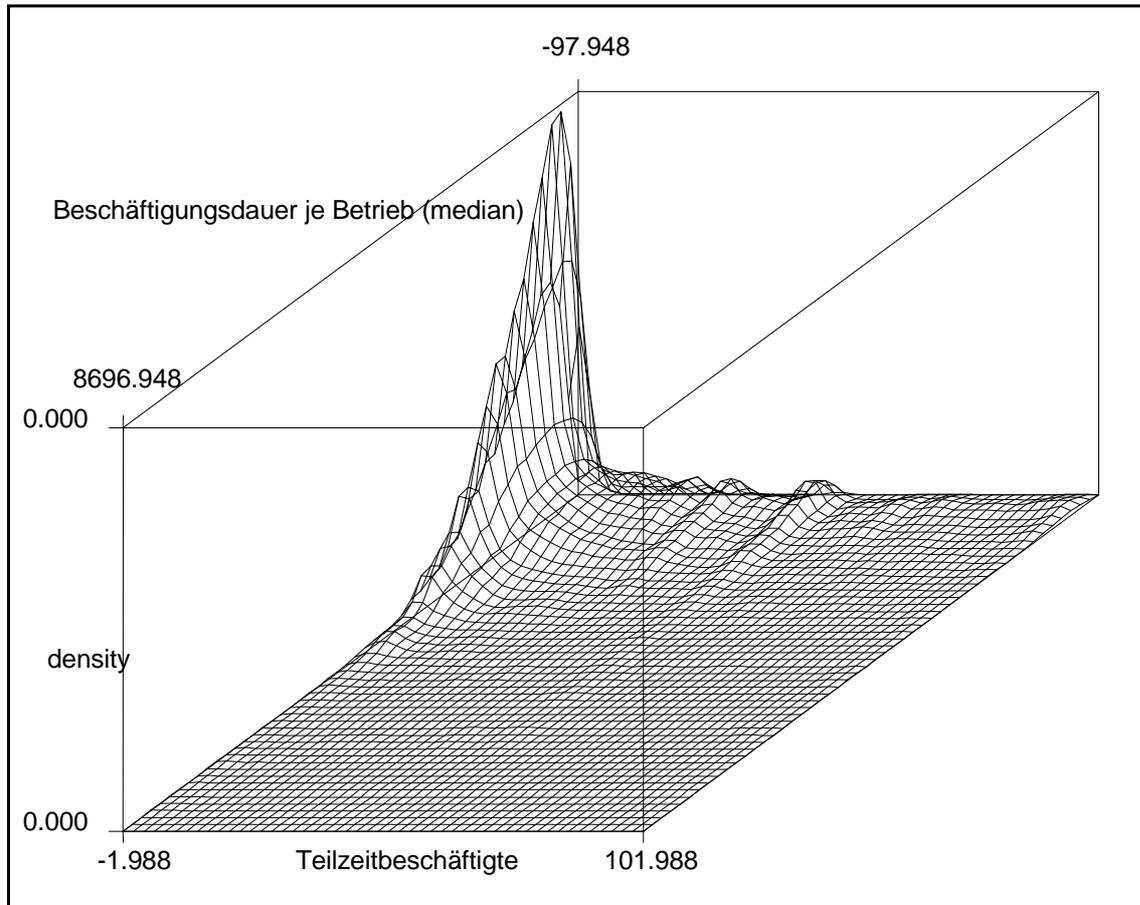
Ausgewählte Variablen	Mittelwert	Standardabweichung		
		Insgesamt	Zwischen Betrieben	Je Betrieb im Zeitverlauf
		<i>abs.</i>		
Westdeutschland				
Beschäftigungsdauer	1.423	1.082	1.002	413
Betriebsgröße	355	1189	1094	60
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre (in %)	12%	16%	15%	9%
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter (in %)	18%	17%	16%	9%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	347	1180	1080	60
Frauen	98	280	284	28
Teilzeitbeschäftigte	35	119	120	24
Auszubildende	13	41	37	6
Qualifizierte Beschäftigte	226	738	690	175
Facharbeiter	102	507	431	168
Arbeiter	196	862	766	94
Befristet Beschäftigte	14	69	62	38
Sonstige Beschäftigte (geringfügig)	11	48	48	20
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	8,1	0,7	0,7	0,2
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,3	4,2	3,7	2,3
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	6,4	4,2	3,5	2,6
Lokale Einzugsrate (in %)	22%	24%	18%	18%
Ostdeutschland				
Beschäftigungsdauer	1.105	716	621	346
Betriebsgröße	114	288	313	33
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre (in %)	11%	16%	15%	8%
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter (in %)	18%	18%	16%	9%
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	112	286	309	33
Frauen	52	148	158	19
Teilzeitbeschäftigte	25	74	70	22
Auszubildende	6	19	20	3
Qualifizierte Beschäftigte	92	243	245	38
Facharbeiter	45	136	124	30
Arbeiter	56	169	197	31
Befristet Beschäftigte	10	56	60	17
Sonstige Beschäftigte (geringfügig)	6	23	23	4
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	7,9	0,6	0,5	0,2
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,0	3,7	3,0	2,4
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	6,5	4,2	3,3	2,7
Lokale Einzugsrate (in %)	22%	23%	19%	15%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.



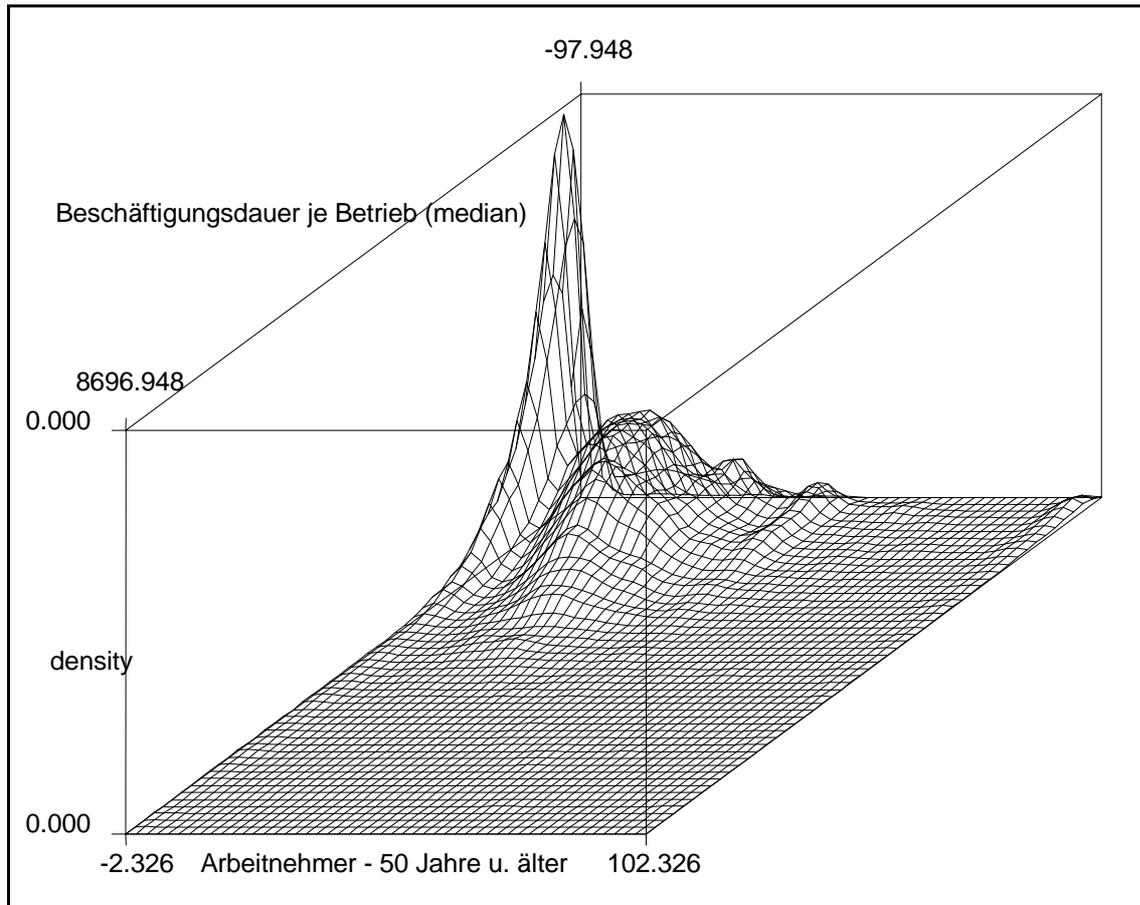
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.1 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Frauen in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



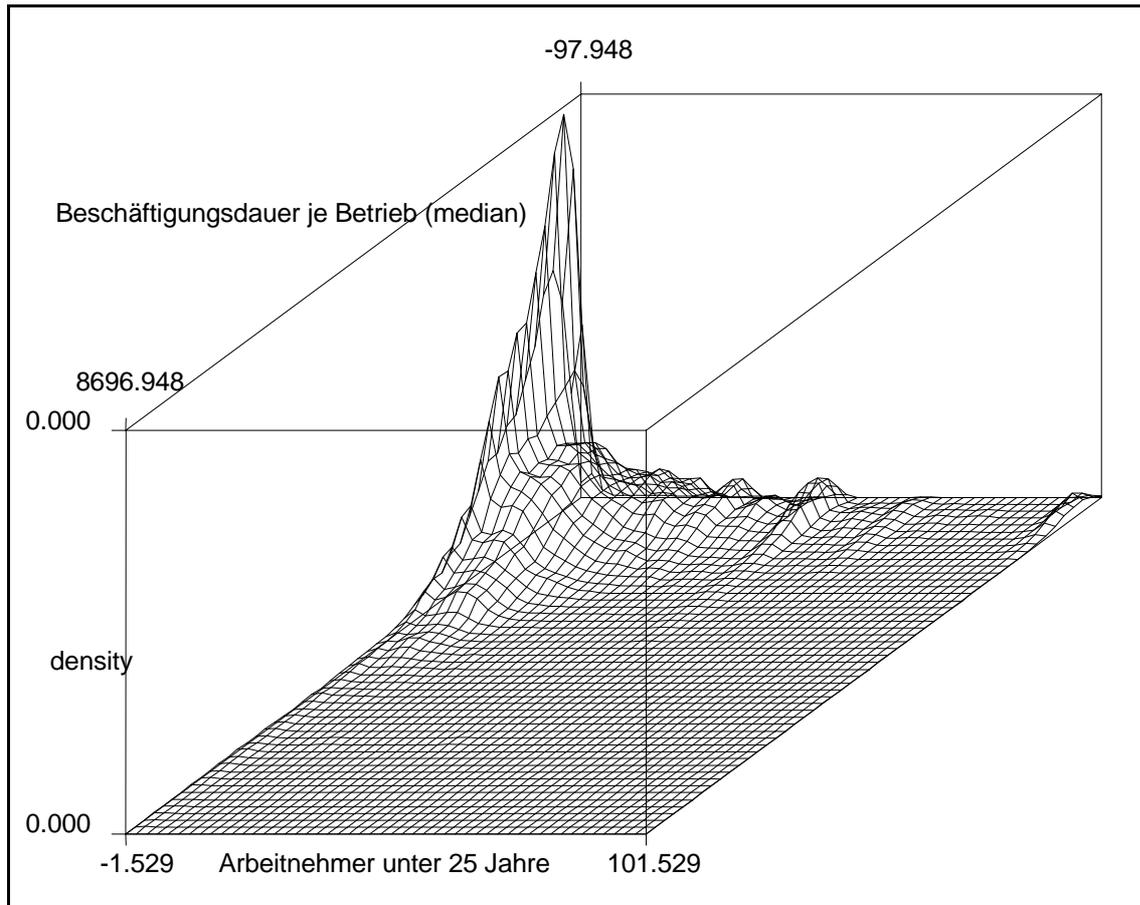
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.2 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



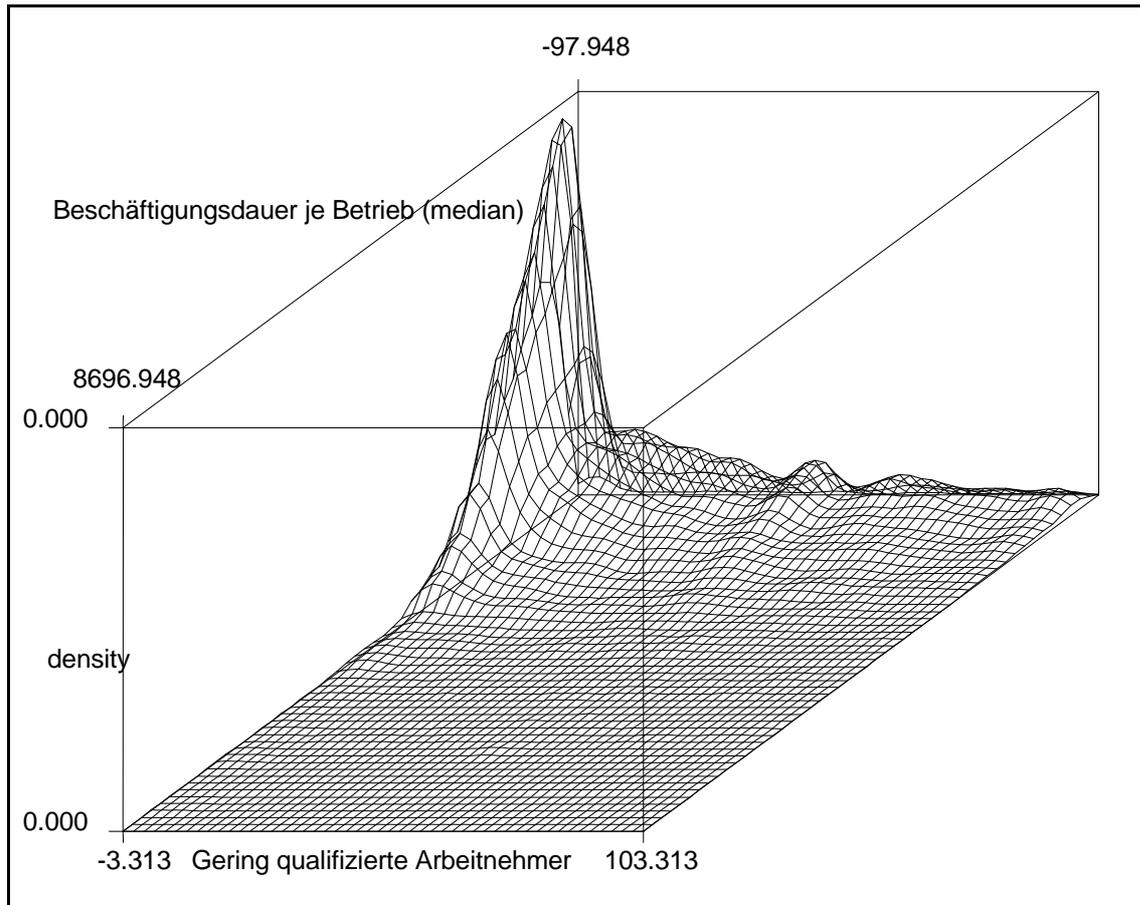
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.3 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



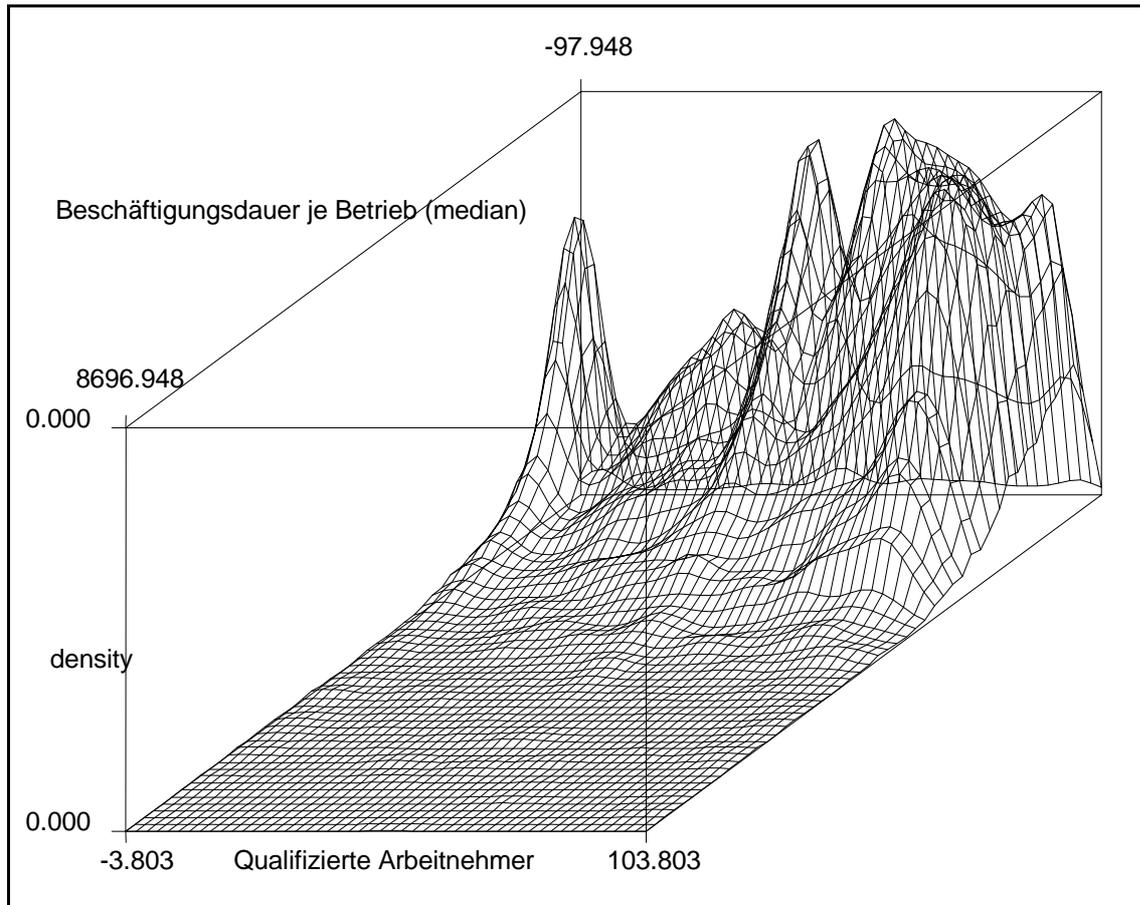
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.4 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



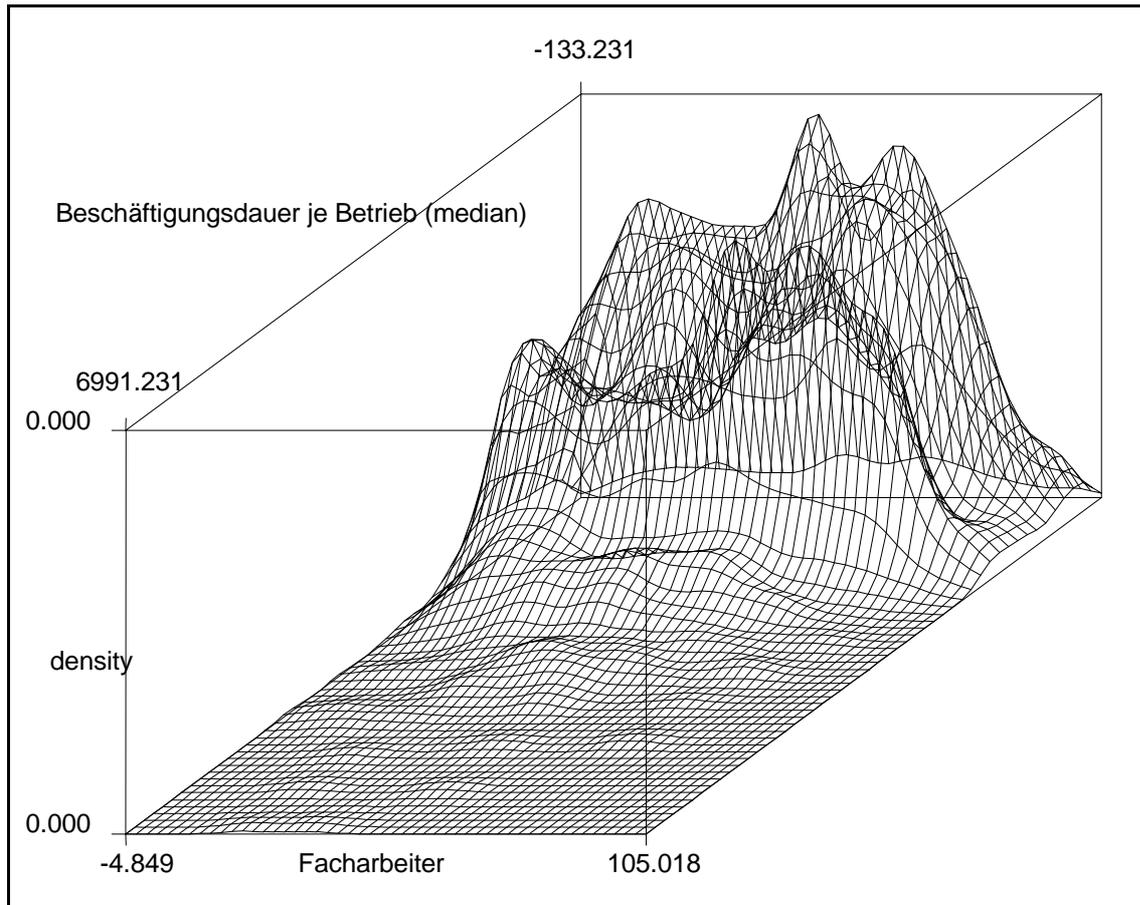
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.5 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der gering qualifizierten Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



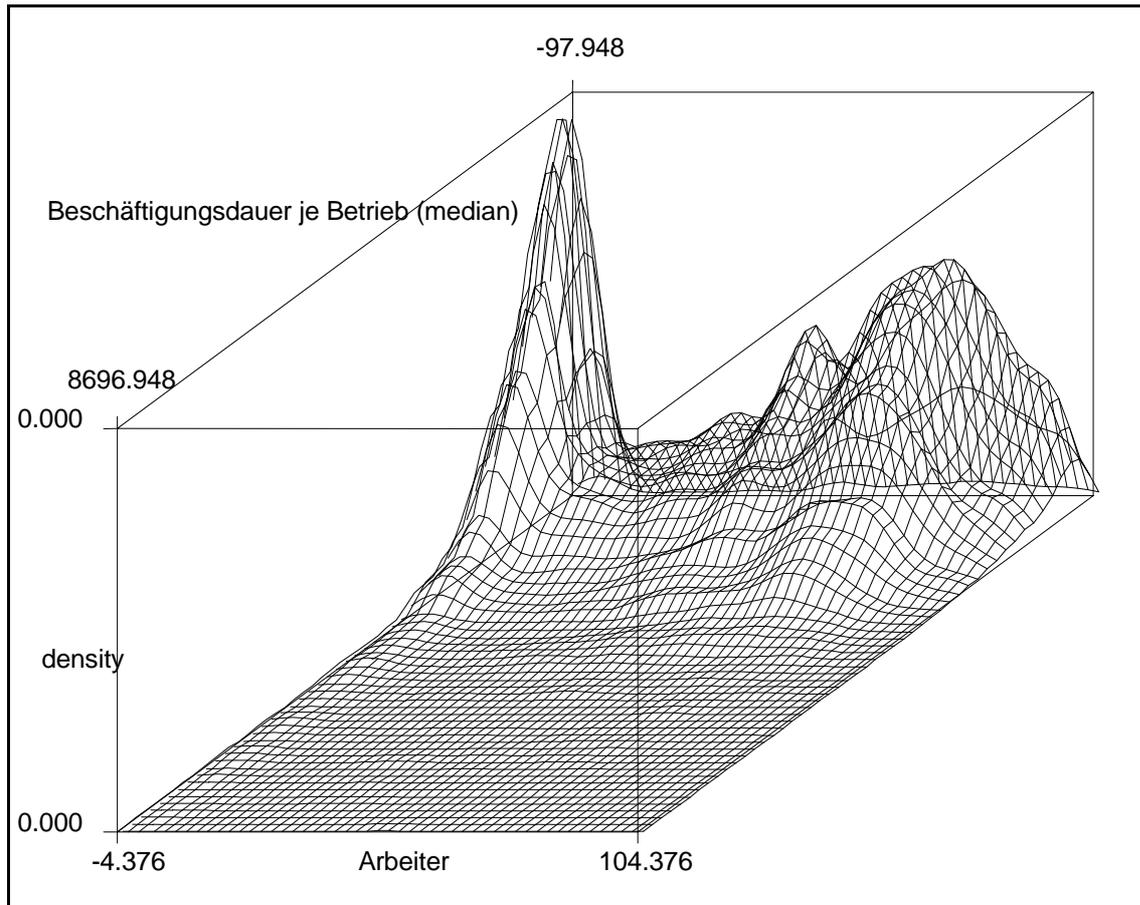
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.6 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der qualifizierten Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



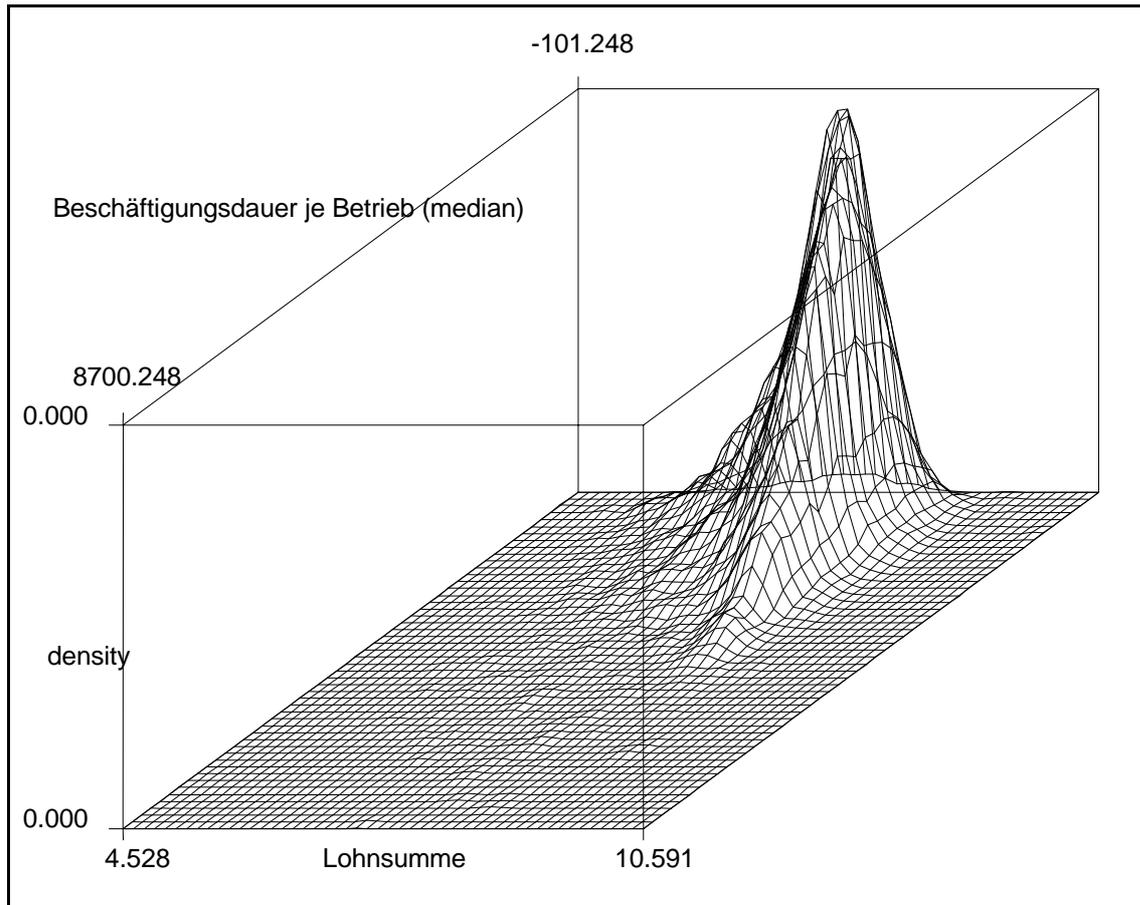
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.7 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Facharbeiter in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



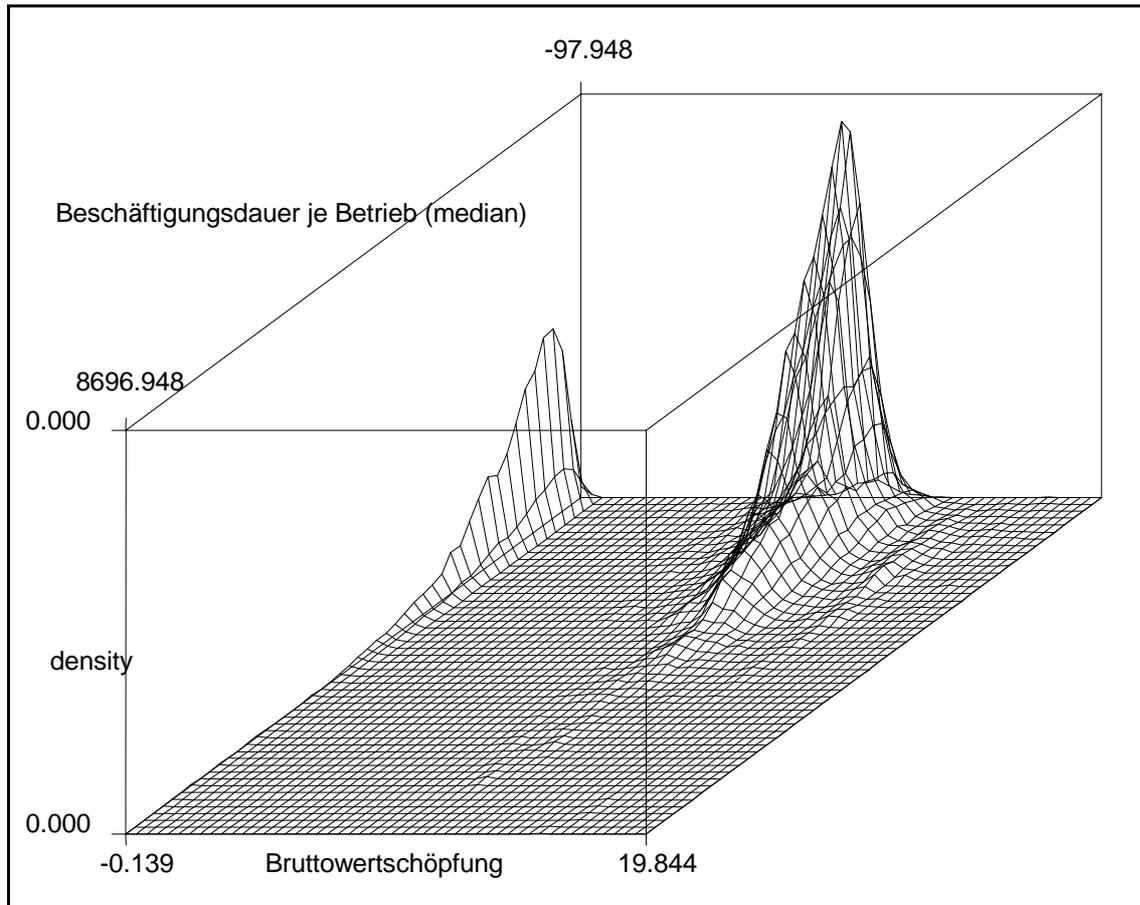
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.8 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Anteil der Arbeiter in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



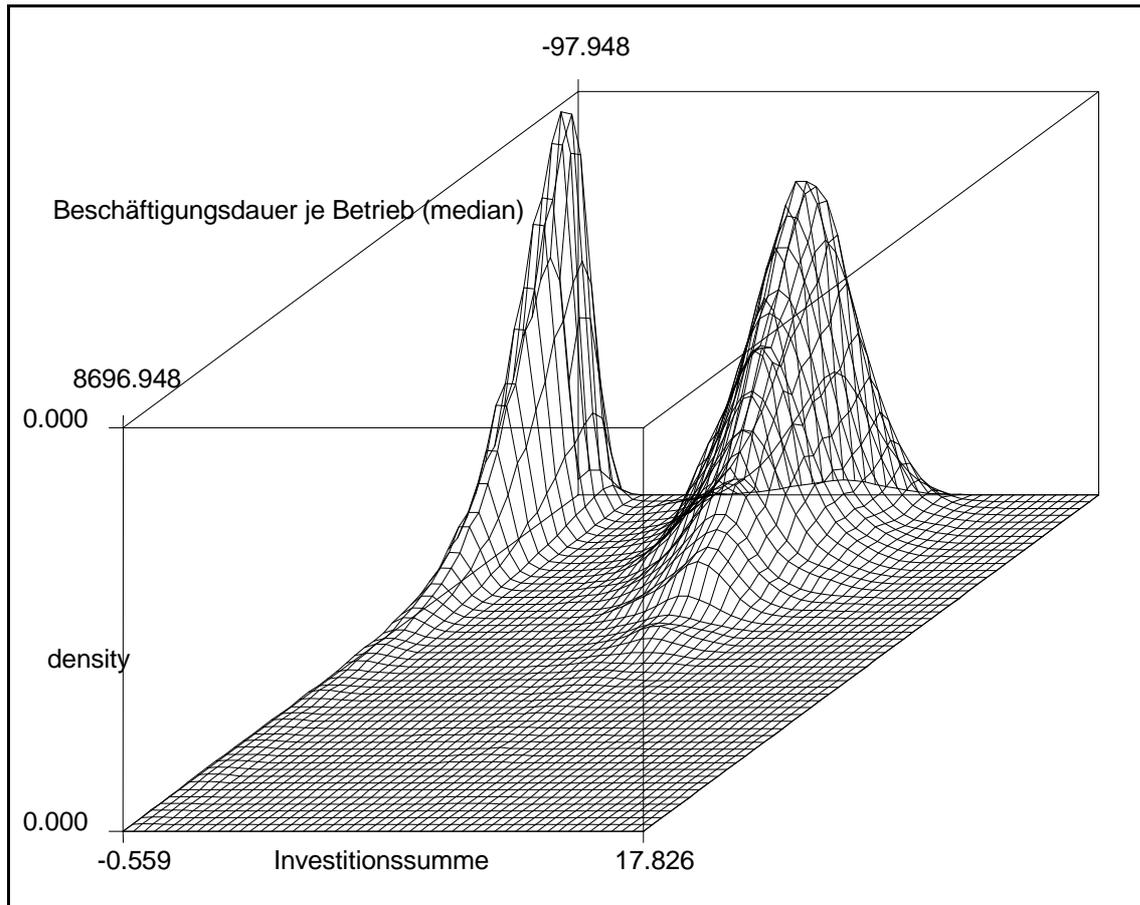
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.9 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und logarithmierter Lohnsumme je Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



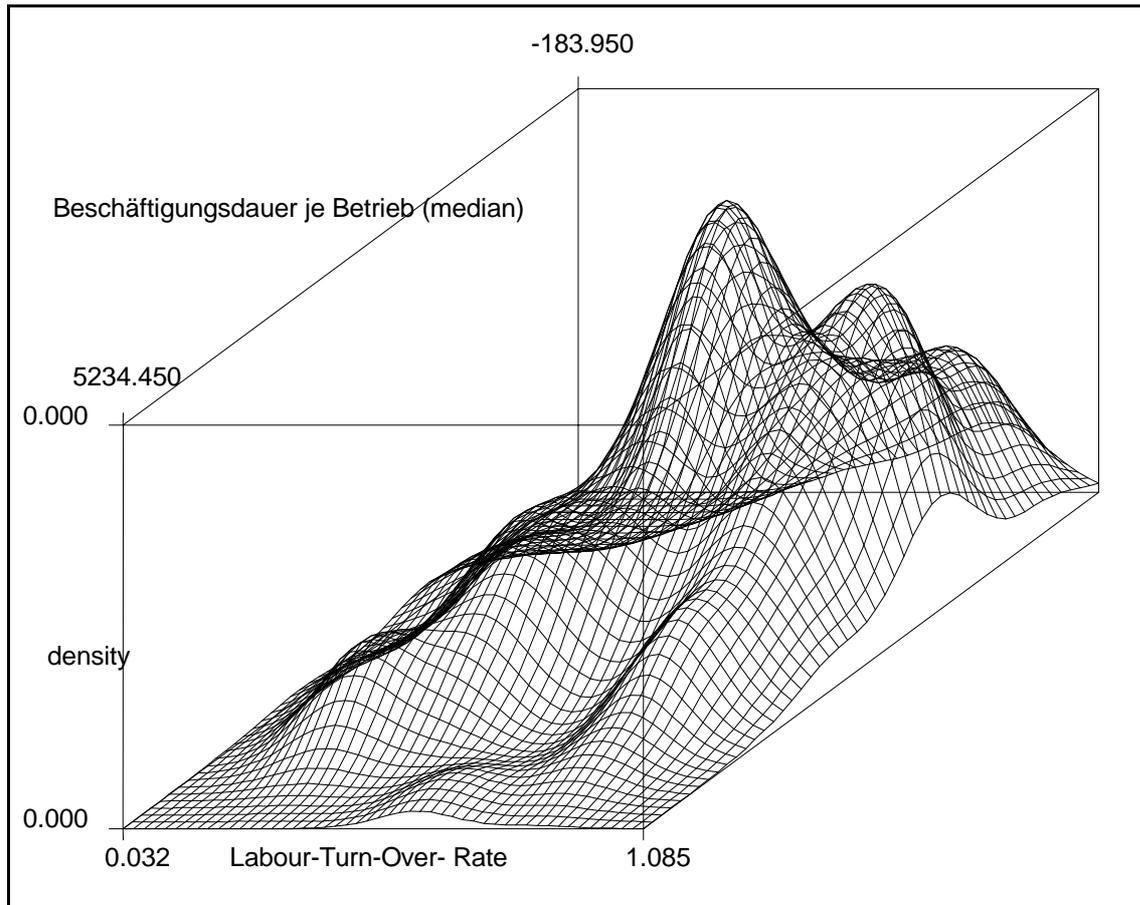
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.10 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und logarithmierter Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



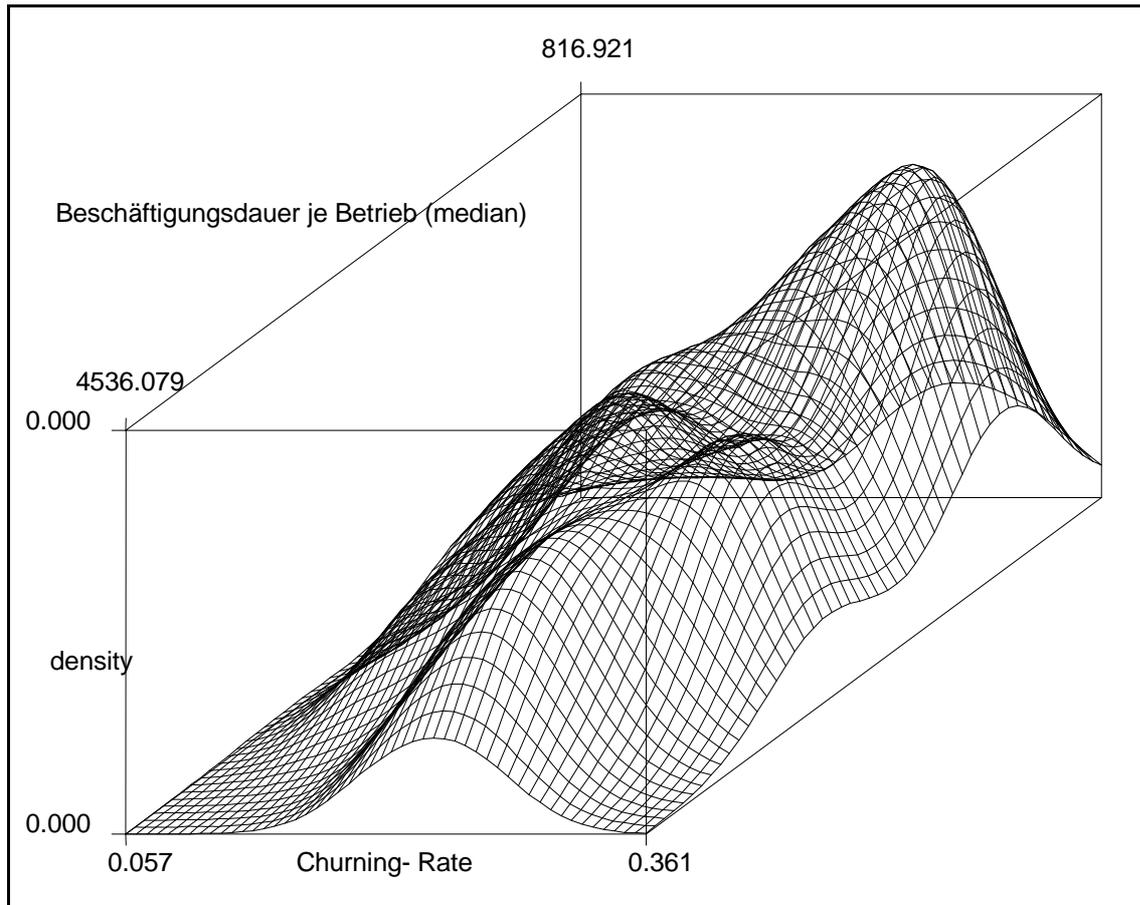
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.11 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und logarithmierter Investitionssumme je Arbeitnehmer in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



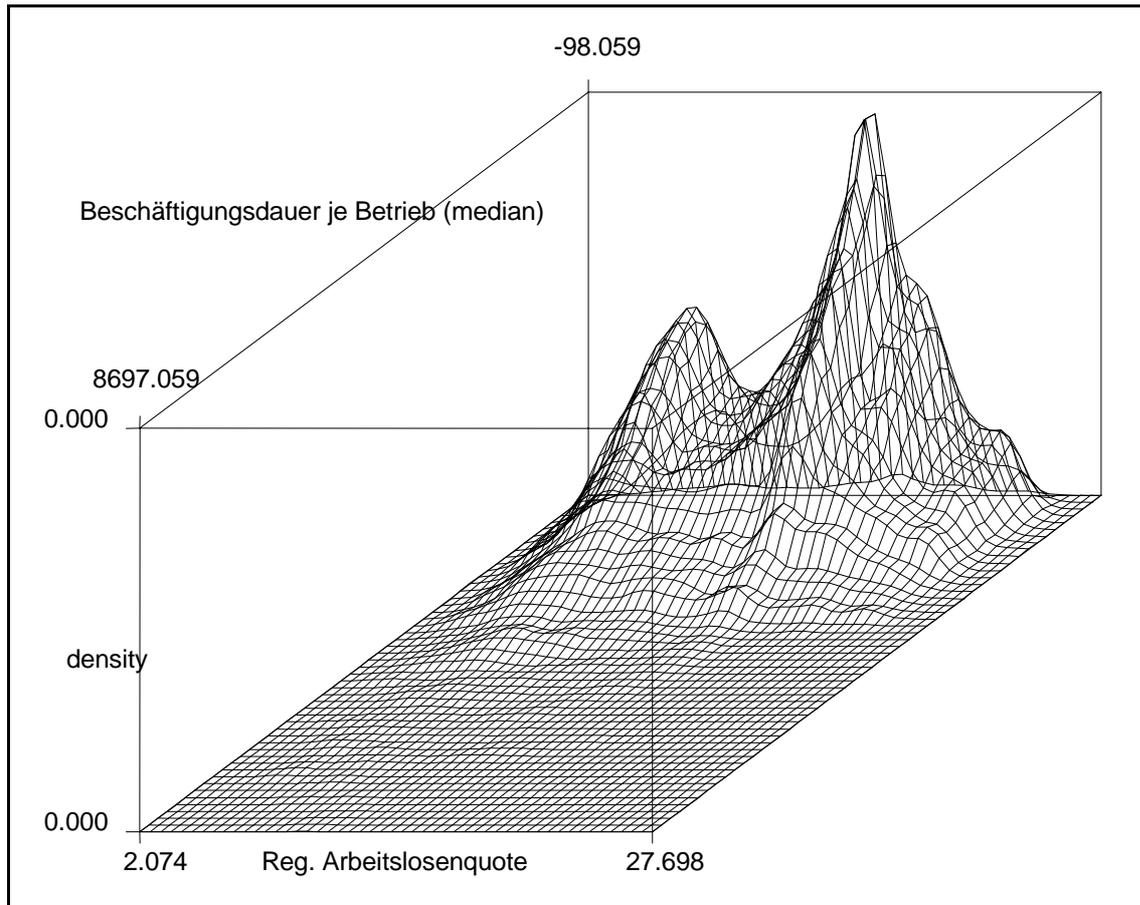
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.12 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Labour-Turn-Over- Rate in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



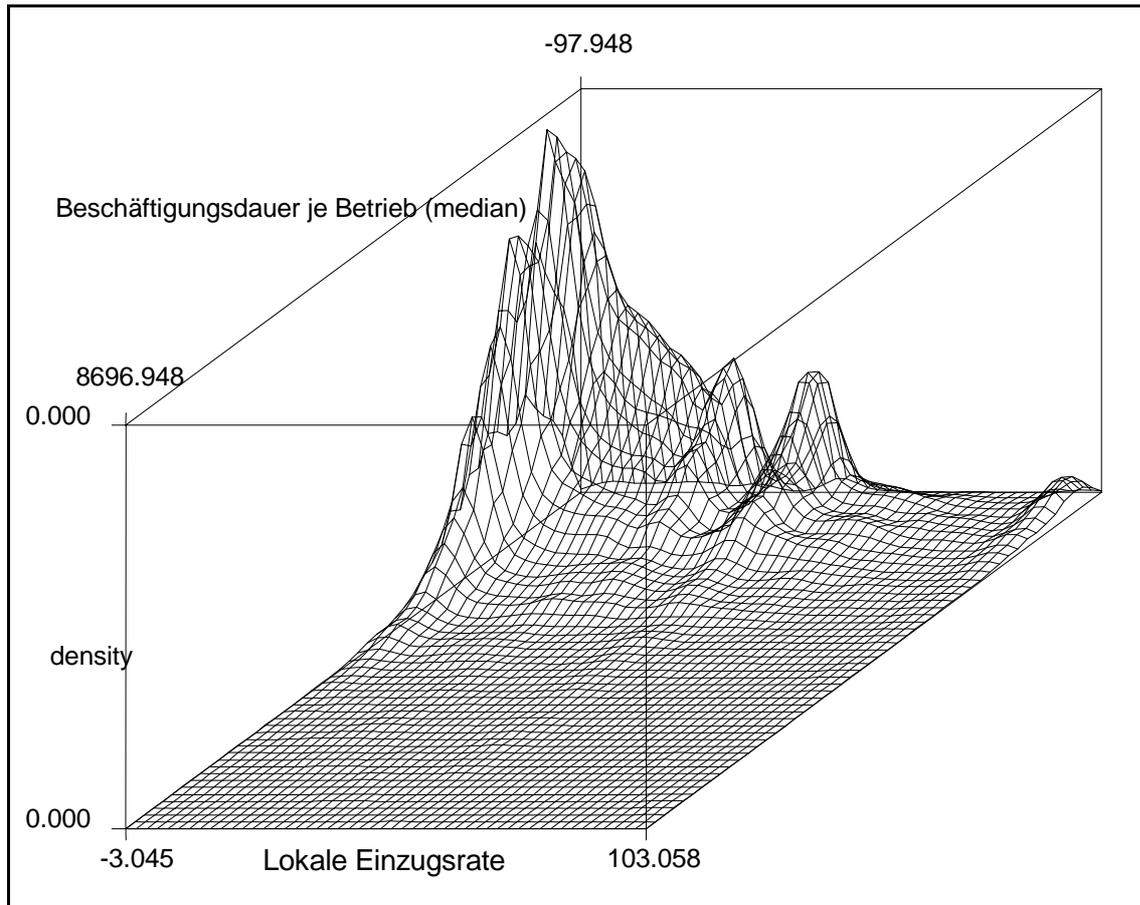
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.13 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Churning- Rate in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



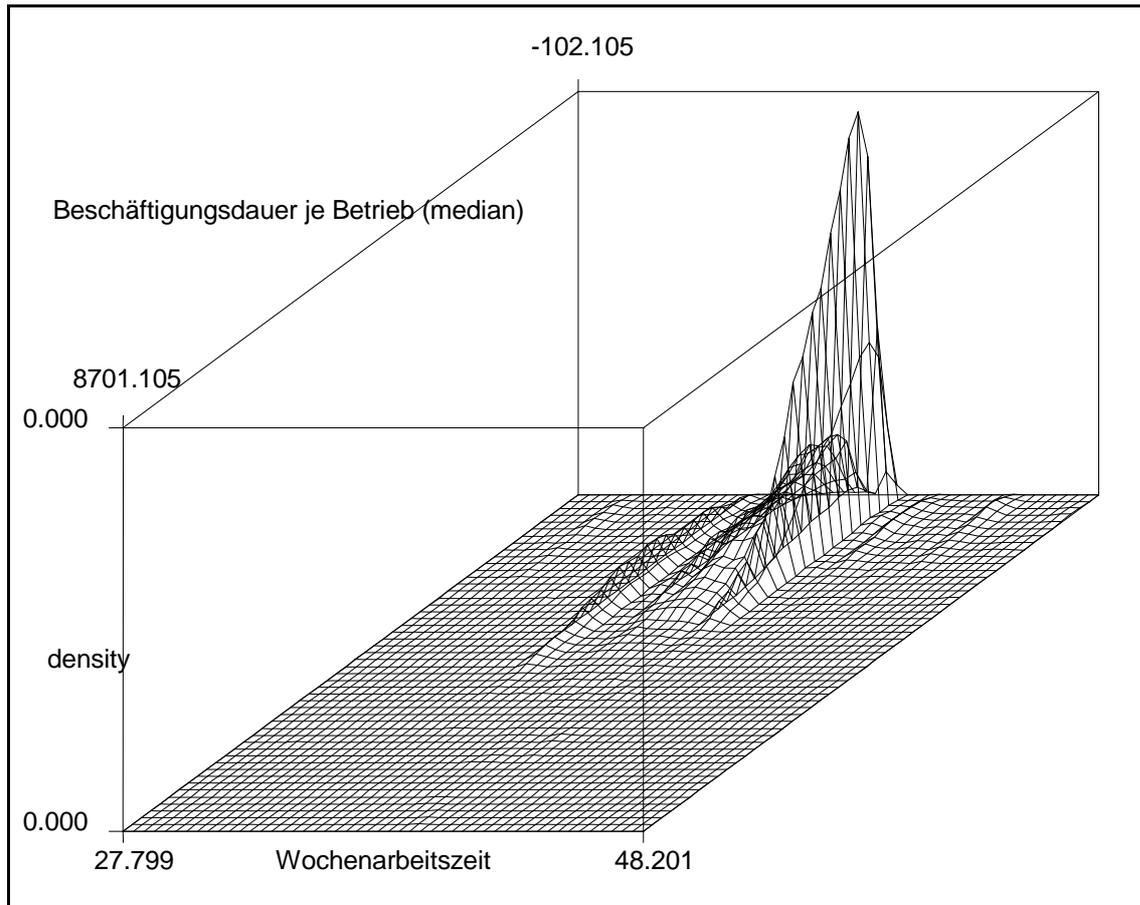
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.14 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und regionaler Arbeitslosenquote in Deutschland (bivariate Kern-dichteschätzer)



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.15 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und lokaler Einzugsrate in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 3.16 Häufigkeitsverteilung von Beschäftigungsdauer je Betrieb und vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit in Deutschland (bivariate Kerndichteschätzer)

Tab. 3.3 Beschreibung der verwendeten Variablen für Personenanalysen

Variable	Messniveau	Einheit/ Basis	Zusatz
Angaben zur Beschäftigungsstabilität			
Beschäftigungsdauer (completed tenure)	metrisch	Tag; Jahr	
Beschäftigungsdauer (quadiert/100)	metrisch	Tag; Jahr	
Anzahl vorgängiger Haupterwerbszeiten	metrisch	-	
Anzahl vorgängiger Leistungsempfangszeiten	metrisch	-	
Anzahl Nebenerwerbszeiten	metrisch	-	
Kummulierte Dauer vorgängiger Haupterwerbszeiten	metrisch	Tag; Jahr	
Kummulierte Dauer vorgängiger Haupterwerbszeiten (quadr./100)	metrisch	Tag; Jahr	
Kummulierte Dauer vorgängiger Leistungsempfangszeiten	metrisch	Tag; Jahr	
Kummulierte Dauer vorgängiger Leistungsempfangszeiten (quadr./100)	metrisch	Tag; Jahr	
Kummulierte Dauer von Nebenerwerbszeiten	metrisch	Tag; Jahr	
Kummulierte Dauer von Nebenerwerbszeiten (quadr./100)	metrisch	Tag; Jahr	
Betriebseintritt aus Meldelücke heraus	binär	0/1	
Betriebseintritt als direkter Betriebswechsel	binär	0/1	
Betriebseintritt aus Leistungsbezug heraus	binär	0/1	
Betriebsaustritt direkt in anderen Betrieb	binär	0/1	
Betriebsaustritt in Leistungsbezug	binär	0/1	
Betriebsaustritt in Meldelücke	binär	0/1	
Allgemeiner Betriebsaustritt	binär	0/1	
Kein Betriebswechsel vs. direkter Betriebswechsel	binär	0/1	
Kein Betriebswechsel vs. Wechsel in Leistungsbezug	binär	0/1	
Direkter Betriebswechsel vs. Wechsel in Leistungsbezug	binär	0/1	
Allgemeine Angaben zur Person			
Frau	binär	0/1	
Familienstand	binär	0/1	
Altersangaben			
16 bis 24 Jahre alt	binär	0/1	Referenz
25 bis 34 Jahre alt	binär	0/1	
35 bis 44 Jahre alt	binär	0/1	
45 bis 49 Jahre alt	binär	0/1	
50 bis 54 Jahre alt	binär	0/1	
55 bis 59 Jahre alt	binär	0/1	
60 bis 64 Jahre alt	binär	0/1	
Angaben zur Qualifikation			
Un-/ angeleitete Arbeitnehmer	binär	0/1	Referenz
Arbeitnehmer mit Berufsausbildung	binär	0/1	
Arbeitnehmer mit Abitur und Berufsausbildung	binär	0/1	
Arbeitnehmer mit Fachhochschul-/ Universitätsabschluss	binär	0/1	
Berufsklassifikation nach Blossfeld-Schema			
Einfache manuelle Berufe	binär	0/1	Referenz
Qualifizierte manuelle Berufe	binär	0/1	
Techniker/ Ingenieure	binär	0/1	
Einfache Dienstleistungsberufe	binär	0/1	
Qualifizierte Dienstleistungsberufe	binär	0/1	
Semiprofessionen	binär	0/1	
Professionen	binär	0/1	
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	binär	0/1	
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	binär	0/1	
Manager	binär	0/1	
Angaben zur Stellung im Beruf			
Als Facharbeiter tätig	binär	0/1	Referenz
Als Arbeiter tätig	binär	0/1	
Als Meister tätig	binär	0/1	
Als Angestellter tätig	binär	0/1	
Logarithmiertes Tagesentgelt	metrisch	ln	
Weitere Angaben zur aktuellen Erwerbshistorie			
Betriebseintritt zwischen 1975 und 1989	binär	0/1	Referenz
Betriebseintritt zwischen 1990 und 1994	binär	0/1	
Betriebseintritt zwischen 1995 und 2000	binär	0/1	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 3.4 Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland - Ausgewählte Personenmerkmale

Merkmal - Westdeutschland	Frauen		Männer	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
Beschäftigungsdauer (bestehende BSV) (d)	1.615,6	2.143,1	2.350,0	2.633,9
Anzahl vorherige Haupterwerbszeiten (abs.)	2,23	2,90	2,00	2,82
Dauer vorherige Haupterwerbszeiten (d)	1.660,3	2.094,2	1.654,8	2.263,9
Anzahl vorherige Arbeitslosigkeitszeiten (abs.)	0,30	1,02	0,35	1,13
Dauer vorherige Arbeitslosigkeitszeiten (d)	54,6	214,5	52,3	213,2
Anzahl Nebenerwerbszeiten (abs.)	0,03	0,25	0,03	0,26
Dauer Nebenerwerbszeiten (d)	8,6	126,2	8,2	107,5
Einstieg 1975 - 1989	0,08	0,27	0,12	0,33
Einstieg 1990 - 1994	0,12	0,33	0,15	0,36
Einstieg 1995 - 2000	0,80	0,40	0,72	0,45
Familienstand	0,46	0,50	0,45	0,50
Alter 16 - 24 Jahre	0,18	0,38	0,14	0,35
Alter 25 - 34 Jahre	0,33	0,47	0,27	0,44
Alter 35 - 44 Jahre	0,24	0,43	0,27	0,44
Alter 45 - 49 Jahre	0,09	0,29	0,11	0,31
Alter 50 - 54 Jahre	0,07	0,26	0,09	0,29
Alter 55 - 59 Jahre	0,07	0,25	0,09	0,29
Alter 60 - 64 Jahre	0,02	0,13	0,03	0,17
Un-/ anglernt	0,29	0,45	0,23	0,42
Berufsausbildung	0,56	0,50	0,62	0,48
Berufsausbildung mit Abitur	0,08	0,27	0,03	0,18
Fachhochschule/ Uni	0,07	0,25	0,11	0,32
Arbeiter	0,35	0,48	0,36	0,48
Facharbeiter	0,04	0,19	0,30	0,46
Meister	0,00	0,03	0,02	0,14
Angestellte	0,61	0,49	0,32	0,47
Einfache manuelle Berufe	0,21	0,41	0,34	0,47
Qualifizierte manuelle Berufe	0,06	0,23	0,22	0,41
Techniker/ Ingenieure	0,04	0,19	0,13	0,34
Einfache DL-Berufe	0,07	0,26	0,09	0,29
Qualifizierte DL-Berufe	0,04	0,20	0,01	0,11
Semiprofessionen	0,10	0,30	0,01	0,11
Professionen	0,02	0,15	0,02	0,13
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,13	0,33	0,03	0,16
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,31	0,46	0,12	0,32
Manager	0,01	0,10	0,02	0,15
Lohn (ln)	3,98	0,60	4,39	0,52

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 3.5 Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland - Ausgewählte Personenmerkmale

Merkmal - Ostdeutschland	Frauen		Männer	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
Beschäftigungsdauer (bestehende BSV) (d)	1.006,7	1.113,6	1.024,8	1.177,5
Anzahl vorherige Haupterwerbszeiten (abs.)	1,41	2,41	1,65	3,10
Dauer vorherige Haupterwerbszeiten (d)	618,3	1.035,1	688,4	1.118,8
Anzahl vorherige Arbeitslosigkeitszeiten (abs.)	0,43	1,01	0,46	1,11
Dauer vorherige Arbeitslosigkeitszeiten (d)	151,7	376,9	100,0	280,6
Anzahl Nebenerwerbszeiten (abs.)	0,01	0,25	0,02	0,44
Dauer Nebenerwerbszeiten (d)	2,9	71,3	3,3	72,8
Einstieg 1975 - 1989	0,01	0,09	0,01	0,08
Einstieg 1990 - 1994	0,21	0,40	0,23	0,42
Einstieg 1995 - 2000	0,79	0,41	0,76	0,43
Familienstand	0,55	0,50	0,51	0,50
Alter 16 - 24 Jahre	0,13	0,34	0,15	0,35
Alter 25 - 34 Jahre	0,26	0,44	0,22	0,41
Alter 35 - 44 Jahre	0,28	0,45	0,27	0,44
Alter 45 - 49 Jahre	0,12	0,33	0,12	0,33
Alter 50 - 54 Jahre	0,09	0,29	0,10	0,31
Alter 55 - 59 Jahre	0,10	0,31	0,12	0,33
Alter 60 - 64 Jahre	0,01	0,12	0,02	0,15
Un-/ angelernt	0,13	0,34	0,13	0,34
Berufsausbildung	0,73	0,44	0,69	0,46
Berufsausbildung mit Abitur	0,04	0,19	0,03	0,17
Fachhochschule/ Uni	0,10	0,30	0,15	0,36
Arbeiter	0,19	0,39	0,21	0,40
Facharbeiter	0,15	0,36	0,47	0,50
Meister	0,00	0,06	0,03	0,16
Angestellte	0,66	0,47	0,29	0,46
Einfache manuelle Berufe	0,22	0,41	0,31	0,46
Qualifizierte manuelle Berufe	0,04	0,19	0,24	0,43
Techniker/ Ingenieure	0,04	0,21	0,11	0,31
Einfache DL-Berufe	0,08	0,27	0,14	0,34
Qualifizierte DL-Berufe	0,07	0,26	0,03	0,16
Semiprofessionen	0,19	0,39	0,02	0,14
Professionen	0,03	0,16	0,02	0,15
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,08	0,28	0,02	0,13
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,23	0,42	0,07	0,26
Manager	0,02	0,13	0,03	0,18
Lohn (ln)	3,84	0,53	4,03	0,56

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 3.6 Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland - Ausgewählte Betriebsmerkmale*

Merkmal - Westdeutschland	Frauen		Männer	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
Starres AZS	0,00	0,06	0,00	0,05
Traditionell-flexibles AZS	0,27	0,44	0,25	0,43
Progressiv-flexibles AZS	0,27	0,44	0,36	0,48
AZS - Mischformen	0,46	0,50	0,39	0,49
Kein AZS geändert/ eingeführt	0,59	0,49	0,56	0,50
Starres AZS eingeführt	0,02	0,13	0,01	0,11
Trad.-flexibles AZS eingeführt	0,02	0,15	0,02	0,13
Prog.-flexibles AZS eingeführt	0,37	0,48	0,41	0,49
Arbeitszeitverkürzung gegenüber Vorjahr	0,09	0,28	0,15	0,36
Keine Arbeitszeitänderung	0,87	0,34	0,81	0,39
Arbeitszeitverlängerung gegenüber Vorjahr	0,04	0,20	0,04	0,20
Betrieb vor 1990 gegründet	0,91	0,28	0,91	0,29
Betriebliche Weiterbildungstätigkeiten	0,95	0,23	0,95	0,23
Branchentarifvertragsbindung	0,78	0,41	0,83	0,38
Haustarifvertrag	0,14	0,34	0,11	0,32
Kein Tarifvertrag	0,06	0,24	0,04	0,19
Ausstieg aus Branchentarif	0,04	0,20	0,03	0,16
Übertarifliche Entlohnung	0,54	0,50	0,69	0,46
Betriebsrat	0,89	0,31	0,92	0,27
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,35	0,48	0,35	0,48
Moderner/ guter technischer Stand	0,75	0,44	0,79	0,41
Investitionen in EDV & KomTec	0,83	0,37	0,84	0,37
Aufgabenstrukturänderung	0,74	0,44	0,82	0,39
Produktionsstrukturänderung	0,59	0,49	0,65	0,48
Exporttätigkeiten	0,32	0,47	0,50	0,50
Eigenständiger Betrieb	0,34	0,47	0,28	0,45
Rechtsform: Natürliche Person	0,08	0,28	0,07	0,25
Rechtsform: Juristische Person	0,87	0,34	0,89	0,31
ABM-Zuschüsse	0,10	0,30	0,08	0,27
Beschäftigungsrückgang gegenüber Vorjahr	0,41	0,49	0,43	0,49
Beschäftigung stagniert	0,26	0,44	0,23	0,42
Beschäftigungswachstum gegenüber Vorjahr	0,34	0,47	0,34	0,47

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Da es sich um Betriebsmerkmale für Beschäftigungsverhältnisse handelt, gilt für die Werte eine besondere Lesart. Beispielsweise weist das Merkmal „Branchentarifvertragsbindung“ bei westdeutschen Frauen einen Mittelwert von 0,78 auf. Das bedeutet, 78 % der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen befinden sich in Betrieben mit einer Branchentarifbindung. Unter Beschäftigungsverhältnissen von Männern beträgt dieser Anteil immerhin 83 %. Insgesamt geht es demnach stets um den Anteil jener Beschäftigungsverhältnisse, die in Betrieben zu finden sind, die ein jeweiliges Merkmal aufweisen.

Tab. 3.7 Deskriptive Statistik für alle Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland - Ausgewählte Betriebsmerkmale*

Merkmal - Ostdeutschland	Frauen		Männer	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
Starres AZS	0,04	0,20	0,04	0,20
Traditionell-flexibles AZS	0,26	0,44	0,27	0,45
Progressiv-flexibles AZS	0,24	0,43	0,29	0,46
AZS - Mischformen	0,46	0,50	0,39	0,49
Kein AZS geändert/ eingeführt	0,47	0,50	0,47	0,50
Starres AZS eingeführt	0,08	0,27	0,06	0,24
Trad.-flexibles AZS eingeführt	0,06	0,24	0,06	0,23
Prog.-flexibles AZS eingeführt	0,40	0,49	0,41	0,49
Arbeitszeitverkürzung gegenüber Vorjahr	0,05	0,23	0,08	0,27
Keine Arbeitszeitänderung	0,92	0,27	0,89	0,32
Arbeitszeitverlängerung gegenüber Vorjahr	0,03	0,16	0,03	0,18
Betrieb vor 1990 gegründet	0,10	0,30	0,09	0,29
Betriebliche Weiterbildungstätigkeiten	0,86	0,35	0,84	0,37
Branchentarifvertragsbindung	0,69	0,46	0,67	0,47
Haustarifvertrag	0,14	0,35	0,15	0,36
Kein Tarifvertrag	0,15	0,35	0,15	0,36
Ausstieg aus Branchentarif	0,04	0,20	0,04	0,19
Übertarifliche Entlohnung	0,18	0,38	0,17	0,38
Betriebsrat	0,74	0,44	0,74	0,44
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,18	0,38	0,22	0,41
Moderner/ guter technischer Stand	0,63	0,48	0,66	0,47
Investitionen in EDV & KomTec	0,73	0,44	0,73	0,44
Aufgabenstrukturänderung	0,46	0,50	0,47	0,50
Produktionsstrukturänderung	0,45	0,50	0,46	0,50
Exporttätigkeiten	0,09	0,29	0,18	0,38
Eigenständiger Betrieb	0,62	0,49	0,59	0,49
Rechtsform: Natürliche Person	0,05	0,22	0,04	0,21
Rechtsform: Juristische Person	0,92	0,27	0,91	0,28
ABM-Zuschüsse	0,32	0,47	0,20	0,40
Beschäftigungsrückgang gegenüber Vorjahr	0,31	0,46	0,33	0,47
Beschäftigung stagniert	0,45	0,50	0,46	0,50
Beschäftigungswachstum gegenüber Vorjahr	0,24	0,43	0,20	0,40

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Da es sich um Betriebsmerkmale für Beschäftigungsverhältnisse handelt, gilt für die Werte eine besondere Lesart. Beispielsweise weist das Merkmal „Branchentarifvertragsbindung“ bei westdeutschen Frauen einen Mittelwert von 0,69 auf. Das bedeutet, 69 % der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen befinden sich in Betrieben mit einer Branchentarifbindung. Unter Beschäftigungsverhältnissen von Männern beträgt dieser Anteil „nur“ 67 %. Insgesamt geht es demnach stets um den Anteil jener Beschäftigungsverhältnisse, die in Betrieben zu finden sind, die ein jeweiliges Merkmal aufweisen.

Anhang 4 Beschreibung der Arbeitszeitsysteme

Tab. 4.1 Anzahl der Betriebe in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Starres AZS	52	56	55	48	43
Traditionell-flexibles AZS	401	433	417	356	333
Progressiv-flexibles AZS	271	295	291	278	304
AZS-Mischformen	438	461	456	414	374
Gesamt	1.162	1.245	1.219	1.096	1.054
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Starres AZS	46,9	43,5	60,7	48,2	48,0
Traditionell-flexibles AZS	254,0	247,1	302,4	258,3	260,6
Progressiv-flexibles AZS	118,2	117,2	142,8	171,0	191,0
AZS-Mischformen	254,2	238,3	254,3	292,2	270,4
Gesamt	673,3	646,1	760,2	769,8	769,9

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.2 Verteilung der Betriebe in Westdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	4,5%	4,5%	4,5%	4,4%	4,1%
Traditionell-flexibles AZS	34,5%	34,8%	34,2%	32,5%	31,6%
Progressiv-flexibles AZS	23,3%	23,7%	23,9%	25,4%	28,8%
AZS-Mischformen	37,7%	37,0%	37,4%	37,8%	35,5%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	7,0%	6,7%	8,0%	6,3%	6,2%
Traditionell-flexibles AZS	37,7%	38,2%	39,8%	33,6%	33,8%
Progressiv-flexibles AZS	17,6%	18,1%	18,8%	22,2%	24,8%
AZS-Mischformen	37,8%	36,9%	33,4%	38,0%	35,1%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.3 Anzahl der Betriebe in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs.</i>				
Starres AZS	87	99	96	84	83
Traditionell-flexibles AZS	410	454	481	426	368
Progressiv-flexibles AZS	405	465	461	437	427
AZS-Mischformen	545	626	652	608	514
Gesamt	1.447	1.644	1.690	1.555	1.392
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Starres AZS	18,0	19,8	22,7	18,3	19,1
Traditionell-flexibles AZS	48,1	54,9	72,9	72,8	62,4
Progressiv-flexibles AZS	42,4	46,9	55,0	55,8	83,2
AZS-Mischformen	75,6	83,1	86,4	98,8	90,3
Gesamt	184,1	204,6	237,0	245,8	255,0

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.4 Verteilung der Betriebe in Ostdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Betriebe				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	6,0%	6,0%	5,7%	5,4%	6,0%
Traditionell-flexibles AZS	28,3%	27,6%	28,5%	27,4%	26,4%
Progressiv-flexibles AZS	28,0%	28,3%	27,3%	28,1%	30,7%
AZS-Mischformen	37,7%	38,1%	38,6%	39,1%	36,9%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	9,8%	9,7%	9,6%	7,5%	7,5%
Traditionell-flexibles AZS	26,1%	26,8%	30,8%	29,6%	24,5%
Progressiv-flexibles AZS	23,0%	22,9%	23,2%	22,7%	32,6%
AZS-Mischformen	41,1%	40,6%	36,5%	40,2%	35,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.5 Anzahl und Verteilung der Betriebe nach Arbeitszeitsystemen im Längsschnitt*

Arbeitszeitsystem (AZS)	Insgesamt		Zwischen den AZS		Inherhalb der AZS
	abs.	Spalte	abs.	Spalte	Spalte
Westdeutschland					
Starres AZS	254	4,4%	64	4,0%	100%
Traditionell-flexibles AZS	1940	33,6%	548	34,3%	100%
Progressiv-flexibles AZS	1439	24,9%	410	25,7%	100%
AZS-Mischformen	2143	37,1%	574	36,0%	100%
Gesamt	5776	100,0%	1596	100,0%	100%
Anzahl Betriebe in der Stichprobe	1.596				
Ostdeutschland					
Starres AZS	449	5,8%	115	5,3%	100%
Traditionell-flexibles AZS	2139	27,7%	603	27,9%	100%
Progressiv-flexibles AZS	2195	28,4%	610	28,2%	100%
AZS-Mischformen	2945	38,1%	836	38,6%	100%
Gesamt	7728	100,0%	2164	100,0%	100%
Anzahl Betriebe in der Stichprobe	2.164				

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ungewichtete Angaben.

Tab. 4.6 Wechsel der Betriebe zwischen den Arbeitszeitsystemen im Zeitverlauf - Anteile der einführenden Betriebe 1996 - 2000*

Arbeitszeitsystem	Anteile der Wechsler		
	Starres AZS eingeführt	Traditionell-flexibles AZS eingeführt	Progressiv-flexibles AZS eingeführt
Westdeutschland			
Starres AZS eingeführt	0,0%	12,2%	50,2%
Traditionell-flexibles AZS eingeführt	19,0%	0,0%	40,1%
Progressiv-flexibles AZS eingeführt	10,9%	4,3%	0,0%
Gesamt	10,9%	6,4%	24,9%
Ostdeutschland			
Starres AZS eingeführt	0,0%	7,3%	58,5%
Traditionell-flexibles AZS eingeführt	20,2%	0,0%	46,3%
Progressiv-flexibles AZS eingeführt	16,7%	5,1%	0,0%
Gesamt	15,9%	6,9%	24,5%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ungewichtete Angaben; maßgeblich sind die Zeilenwerte, d.h. innerhalb einer Zeile wird abgelesen, welche Abweichungen, also Systemwechsel, nach links oder rechts anteilig vorkommen; Werte von 0,0% besagen, dass aufgrund der Systemkonstruktion ein einmal eingeführtes Arbeitszeitsystem im Zeitverlauf nicht noch ein zweites Mal eingeführt wird.

Tab. 4.7 Wechsel der Betriebe zwischen den Arbeitszeitsystemen im Zeitverlauf - Anteile der aufgebenden Betriebe 1996 - 2000*

Arbeitszeitsystem	Anteile der Wechsler		
	Starres AZS aufgegeben	Traditionell-flexibles AZS aufgegeben	Progressiv-flexibles AZS aufgegeben
Westdeutschland			
Starres AZS aufgegeben	0,0%	26,3%	27,6%
Traditionell-flexibles AZS aufgegeben	24,6%	0,0%	29,0%
Progressiv-flexibles AZS aufgegeben	14,1%	15,9%	0,0%
Gesamt	9,6%	19,4%	24,6%
Ostdeutschland			
Starres AZS aufgegeben	0,0%	29,0%	40,4%
Traditionell-flexibles AZS aufgegeben	27,3%	0,0%	32,8%
Progressiv-flexibles AZS aufgegeben	21,6%	20,6%	0,0%
Gesamt	11,3%	20,5%	26,6%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Ungewichtete Angaben; maßgeblich sind die Zeilenwerte, d.h. innerhalb einer Zeile wird abgelesen, welche Abweichungen, also Systemwechsel, nach links oder rechts anteilig vorkommen; Werte von 0,0% besagen, dass aufgrund der Systemkonstruktion ein einmal aufgegebenes Arbeitszeitsystem im Zeitverlauf nicht noch ein zweites Mal aufgegeben wird.

Tab. 4.8 Betriebe* mit Arbeitszeitsystemen in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe in Westdeutschland				Gesamt
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	
	<i>Zeilenprozent</i>				<i>abs.</i>
1 - 19 Beschäftigte	7,1%	37,3%	19,6%	36,0%	637.430
20 - 49 Beschäftigte	(6,1%)	31,6%	26,7%	39,8%	54.851
50 - 99 Beschäftigte	(3,8%)	35,8%	29,7%	47,5%	16.851
100 - 249 Beschäftigte	-	36,5%	28,8%	41,2%	8.299
250 - 499 Beschäftigte	-	34,6%	27,8%	42,1%	2.191
500 und mehr Beschäftigte	-	25,8%	29,6%	44,5%	1.301
Gesamt	6,8%	36,5%	20,5%	36,5%	723.864
	<i>Spaltenprozent</i>				<i>%</i>
1 - 19 Beschäftigte	91,8%	89,8%	84,5%	86,8%	88,1%
20 - 49 Beschäftigte	(6,7%)	6,5%	9,9%	8,3%	7,6%
50 - 99 Beschäftigte	(1,3%)	2,3%	3,4%	3,0%	2,3%
100 - 249 Beschäftigte	-	1,1%	1,6%	1,3%	1,1%
250 - 499 Beschäftigte	-	0,3%	0,4%	0,3%	0,3%
500 und mehr Beschäftigte	-	0,1%	0,3%	0,2%	0,2%
Gesamt (<i>abs. = 100%</i>)	49.466	264.486	148.039	264.195	723.864

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 4.9 Betriebe* mit Arbeitszeitsystemen in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe in Ostdeutschland				Gesamt
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	
	<i>Zeilenprozent</i>				<i>abs.</i>
1 - 19 Beschäftigte	9,5%	27,1%	24,1%	39,3%	198.539
20 - 49 Beschäftigte	2,8%	33,7%	33,6%	32,2%	18.028
50 - 99 Beschäftigte	1,8%	30,4%	34,2%	35,3%	5.258
100 - 249 Beschäftigte	(2,2%)	39,5%	32,3%	39,3%	2.160
250 - 499 Beschäftigte	(3,9%)	26,1%	33,1%	34,7%	536
500 und mehr Beschäftigte	(2,8%)	32,6%	21,2%	46,1%	253
Gesamt	8,7%	27,6%	25,1%	38,5%	225.312
	<i>Spaltenprozent</i>				<i>%</i>
1 - 19 Beschäftigte	96,8%	86,3%	84,5%	89,8%	88,1%
20 - 49 Beschäftigte	2,6%	9,8%	10,7%	6,7%	8,0%
50 - 99 Beschäftigte	0,5%	2,6%	3,2%	2,1%	2,3%
100 - 249 Beschäftigte	(0,2%)	1,4%	1,2%	1,0%	1,0%
250 - 499 Beschäftigte	(0,1%)	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%
500 und mehr Beschäftigte	(0,0%)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Gesamt (abs. = 100%)	19.577	62.257	56.658	86.821	225.312

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 4.10 Betriebe* mit Arbeitszeitsystemen in Westdeutschland nach Branchen

Branche	Betriebe in Westdeutschland				Gesamt
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	
	<i>Zeilenprozent</i>				<i>abs.</i>
Land-/Forstwirtschaft	(0,3%)	(31,6%)	(30,4%)	(32,2%)	23.865
Verarbeitendes Gewerbe	(8,8%)	35,0%	23,5%	32,8%	104.221
Baugewerbe	(11,7%)	26,1%	24,7%	37,5%	103.469
Handel/Verkehr	(3,9%)	45,1%	16,9%	34,1%	202.433
Unternehmensnahe DL	(9,8%)	27,3%	18,3%	44,5%	132.598
Personennahe DL	(3,8%)	41,9%	20,5%	33,8%	157.277
Gesamt	6,7%	36,5%	20,5%	36,2%	723.864
	<i>Spaltenprozent</i>				<i>%</i>
Land-/Forstwirtschaft	(0,1%)	(2,8%)	(4,9%)	(2,9%)	3,3%
Verarbeitendes Gewerbe	(19,0%)	13,8%	16,5%	13,0%	14,4%
Baugewerbe	(25,1%)	10,2%	17,3%	14,8%	14,3%
Handel/Verkehr	(16,4%)	34,6%	23,1%	26,4%	28,0%
Unternehmensnahe DL	(27,1%)	13,7%	16,4%	22,5%	18,3%
Personennahe DL	(12,3%)	24,9%	21,8%	20,3%	21,7%
Gesamt (abs. = 100%)	48.144	264.486	148.040	261.872	723.864

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 4.11 Betriebe* mit Arbeitszeitsystemen in Ostdeutschland nach Branchen

Brache	Betriebe in Ostdeutschland				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
	<i>Zeilenprozent</i>				
					<i>abs.</i>
Land-/Forstwirtschaft	(9,0%)	34,7%	14,1%	42,2%	8.938
Verarbeitendes Gewerbe	(9,7%)	26,1%	27,6%	36,6%	31.656
Baugewerbe	(14,5%)	15,8%	34,3%	35,3%	39.292
Handel/Verkehr	(4,4%)	39,8%	17,6%	38,1%	60.268
Unternehmensnahe DL	(9,1%)	18,2%	34,0%	38,8%	38.273
Personennahe DL	(8,2%)	29,3%	20,4%	42,1%	46.886
Gesamt	8,7%	27,6%	25,1%	38,5%	225.312
	<i>Spaltenprozent</i>				
					<i>%</i>
Land-/Forstwirtschaft	(4,1%)	5,0%	2,2%	4,3%	4,0%
Verarbeitendes Gewerbe	(15,7%)	13,3%	15,4%	13,4%	14,0%
Baugewerbe	(29,1%)	10,0%	23,8%	16,0%	17,4%
Handel/Verkehr	(13,7%)	38,6%	18,7%	26,5%	26,7%
Unternehmensnahe DL	(17,7%)	11,2%	23,0%	17,1%	17,0%
Personennahe DL	(19,7%)	22,0%	16,9%	22,8%	20,8%
Gesamt (abs. = 100%)	19.577	62.257	56.658	86.821	225.312

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Abweichungen von 100% aufgrund von Rundungen; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 4.12 Anzahl der Beschäftigten in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Starres AZS	1,2	1,2	1,3	0,9	0,7
Traditionell-flexibles AZS	117,7	100,9	105,6	110,0	104,7
Progressiv-flexibles AZS	134,7	140,8	129,1	110,0	129,3
AZS-Mischformen	180,3	174,6	179,0	189,6	162,8
Gesamt	434,0	417,5	414,9	410,5	397,4
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Starres AZS	507	475	527	398	414
Traditionell-flexibles AZS	3.173	3.017	3.483	3.298	3.624
Progressiv-flexibles AZS	2.281	2.311	2.572	2.883	3.847
AZS-Mischformen	4.035	3.508	4.043	4.086	4.198
Gesamt	9.997	9.312	10.624	10.665	12.083

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.13 Verteilung der Beschäftigten in Westdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	0,3%	0,3%	0,3%	5,0%	0,2%
Traditionell-flexibles AZS	27,1%	24,2%	25,4%	32,9%	26,3%
Progressiv-flexibles AZS	31,0%	33,7%	31,1%	24,3%	32,5%
AZS-Mischformen	41,6%	41,8%	43,1%	38,1%	41,0%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	5,1%	5,1%	5,0%	3,7%	3,4%
Traditionell-flexibles AZS	31,7%	32,4%	32,9%	30,8%	30,0%
Progressiv-flexibles AZS	22,8%	24,8%	24,3%	26,9%	31,8%
AZS-Mischformen	40,4%	37,7%	38,1%	38,2%	34,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.14 Anzahl der Beschäftigten in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Starres AZS	5,1	4,6	3,9	2,2	1,9
Traditionell-flexibles AZS	58,6	47,6	56,7	52,5	40,8
Progressiv-flexibles AZS	55,5	52,8	52,6	49,4	41,7
AZS-Mischformen	84,9	64,4	78,9	79,1	57,2
Gesamt	204,2	169,4	192,1	183,3	141,6
<i>gewichtet</i>	<i>abs. in Tsd.</i>				
Starres AZS	107	131	150	105	106
Traditionell-flexibles AZS	637	706	831	938	830
Progressiv-flexibles AZS	635	720	783	827	1.176
AZS-Mischformen	991	916	1.042	1.287	1.074
Gesamt	2.369	2.473	2.806	3.157	3.185

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.15 Verteilung der Beschäftigten in Ostdeutschland auf Arbeitszeitsysteme 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	2,5%	2,7%	2,0%	1,2%	1,3%
Traditionell-flexibles AZS	28,7%	28,1%	29,5%	28,7%	28,8%
Progressiv-flexibles AZS	27,2%	31,2%	27,4%	27,0%	29,5%
AZS-Mischformen	41,6%	38,0%	41,1%	43,2%	40,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>gewichtet</i>	<i>% Spalte</i>				
Starres AZS	4,5%	5,3%	5,3%	3,3%	3,3%
Traditionell-flexibles AZS	26,9%	28,5%	29,6%	29,7%	26,1%
Progressiv-flexibles AZS	26,8%	29,1%	27,9%	26,2%	36,9%
AZS-Mischformen	41,8%	37,0%	37,2%	40,8%	33,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.16 Durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb* mit Arbeitszeitsystemen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Durchschnittliche Betriebsgröße				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
	<i>Anzahl Beschäftigte je Betrieb (Mittelwert)</i>				
	Westdeutschland				
1 - 19 Beschäftigte	5,4	4,3	5,1	4,5	4,6
20 - 49 Beschäftigte	(24,5)	24,3	24,5	23,5	23,9
50 - 99 Beschäftigte	(56,7)	53,4	55,2	58,0	55,6
100 - 249 Beschäftigte	-	120,0	122,9	123,8	121,8
250 - 499 Beschäftigte	-	284,4	274,6	265,3	275,0
500 und mehr Beschäftigte	-	1.077,1	1.221,3	1.105,1	1.128,9
Gesamt	7,2	10,1	14,9	12,2	11,7
	Ostdeutschland				
1 - 19 Beschäftigte	4,7	5,1	6,2	5,2	5,4
20 - 49 Beschäftigte	27,2	28,7	30,4	31,3	29,9
50 - 99 Beschäftigte	75,0	69,6	70,7	71,6	70,4
100 - 249 Beschäftigte	(195)	156,3	145,8	148,2	149,6
250 - 499 Beschäftigte	(222,9)	352,0	338,6	341,3	344,7
500 und mehr Beschäftigte	(682,4)	926,9	1.097,3	1.129,5	1.049,9
Gesamt	6,0	12,7	14,7	12,2	12,4

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 4.17 Durchschnittliche Beschäftigtenzahl je Betrieb* mit Arbeitszeitsystemen nach Branchen

Branche	Durchschnittliche Betriebsgröße				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
<i>Anzahl Beschäftigte je Betrieb (Mittelwert)</i>					
Westdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	-	(8,9)	(19,7)	(11,0)	12,7
Verarbeitendes Gewerbe	(12,0)	32,0	41,1	41,1	34,9
Baugewerbe	(9,9)	9,4	14,0	11,7	11,3
Handel/Verkehr	(12,1)	10,3	16,5	11,6	11,8
Unternehmensnahe DL	(7,6)	10,5	15,2	10,5	11,1
Personennahe DL	(6,2)	8,5	11,3	11,8	10,0
Gesamt	9,5	12,6	18,8	15,2	14,6
Ostdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	(14,2)	19,1	30,9	16,3	18,3
Verarbeitendes Gewerbe	(6,8)	20,6	25,4	18,5	19,9
Baugewerbe	(6,6)	12,5	15,1	12,2	12,3
Handel/Verkehr	(4,2)	11,2	13,3	9,5	10,6
Unternehmensnahe DL	(5,5)	11,1	9,3	11,9	10,2
Personennahe DL	(5,5)	10,7	12,2	11,6	10,9
Gesamt	6,1	12,7	14,7	12,2	12,4

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 4.18 Anteile der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Anteile weibliche Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
<i>ungewichtet</i>	<i>in %</i>				
Starres AZS	39,8%	39,2%	40,8%	32,2%	36,4%
Traditionell-flexibles AZS	25,8%	23,6%	26,6%	29,9%	31,2%
Progressiv-flexibles AZS	21,3%	20,5%	21,1%	21,7%	23,2%
AZS-Mischformen	27,0%	25,7%	27,4%	28,7%	27,6%
Gesamt	24,9%	23,5%	25,3%	27,1%	27,1%
<i>gewichtet</i>					
Starres AZS	44,0%	42,5%	34,6%	36,8%	30,6%
Traditionell-flexibles AZS	40,0%	40,7%	36,8%	36,3%	38,8%
Progressiv-flexibles AZS	32,2%	33,5%	32,9%	33,7%	33,9%
AZS-Mischformen	38,0%	38,7%	36,9%	38,1%	36,5%
Gesamt	37,6%	38,3%	35,9%	36,2%	36,1%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.19 Anteile der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Arbeitszeitsystem	Anteile weibliche Beschäftigte				
	1996	1997	1998	1999	2000
	<i>in %</i>				
Starres AZS	47,4%	49,6%	41,1%	38,3%	48,9%
Traditionell-flexibles AZS	38,6%	35,5%	42,0%	42,9%	41,0%
Progressiv-flexibles AZS	33,9%	35,1%	37,8%	41,3%	36,2%
AZS-Mischformen	40,2%	42,2%	48,6%	49,7%	46,7%
Gesamt	38,2%	38,3%	43,5%	45,3%	42,0%
<i>gewichtet</i>					
Starres AZS	35,9%	35,4%	34,4%	42,5%	36,1%
Traditionell-flexibles AZS	42,9%	41,1%	39,6%	41,3%	41,6%
Progressiv-flexibles AZS	30,6%	30,7%	31,5%	33,3%	32,7%
AZS-Mischformen	39,5%	41,5%	41,7%	41,8%	43,7%
Gesamt	37,9%	37,9%	37,8%	39,5%	38,9%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.20 Anteile weiterer Beschäftigtengruppen an allen Beschäftigten nach Arbeitszeitsystemen*

Arbeitszeitsystem	Anteile weiterer Beschäftigtengruppen						
	sv-Beschäftigte	TZ-Beschäftigte	Auszubildende	Qualifizierte	Gering Qualifizierte	Facharbeiter	Arbeiter
	<i>Zeilenprozent</i>						
Westdeutschland							
Starres AZS	75,0%	18,9%	5,8%	54,6%	25,6%	26,7%	45,7%
Traditionell-flexibles AZS	80,4%	19,2%	4,7%	55,9%	31,2%	24,5%	47,8%
Progressiv-flexibles AZS	87,1%	14,0%	4,7%	62,7%	26,5%	26,6%	46,8%
AZS-Mischformen	83,0%	17,3%	5,0%	57,1%	31,0%	23,2%	47,2%
Gesamt	82,7%	17,2%	4,8%	58,0%	29,7%	24,6%	47,2%
Ostdeutschland							
Starres AZS	81,0%	10,6%	7,2%	54,8%	21,7%	36,4%	52,4%
Traditionell-flexibles AZS	89,1%	14,0%	5,5%	68,2%	18,5%	40,5%	54,8%
Progressiv-flexibles AZS	91,5%	9,1%	5,5%	75,7%	11,9%	45,2%	52,5%
AZS-Mischformen	88,7%	13,8%	5,4%	68,0%	19,3%	38,0%	52,4%
Gesamt	89,3%	12,3%	5,6%	69,7%	17,1%	40,8%	53,2%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben.

Tab. 4.21 Weitere Beschäftigten- und Betriebsmerkmale nach Arbeitszeitsystemen

Beschäftigungs-/ Betriebsmerkmale	Mittelwerte			
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix
Westdeutschland				
Betrieb vor 1990 gegründet	90,1%	84,6%	80,1%	84,4%
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre	20,3%	14,0%	17,1%	18,2%
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter	15,5%	19,1%	16,0%	18,8%
Befristet Beschäftigte	1,3%	3,3%	2,6%	3,9%
Labour-Turn-Over- Rate	10,3%	11,4%	13,9%	9,3%
Churning- Rate	5,4%	3,5%	5,8%	2,9%
Entlassungen (separations)	9,2%	6,3%	10,6%	5,8%
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	13,9%	12,1%	15,4%	10,4%
Offene Stellen	2,8%	2,4%	4,0%	3,8%
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	7,73	7,58	7,83	7,72
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	9,32	9,56	10,40	10,00
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	4,86	4,57	6,00	4,81
Branchentarifvertrag	40,9%	50,5%	52,7%	47,5%
Betriebsrat	5,6%	6,1%	10,6%	9,5%
Lokale Einzugsrate	26,4%	32,5%	30,1%	29,8%
Ostdeutschland				
Betrieb vor 1990 gegründet	9,3%	6,6%	6,2%	8,1%
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre	20,1%	11,2%	11,4%	11,7%
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter	15,7%	13,2%	14,4%	14,3%
Befristet Beschäftigte	10,7%	4,5%	4,3%	6,0%
Labour-Turn-Over- Rate	14,2%	11,1%	12,4%	12,3%
Churning- Rate	4,1%	5,8%	4,4%	5,4%
Entlassungen (separations)	11,4%	8,9%	12,5%	11,1%
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	7,4%	8,8%	8,2%	7,9%
Offene Stellen	3,9%	3,9%	4,4%	3,1%
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	7,51	7,49	7,73	7,55
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	9,64	9,89	9,85	9,44
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	4,71	4,97	6,28	5,38
Branchentarifvertrag	29,3%	24,0%	27,7%	23,5%
Betriebsrat	2,2%	5,8%	7,9%	6,4%
Lokale Einzugsrate	32,4%	32,9%	28,7%	31,1%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 4.22 Anzahl und Verteilung der Beschäftigten nach Arbeitszeitsystemen*

Arbeitszeitsystem	Beschäftigte		
	Mann	Frau	Anteil Frauen
	<i>abs. in Tsd.</i>		<i>in %</i>
Westdeutschland			
Starres AZS	1,2	0,7	36,5%
Traditionell-flexibles AZS	132,1	59,7	31,1%
Progressiv-flexibles AZS	181,0	58,1	24,3%
AZS - Mischformen	207,2	98,7	32,3%
Gesamt	521,5	217,2	29,4%
Ostdeutschland			
Starres AZS	8,2	6,6	44,5%
Traditionell-flexibles AZS	59,8	44,3	42,6%
Progressiv-flexibles AZS	62,2	40,8	39,6%
AZS - Mischformen	84,4	77,9	48,0%
Gesamt	214,6	169,5	44,1%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Aus dem Individualteil des LIAB- Datensatzes.

Tab. 4.23 Anzahl der Beschäftigten* nach Arbeitszeitsystemen für ausgewählte Jahre

Arbeitszeitsystem	Beschäftigte					
	1996		1998		2000	
	<i>abs. in Tsd.</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>abs. in Tsd.</i>	<i>Frauenanteil</i>	<i>abs. in Tsd.</i>	<i>Frauenanteil</i>
Westdeutschland						
Starres AZS	1,2	36%	1,2	38%	0,7	39%
Traditionell-flexibles AZS	123,4	25%	115,7	27%	114,3	31%
Progressiv-flexibles AZS	145,3	22%	142,2	21%	146,5	23%
AZS - Mischformen	192,2	27%	200,0	29%	183,9	29%
Gesamt	462,1	25%	459,0	26%	445,4	28%
Ostdeutschland						
Starres AZS	8,5	47%	6,0	43%	2,9	43%
Traditionell-flexibles AZS	66,9	39%	62,8	43%	47,7	42%
Progressiv-flexibles AZS	63,2	34%	60,7	38%	49,7	37%
AZS - Mischformen	94,5	44%	93,3	49%	68,0	47%
Gesamt	233,2	40%	222,8	45%	168,2	43%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Mehrfachzählungen; aus dem Individualteil des LIAB- Datensatzes.

Tab. 4.24 Ein- und Austrittsraten nach Arbeitszeitsystemen für ausgewählte Jahre

<i>Branche</i>	Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen					
	1996		1998		2000	
	Eintritt	Austritt	Eintritt	Austritt	Eintritt	Austritt
	<i>in %</i>					
Westdeutschland						
Starres AZS	12%	19%	12%	21%	8%	17%
Traditionell-flexibles AZS	7%	12%	7%	11%	5%	12%
Progressiv-flexibles AZS	7%	12%	10%	15%	6%	14%
AZS - Mischformen	7%	12%	8%	12%	5%	12%
Gesamt	7%	12%	8%	13%	6%	13%
Ostdeutschland						
Starres AZS	47%	49%	47%	45%	19%	40%
Traditionell-flexibles AZS	10%	19%	8%	13%	5%	15%
Progressiv-flexibles AZS	10%	18%	9%	17%	8%	15%
AZS - Mischformen	15%	23%	14%	18%	7%	19%
Gesamt	13%	22%	12%	17%	7%	17%

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Aus dem Individualteil des LIAB- Datensatzes.

Anhang 5 Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen

Tab. 5.1 Deskriptive Statistiken der Multinomial-Regressionen auf Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen

Merkmal	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
	(1)	(2)	(1)	(2)
Beschäftigungsdauer je Betrieb (med)	1.483,7	1.004,2	1.165,8	716,0
Starres AZS	0,04	0,202	0,05	0,218
Traditionell-flexibles AZS	0,32	0,467	0,27	0,443
Progressiv-flexibles AZS	0,26	0,438	0,31	0,462
AZS - Mischformen	0,38	0,485	0,37	0,483
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	38,00	1,856	39,55	1,334
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,12	0,322	0,07	0,259
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,09	0,281	0,04	0,201
Arbeitnehmer - 50 Jahre und älter	20,15	14,306	19,85	14,506
Betrieb vor 1990 gegründet	0,79	0,405	0,04	0,196
Betriebsgröße (ln)	4,18	1,877	3,67	1,476
Beschäftigungsrückgang zum Vorjahr	0,38	0,486	0,35	0,475
Beschäftigungswachstum zum Vorjahr	0,38	0,485	0,26	0,441
Weibliche Beschäftigte	34,98	28,320	36,08	29,810
TZ-Beschäftigte	14,47	18,976	11,00	19,650
Arbeiter (Anteil)	49,78	31,070	55,39	30,309
Befristet Beschäftigte	2,97	7,591	6,36	17,957
Sonstige Beschäftigte	7,26	14,030	3,00	8,223
Auszubildende	5,07	7,408	6,20	8,553
Qualifizierte Arbeitnehmer	60,60	26,388	72,59	23,684
Weiterbildungsaktivitäten	0,69	0,463	0,66	0,474
Labour-Turn-Over- Rate	10,12	16,232	12,55	19,680
Churning- Rate	5,28	11,352	5,86	13,786
Entlassungen (separations)	11,75	25,857	19,91	35,025
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	24,34	34,477	13,75	29,638
Befristungsausläufe	7,16	18,688	8,26	23,359
Übergänge in Ruhestand	12,17	24,806	7,50	22,114
PP: Zu hoher Personalbestand	0,15	0,353	0,14	0,349
PP: Abwanderung von Fachkräften	0,09	0,282	0,04	0,188
PP: Überalterung	0,10	0,302	0,09	0,292
Offene Stellen	1,91	8,989	2,09	8,670
Branchentarifbindung	0,70	0,458	0,48	0,500
Ausstieg aus Branchentarif	0,06	0,236	0,06	0,239
Betriebsrat	0,50	0,500	0,37	0,482
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	8,24	0,509	8,00	0,432
Übertarifliche Entlohnung	0,52	0,500	0,16	0,367
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,74	3,742	10,51	3,131
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	6,91	3,861	7,05	3,835
Investitionen in EDV & KomTec	0,60	0,490	0,54	0,499
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,33	0,469	0,29	0,453
Moderner/ guter technischer Stand	0,72	0,450	0,69	0,461
Ausgabenstrukturänderung	0,44	0,497	0,32	0,465

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Exporttätigkeiten	0,26	0,439	0,09	0,284
ABM-Zuschüsse	0,04	0,202	0,11	0,311
Eigenständiger Betrieb	0,68	0,466	0,80	0,397
Regionale Arbeitslosenquote	9,84	3,031	18,35	2,886
Lokale Einzugsrate	17,09	21,301	15,19	18,646
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,15	0,356	0,12	0,322
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,06	0,238	0,10	0,299
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,16	0,362	0,23	0,422
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,37	0,482	0,25	0,433
Verarbeitendes Gewerbe	0,39	0,488	0,24	0,429
Baugewerbe	0,12	0,327	0,22	0,411
Handel/ Verkehr	0,19	0,393	0,16	0,369
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,13	0,333	0,13	0,336
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,13	0,337	0,17	0,377
1997	0,22	0,412	0,21	0,408
1998	0,21	0,411	0,23	0,419
1999	0,19	0,390	0,20	0,398
2000	0,17	0,374	0,17	0,375

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 5.2 Erläuterungen und Diagnostik zur Regression auf Unterschiede zwischen Arbeitszeitsystemen

<i>Abhängige Variable: Arbeitszeitsysteme</i>		
Diagnostik/ Statistik/ Erläuterungen		
	West	Ost
Jahresdummies	Ja***	Ja***
Referenz: Arbeitszeitsystem	Starres AZS	
Referenz: Region	Region mit weniger als 20 Tsd. EW	
Referenz: Branche	Land-/ Forstwirtschaft	
Referenz: Jahr	1996	
Fälle (insgesamt)	3948	5097
Fälle (pro Jahr)	1220	1584
Freiheitsgrad	168	168
Wald-Test (Chi ²)	634,77***	628,41***
Log Likelihood (Nullmodell)	-4.806,1	-6.289,1
Log Likelihood (Gesamtmodell)	-4.378,9	-5.603,3
McFaddens- R ²	0,089	0,1090

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 5.3 Hausman-Test auf Annahme irrelevanter Alternativen zwischen den Arbeitszeitsystemen*

Hausman-Test auf IIA- Annahme				
	Chi ²	df	P > Chi ²	Nachweise
Westdeutschland				
Traditionell-flexibles AZS	-17,21	102	1,000	für H ₀
Progressiv-flexibles AZS	-17,10	109	1,000	für H ₀
AZS - Mischformen	11,21	104	1,000	für H ₀
Ostdeutschland				
Traditionell-flexibles AZS	-12,95	101	1,000	für H ₀
Progressiv-flexibles AZS	-2,27	103	1,000	für H ₀
AZS - Mischformen	19,64	99	1,000	für H ₀

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Der Test ist positiv, d.h. die Nullhypothese, dass es stets bessere Alternativen als die in den Kategorien der abhängigen Variable erfassten gibt, wird abgelehnt.

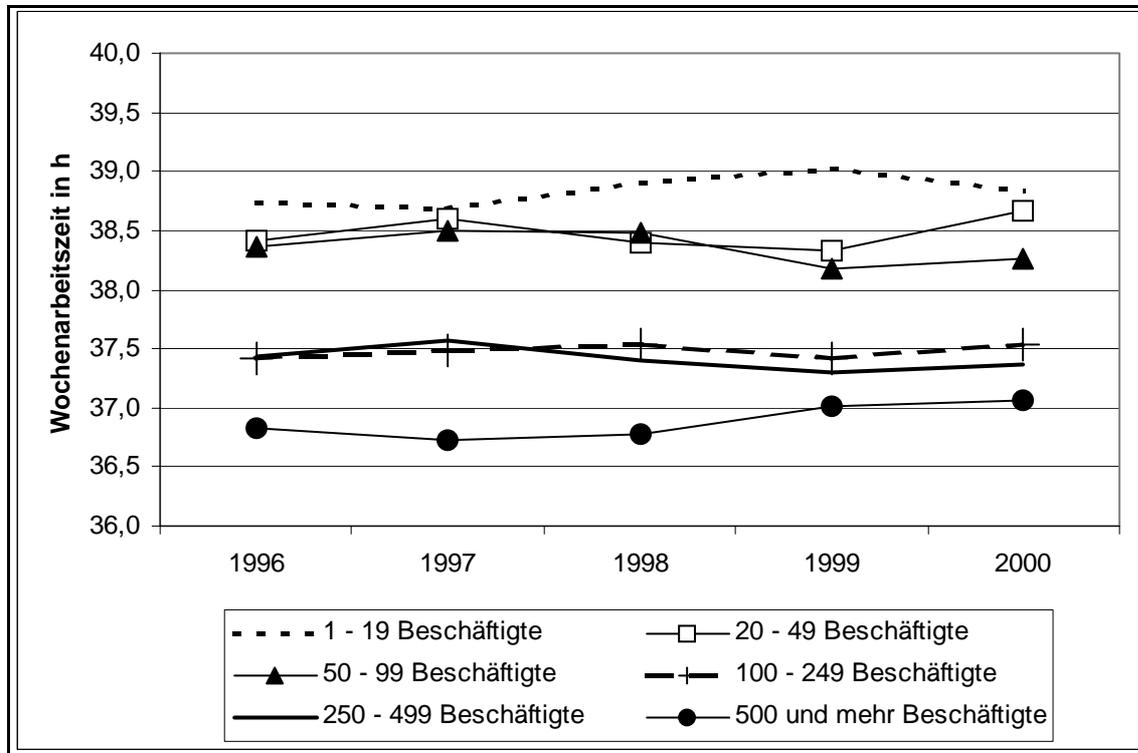
Tab. 5.4 Likelihood-Ratio- Test auf eine mögliche Kombination verschiedener Arbeitszeitsysteme*

Likelihood-Ratio Test auf direkte Beziehung zwischen den Kategorien der abhängigen Variablen			
	Chi ²	df	P > Chi ²
Westdeutschland			
Trad.-flex. und Prog.-flex. AZS	377,6	56	0,000
Trad.-flex. und AZS - Mischformen	211,1	56	0,000
Trad.-flex. und starres AZS	403,0	56	0,000
Prog.-flex. und AZS - Mischformen	182,7	56	0,000
Prog.-flex. und starres AZS	289,3	56	0,000
AZS - Mischformen und starres AZS	319,6	56	0,000
Ostdeutschland			
Trad.-flex. und Prog.-flex. AZS	688,1	56	0,000
Trad.-flex. und AZS - Mischformen	389,3	56	0,000
Trad.-flex. und starres AZS	580,8	56	0,000
Prog.-flex. und AZS - Mischformen	335,3	56	0,000
Prog.-flex. und starres AZS	437,5	56	0,000
AZS - Mischformen und starres AZS	376,0	56	0,000

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

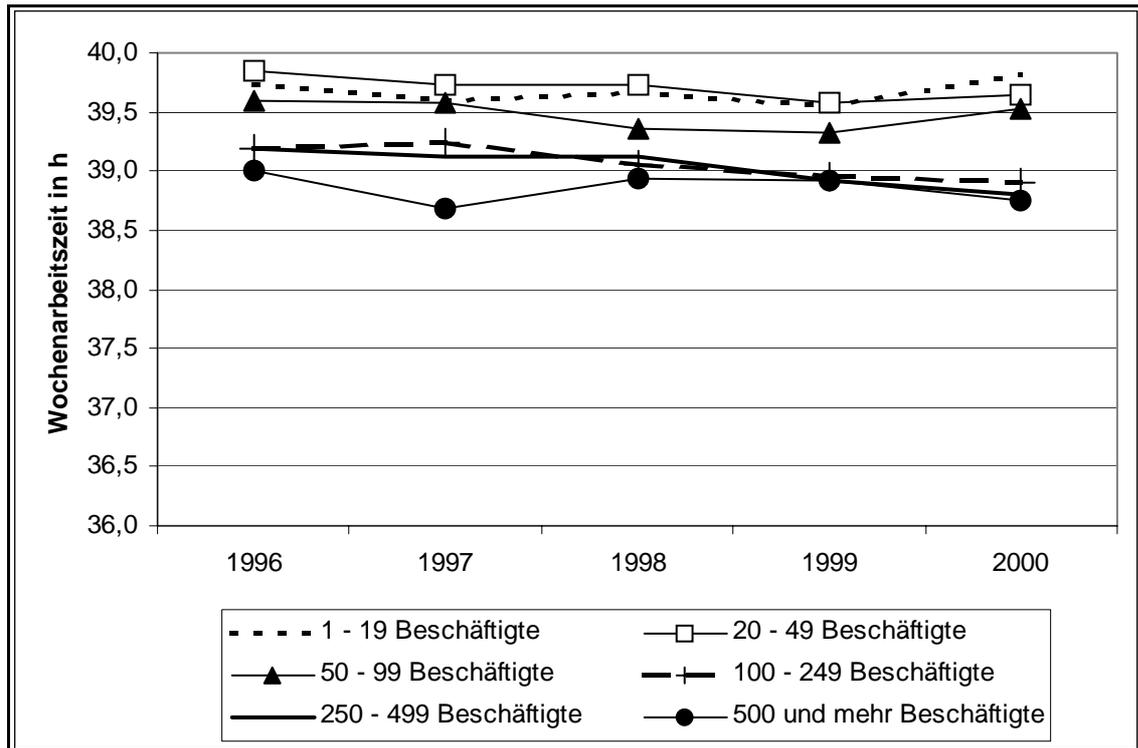
* Der Test ist positiv, d.h. die Nullhypothese, dass Arbeitszeitsysteme zusammengefasst werden können bzw. sollten, wird abgelehnt.

Anhang 6 Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsysteme auf der Betriebsebene



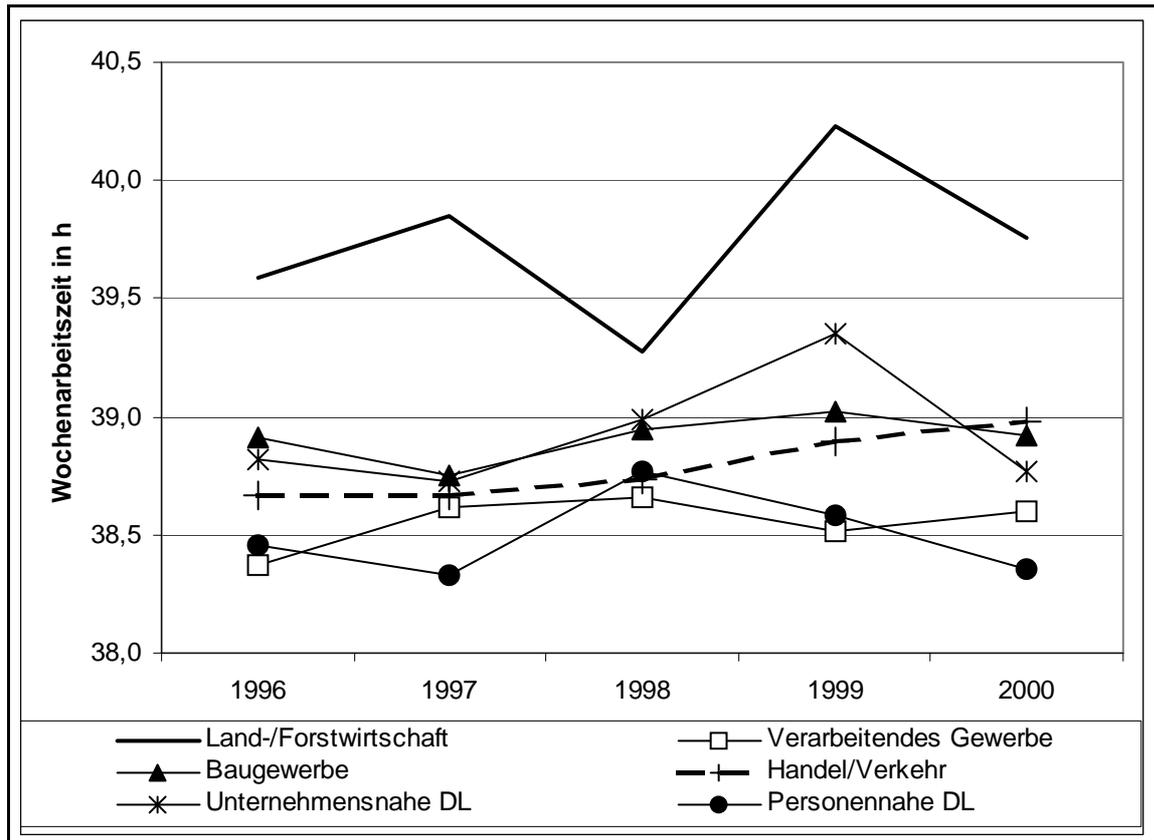
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 6.1 Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Betriebsgrößen 1996 - 2000



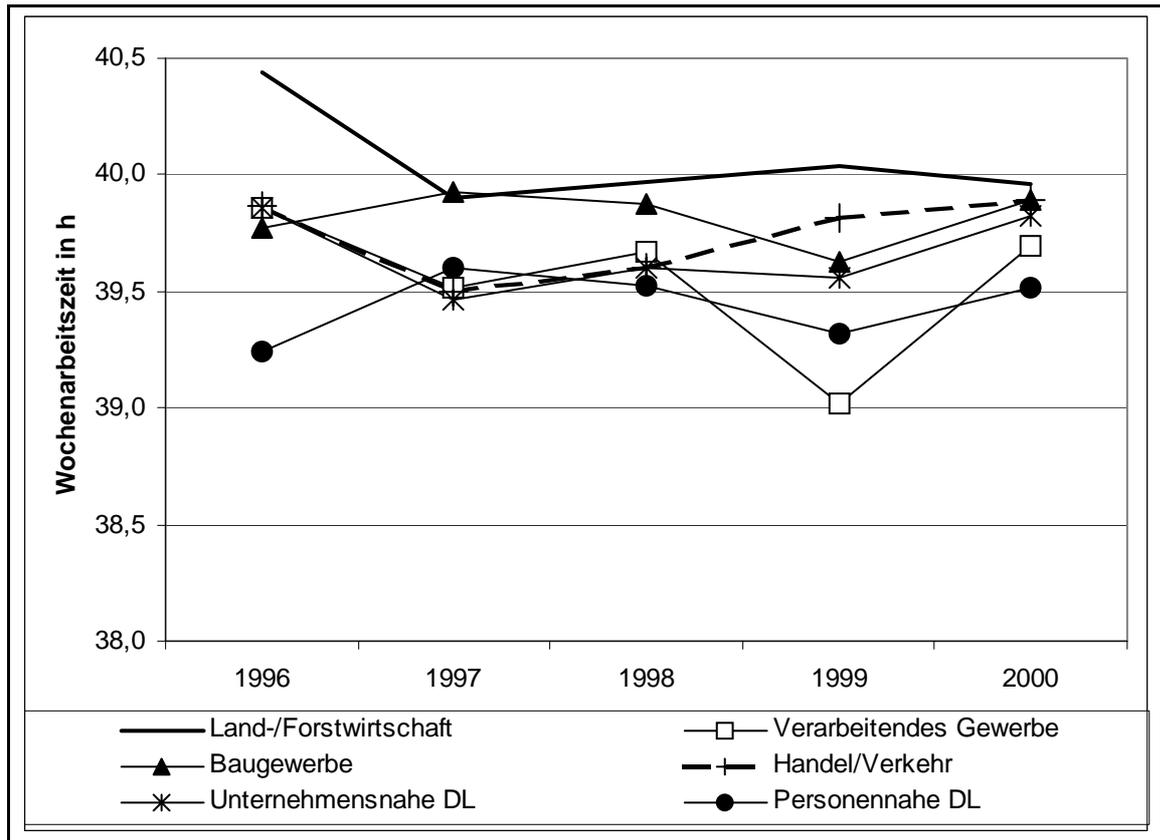
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 6.2 Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Betriebsgrößen 1996 - 2000



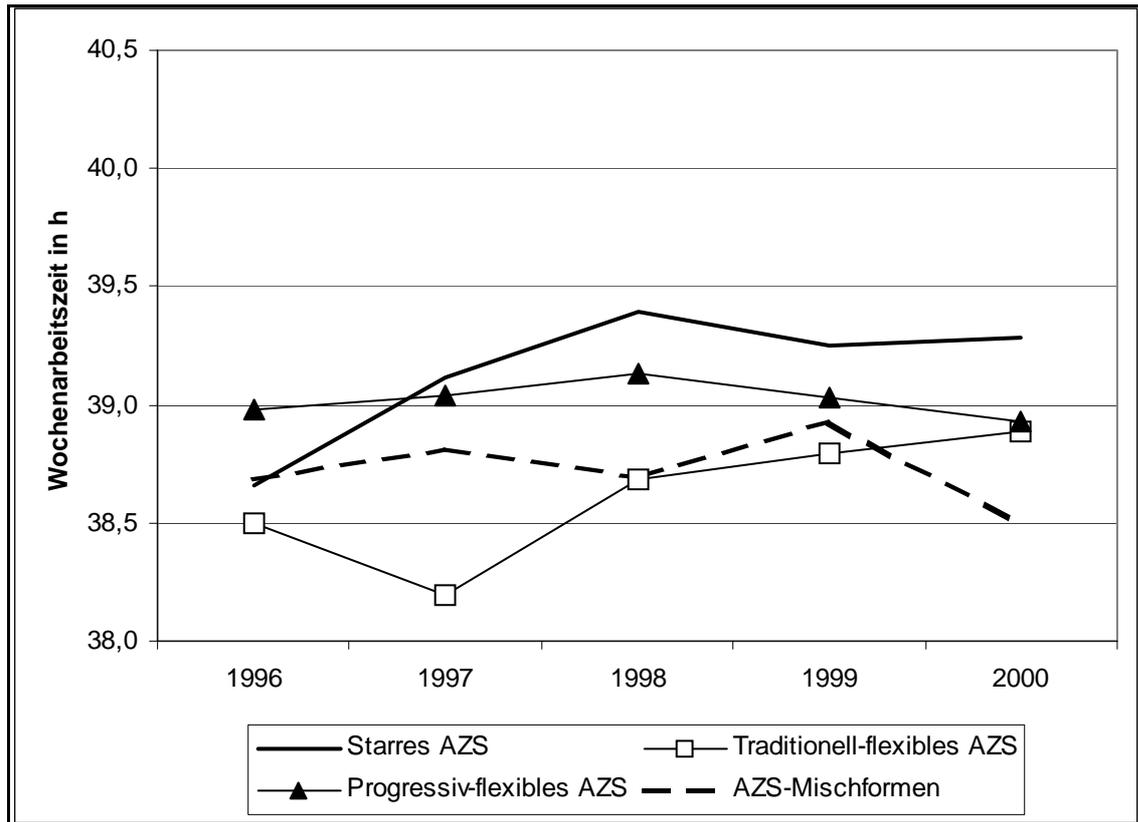
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 6.3 Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Branchen 1996 - 2000



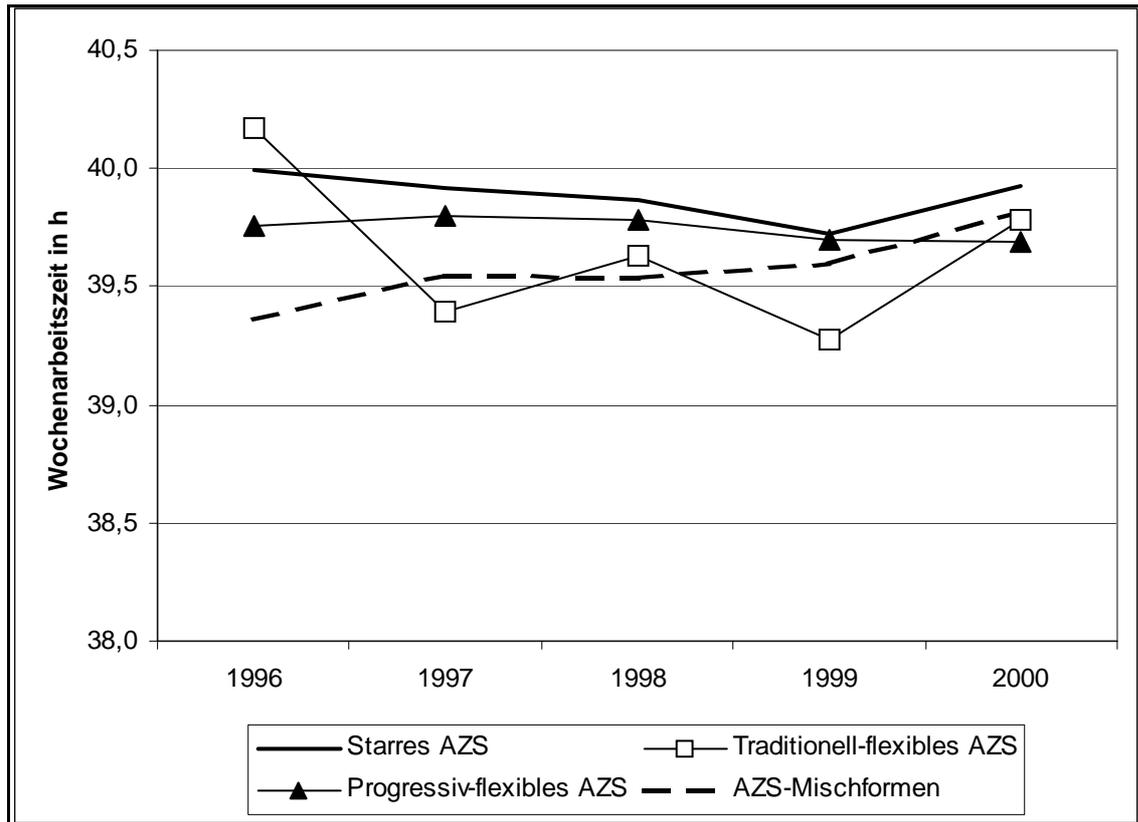
Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 6.4 Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Branchen 1996 - 2000



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 6.5 Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000



Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Abb. 6.6 Veränderung der vereinbarten Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen 1996 - 2000

Tab. 6.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitsystemen nach Betriebsgrößen 1996

Betriebsgrößenklasse	Vereinbarte Wochenarbeitszeit 1996				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
	<i>abs. in Std. (h)</i>				
Westdeutschland					
1 - 19 Beschäftigte	38,6	38,6	39,1	38,8	38,7
20 - 49 Beschäftigte	(38,8)	38,0	38,8	38,3	38,4
50 - 99 Beschäftigte	(38,4)	38,0	38,2	38,8	38,4
100 - 249 Beschäftigte	-	37,1	37,6	37,5	37,4
250 - 499 Beschäftigte	-	37,7	37,4	37,3	37,4
500 und mehr Beschäftigte	-	36,7	37,2	36,7	36,8
Gesamt	38,7	38,5	39,0	38,7	38,7
Ostdeutschland					
1 - 19 Beschäftigte	40,0	40,1	39,9	39,7	39,9
20 - 49 Beschäftigte	39,7	40,2	39,9	39,9	40,0
50 - 99 Beschäftigte	40,0	39,9	39,8	39,5	39,7
100 - 249 Beschäftigte	(39,5)	39,1	39,4	39,4	39,3
250 - 499 Beschäftigte	(40,0)	39,7	39,0	39,6	39,4
500 und mehr Beschäftigte	(39,7)	39,4	38,9	39,2	39,2
Gesamt	39,9	39,9	39,7	39,6	39,7

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 6.2 Differenz der vereinbarten Wochenarbeitszeit des Jahres 2000 zu 1996 in Arbeitszeitsystemen nach Betriebsgrößen

Betriebsgrößenklasse	Vereinbarte Wochenarbeitszeit - Differenz (2000 zu 1996)				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
	<i>abs. in Std. (h)</i>				
Westdeutschland					
1 - 19 Beschäftigte	0,7	0,5	0,0	-0,2	0,2
20 - 49 Beschäftigte	(0,2)	0,6	0,0	0,4	0,3
50 - 99 Beschäftigte	(0,6)	0,0	-0,2	-0,2	-0,2
100 - 249 Beschäftigte	-	-0,1	-0,3	-0,3	-0,2
250 - 499 Beschäftigte	-	-0,4	-0,2	-0,4	-0,3
500 und mehr Beschäftigte	-	0,3	-0,5	-0,1	-0,1
Gesamt	0,6	-0,2	-0,9	-0,8	-0,6
Ostdeutschland					
1 - 19 Beschäftigte	-0,1	-0,4	-0,1	0,0	-0,1
20 - 49 Beschäftigte	-0,4	-0,4	-0,3	-0,4	-0,3
50 - 99 Beschäftigte	0,0	-0,2	-0,4	-0,4	-0,3
100 - 249 Beschäftigte	(-3,5)	0,3	-0,2	-0,2	-0,1
250 - 499 Beschäftigte	(0,0)	-0,1	-0,1	-0,7	-0,3
500 und mehr Beschäftigte	(0,3)	-0,6	-0,6	-0,1	-0,4
Gesamt	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	-0,2

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 6.3 Vereinbarte Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitsystemen nach Branchen 1996

Brache	Vereinbarte Wochenarbeitszeit 1996				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
	<i>abs. in Std. (h)</i>				
Westdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	(38,5)	(41,8)	(39,8)	(38,8)	39,6
Verarbeitendes Gewerbe	(38,5)	38,4	38,5	38,2	38,4
Baugewerbe	(39,1)	38,8	39,0	38,9	38,9
Handel/Verkehr	(39,4)	38,4	39,1	38,8	38,7
Unternehmensnahe DL	(38,3)	38,8	39,5	38,8	38,8
Personennahe DL	(38,6)	38,2	38,8	38,6	38,5
Gesamt	38,7	38,5	39,0	38,7	38,7
Ostdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	(40,8)	40,5	40,3	40,5	40,4
Verarbeitendes Gewerbe	(39,6)	40,6	39,7	39,5	39,9
Baugewerbe	(40,2)	39,7	39,8	39,5	39,8
Handel/Verkehr	(40,0)	40,1	40,0	39,6	39,9
Unternehmensnahe DL	(40,3)	39,7	40,0	39,7	39,9
Personennahe DL	(39,6)	40,3	39,3	38,5	39,2
Gesamt	40,0	40,2	39,8	39,4	39,7

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

Tab. 6.4 Differenz der vereinbarten Wochenarbeitszeit des Jahres 2000 zu 1996 in Arbeitszeitsystemen nach Branchen

Brache	Vereinbarte Wochenarbeitszeit - Differenz (2000 zu 1996)				
	Starres AZS	Trad.-flex. AZS	Prog.-flex. AZS	AZS-Mix	Gesamt
	<i>abs. in Std. (h)</i>				
Westdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	(1,5)	(-2,5)	(0,3)	(0,8)	0,2
Verarbeitendes Gewerbe	(-0,3)	0,1	0,0	0,5	0,2
Baugewerbe	(0,4)	0,0	-0,3	0,0	0,0
Handel/Verkehr	(-0,4)	0,6	-0,1	0,1	0,3
Unternehmensnahe DL	(1,3)	0,4	0,0	-0,7	0,0
Personennahe DL	(0,9)	0,5	-0,3	-0,8	-0,1
Gesamt	0,6	0,4	-0,1	-0,2	0,1
Ostdeutschland					
Land-/Forstwirtschaft	(0,0)	0,0	-0,4	-0,9	-0,5
Verarbeitendes Gewerbe	(0,0)	-0,9	0,1	0,1	-0,2
Baugewerbe	(-0,3)	0,1	-0,1	0,6	0,1
Handel/Verkehr	(0,0)	-0,2	-0,2	0,3	0,0
Unternehmensnahe DL	(-0,3)	-0,5	-0,6	0,5	0,0
Personennahe DL	(0,2)	-0,6	0,5	0,7	0,3
Gesamt	-0,1	-0,4	-0,1	0,5	0,1

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Gewichtete Angaben; Werte in Klammern zeigen eine zu geringe Fallzahl in der Stichprobe an, wodurch die Interpretierbarkeit eingeschränkt wird.

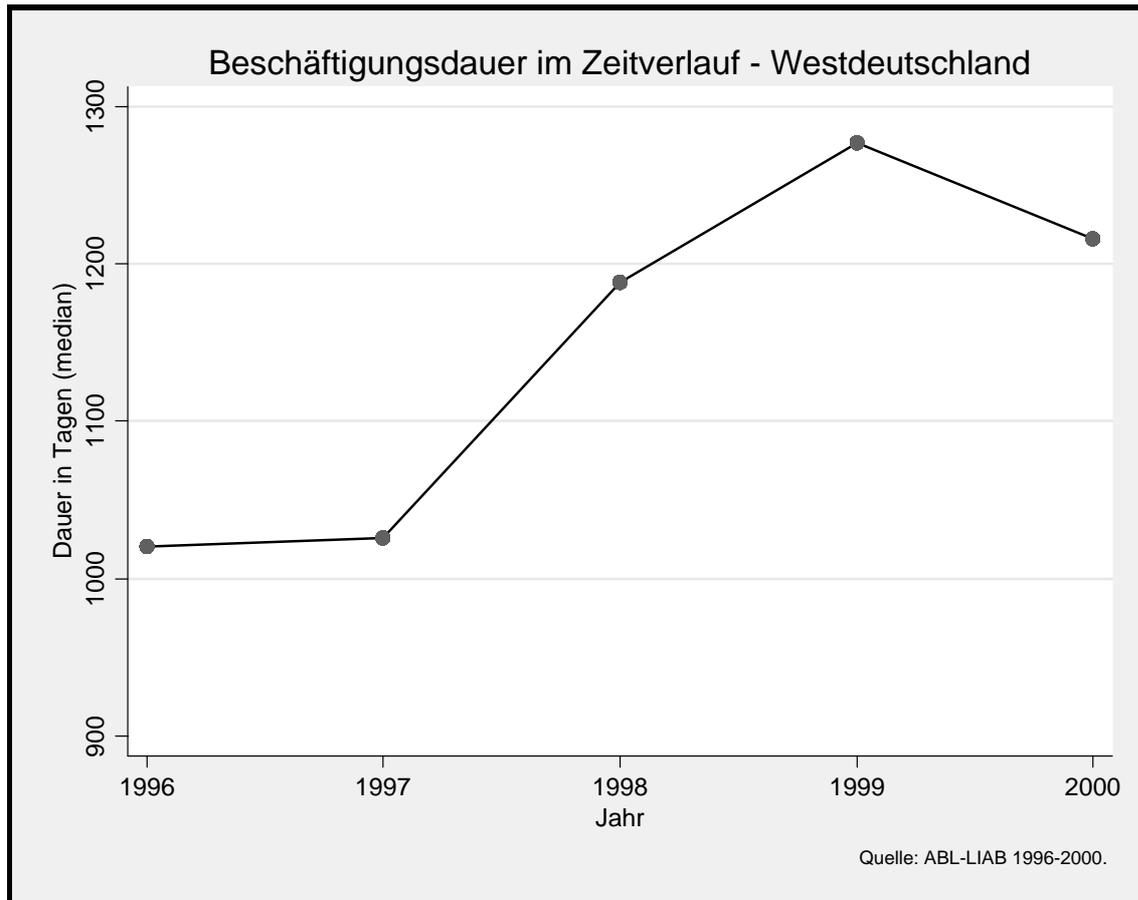


Abb. 6.7 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) von 1996 bis 2000 in Westdeutschland



Abb. 6.8 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) von 1996 bis 2000 in Ostdeutschland

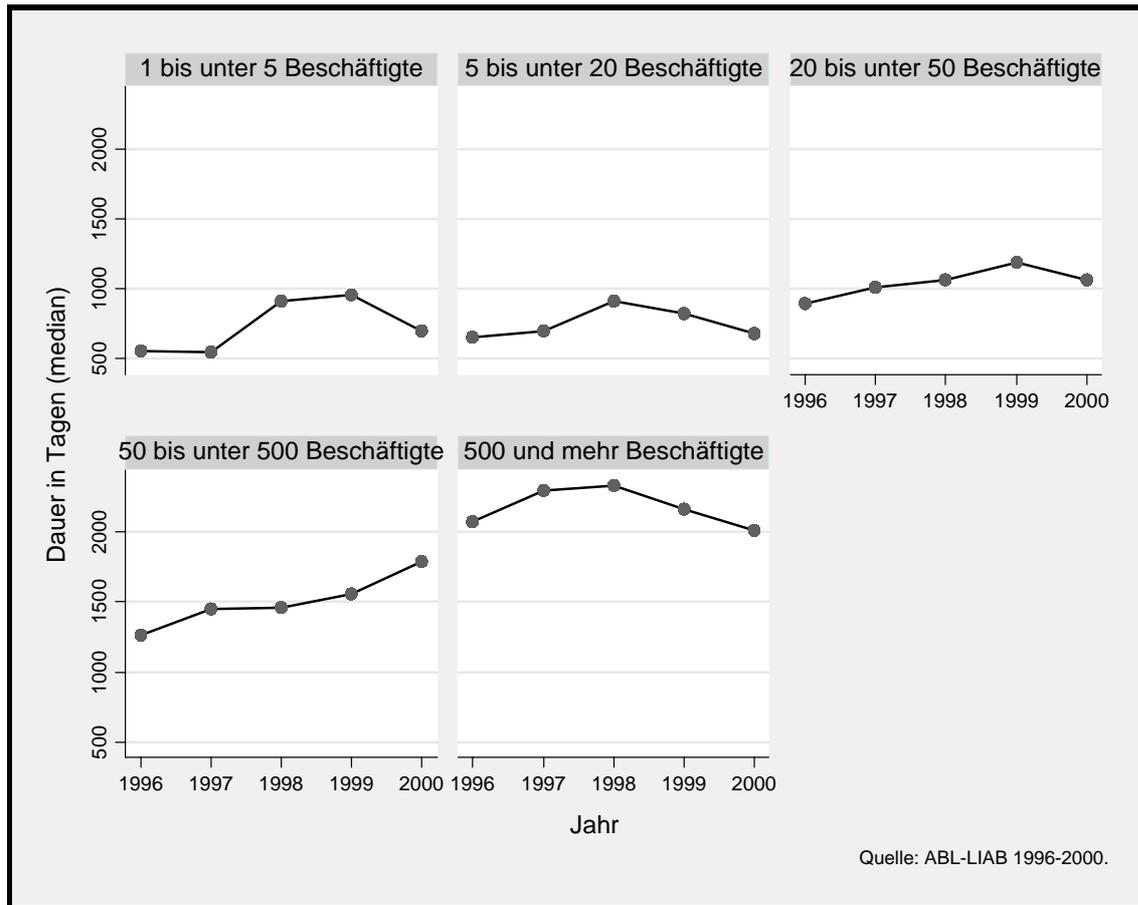


Abb. 6.9 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

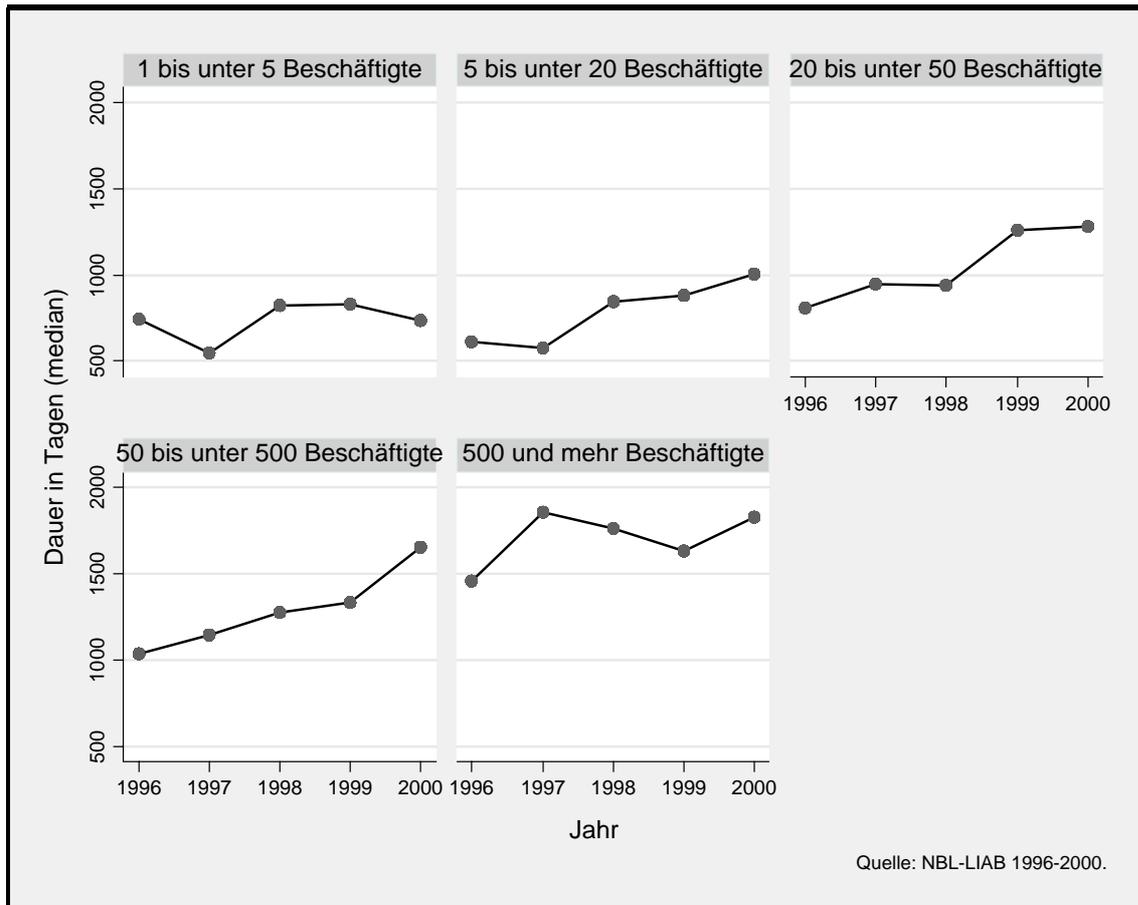


Abb. 6.10 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

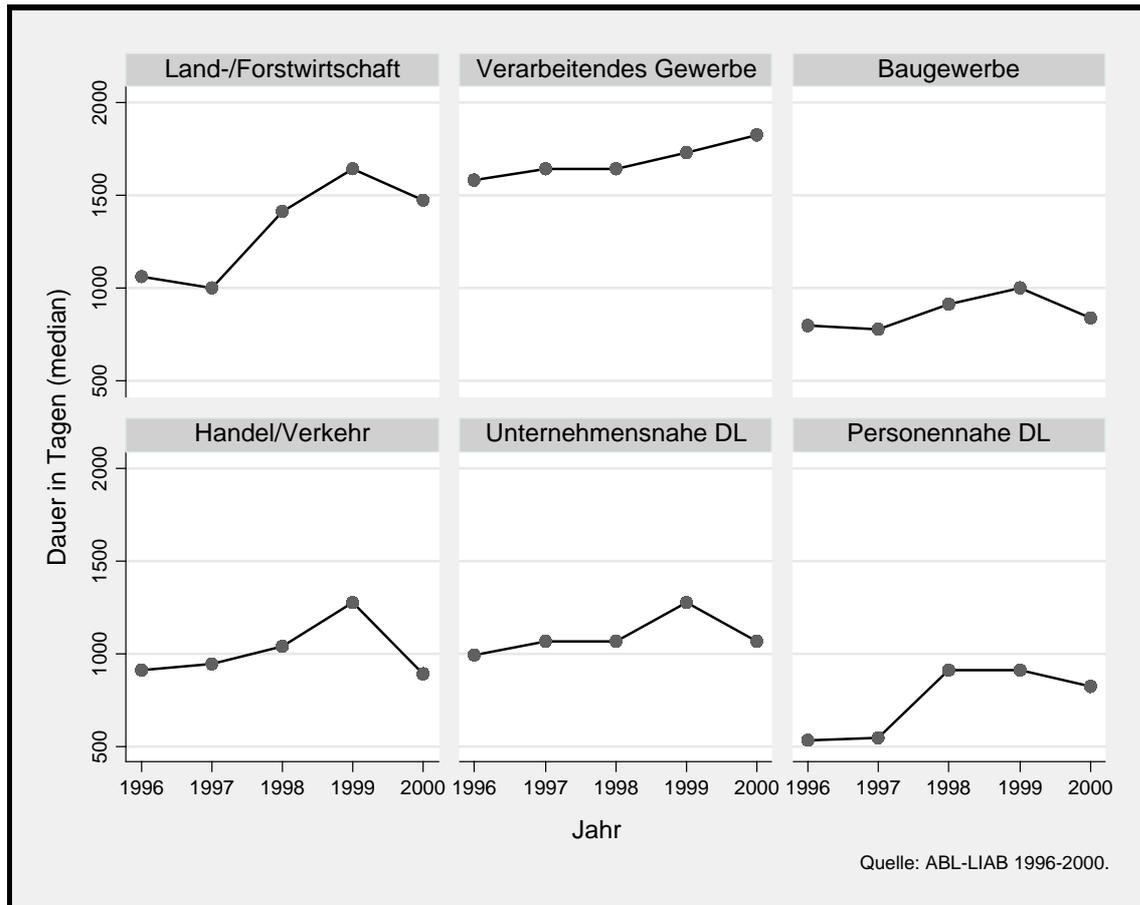


Abb. 6.11 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Westdeutschland nach Branchen

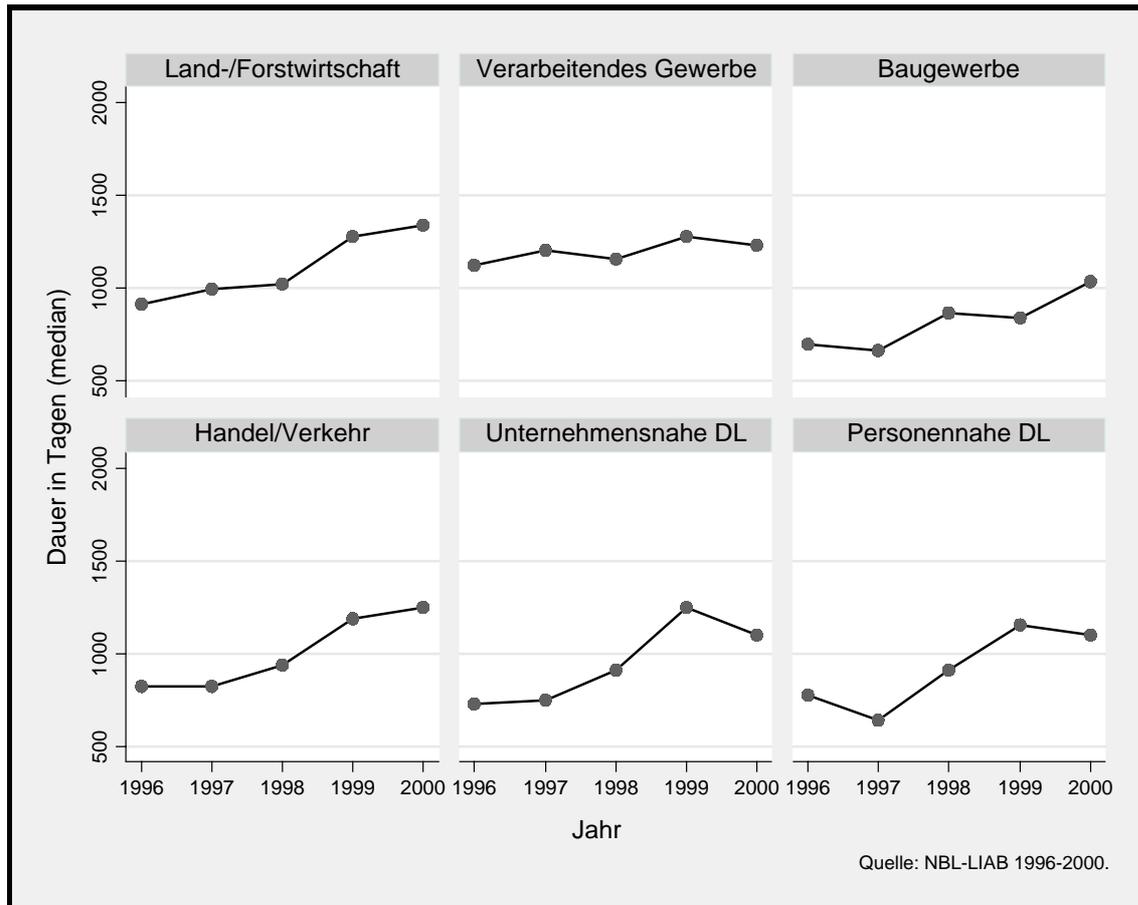


Abb. 6.12 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Ostdeutschland nach Branchen

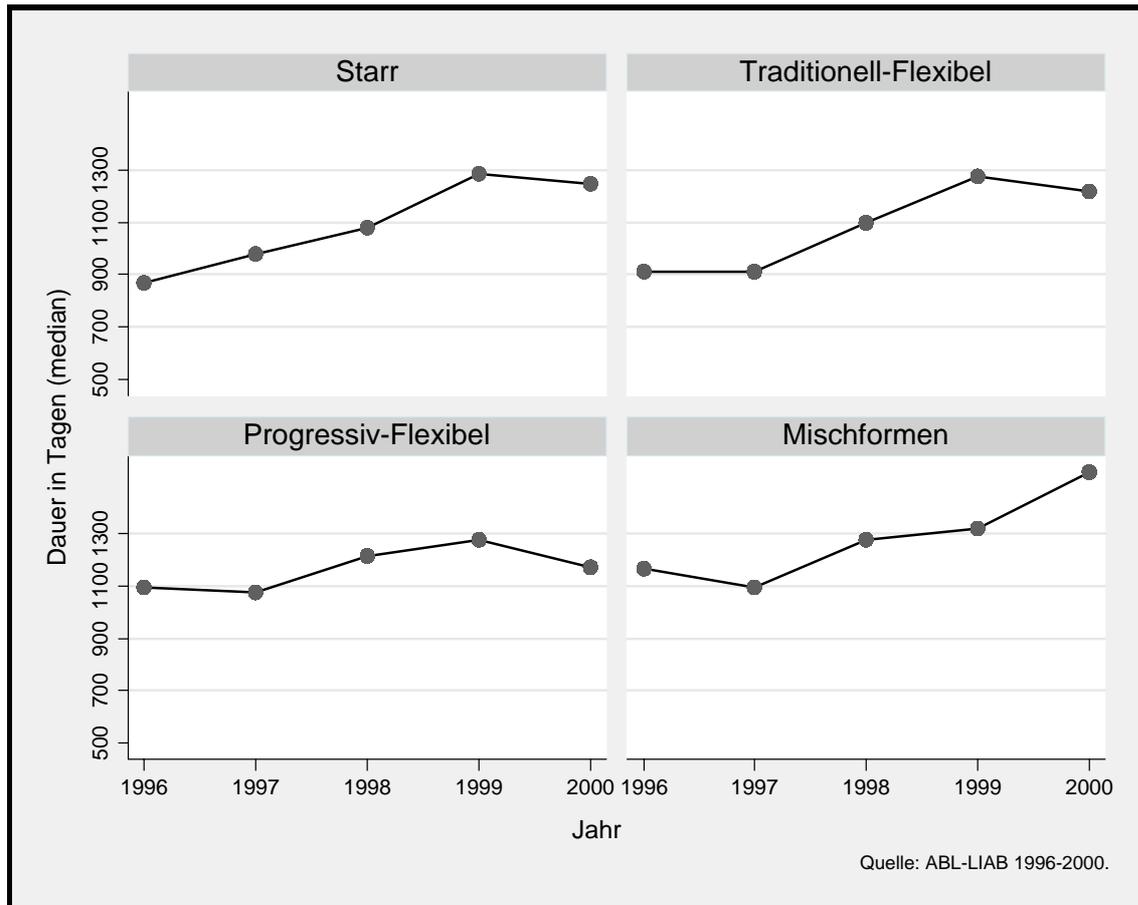


Abb. 6.13 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Westdeutschland nach Arbeitszeitsystemen

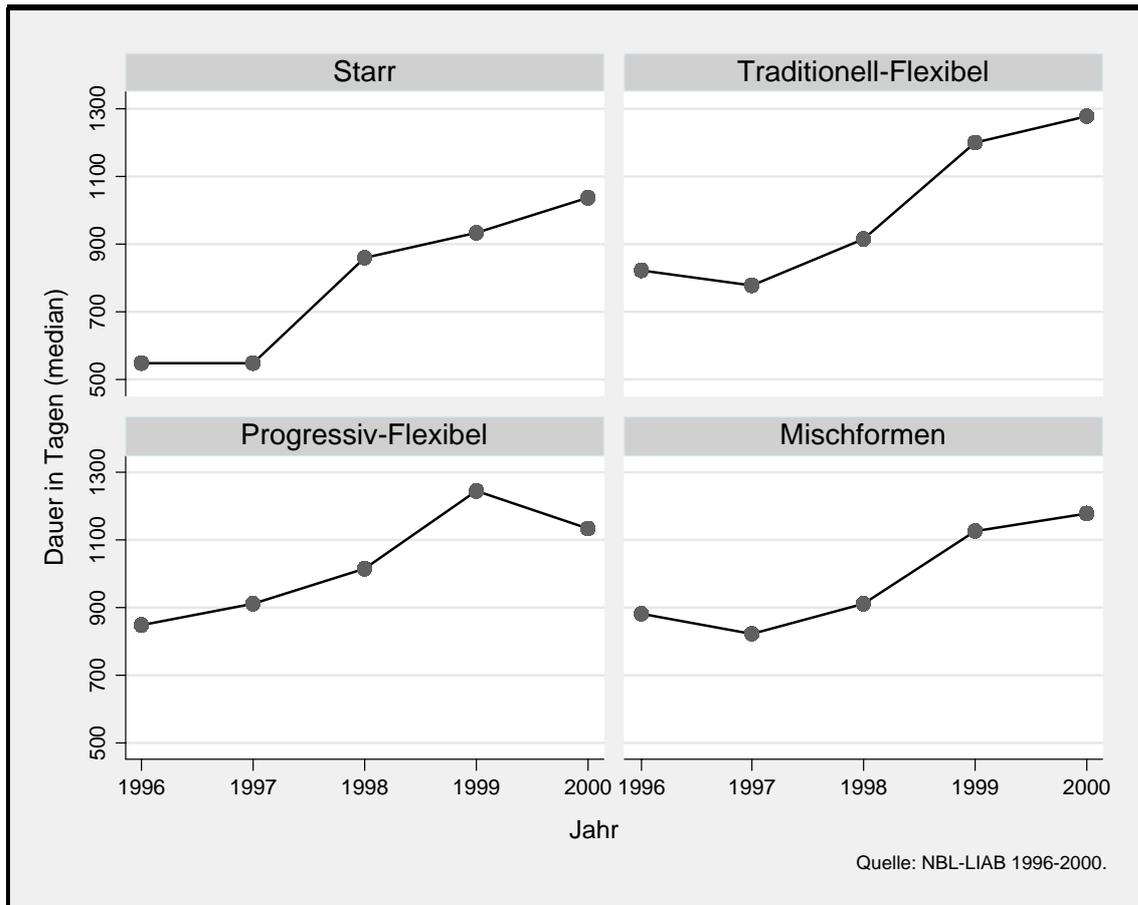


Abb. 6.14 Veränderung der Beschäftigungsdauer je Betrieb (median) in Ostdeutschland nach Arbeitszeitsystemen

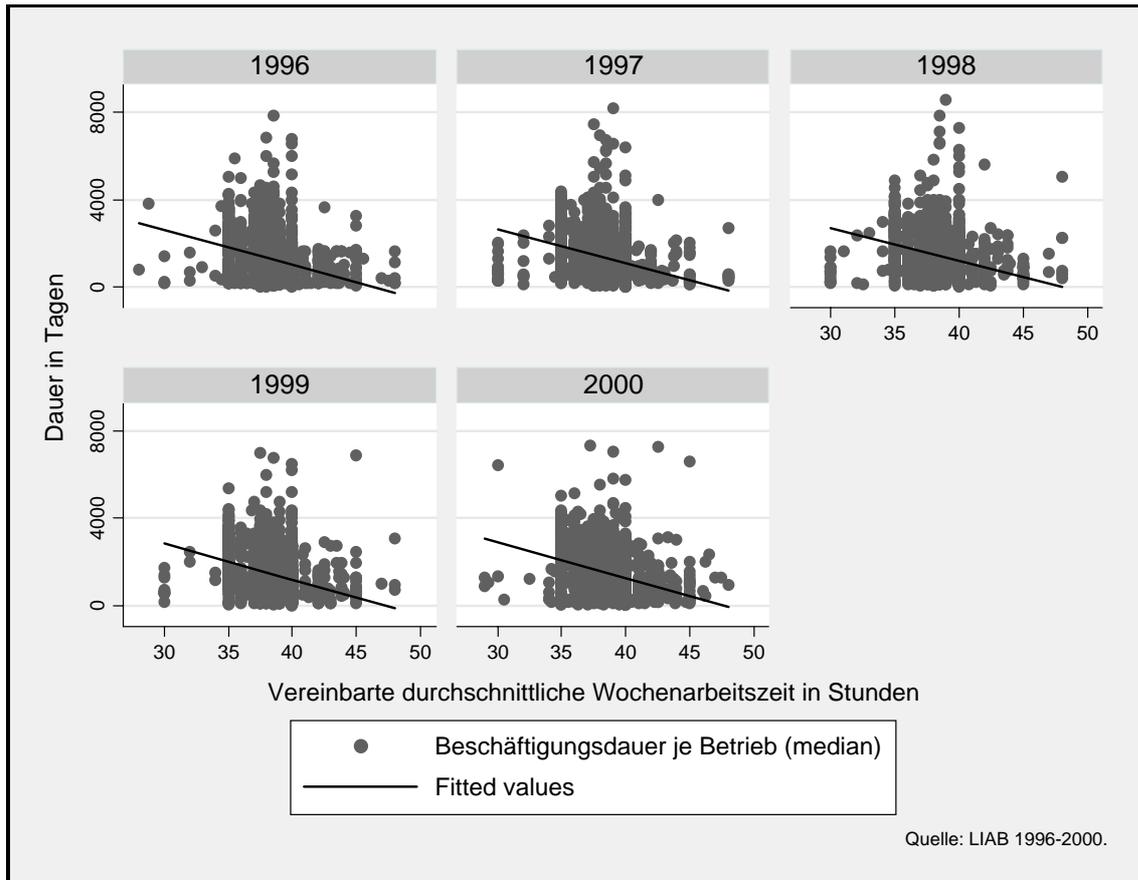


Abb. 6.15 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland 1996 - 2000

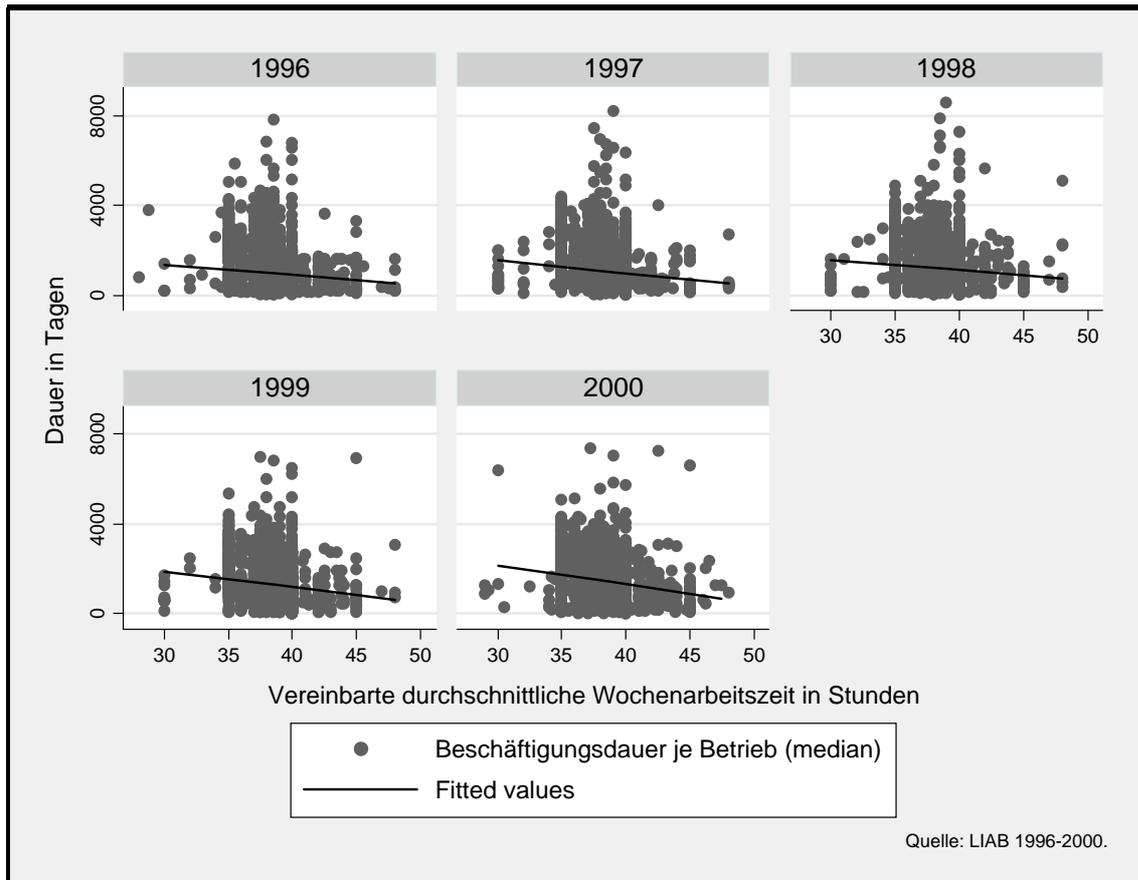


Abb. 6.16 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland 1996 - 2000

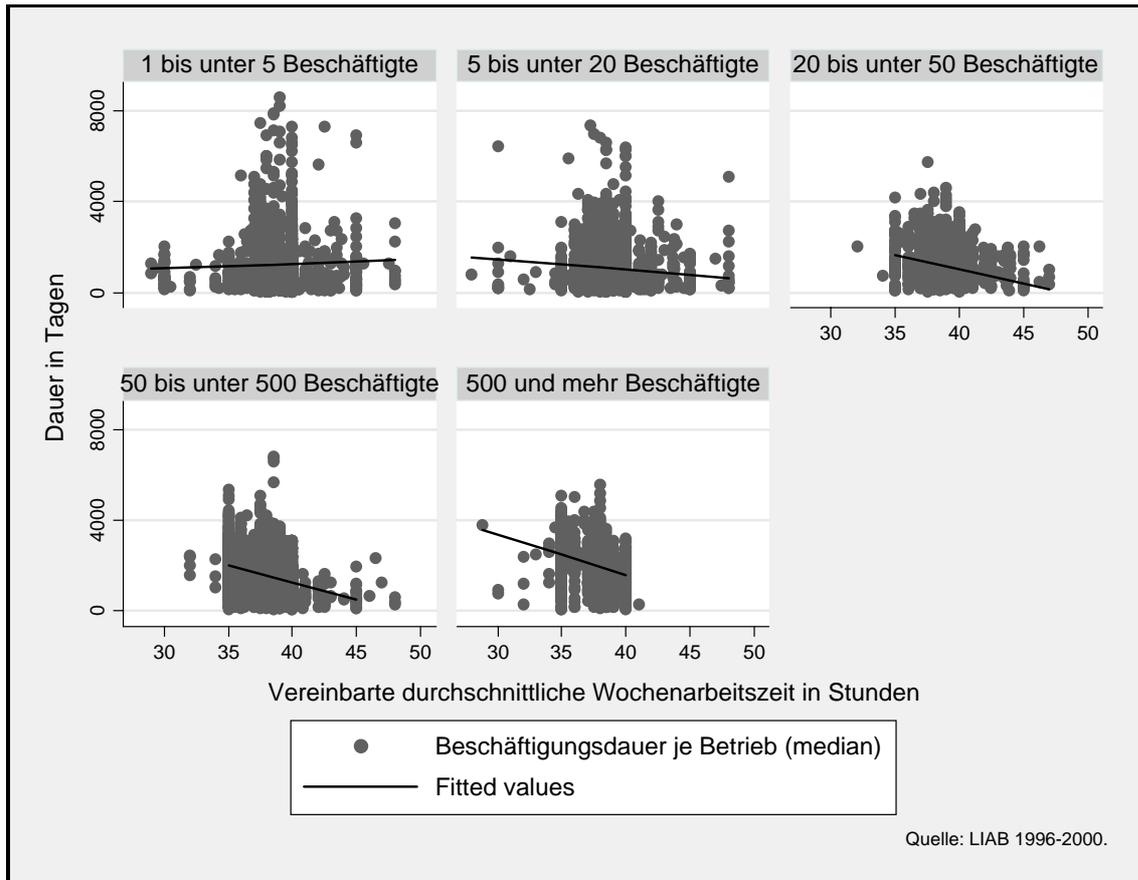


Abb. 6.17 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

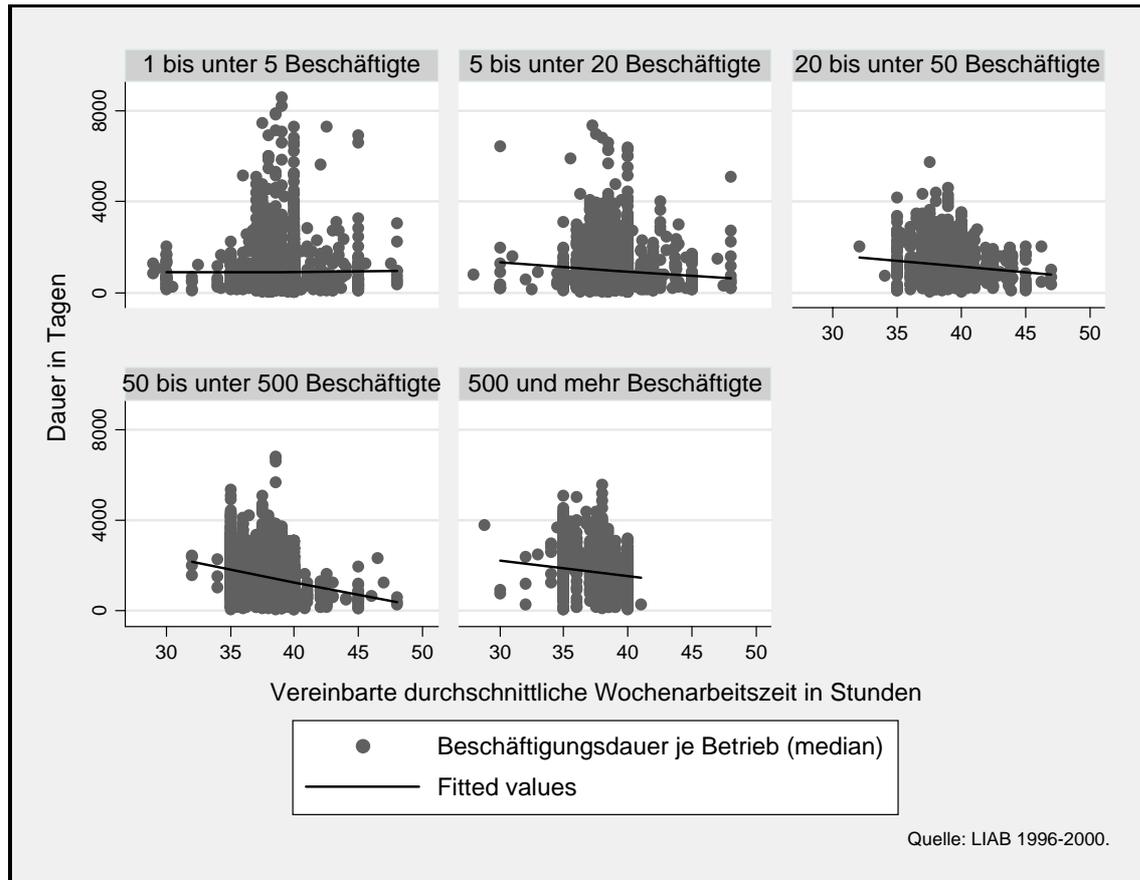


Abb. 6.18 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

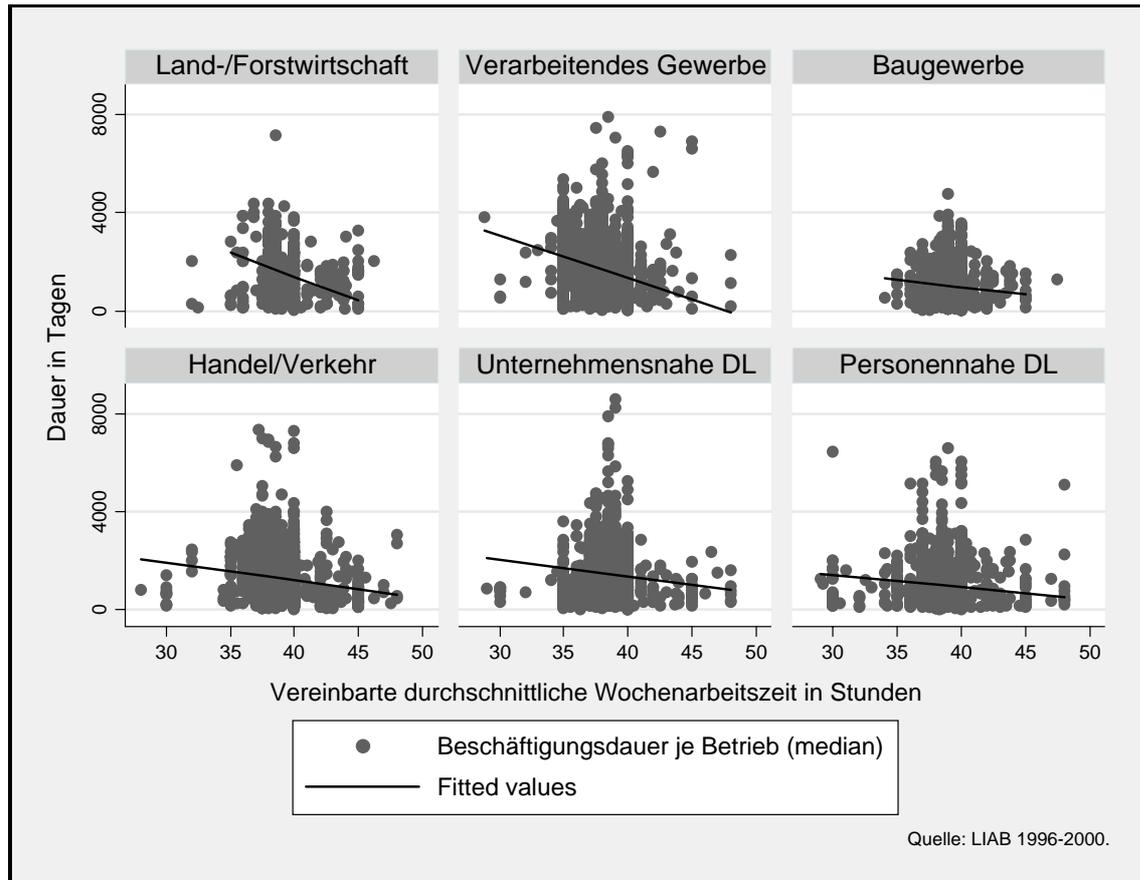


Abb. 6.19 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland nach Branchen

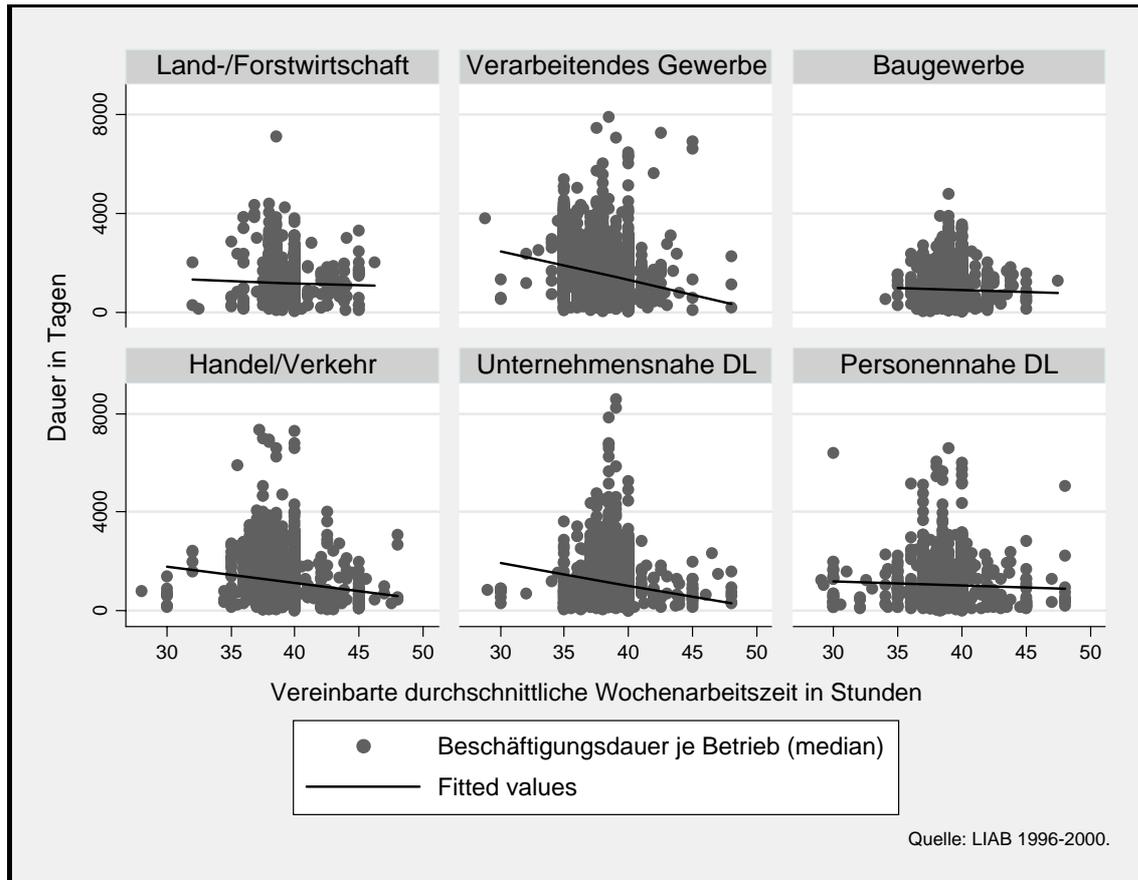


Abb. 6.20 Zusammenhang von Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland nach Branchen

Anhang 7 Determinanten der Beschäftigungsdauer je Betrieb

Tab. 7.1 Deskriptive Statistik der Negativ-Binomial-Regressionen auf die Beschäftigungsdauer je Betrieb

<i>Merkmal</i>	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
	(1)	(2)	(1)	(2)
Beschäftigungsdauer je Betrieb (med)	1.445,5	1.080,8	1.112,6	712,6
Starres AZS	0,04	0,21	0,06	0,24
Traditionell-flexibles AZS	0,34	0,47	0,27	0,44
Progressiv-flexibles AZS	0,24	0,43	0,29	0,45
AZS - Mischformen	0,38	0,48	0,38	0,49
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	38,2	1,94	39,6	1,48
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,13	0,34	0,08	0,27
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,10	0,30	0,05	0,21
Arbeitnehmer - jünger als 25 Jahre	12,1	16,72	11,6	16,44
Betrieb vor 1990 gegründet	0,75	0,43	0,04	0,19
5 - 19 Beschäftigte	0,28	0,45	0,30	0,46
20 - 49 Beschäftigte	0,14	0,35	0,17	0,38
50 - 599 Beschäftigte	0,28	0,45	0,26	0,44
500 und mehr Beschäftigte	0,15	0,35	0,05	0,22
Beschäftigungsrückgang zum Vorjahr	0,35	0,48	0,30	0,46
Beschäftigungswachstum zum Vorjahr	0,34	0,47	0,23	0,42
Weibliche Beschäftigte	36,3	29,20	39,4	31,99
TZ-Beschäftigte	15,6	20,37	11,5	20,33
Arbeiter (Anteil)	46,0	31,90	51,5	32,20
Befristet Beschäftigte	2,7	7,94	5,9	17,69
Sonstige Beschäftigte	7,7	14,70	3,2	9,05
Auszubildende	5,0	8,30	5,7	9,44
Qualifizierte Arbeitnehmer	57,7	27,61	68,1	26,90
Weiterbildungsaktivitäten	0,62	0,49	0,59	0,49
Labour-Turn-Over- Rate	10,3	20,00	12,5	21,78
Churning- Rate	5,1	13,52	5,6	15,50
Entlassungen (separations)	10,5	25,08	17,0	33,46
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	21,6	33,77	11,7	28,06
Befristungsausläufe	6,2	17,66	6,7	21,46
Übergänge in Ruhestand	10,4	23,44	6,0	20,13
PP: Zu hoher Personalbestand	0,12	0,33	0,11	0,32
PP: Abwanderung von Fachkräften	0,08	0,27	0,03	0,18
PP: Überalterung	0,09	0,28	0,08	0,27
Offene Stellen	2,3	10,18	2,8	12,33

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Branchentarifbindung	0,65	0,48	0,41	0,49
Ausstieg aus Branchentarif	0,06	0,25	0,06	0,24
Betriebsrat	0,42	0,49	0,29	0,46
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	8,1	0,62	7,9	0,54
Übertarifliche Entlohnung	0,47	0,50	0,14	0,34
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,6	3,77	10,3	3,34
Verlust erwirtschaftet	0,03	0,16	0,03	0,18
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	6,5	4,09	6,6	4,07
Investitionen in EDV & KomTec	0,54	0,50	0,48	0,50
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,32	0,47	0,29	0,45
Moderner/ guter technischer Stand	0,70	0,46	0,68	0,47
Aufgabenstrukturänderung	0,38	0,49	0,26	0,44
Exporttätigkeiten	0,22	0,42	0,07	0,26
ABM-Zuschüsse	0,04	0,19	0,09	0,29
Eigenständiger Betrieb	0,72	0,45	0,83	0,38
Regionale Arbeitslosenquote	9,8	3,02	18,4	2,89
Lokale Einzugsrate	20,9	22,53	21,2	22,06
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,15	0,36	0,11	0,32
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,06	0,23	0,10	0,29
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,16	0,37	0,22	0,41
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,36	0,48	0,25	0,43
Verarbeitendes Gewerbe	0,34	0,47	0,21	0,41
Baugewerbe	0,12	0,33	0,19	0,40
Handel/ Verkehr	0,21	0,40	0,19	0,39
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,14	0,35	0,14	0,34
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,15	0,36	0,20	0,40
1997	0,22	0,41	0,21	0,41
1998	0,22	0,41	0,23	0,42
1999	0,19	0,39	0,20	0,40
2000	0,17	0,38	0,17	0,38

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 7.2 Erläuterungen und Diagnostik zur Negativ-Binomial-Längsschnittregression auf Einflüsse der Beschäftigungsdauer je Betrieb

<i>Abhängige Variable: Beschäftigungsdauer je Betrieb (median)</i>		
Diagnostik/ Statistik/ Erläuterungen		
	West	Ost
(ρ) (Standardfehler)	4,571 (0,2207)	6,086 (0,0606)
ln(ρ) (Standardfehler)	1,520 (0,0483)	1,81 (0,0464)
(σ) (Standardfehler)	629,007 (40,06)	792,273 (48,02)
ln(σ) (Standardfehler)	6,44 (0,0637)	6,68 (0,0606)
Jahresdummies	Ja***	Ja***
Referenz: Arbeitszeitsystem Referenz: Betriebsgrößenklasse Referenz: Region Referenz: Branche Referenz: Jahr	AZS - Mischformen 1 - 4 Beschäftigte Region mit weniger als 20 Tsd. EW Land-/ Forstwirtschaft 1996	
Fälle (insgesamt)	4.700	6.507
Fälle (pro Jahr)	1.433	1.992
Freiheitsgrade (Gesamtmodell)	65	65
Wald-Test (Chi ²)	2.280,4***	3.043,6***
LR-Test: Längsschnitt vs. gepoolt	2.087,3***	1.680,8***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

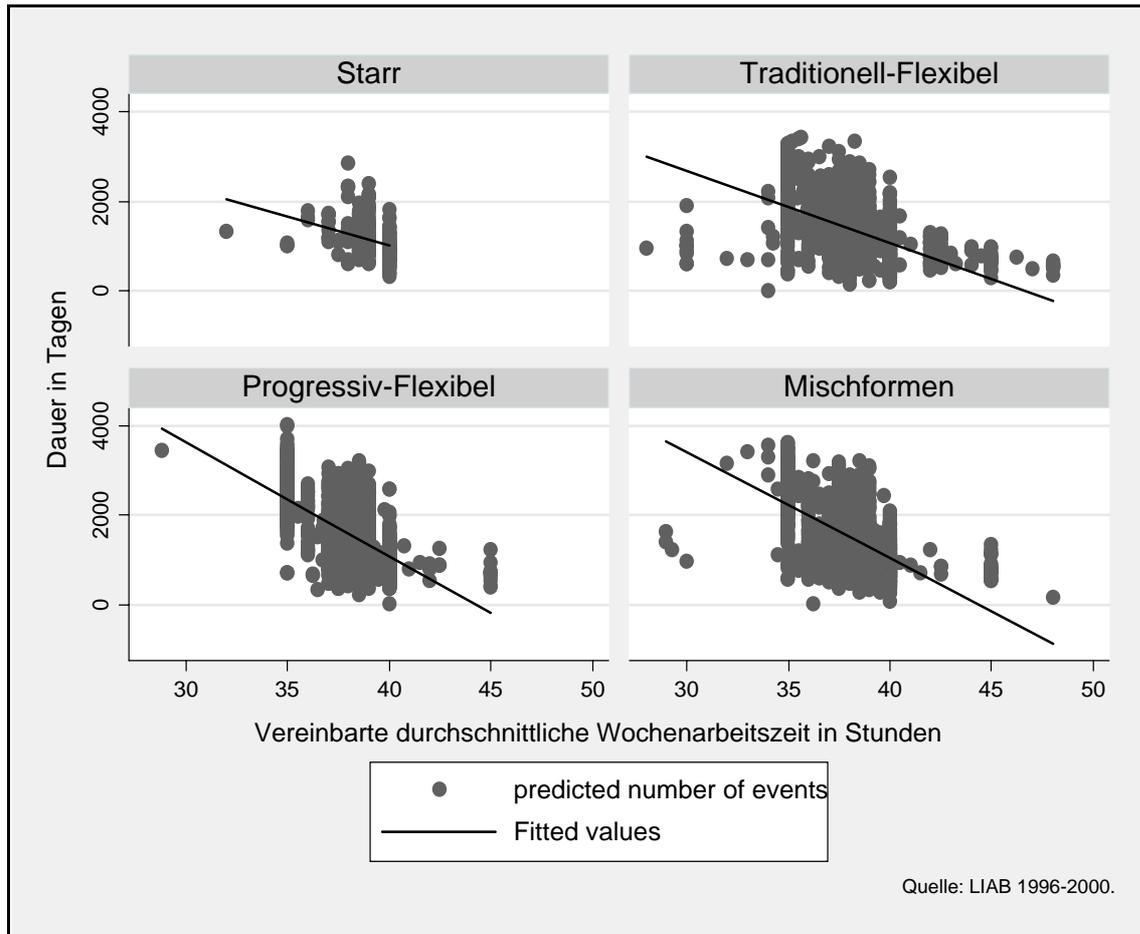


Abb. 7.1 Vorhergesagter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Westdeutschland anhand von Negativ-Binomial-Regression

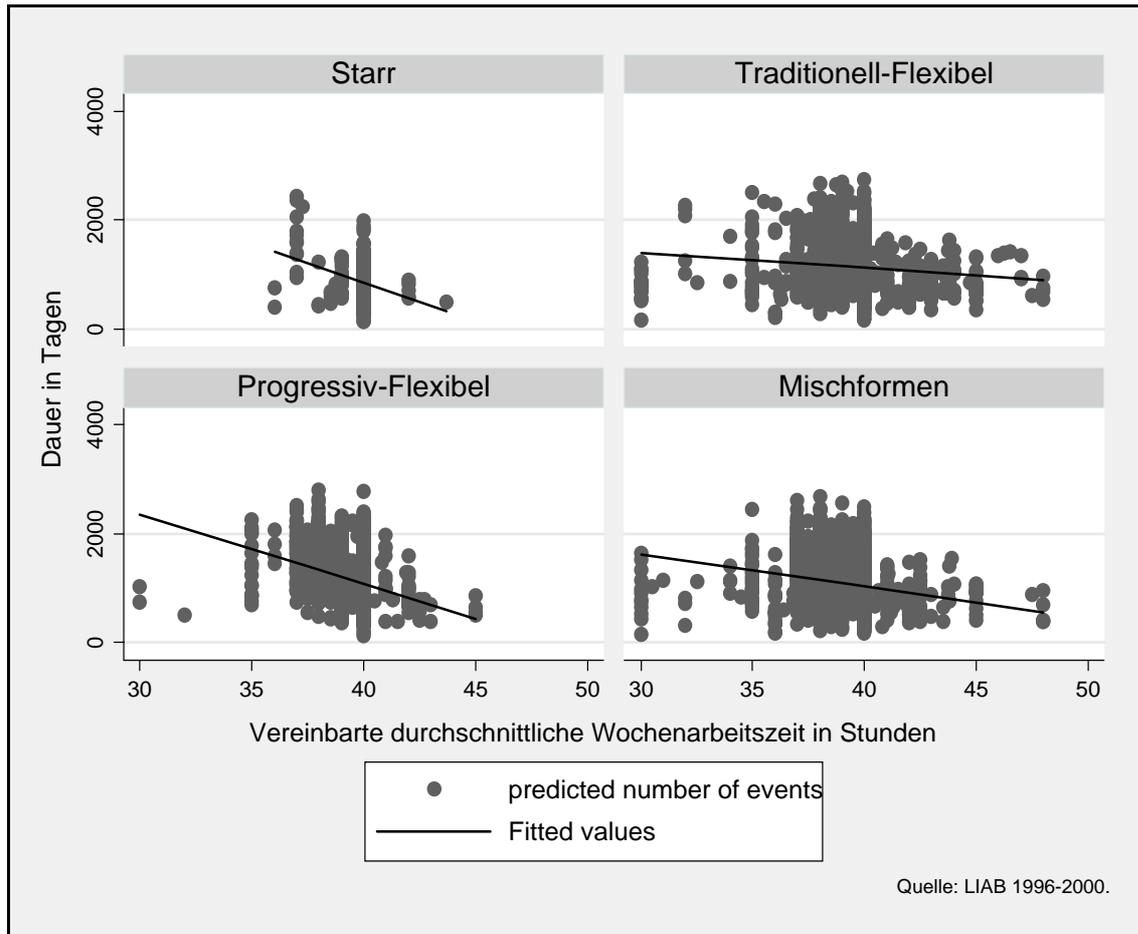


Abb. 7.2 Vorhergesagter Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdauer je Betrieb und Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland anhand von Negativ-Binomial-Regression

Anhang 8 Beschäftigungsdauer, Arbeitszeit und Arbeitszeitsysteme auf der Personenebene

Tab. 8.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebseinstieg*

Altersgruppe - Bei Einstieg	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
16 bis 24 Jahre	37,2	1,78	36,4	1,85	39,3	1,31	39,1	1,50
25 bis 34 Jahre	37,3	1,75	36,7	1,91	39,3	1,43	39,2	1,44
35 bis 44 Jahre	37,2	1,77	36,7	1,96	39,3	1,48	39,3	1,46
45 bis 49 Jahre	37,2	1,75	36,7	1,93	39,3	1,45	39,2	1,50
50 bis 54 Jahre	37,2	1,71	36,4	1,83	39,3	1,38	39,2	1,40
55 bis 59 Jahre	37,2	1,67	36,4	1,79	39,3	1,51	39,2	1,55
60 bis 64 Jahre	37,5	1,84	36,9	1,80	39,2	1,55	39,2	1,62
Gesamt	37,2	1,76	36,6	1,90	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
16 bis 24 Jahre	4,53	4,75	4,96	5,77	3,20	2,72	2,41	2,46
25 bis 34 Jahre	2,74	3,81	4,46	5,14	2,58	2,63	2,77	2,68
35 bis 44 Jahre	4,00	5,20	5,45	5,85	2,77	2,81	2,92	2,82
45 bis 49 Jahre	3,91	3,94	4,80	4,30	2,67	2,67	3,10	2,74
50 bis 54 Jahre	3,44	2,96	3,68	3,00	3,45	2,74	3,52	2,56
55 bis 59 Jahre	1,89	1,79	2,10	1,93	1,58	1,56	1,97	1,97
60 bis 64 Jahre	0,97	1,23	1,25	1,28	0,85	1,07	1,64	1,60
Gesamt	3,54	4,38	4,55	5,18	2,72	2,67	2,79	2,64

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.2 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebseinstieg - Median, Fallzahl*

Altersgruppe - Bei Einstieg	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Median</i>								
16 bis 24 Jahre	38,0	3,02	35,0	2,99	40,0	2,99	40,0	1,53
25 bis 34 Jahre	38,0	1,17	36,0	2,63	40,0	1,33	40,0	1,80
35 bis 44 Jahre	38,0	1,72	36,0	3,91	40,0	1,33	40,0	1,96
45 bis 49 Jahre	38,0	2,83	35,5	4,19	40,0	1,07	40,0	2,08
50 bis 54 Jahre	38,0	2,99	35,0	3,23	40,0	2,99	40,0	3,50
55 bis 59 Jahre	38,0	1,16	35,0	1,37	40,0	1,00	40,0	1,00
60 bis 64 Jahre	38,0	0,58	37,0	0,75	40,0	0,45	40,0	1,00
Gesamt	38,0	1,80	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,83
<i>Fallzahl</i>								
16 bis 24 Jahre	16.502		36.732		7.402		11.648	
25 bis 34 Jahre	23.607		48.954		16.003		21.437	
35 bis 44 Jahre	12.245		32.569		14.617		21.915	
45 bis 49 Jahre	4.106		12.941		5.893		9.676	
50 bis 54 Jahre	2.631		10.284		5.143		8.976	
55 bis 59 Jahre	2.135		10.218		4.515		8.476	
60 bis 64 Jahre	327		2.722		225		959	
Gesamt	61.553		154.420		53.798		83.087	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.3 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebsausstieg*

<i>Altersgruppe - Bei Ausstieg</i>	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
16 bis 24 Jahre	37,2	1,80	36,3	1,82	39,2	1,37	39,1	1,50
25 bis 34 Jahre	37,3	1,75	36,7	1,93	39,3	1,42	39,2	1,45
35 bis 44 Jahre	37,3	1,74	36,7	1,95	39,3	1,46	39,2	1,47
45 bis 49 Jahre	37,2	1,76	36,7	1,97	39,3	1,43	39,3	1,46
50 bis 54 Jahre	37,1	1,76	36,5	1,90	39,2	1,46	39,2	1,48
55 bis 59 Jahre	37,0	1,76	36,2	1,80	39,3	1,42	39,2	1,47
60 bis 64 Jahre	37,3	1,69	36,8	1,77	39,3	1,39	39,1	1,50
Gesamt	37,2	1,76	36,6	1,91	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
16 bis 24 Jahre	1,54	1,70	1,80	1,77	1,89	1,76	1,79	1,72
25 bis 34 Jahre	3,09	3,48	3,22	3,38	2,41	2,36	2,21	2,14
35 bis 44 Jahre	3,67	4,55	5,58	5,45	2,71	2,62	2,85	2,60
45 bis 49 Jahre	4,56	5,00	5,90	6,03	2,91	2,79	3,07	2,76
50 bis 54 Jahre	5,10	5,51	5,60	5,89	2,85	2,81	3,12	2,92
55 bis 59 Jahre	5,98	6,19	5,89	6,23	3,12	2,89	3,23	2,78
60 bis 64 Jahre	8,24	6,95	6,96	6,81	5,18	3,68	4,78	3,66
Gesamt	3,52	4,36	4,50	5,12	2,72	2,66	2,77	2,62

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.4 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Alter bei Betriebsausstieg - Median, Fallzahl*

Altersgruppe - Bei Ausstieg	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Median</i>								
16 bis 24 Jahre	38,0	0,79	35,0	1,00	40,0	1,00	40,0	1,00
25 bis 34 Jahre	38,0	1,60	35,7	1,99	40,0	1,27	40,0	1,29
35 bis 44 Jahre	38,0	1,85	35,5	4,38	40,0	1,37	40,0	1,96
45 bis 49 Jahre	38,0	3,24	36,0	4,77	40,0	1,58	40,0	2,22
50 bis 54 Jahre	37,5	3,85	35,0	4,19	40,0	1,44	40,0	2,12
55 bis 59 Jahre	37,5	4,22	35,0	3,83	40,0	2,00	40,0	2,43
60 bis 64 Jahre	38,0	6,22	37,0	4,66	40,0	5,24	40,0	4,96
Gesamt	38,0	1,79	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,83
<i>Fallzahl</i>								
16 bis 24 Jahre	8.904		22.683		4.360		9.045	
25 bis 34 Jahre	26.566		43.384		15.393		18.493	
35 bis 44 Jahre	12.922		37.685		14.878		22.104	
45 bis 49 Jahre	4.469		13.634		6.635		10.125	
50 bis 54 Jahre	3.012		10.731		4.008		6.819	
55 bis 59 Jahre	3.921		18.472		7.225		13.669	
60 bis 64 Jahre	1.740		8.057		1.637		2.990	
Gesamt	61.534		154.646		54.136		83.245	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.5 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Arbeitszeitsystemen*

<i>Arbeitszeitsystem</i>	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
Starres AZS	39,1	0,90	38,9	0,85	39,4	1,29	39,4	1,23
Traditionell-flexibles AZS	37,5	1,60	37,0	1,80	39,4	1,39	39,4	1,51
Progressiv-flexibles AZS	37,2	1,81	36,4	2,06	39,2	1,38	39,0	1,54
AZS - Mischformen	37,1	1,79	36,4	1,78	39,3	1,48	39,2	1,40
Gesamt	37,2	1,76	36,6	1,90	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
Starres AZS	3,56	4,34	2,54	3,53	1,01	1,04	1,18	1,32
Traditionell-flexibles AZS	3,58	4,35	4,63	5,16	3,08	2,62	3,02	2,56
Progressiv-flexibles AZS	3,58	4,43	4,66	5,47	3,23	2,90	3,27	2,81
AZS - Mischformen	3,51	4,38	4,38	4,87	2,49	2,58	2,44	2,53
Gesamt	3,55	4,38	4,53	5,15	2,72	2,66	2,79	2,63

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.6 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Arbeitszeitsystemen - Median, Fallzahl*

<i>Arbeitszeitsystem</i>	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Median</i>								
Starres AZS	39,0	2,07	39,0	0,90	40,0	1,00	40,0	0,84
Traditionell-flexibles AZS	38,0	1,99	37,5	3,17	40,0	2,33	40,0	2,33
Progressiv-flexibles AZS	38,0	1,75	35,0	2,59	40,0	2,66	40,0	2,83
AZS - Mischformen	38,0	1,75	35,0	2,98	40,0	1,00	40,0	1,29
Gesamt	38,0	1,82	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,84
<i>Fallzahl</i>								
Starres AZS	250		720		2.528		3.567	
Traditionell-flexibles AZS	15.740		42.385		13.141		22.908	
Progressiv-flexibles AZS	16.086		51.931		12.119		25.205	
AZS - Mischformen	30.248		63.217		27.436		33.946	
Gesamt	62.324		158.253		55.224		85.626	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.7 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Betriebsgrößenklassen*

Betriebsgrößenklasse	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
1 - 4 Beschäftigte	38,4	1,45	39,2	1,92	39,7	1,87	39,9	1,23
5 - 19 Beschäftigte	38,7	1,23	39,2	1,64	39,8	1,52	39,9	1,08
20 - 49 Beschäftigte	38,8	1,70	38,6	2,08	39,8	1,47	39,9	1,32
50 - 499 Beschäftigte	37,7	1,61	37,4	1,80	39,4	1,19	39,3	1,31
500 und mehr Beschäftigte	37,0	1,75	36,3	1,81	39,1	1,62	38,9	1,64
Gesamt	37,2	1,76	36,6	1,90	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
1 - 4 Beschäftigte	2,23	3,05	2,32	3,42	2,16	1,92	1,81	1,78
5 - 19 Beschäftigte	2,51	3,13	2,08	2,78	2,37	2,14	2,06	2,14
20 - 49 Beschäftigte	2,50	3,09	2,91	3,68	2,54	2,22	2,31	2,16
50 - 499 Beschäftigte	3,25	3,94	3,79	4,36	2,38	2,43	2,59	2,46
500 und mehr Beschäftigte	3,68	4,54	4,78	5,33	3,16	2,92	3,25	2,92
Gesamt	3,55	4,38	4,53	5,15	2,72	2,66	2,79	2,63

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.8 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Betriebsgrößenklassen - Median, Fallzahl*

Betriebsgrößenklasse	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Median								
1 - 4 Beschäftigte	38,3	1,25	39,3	1,08	40,0	1,53	40,0	1,15
5 - 19 Beschäftigte	38,5	1,42	39,0	0,92	40,0	1,62	40,0	1,12
20 - 49 Beschäftigte	38,5	1,25	38,5	1,60	40,0	1,79	40,0	1,52
50 - 499 Beschäftigte	38,0	1,83	37,5	2,49	40,0	1,00	40,0	1,51
500 und mehr Beschäftigte	38,0	1,86	35,0	3,01	40,0	2,25	40,0	2,50
Gesamt	38,0	1,82	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,84
Fallzahl								
1 - 4 Beschäftigte	140		230		415		444	
5 - 19 Beschäftigte	875		1.997		1.477		4.046	
20 - 49 Beschäftigte	1.440		3.191		2.572		7.174	
50 - 499 Beschäftigte	12.613		27.771		26.945		42.026	
500 und mehr Beschäftigte	47.256		125.064		23.817		31.939	
Gesamt	62.324		158.253		55.226		85.629	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.9 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Branchen*

Branche	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
Land-/Forstwirtschaft	37,8	1,71	39,0	1,61	39,4	1,99	39,5	1,66
Verarbeitendes Gewerbe	36,1	1,63	35,7	1,41	38,8	1,54	38,5	1,60
Baugewerbe	38,2	1,20	39,0	1,27	39,1	0,93	39,5	0,84
Handel/Verkehr	38,0	0,94	38,0	1,46	38,7	1,29	39,3	1,26
Unternehmensnahe DL	38,5	0,83	38,4	1,08	39,3	1,42	39,4	2,03
Personennahe DL	38,6	0,66	38,6	0,88	39,7	0,97	39,5	1,17
Gesamt	37,2	1,76	36,6	1,90	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
Land-/Forstwirtschaft	4,38	4,90	5,23	5,39	1,54	1,75	2,37	2,21
Verarbeitendes Gewerbe	3,59	4,49	4,66	5,25	2,86	2,80	3,39	2,94
Baugewerbe	4,11	4,46	3,32	4,07	1,71	1,86	2,35	2,27
Handel/Verkehr	3,55	4,54	4,41	5,12	3,35	3,13	3,25	2,75
Unternehmensnahe DL	4,13	4,77	4,62	5,30	3,26	2,70	2,58	2,60
Personennahe DL	2,76	3,31	2,91	3,05	2,99	2,70	2,61	2,72
Gesamt	3,55	4,38	4,53	5,15	2,72	2,66	2,79	2,63

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.10 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Branchen - Median, Fallzahl*

Branche	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Median								
Land-/Forstwirtschaft	38,5	2,87	40,0	3,41	40,0	1,00	40,0	1,00
Verarbeitendes Gewerbe	35,0	1,75	35,0	2,99	39,0	1,92	39,0	2,99
Baugewerbe	37,5	2,63	39,0	1,90	39,0	1,00	40,0	1,38
Handel/Verkehr	38,0	1,71	38,5	2,82	39,0	2,85	40,0	2,72
Unternehmensnahe DL	38,5	2,50	38,5	2,99	40,0	2,99	40,0	1,61
Personennahe DL	38,5	1,41	38,5	2,00	40,0	1,96	40,0	1,23
Gesamt	38,0	1,82	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,84
Fallzahl								
Land-/Forstwirtschaft	936		9.823		9.022		13.053	
Verarbeitendes Gewerbe	32.507		109.671		10.143		20.566	
Baugewerbe	360		5.240		3.324		21.534	
Handel/Verkehr	4.990		13.582		4.810		12.820	
Unternehmensnahe DL	11.727		11.636		8.178		7.916	
Personennahe DL	11.804		8.301		19.749		9.740	
Gesamt	62.324		158.253		55.226		85.629	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.11 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Qualifikation*

Qualifikation	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
Un-/ angelernt	36,6	1,77	36,5	1,91	38,7	2,02	38,9	1,93
Berufsausbildung	37,3	1,74	36,4	1,88	39,3	1,40	39,2	1,45
Abitur und Berufsausbildung	37,9	1,52	37,4	1,82	39,3	1,20	39,1	1,52
Fachhochschule/ Uni	37,6	1,64	36,8	1,81	39,4	1,10	39,2	1,28
	37,1	1,77	36,5	1,89	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
Un-/ angelernt	3,83	5,06	4,40	5,47	2,24	3,03	2,10	2,92
Berufsausbildung	3,97	4,55	5,11	5,42	2,88	2,72	2,90	2,70
Abitur und Berufsausbildung	3,49	3,61	3,71	4,03	3,17	2,64	3,35	2,75
Fachhochschule/ Uni	2,59	2,69	4,38	4,56	3,01	2,37	3,42	2,49
	3,79	4,55	4,82	5,33	2,85	2,72	2,93	2,70

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.12 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Qualifikation - Median, Fallzahl*

Qualifikation	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Median</i>								
Un-/ angelernt	36,0	1,48	35,0	2,00	40,0	1,00	40,0	0,93
Berufsausbildung	38,0	2,33	35,0	3,66	40,0	1,63	40,0	1,98
Abitur und Berufsausbildung	38,5	2,49	38,0	2,58	40,0	2,91	40,0	2,98
Fachhochschule/ Uni	38,5	1,75	37,0	2,99	40,0	2,42	40,0	3,16
	38,0	2,00	35,0	3,09	40,0	1,67	40,0	2,00
<i>Fallzahl</i>								
Un-/ angelernt	16.217		33.323		4.165		5.391	
Berufsausbildung	29.913		89.238		38.671		56.585	
Abitur und Berufsausbildung	5.114		4.980		1.793		1.973	
Fachhochschule/ Uni	3.579		13.303		5.275		11.065	
	54.823		140.844		49.904		75.014	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.13 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Stellung im Beruf*

Stellung im Beruf	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
Arbeiter	36,5	1,79	36,2	1,79	39,2	1,87	39,2	1,79
Facharbeiter	37,0	2,05	36,5	2,03	39,3	1,47	39,3	1,34
Meister	37,3	2,03	36,6	1,78	39,1	1,29	39,3	1,16
Angestellte	37,8	1,51	37,2	1,79	39,4	1,18	39,1	1,40
	37,2	1,76	36,6	1,90	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
Arbeiter	3,20	4,37	3,69	4,73	1,52	2,04	1,80	2,23
Facharbeiter	3,64	4,24	5,29	5,54	2,03	2,16	2,95	2,59
Meister	4,29	5,00	6,59	6,10	3,03	2,55	3,66	2,77
Angestellte	3,79	4,40	4,85	5,05	3,46	2,80	3,34	2,79
	3,56	4,39	4,54	5,15	2,73	2,67	2,79	2,63

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.14 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Stellung im Beruf - Median, Fallzahl*

Stellung im Beruf	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Median</i>								
Arbeiter	35,0	1,16	35,0	1,75	40,0	0,78	40,0	0,87
Facharbeiter	37,0	2,12	35,0	3,82	40,0	1,00	40,0	2,07
Meister	37,5	2,58	36,3	4,99	40,0	1,91	40,0	3,69
Angestellte	38,5	2,29	38,0	3,41	40,0	3,02	40,0	2,91
	38,0	1,83	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,86
<i>Fallzahl</i>								
Arbeiter	23.730		64.237		12.596		20.185	
Facharbeiter	2.571		46.908		10.838		41.612	
Meister	59		2.635		196		1.762	
Angestellte	35.670		44.176		31.322		21.896	
	62.030		157.956		54.952		85.455	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.15 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Berufen*

Stellung im Beruf	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (abs. in h)								
Einfache manuelle Berufe	36,2	1,68	36,2	1,90	39,2	1,74	39,2	1,53
Qualifizierte manuelle Berufe	37,0	1,82	36,2	1,77	39,2	1,40	39,2	1,27
Techniker	36,8	1,76	36,4	1,85	39,3	1,23	39,1	1,38
Einfache Dienstleistungsberufe	37,8	1,93	37,2	1,98	39,5	1,64	39,5	1,80
Qualifizierte Dienstleistungsberufe	38,4	0,89	37,0	1,84	39,4	1,21	39,2	1,59
Semiprofessionen	38,4	0,59	38,3	0,85	39,9	0,56	39,6	0,95
Professionen	38,2	0,98	38,1	1,08	39,7	0,72	39,7	0,84
Einf. kauf. u. Verwaltungsberufe	37,6	1,55	37,4	1,53	38,7	1,48	38,8	1,42
Qual. kauf. u. Verwaltungsberufe	37,6	1,60	37,5	1,66	39,1	1,29	38,9	1,35
Manager	37,5	1,79	36,6	1,79	39,3	1,24	39,2	1,29
Gesamt	37,2	1,76	36,6	1,90	39,3	1,43	39,2	1,47
Beschäftigungsdauer - completed tenure (abs. in Jahren)								
Einfache manuelle Berufe	3,26	4,37	4,08	5,01	1,40	1,84	2,09	2,28
Qualifizierte manuelle Berufe	3,33	4,38	5,13	5,44	2,64	2,68	3,04	2,67
Techniker	3,89	4,20	5,55	5,33	3,34	2,52	3,39	2,72
Einfache Dienstleistungsberufe	3,26	4,34	4,29	5,21	2,69	2,53	2,92	2,71
Qualifizierte Dienstleistungsberufe	3,22	3,92	4,76	4,85	3,49	2,59	3,89	2,86
Semiprofessionen	3,23	3,47	3,75	3,87	3,66	2,77	2,95	3,08
Professionen	2,49	2,56	3,39	3,34	2,22	2,28	2,77	2,75
Einf. kauf. u. Verwaltungsberufe	3,38	4,62	3,55	4,62	3,26	3,31	2,74	2,97
Qual. kauf. u. Verwaltungsberufe	4,16	4,64	4,72	5,07	3,52	2,77	3,26	2,73
Manager	3,23	3,64	4,91	5,01	3,56	2,48	4,05	2,59
Gesamt	3,55	4,38	4,53	5,15	2,72	2,66	2,79	2,63

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Mittelwert; (2) Standardabweichung; nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Tab. 8.16 Vereinbarte Wochenarbeitszeit und individuelle Beschäftigungsdauer (completed tenure) nach Berufen - Median, Fallzahl*

Stellung im Beruf	Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Frau		Mann		Frau		Mann	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
<i>Median</i>								
Einfache manuelle Berufe	35,0	1,24	35,0	2,00	40,0	0,94	40,0	1,00
Qualifizierte manuelle Berufe	37,5	1,28	35,0	3,74	40,0	1,49	39,5	2,41
Techniker	37,0	2,66	35,0	4,24	40,0	3,08	40,0	2,99
Einfache Dienstleistungsberufe	38,5	1,31	37,5	2,19	40,0	1,78	40,0	2,00
Qualifizierte Dienstleistungsberufe	38,5	1,74	37,0	4,00	40,0	3,36	40,0	4,16
Semiprofessionen	38,5	2,14	38,5	3,12	40,0	3,49	40,0	1,80
Professionen	38,5	1,69	38,5	2,55	40,0	1,49	40,0	1,92
Einf. kauf. u. Verwaltungsberufe	38,5	1,42	37,5	1,90	40,0	2,36	39,0	1,75
Qual. kauf. u. Verwaltungsberufe	38,5	2,67	38,0	3,24	40,0	3,25	39,0	2,91
Manager	38,0	2,00	35,6	3,24	40,0	3,50	40,0	4,33
Gesamt	38,0	1,82	35,0	2,91	40,0	1,49	40,0	1,84
<i>Fallzahl</i>								
Einfache manuelle Berufe	18.060		60.345		16.916		28.844	
Qualifizierte manuelle Berufe	3.447		32.694		2.341		20.594	
Techniker	2.393		16.245		2.565		9.012	
Einfache Dienstleistungsberufe	3.799		17.502		3.795		12.734	
Qualifizierte Dienstleistungsberufe	2.161		2.088		3.345		1.727	
Semiprofessionen	4.373		1.718		7.783		1.231	
Professionen	1.194		2.169		1.543		1.714	
Einf. kauf. u. Verwaltungsberufe	6.850		3.909		3.226		1.320	
Qual. kauf. u. Verwaltungsberufe	19.009		17.179		12.240		4.868	
Manager	653		3.469		1.199		3.051	
Gesamt	62.324		158.253		55.226		85.629	

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* (1) Vereinbarte Wochenarbeitszeit; (2) Beschäftigungsdauer (completed tenure); nur beendete Beschäftigungsverhältnisse.

Anhang 9 Überlebensanalysen

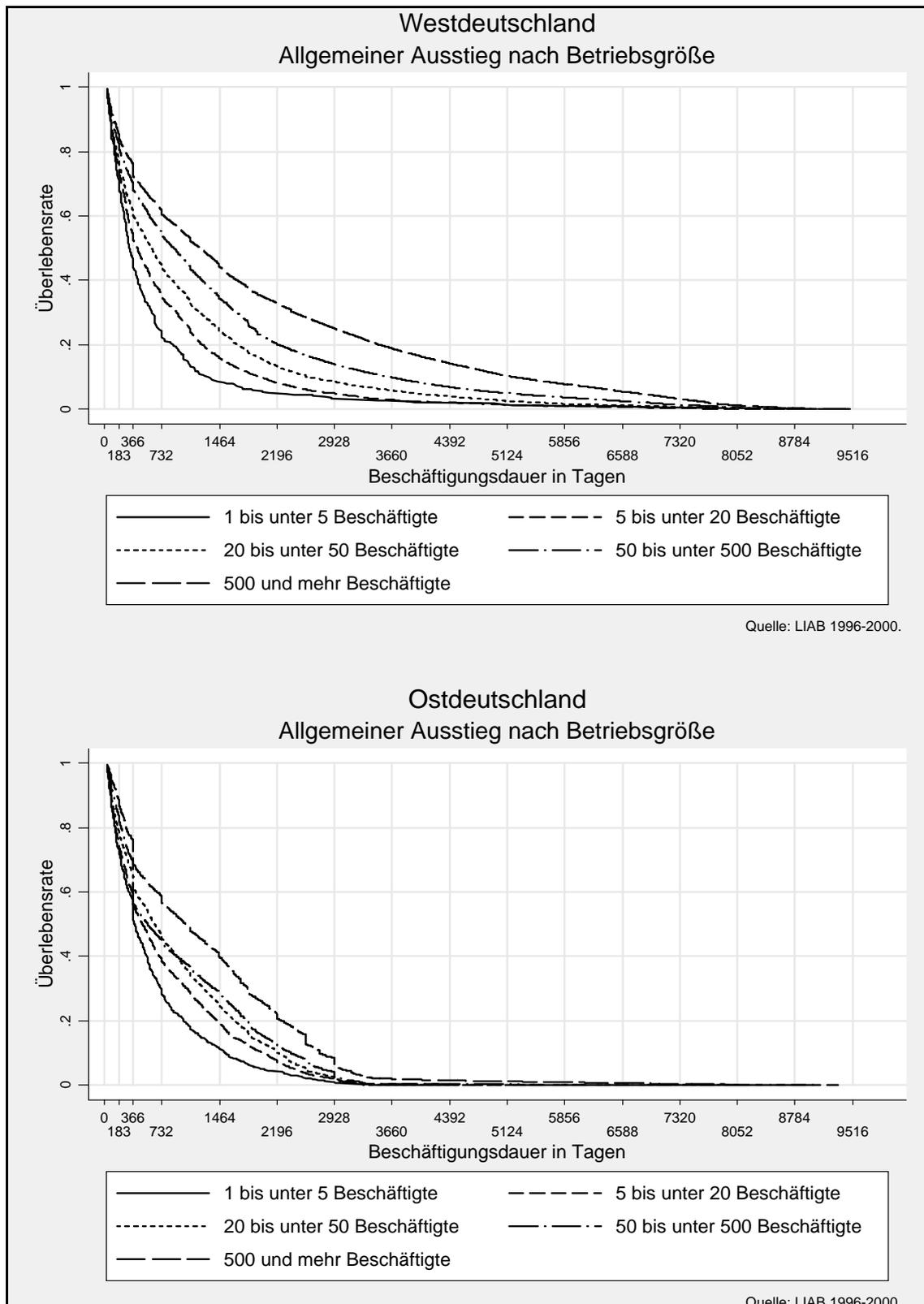


Abb. 9.1 Überlebensrate - Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Betriebsgrößenklassen

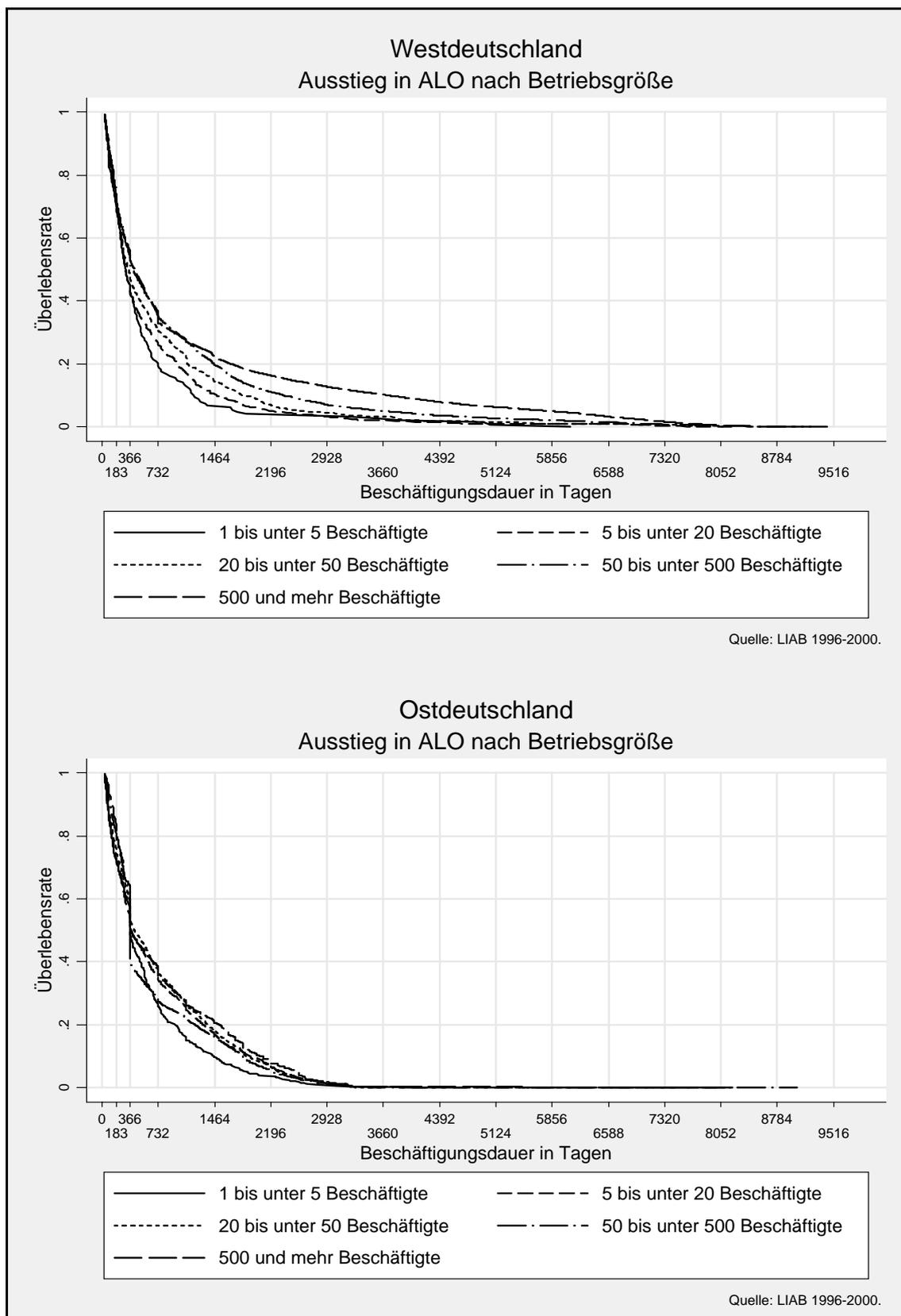


Abb. 9.2 Überlebensraten - Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Betriebsgrößenklassen

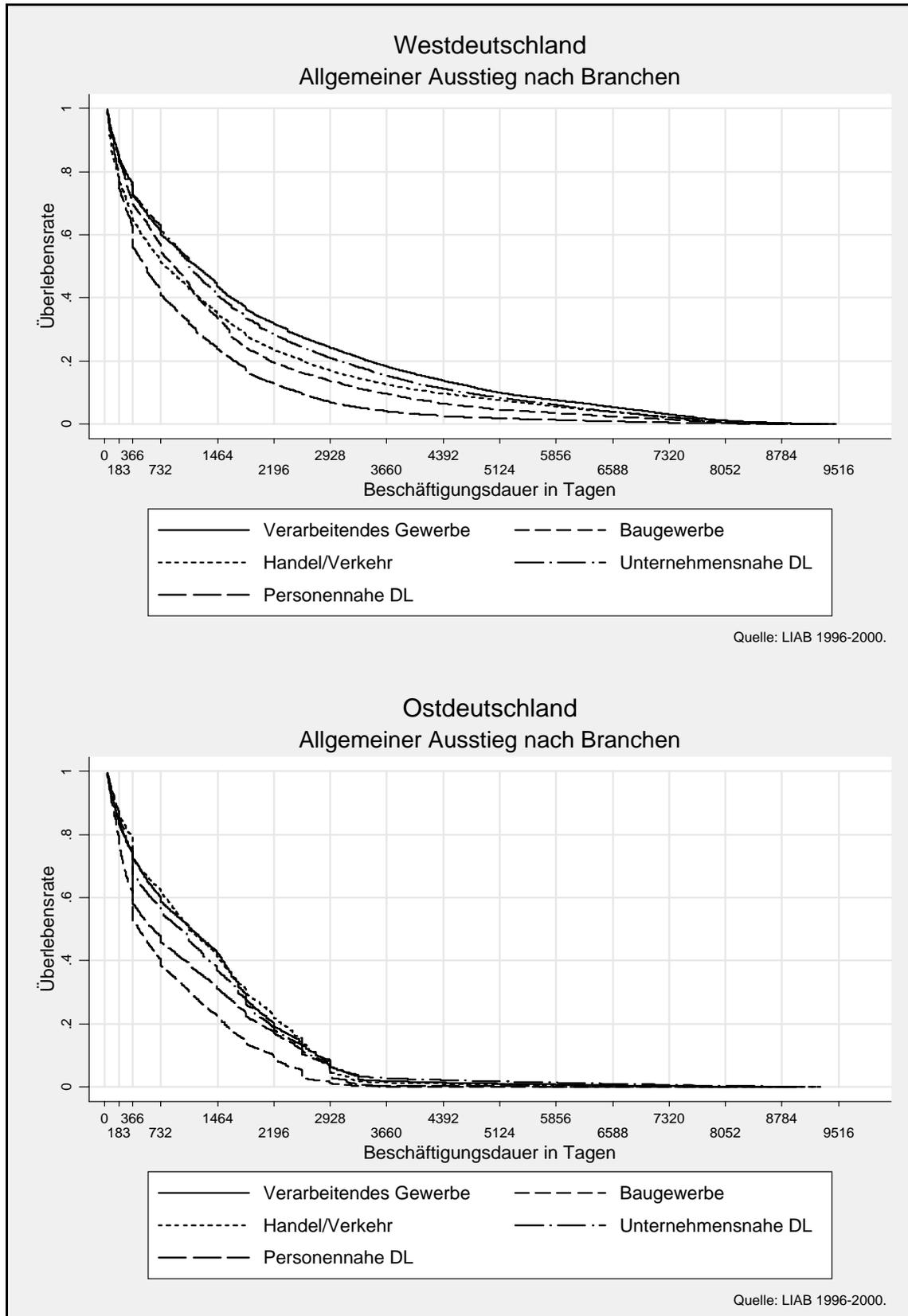


Abb. 9.3 Überlebensraten - Allgemeiner Ausstieg zwischen 1996 und 2000 nach Branchen

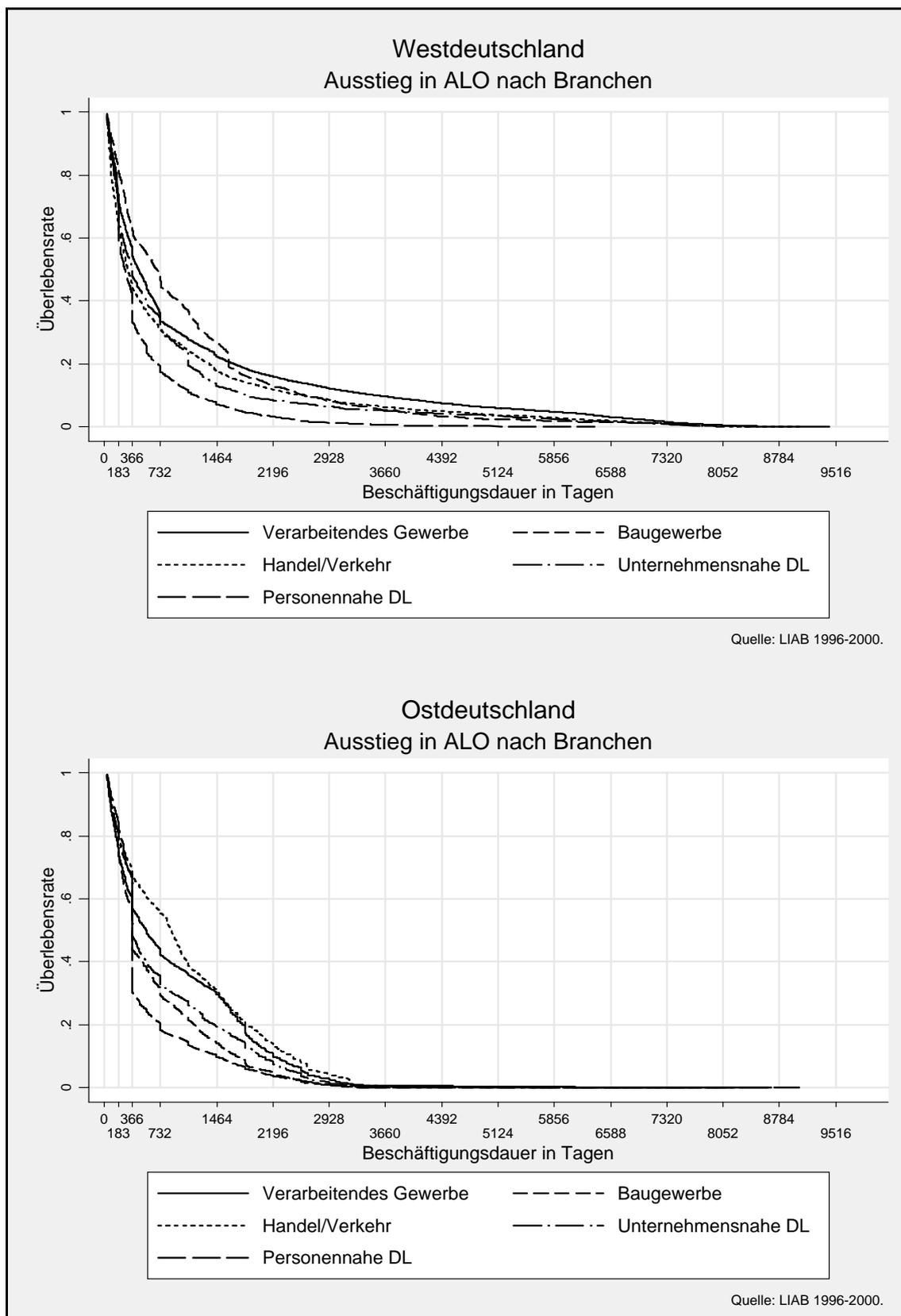


Abb. 9.4 Überlebensraten - Ausstieg in Arbeitslosigkeit zwischen 1996 und 2000 nach Branchen

Anhang 10 Verbleib von Beschäftigten nach Betriebsausstieg (Multinomiale Logits)

Tab. 10.1 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Sonstige Merkmale

Sonstige Merkmale	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	Marginaleffekt			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,033 ***	0,041 ***	-0,020 ***	-0,042 ***
Techniker/ Ingenieure	0,047 ***	0,043 ***	0,005	-0,088 ***
Einfache DL-Berufe	0,118 ***	0,061 ***	-0,044 ***	-0,095 ***
Qualifizierte DL-Berufe	0,001	0,065 ***	-0,013	-0,161 ***
Semiprofessionen	0,077 ***	0,048 ***	-0,044 ***	-0,146 ***
Professionen	0,028	0,030	-0,048 **	-0,158 ***
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,100 ***	0,074 ***	-0,018	-0,083 ***
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungsberufe	0,101 ***	0,049 ***	-0,024 ***	-0,120 ***
Manager	0,126 ***	0,041 ***	-0,001	-0,204 ***
Auszubildende	0,004 ***	-0,003 ***	0,000	0,000
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,000 ***	0,001 ***	0,000	0,001 ***
Weiterbildungsaktivitäten	-0,131 ***	-0,006	-0,008	-0,015
Labour-Turn-Over- Rate	0,000	0,000	0,001 ***	0,000
Churning- Rate	0,007 ***	0,001 ***	-0,001 ***	0,000
Entlassungen (separations)	0,000	0,000 ***	0,001 ***	0,001 ***
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,000	0,001 ***	0,000 ***	-0,001 ***
Befristungsausläufe	-0,002 ***	-0,001 ***	0,001 ***	0,000 ***
Ruhestandsübergänge	-0,001 ***	0,000 **	0,000	0,000
Offene Stellen	0,001	-0,001 ***	0,000	-0,001 **
Branchentarifvertrag	0,038 ***	-0,026 ***	-0,009 **	0,018 **
Ausstieg aus Branchentarif	-0,096 ***	-0,047 ***	-0,015	0,027
Betriebrat	0,076 ***	0,006	-0,007	-0,016
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,080 ***	0,011	-0,018 ***	-0,002
Übertarifliche Entlohnung	-0,016 ***	0,031 ***	0,012 ***	0,000
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,001	0,000	0,000	-0,001
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	0,013 ***	0,000	-0,005 ***	-0,003 ***
Investitionen in EDV & KomTec	-0,192 ***	-0,015 ***	-0,005	-0,001
Aufgabenstrukturänderung	0,100 ***	0,030 ***	0,005	-0,036 ***
ABM-Zuschüsse	0,003	0,008	0,011 **	0,025 **
Exporttätigkeiten	0,033 ***	-0,018 ***	0,008 **	0,042 ***
Eigenständiger Betrieb	-0,067 ***	-0,007	0,017 ***	0,042 ***
Lokale Einzugsrate	0,001 ***	0,001 ***	0,000	0,000 **
Reg. Arbeitslosenquote	0,000	-0,005 ***	0,003 ***	0,009 ***
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,002	0,006	-0,020 ***	-0,030 ***
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	-0,092 ***	-0,025 ***	0,023 ***	0,022
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	-0,151 ***	0,002	0,014 ***	-0,012
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	-0,060 ***	0,032 ***	-0,004	-0,010
Verarbeitendes Gewerbe	0,041 ***	0,065 ***	0,052 ***	-0,154 ***
Baugewerbe	-0,065 ***	0,041 ***	0,107 ***	-0,058 ***
Handel/ Verkehr	0,095 ***	0,029 ***	0,013	-0,112 ***
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	-0,016	0,017 **	-0,007	-0,134 ***
Personennahe Dienstleistungen (DL)	-0,087 ***	0,025 ***	-0,003	-0,136 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01.

Tab. 10.2 Erläuterungen und Diagnostik zur Multinomial-Regression mit Marginaleffekten auf den Verbleib nach einem Betriebsausstieg

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>		
Diagnostik/ Statistik/ Erläuterungen		
	West	Ost
Jahresdummies	Ja***	Ja***
Referenz: Beschäftigungsdauer	< 2 Jahre	
Referenz: Arbeitszeitsystem	Starres AZS	
Referenz: Altersklasse	16 - 24 Jahre	
Referenz: Qualifikation	Un-/ angelehrt	
Referenz: Stellung im Beruf	Facharbeiter	
Referenz: Betriebsgröße	1 - 4 Beschäftigte	
Referenz: Beruf	Einfache manuelle Berufe	
Referenz: Region	Region mit weniger als 20 Tsd. EW	
Referenz: Branche	Land-/ Forstwirtschaft	
Referenz: Jahr	1996	
Fälle	79.167	48.951
Freiheitsgrad	190	190
Wald-Test (Chi ²)	23.529,5***	16.517,4***
Log Likelihood	-62.701,2	-40.402,3
McFaddens- R ²	0,2138	0,2202

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01.

Tab. 10.3 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie - Standardfehler

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Beschäftigungsdauer, Erwerbshistorie	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	Standardfehler			
Direkt vorher erwerbstätig	0,0042	0,0047	0,0031	0,0078
Direkt vorher arbeitslos	0,0061	0,0054	0,0034	0,0079
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,0100	0,0434	0,0074	0,0802
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,0111	0,0435	0,0082	0,0804
Beschäftigungsdauer (2 - 10 Jahre)	0,0059	0,0055	0,0044	0,0092
Beschäftigungsdauer (> 10 Jahre)	0,0123	0,0482	0,0091	0,0889
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	0,0009	0,0011	0,0006	0,0021
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	0,0012	0,0017	0,0008	0,0027
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,0052	0,0088	0,0036	0,0132
Nebenerwerbszeiten (Anzahl)	0,0119	0,0177	0,0084	0,0304
Dauer Nebenerwerbszeiten (Jahre)	0,0177	0,0374	0,0121	0,0653
Dauer Nebenerwerbszeiten (quad.)	0,1593	0,6207	0,1275	1,3273
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	0,0028	0,0032	0,0014	0,0042
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	0,0083	0,0056	0,0039	0,0082
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	0,1267	0,0836	0,0518	0,1490

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 10.4 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit - Arbeitszeit - Standardfehler

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Arbeitszeit	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	Standardfehler			
Traditionell-flexibles AZS	0,0344	0,0139	0,0194	0,0166
Progressiv-flexibles AZS	0,0345	0,0136	0,0194	0,0167
AZS - Mischformen	0,0345	0,0133	0,0194	0,0155
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,0016	0,0017	0,0011	0,0023
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,0073	0,0087	0,0045	0,0123
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,0100	0,0121	0,0067	0,0170

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

**Tab. 10.5 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit
- Geschlecht und andere individuelle Merkmale - Standardfehler**

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Geschlecht und andere individuelle Merkmale	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	Standardfehler			
Frau	0,0057	0,0049	0,0036	0,0073
Familie	0,0037	0,0036	0,0024	0,0055
Alter 25 bis 34 Jahre	0,0076	0,0078	0,0042	0,0126
Alter 35 bis 44 Jahre	0,0090	0,0080	0,0051	0,0128
Alter 45 bis 49 Jahre	0,0107	0,0090	0,0066	0,0139
Alter 50 bis 54 Jahre	0,0115	0,0095	0,0071	0,0144
Alter 55 bis 59 Jahre	0,0122	0,0094	0,0065	0,0140
Alter 60 bis 64 Jahre	0,0187	0,0187	0,0088	0,0231
Lohn (ln)	0,0075	0,0070	0,0044	0,0118
Berufsausbildung	0,0054	0,0088	0,0031	0,0114
Abitur und Berufsausbildung	0,0106	0,0131	0,0086	0,0213
Fachhochschule/ Uni	0,0095	0,0110	0,0072	0,0165
Arbeiter	0,0062	0,0069	0,0040	0,0088
Meister	0,0165	0,0178	0,0113	0,0237
Angestellte	0,0106	0,0089	0,0077	0,0140

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

**Tab. 10.6 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit
- Betrieb: Alters- und Personalstruktur - Standardfehler**

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Merkmal - Betrieb: Alters- und Personalstruktur	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	Standardfehler			
Betrieb vor 1990 gegründet	0,0083	0,0100	0,0052	0,0184
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,0003	0,0002	0,0002	0,0003
5 - 19 Beschäftigte	0,1425	0,0428	0,0738	0,0706
20 - 49 Beschäftigte	0,1411	0,0419	0,0734	0,0694
50 - 499 Beschäftigte	0,1409	0,0419	0,0732	0,0694
500 und mehr Beschäftigte	0,1411	0,0421	0,0733	0,0697
Beschäftigungsrückgang	0,0116	0,0088	0,0071	0,0133
Beschäftigungswachstum	0,0119	0,0090	0,0074	0,0137
Weibliche Arbeitnehmer	0,0002	0,0001	0,0001	0,0002
TZ-Beschäftigte	0,0004	0,0001	0,0002	0,0002
Arbeiter (Anteil)	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
Befristet Beschäftigte	0,0005	0,0001	0,0003	0,0002
Sonstige Beschäftigte	0,0007	0,0006	0,0004	0,0011

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

**Tab. 10.7 Einflüsse auf Betriebswechsel und Wechsel in Arbeitslosigkeit
- Sonstige Merkmale - Standardfehler**

<i>Abhängige Variable: Ausstieg aus Betrieb - Multinomiale Logit mit Marginaleffekten</i>				
Sonstige Merkmale für Westdeutschland	Direkter Betriebswechsel		Wechsel in Arbeitslosigkeit	
	West	Ost	West	Ost
	Standardfehler			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,0061	0,0068	0,0040	0,0093
Techniker/ Ingenieure	0,0107	0,0105	0,0076	0,0163
Einfache DL-Berufe	0,0071	0,0075	0,0049	0,0111
Qualifizierte DL-Berufe	0,0188	0,0125	0,0115	0,0214
Semiprofessionen	0,0192	0,0120	0,0139	0,0187
Professionen	0,0211	0,0156	0,0195	0,0282
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,0136	0,0128	0,0092	0,0216
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,0113	0,0105	0,0084	0,0159
Manager	0,0162	0,0134	0,0134	0,0215
Auszubildende	0,0007	0,0004	0,0004	0,0006
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
Weiterbildungsaktivitäten	0,0115	0,0064	0,0065	0,0087
Labour-Turn-Over- Rate	0,0004	0,0002	0,0002	0,0002
Churning- Rate	0,0006	0,0002	0,0004	0,0003
Entlassungen (separations)	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
Befristungsausläufe	0,0001	0,0001	0,0001	0,0001
Ruhestandsübergänge	0,0001	0,0001	0,0001	0,0002
Offene Stellen	0,0008	0,0003	0,0006	0,0003
Branchentarifvertrag	0,0069	0,0047	0,0046	0,0072
Ausstieg aus Branchentarif	0,0141	0,0100	0,0085	0,0141
Betriebsrat	0,0111	0,0063	0,0066	0,0091
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0097	0,0087	0,0061	0,0133
Übertarifliche Entlohnung	0,0056	0,0056	0,0038	0,0089
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,0005	0,0005	0,0003	0,0009
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0007	0,0007	0,0005	0,0010
Investitionen in EDV & KomTec	0,0055	0,0054	0,0035	0,0079
Aufgabenstrukturänderung	0,0059	0,0051	0,0039	0,0079
ABM-Zuschüsse	0,0083	0,0065	0,0050	0,0102
Exporttätigkeiten	0,0056	0,0070	0,0036	0,0110
Eigenständiger Betrieb	0,0047	0,0044	0,0031	0,0068
Lokale Einzugsrate	0,0002	0,0002	0,0001	0,0002
Reg. Arbeitslosenquote	0,0008	0,0006	0,0006	0,0010
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,0070	0,0077	0,0047	0,0104
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,0118	0,0079	0,0066	0,0110
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,0082	0,0064	0,0049	0,0095
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,0069	0,0068	0,0045	0,0105
Verarbeitendes Gewerbe	0,0123	0,0083	0,0086	0,0122
Baugewerbe	0,0194	0,0086	0,0106	0,0112
Handel/ Verkehr	0,0131	0,0084	0,0093	0,0124
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,0138	0,0087	0,0101	0,0127
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,0162	0,0091	0,0106	0,0119

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 10.8 Deskriptive Statistik der Multinomial-Regressionen mit Marginaleffekten auf den Verbleib nach einem Betriebsausstieg

Merkmal	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
	(1)	(2)	(1)	(2)
Verbleib nach Betriebsausstieg	2,18	0,895	2,15	0,739
Direkt vorher erwerbstätig	0,391	0,488	0,305	0,460
Direkt vorher arbeitslos	0,176	0,381	0,444	0,497
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,246	0,431	0,282	0,450
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,544	0,498	0,707	0,455
Beschäftigungsdauer (2 - 10 Jahre)	0,426	0,494	0,412	0,492
Beschäftigungsdauer (> 10 Jahre)	0,175	0,380	0,009	0,093
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	3,54	3,174	2,67	2,166
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	8,72	6,687	3,25	3,330
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	1,21	1,467	0,22	0,593
Nebenerwerbszeiten (Anzahl)	0,021	0,230	0,009	0,148
Dauer Nebenerwerbszeiten (Jahre)	0,018	0,288	0,006	0,129
Dauer Nebenerwerbszeiten (quad.)	0,001	0,032	0,000	0,007
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	0,553	1,484	0,776	1,336
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	0,234	0,750	0,574	1,105
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	0,006	0,046	0,015	0,048
Traditionell-flexibles AZS	0,265	0,441	0,220	0,415
Progressiv-flexibles AZS	0,340	0,474	0,255	0,436
AZS - Mischformen	0,391	0,488	0,465	0,499
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	36,56	1,861	39,25	1,508
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,128	0,334	0,069	0,254
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,043	0,203	0,038	0,190
Frau	0,235	0,424	0,406	0,491
Familie	0,461	0,498	0,528	0,499
Alter 25 bis 34 Jahre	0,314	0,464	0,240	0,427
Alter 35 bis 44 Jahre	0,271	0,444	0,273	0,445
Alter 45 bis 49 Jahre	0,092	0,289	0,125	0,330
Alter 50 bis 54 Jahre	0,083	0,276	0,109	0,312
Alter 55 bis 59 Jahre	0,114	0,318	0,166	0,372
Alter 60 bis 64 Jahre	0,028	0,165	0,020	0,138
Lohn (ln)	4,38	0,388	3,97	0,433
Berufsausbildung	0,615	0,487	0,768	0,422
Abitur und Berufsausbildung	0,043	0,202	0,028	0,166
Fachhochschule/ Uni	0,092	0,289	0,126	0,332
Arbeiter	0,400	0,490	0,225	0,418
Meister	0,015	0,121	0,013	0,114
Angestellte	0,347	0,476	0,369	0,482

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Qualifizierte manuelle Berufe	0,173	0,378	0,144	0,351
Techniker/ Ingenieure	0,100	0,300	0,078	0,269
Einfache DL-Berufe	0,106	0,308	0,102	0,302
Qualifizierte DL-Berufe	0,016	0,124	0,029	0,169
Semiprofessionen	0,022	0,148	0,061	0,239
Professionen	0,010	0,102	0,021	0,144
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,038	0,190	0,030	0,172
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,153	0,360	0,120	0,325
Manager	0,021	0,143	0,033	0,179
Betrieb vor 1990 gegründet	0,93	0,256	0,052	0,222
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	21,40	8,261	27,19	12,45
5 -19 Beschäftigte	0,01	0,089	0,024	0,152
20 - 49 Beschäftigte	0,019	0,138	0,066	0,249
50 - 499 Beschäftigte	0,186	0,389	0,517	0,500
500 und mehr Beschäftigte	0,786	0,410	0,392	0,488
Beschäftigungsrückgang	0,554	0,497	0,443	0,497
Beschäftigungswachstum	0,408	0,492	0,279	0,449
Weibliche Arbeitnehmer	23,88	21,462	41,35	26,647
TZ-Beschäftigte	6,38	9,437	15,52	26,597
Arbeiter (Anteil)	59,90	28,014	58,87	33,430
Befristet Beschäftigte	4,39	7,966	28,43	40,451
Sonstige Beschäftigte	1,17	3,728	0,96	3,064
Auszubildende	3,42	3,137	3,61	5,567
Qualifizierte Arbeitnehmer	62,55	26,457	72,18	29,128
Labour-Turn-Over- Rate	8,14	12,508	23,37	33,172
Churning- Rate	4,36	5,431	13,60	24,452
Entlassungen (separations)	9,67	16,609	19,85	31,729
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	23,00	24,196	12,08	22,450
Befristungsausläufe	18,76	23,096	30,96	39,259
Ruhestandsübergänge	19,99	21,018	9,70	20,462
Offene Stellen	0,74	2,586	2,42	12,101
Branchentarifvertrag	0,859	0,348	0,610	0,488
Ausstieg aus Branchentarif	0,031	0,173	0,056	0,229
Betriebsrat	0,938	0,241	0,652	0,476
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	8,56	0,282	8,09	0,411
Übertarifliche Entlohnung	0,715	0,452	0,162	0,369
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,01	5,176	10,23	3,593
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	8,29	3,153	6,89	3,864
Investitionen in EDV & KomTec	0,821	0,383	0,649	0,477
Aufgabenstrukturänderung	0,814	0,389	0,456	0,498
ABM-Zuschüsse	0,064	0,245	0,352	0,478
Exporttätigkeiten	0,497	0,500	0,126	0,332

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Lokale Einzugsrate	19,48	27,053	13,85	22,410
Reg. Arbeitslosenquote	10,09	3,095	18,01	3,350
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,137	0,344	0,136	0,343
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,045	0,207	0,096	0,295
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,153	0,360	0,230	0,421
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,428	0,495	0,301	0,459
Verarbeitendes Gewerbe	0,692	0,462	0,191	0,393
Baugewerbe	0,022	0,146	0,178	0,383
Handel/ Verkehr	0,078	0,268	0,114	0,318
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,092	0,290	0,114	0,318
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,060	0,238	0,216	0,412
1997	0,199	0,399	0,226	0,418
1998	0,207	0,405	0,199	0,400
1999	0,236	0,425	0,202	0,402
2000	0,153	0,360	0,135	0,341

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 10.9 Hausman-Test auf Annahme irrelevanter Alternativen zwischen Verbleib nach Betriebsausstieg*

Hausman-Test auf IIA- Annahme				
	Chi ²	df	P > Chi ²	Nachweise
Westdeutschland				
Direkter Betriebswechsel	-925,82	89	1,000	für H ₀
Wechsel in Arbeitslosigkeit	-484,32	83	1,000	für H ₀
Ostdeutschland				
Direkter Betriebswechsel	-524,02	77	1,000	für H ₀
Wechsel in Arbeitslosigkeit	-74,47	81	1,000	für H ₀

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Der Test ist positiv, d.h. die Nullhypothese, dass es stets „bessere Alternativen“ als die in den Kategorien der abhängigen Variable erfassten gibt, wird abgelehnt.

Tab. 10.10 Likelihood-Ratio- Test auf eine mögliche Kombination verschiedener Verbleibszustände nach einem Betriebsausstieg*

Likelihood-Ratio Test auf direkte Beziehung zwischen den Kategorien der abhängigen Variablen			
	Chi ²	df	P > Chi ²
Westdeutschland			
Direkter Betriebswechsel (BW) und Arbeitslosigkeit	18.364,8	91	0,000
Direkter BW und Wechsel in Meldelücke	19.306,5	91	0,000
Wechsel in Arbeitslosigkeit und Meldelücke	11.890,3	91	0,000
Ostdeutschland			
Direkter Betriebswechsel (BW) und Arbeitslosigkeit	15.563,2	91	0,000
Direkter BW und Wechsel in Meldelücke	7.472,3	91	0,000
Wechsel in Arbeitslosigkeit und Meldelücke	17.129,1	91	0,000

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

* Der Test ist positiv, d.h. die Nullhypothese, dass Verbleibszustände (Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit, Meldelücke) zusammengefasst werden können bzw. sollten, wird abgelehnt.

Anhang 11 Personenebene – Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Übergangssituationen

Tab. 11.1 Einflüsse auf Art des Wechsels - Sonstige Merkmale

Sonstige Merkmale	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	West	Ost
	Marginaleffekt	
Qualifizierte manuelle Berufe	-0,064 ***	-0,050 ***
Techniker/ Ingenieure	-0,028	-0,075 ***
Einfache DL-Berufe	-0,139 ***	-0,097 ***
Qualifizierte DL-Berufe	-0,038	-0,138 ***
Semiprofessionen	-0,100 ***	-0,120 ***
Professionen	-0,062	-0,075 ***
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	-0,094 ***	-0,116 ***
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	-0,083 ***	-0,114 ***
Manager	-0,053 **	-0,149 ***
Auszubildende	-0,002	0,002 ***
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,000 **	0,000
Weiterbildungstätigkeiten	0,053 ***	0,010
Labour-Turn-Over- Rate	0,002 ***	0,001 **
Churning- Rate	-0,006 ***	-0,001 ***
Entlassungen (separations)	0,001 ***	0,001 ***
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,000 **	-0,001 ***
Befristungsausläufe	0,002 ***	0,001 ***
Ruhestandsübergänge	0,000 ***	0,000
Offene Stellen	-0,002	0,000
Branchentarifvertrag	-0,043 ***	0,038 ***
Ausstieg aus Branchentarif	0,023	0,064 ***
Betriebsrat	-0,020	-0,012
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	-0,038 ***	0,011
Übertarifliche Entlohnung	0,033 ***	-0,033 ***
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	-0,001	-0,002 **
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	-0,013 ***	-0,002 **
Investitionen in EDV & KomTec	0,082 ***	0,013
Aufgabenstrukturänderung	-0,042 ***	-0,037 ***
ABM-Zuschüsse	0,022	0,013
Exporttätigkeiten	-0,021 ***	0,047 ***
Eigenständiger Betrieb	0,074 ***	0,040 ***
Lokale Einzugsrate	0,000	-0,001 ***
Reg. Arbeitslosenquote	0,003 **	0,008 ***
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	-0,036 ***	-0,025 **
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,070 ***	0,046 ***
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,101 ***	-0,004
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,027 ***	-0,022 **
Verarbeitendes Gewerbe	0,120 ***	-0,134 ***
Baugewerbe	0,274 ***	-0,070 ***
Handel/ Verkehr	0,053 ***	-0,070 ***
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,068 ***	-0,098 ***
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,085 ***	-0,105 ***

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Tab. 11.2 Erläuterungen und Diagnostik zu Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels für Westdeutschland

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Diagnostik/ Statistik/ Erläuterungen		
	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	West	Ost
Jahresdummies	Ja***	
Referenz: Beschäftigungsdauer	< 2 Jahre	
Referenz: Arbeitszeitsystem	Starres AZS	
Referenz: Altersklasse	16 - 24 Jahre	
Referenz: Qualifikation	Un-/ angelernt	
Referenz: Stellung im Beruf	Facharbeiter	
Referenz: Betriebsgröße	1 - 4 Beschäftigte	
Referenz: Beruf	Einfache manuelle Berufe	
Referenz: Region	Region mit weniger als 20 Tsd.	
Referenz: Branche	Land-/ Forstwirtschaft	
Referenz: Jahr	1996	
Fälle	86.789	38.981
Freiheitsgrad	92	92
Wald-Test (Chi ²)	7.254,1***	10.520,6***
Log Likelihood	-19.014,8	-16,411,1
McFaddens- R ²	0,2635	0,3407

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01

Tab. 11.3 Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels - Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie - Standardfehler

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Beschäftigungsdauer und Erwerbshistorie	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	West	Ost
Standardfehler		
Direkt vorher erwerbstätig	0,0064	0,0079
Direkt vorher arbeitslos	0,0077	0,0083
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,0156	0,0732
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,0175	0,0733
Beschäftigungsdauer (2 - 10 Jahre)	0,0091	0,0091
Beschäftigungsdauer (> 10 Jahre)	0,0191	0,0823
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	0,0012	0,0022
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	0,0017	0,0027
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,0078	0,0139
Vorherige A10-Zeiten (Anzahl)	0,0034	0,0046
Dauer vorheriger A10-Zeiten (Jahre)	0,0082	0,0078
Dauer vorheriger A10-Zeiten (quad.)	0,0883	0,1287

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 11.4 Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels - Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit - Standardfehler

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	West	Ost
	Standardfehler	
Traditionell-flexibles AZS	0,0418	0,0189
Progressiv-flexibles AZS	0,0419	0,0187
AZS - Mischformen	0,0418	0,0178
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,0023	0,0025
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,0103	0,0130
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,0143	0,0170

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 11.5 Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels - Geschlecht und andere individuelle Merkmale - Standardfehler

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Alter, Geschlecht und Lohn	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	West	Ost
	Standardfehler	
Frau	0,0079	0,0077
Familie	0,0053	0,0057
Alter 25 bis 34 Jahre	0,0091	0,0122
Alter 35 bis 44 Jahre	0,0111	0,0124
Alter 45 bis 49 Jahre	0,0145	0,0139
Alter 50 bis 54 Jahre	0,0158	0,0147
Alter 55 bis 59 Jahre	0,0156	0,0142
Alter 60 bis 64 Jahre	0,0231	0,0260
Lohn (ln)	0,0114	0,0116
Berufsausbildung	0,0071	0,0129
Abitur und Berufsausbildung	0,0163	0,0207
Fachhochschule/ Uni	0,0140	0,0169
Arbeiter	0,0089	0,0096
Meister	0,0242	0,0256
Angestellte	0,0161	0,0138

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

**Tab. 11.6 Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels - Betrieb:
Alters- und Personalstruktur - Standardfehler**

<i>Abhängige Variablen: Übergangsvarianten - Probit mit Marginaleffekten</i>		
Merkmal - Betrieb: Alters- und Personalstruktur	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	West	Ost
	Standardfehler	
Betrieb vor 1990 gegründet	0,0115	0,0169
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,0004	0,0003
5 - 19 Beschäftigte	0,1261	0,0624
20 - 49 Beschäftigte	0,1248	0,0614
50 - 499 Beschäftigte	0,1245	0,0614
500 und mehr Beschäftigte	0,1250	0,0619
Beschäftigungsrückgang	0,0152	0,0134
Beschäftigungswachstum	0,0156	0,0139
Weibliche Arbeitnehmer	0,0003	0,0002
TZ-Beschäftigte	0,0005	0,0002
Arbeiter (Anteil)	0,0002	0,0001
Befristet Beschäftigte	0,0006	0,0002
Sonstige Beschäftigte	0,0009	0,0010

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 11.7 Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels - Sonstige Merkmale für Westdeutschland - Standardfehler

<i>Probit mit Marginaleffekten</i>		
Sonstige Merkmale	Betriebswechsel vs. Wechsel in A10	
	Modell 1	Modell 2
	Standardfehler	
Qualifizierte manuelle Berufe	0,0089	0,0098
Techniker/ Ingenieure	0,0159	0,0165
Einfache DL-Berufe	0,0103	0,0114
Qualifizierte DL-Berufe	0,0278	0,0205
Semiprofessionen	0,0292	0,0185
Professionen	0,0346	0,0259
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,0194	0,0200
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,0170	0,0157
Manager	0,0245	0,0210
Auszubildende	0,0009	0,0007
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,0002	0,0002
Weiterbildungsaktivitäten	0,0145	0,0091
Labour-Turn-Over- Rate	0,0004	0,0002
Churning- Rate	0,0007	0,0003
Entlassungen (separations)	0,0002	0,0001
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,0001	0,0001
Befristungsausläufe	0,0002	0,0001
Ruhestandsübergänge	0,0002	0,0002
Offene Stellen	0,0011	0,0003
Branchentarifvertrag	0,0099	0,0074
Ausstieg aus Branchentarif	0,0204	0,0148
Betriebsrat	0,0150	0,0090
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0137	0,0133
Übertarifliche Entlohnung	0,0080	0,0086
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,0007	0,0009
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0010	0,0011
Investitionen in EDV & KomTec	0,0074	0,0080
Aufgabenstrukturänderung	0,0087	0,0081
ABM-Zuschüsse	0,0114	0,0101
Exporttätigkeiten	0,0080	0,0112
Eigenständiger Betrieb	0,0068	0,0069
Lokale Einzugsrate	0,0003	0,0002
Reg. Arbeitslosenquote	0,0012	0,0010
Region (20 Tsd. bis unter 50 Tsd. EW)	0,0106	0,0111
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,0150	0,0118
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,0112	0,0097
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,0098	0,0107
Verarbeitendes Gewerbe	0,0176	0,0126
Baugewerbe	0,0235	0,0123
Handel/ Verkehr	0,0193	0,0125
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,0210	0,0125
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,0234	0,0128

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 11.8 Einflüsse auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels - Sonstige Merkmale für Ostdeutschland - Standardfehler

<i>Abhängige Variablen: Übergangsvarianten - Probit mit Marginaleffekten</i>				
Sonstige Merkmale - Ostdeutschland	Kein Ausstieg vs. Ausstieg		Betriebswechsel vs. Wechsel in ALo	
	Modell 1	Modell 2	Modell 1	Modell 2
	Standardfehler			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,0023	0,0024	0,0098	0,0098
Techniker/ Ingenieure	0,0035	0,0036	0,0165	0,0165
Einfache DL-Berufe	0,0026	0,0027	0,0115	0,0114
Qualifizierte DL-Berufe	0,0042	0,0043	0,0205	0,0205
Semiprofessionen	0,0042	0,0043	0,0185	0,0185
Professionen	0,0053	0,0054	0,0260	0,0259
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,0048	0,0049	0,0200	0,0200
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,0037	0,0038	0,0158	0,0157
Manager	0,0048	0,0048	0,0210	0,0210
Auszubildende	0,0001	0,0001	0,0007	0,0007
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,0000	0,0000	0,0002	0,0002
Weiterbildungsaktivitäten	0,0022	0,0022	0,0092	0,0091
Labour-Turn-Over- Rate	0,0001	0,0001	0,0002	0,0002
Churning- Rate	0,0001	0,0001	0,0003	0,0003
Entlassungen (separations)	0,0000	0,0000	0,0001	0,0001
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,0000	0,0000	0,0001	0,0001
Befristungsausläufe	0,0000	0,0000	0,0001	0,0001
Ruhestandsübergänge	0,0000	0,0000	0,0002	0,0002
Offene Stellen	0,0001	0,0001	0,0003	0,0003
Branchentarifvertrag	0,0017	0,0017	0,0074	0,0074
Ausstieg aus Branchentarif	0,0030	0,0031	0,0149	0,0148
Betriebsrat	0,0021	0,0021	0,0090	0,0090
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0033	0,0033	0,0133	0,0133
Übertarifliche Entlohnung	0,0020	0,0020	0,0087	0,0086
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,0002	0,0002	0,0009	0,0009
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0002	0,0002	0,0011	0,0011
Investitionen in EDV & KomTec	0,0019	0,0020	0,0080	0,0080
Aufgabenstrukturänderung	0,0017	0,0017	0,0081	0,0081
ABM-Zuschüsse	0,0025	0,0026	0,0101	0,0101
Exporttätigkeiten	0,0023	0,0023	0,0112	0,0112
Eigenständiger Betrieb	0,0016	0,0016	0,0070	0,0069
Lokale Einzugsrate	0,0000	0,0000	0,0002	0,0002
Reg. Arbeitslosenquote	0,0002	0,0002	0,0010	0,0010
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,0026	0,0026	0,0112	0,0111
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,0027	0,0028	0,0118	0,0118
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,0022	0,0023	0,0098	0,0097
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,0025	0,0025	0,0107	0,0107
Verarbeitendes Gewerbe	0,0032	0,0033	0,0126	0,0126
Baugewerbe	0,0034	0,0035	0,0123	0,0123
Handel/ Verkehr	0,0031	0,0032	0,0125	0,0125
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,0031	0,0032	0,0125	0,0125
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,0032	0,0032	0,0128	0,0128

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 11.9 Deskriptive Statistik für Probitregressionen mit Marginaleffekten auf Betriebsausstieg und Art des Wechsels für Westdeutschland

<i>Merkmal</i>	Betriebswechsel vs. Wechsel in Alo			
	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
	(1)	(2)	(1)	(2)
Abhängige Variable	0,336	0,472	0,672	0,469
Direkt vorher erwerbstätig	0,453	0,498	0,278	0,448
Direkt vorher arbeitslos	0,217	0,412	0,538	0,499
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,220	0,414	0,240	0,427
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,622	0,485	0,755	0,430
Beschäftigungsdauer (Jahre)	4,38	5,041	2,12	2,059
Beschäftigungsdauer (quad.)	0,446	0,955	0,087	0,208
Beschäftigungsdauer (2 - 10 Jahre)	0,382	0,486	0,337	0,473
Beschäftigungsdauer (> 10 Jahre)	0,131	0,338	0,004	0,061
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	3,60	3,148	2,77	2,119
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	8,22	6,570	3,13	2,989
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	1,11	1,427	0,19	0,509
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	0,658	1,658	0,958	1,442
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	0,284	0,839	0,714	1,201
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	0,008	0,055	0,020	0,054
Traditionell-flexibles AZS	0,266	0,442	0,206	0,404
Progressiv-flexibles AZS	0,339	0,473	0,219	0,414
AZS - Mischformen	0,390	0,488	0,503	0,500
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	36,60	1,852	39,29	1,524
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,115	0,319	0,070	0,256
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,046	0,209	0,044	0,205
Frau	0,218	0,413	0,404	0,491
Familie	0,463	0,499	0,528	0,499
Alter 25 bis 34 Jahre	0,358	0,479	0,235	0,424
Alter 35 bis 44 Jahre	0,277	0,448	0,274	0,446
Alter 45 bis 49 Jahre	0,084	0,277	0,119	0,323
Alter 50 bis 54 Jahre	0,062	0,241	0,102	0,302
Alter 55 bis 59 Jahre	0,086	0,281	0,186	0,389
Alter 60 bis 64 Jahre	0,019	0,138	0,018	0,131
Lohn (ln)	4,41	0,399	3,92	0,428
Berufsausbildung	0,592	0,491	0,774	0,418
Abitur und Berufsausbildung	0,054	0,225	0,027	0,161
Fachhochschule/ Uni	0,129	0,335	0,124	0,330
Arbeiter	0,375	0,484	0,242	0,428
Meister	0,014	0,116	0,013	0,112
Angestellte	0,403	0,491	0,348	0,476

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Qualifizierte manuelle Berufe	0,150	0,357	0,137	0,344
Techniker/ Ingenieure	0,118	0,323	0,079	0,270
Einfache DL-Berufe	0,100	0,301	0,082	0,275
Qualifizierte DL-Berufe	0,011	0,106	0,024	0,154
Semiprofessionen	0,019	0,138	0,054	0,225
Professionen	0,012	0,108	0,017	0,130
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,043	0,202	0,031	0,175
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,180	0,384	0,111	0,314
Manager	0,029	0,169	0,027	0,163
Betrieb vor 1990 gegründet	0,917	0,275	0,036	0,187
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	21,45	8,03	27,72	12,48
5 -19 Beschäftigte	0,010	0,099	0,028	0,164
20 - 49 Beschäftigte	0,023	0,151	0,073	0,260
50 - 499 Beschäftigte	0,203	0,402	0,547	0,498
500 und mehr Beschäftigte	0,763	0,425	0,351	0,477
Beschäftigungsrückgang	0,563	0,496	0,409	0,492
Beschäftigungswachstum	0,395	0,489	0,277	0,448
Weibliche Arbeitnehmer	24,52	21,290	42,42	25,892
TZ-Beschäftigte	6,70	9,819	17,73	29,047
Arbeiter (Anteil)	58,17	29,115	61,52	33,590
Befristet Beschäftigte	5,02	9,679	34,95	43,436
Sonstige Beschäftigte	1,31	4,022	0,95	3,171
Auszubildende	3,42	3,369	3,14	5,013
Qualifizierte Arbeitnehmer	62,44	26,578	70,32	30,255
Weiterbildungstätigkeiten	0,94	0,240	0,74	0,438
Labour-Turn-Over- Rate	9,42	15,438	27,74	35,493
Churning- Rate	4,75	5,944	16,24	26,404
Entlassungen (separations)	10,27	17,782	17,94	30,384
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	23,39	25,297	12,25	23,015
Befristungsausläufe	18,37	23,459	34,26	41,515
Ruhestandsübergänge	18,22	20,491	8,56	19,976
Offene Stellen	0,92	2,847	2,99	13,774
Branchentarifvertrag	0,859	0,348	0,574	0,495
Ausstieg aus Branchentarif	0,024	0,152	0,059	0,236
Betriebsrat	0,931	0,253	0,581	0,493
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	8,57	0,293	8,03	0,421
Übertarifliche Entlohnung	0,730	0,444	0,142	0,349
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,33	5,064	10,04	3,562
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	8,23	3,216	6,43	3,913
Investitionen in EDV & KomTec	0,777	0,416	0,602	0,489
Aufgabenstrukturänderung	0,825	0,380	0,403	0,490
ABM-Zuschüsse	0,061	0,238	0,422	0,494
Exporttätigkeiten	0,519	0,500	0,109	0,312
Eigenständiger Betrieb	0,298	0,457	0,731	0,443

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Lokale Einzugsrate	19,52	27,599	11,87	21,515
Reg. Arbeitslosenquote	10,02	2,944	18,04	3,438
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,139	0,345	0,151	0,358
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,041	0,198	0,091	0,288
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,134	0,341	0,210	0,407
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,432	0,495	0,284	0,451
Verarbeitendes Gewerbe	0,696	0,460	0,166	0,372
Baugewerbe	0,026	0,158	0,190	0,392
Handel/ Verkehr	0,081	0,272	0,097	0,297
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,100	0,300	0,112	0,315
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,052	0,221	0,206	0,404
1997	0,220	0,415	0,255	0,436
1998	0,203	0,402	0,190	0,392
1999	0,180	0,384	0,134	0,340
2000	0,196	0,397	0,149	0,356

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Anhang 12 Personenebene – Hazardraten aus PCE-Regressionen

Tab. 12.1 PCE-Regressionen - Sonstige Merkmale für Westdeutschland

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Sonstige Merkmale - Westdeutschland	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,972 **	0,964 ***	0,972 **	0,964 ***
Techniker/ Ingenieure	1,029	1,022	1,029	1,022
Einfache DL-Berufe	0,982	0,985	0,982	0,985
Qualifizierte DL-Berufe	0,976	0,969	0,975	0,970
Semiprofessionen	1,069	1,100 **	1,068	1,101 ***
Professionen	1,159 ***	1,155 ***	1,156 ***	1,156 ***
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,977	1,006	0,976	1,006
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	1,026	1,043	1,025	1,043
Manager	0,938	0,905 ***	0,937 **	0,906 ***
Auszubildende	1,006 ***	1,007 ***	1,006 ***	1,007 ***
Qualifizierte Arbeitnehmer	1,000	1,001	1,000	1,001
Weiterbildungstätigkeiten	1,000	0,984	0,989	0,995
Labour-Turn-Over- Rate	1,005 ***	1,005 ***	1,005 ***	1,005 ***
Churning- Rate	0,998	0,998	0,999	0,998
Entlassungen (separations)	1,001 ***	1,001 ***	1,001 ***	1,001 ***
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	1,000	1,000	1,000	1,000
Befristungsausläufe	1,000	1,000	1,000	1,000
Ruhestandsübergänge	1,000	1,000	1,000	1,000
Offene Stellen	1,000	1,001	1,000	1,001
Branchentarifvertrag	0,949	0,925 ***	0,945 **	0,930 **
Ausstieg aus Branchentarif	0,914 ***	0,888 ***	0,903 ***	0,897 ***
Betriebsrat	0,992	0,980	0,991	0,981
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	1,133 ***	1,154 ***	1,136 ***	1,152 ***
Übertarifliche Entlohnung	0,994	0,991	0,995	0,990
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	1,002	1,003 **	1,002	1,004 **
Sehr gute/ gute Ertragslage	1,024	1,043 ***	1,026 **	1,041 ***
Moderner/ guter technischer Stand	1,000	0,997	1,002	0,995
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	1,000	0,997	1,000	0,997
Investitionen in EDV & KomTec	1,001	1,019	1,003	1,017
Aufgabenstrukturänderung	1,008	1,000	1,012	0,996
ABM-Zuschüsse	1,194 ***	1,195 ***	1,194 ***	1,195 ***
Exporttätigkeiten	0,993	1,046 ***	0,994	1,046 **
Eigenständiger Betrieb	0,983	0,972	0,982	0,973
Lokale Einzugsrate	1,001 **	1,002 ***	1,001 **	1,002 ***
Reg. Arbeitslosenquote	0,999	0,998	0,999	0,998
Region (20 Tsd. bis unter 50 Tsd. EW)	1,044	1,057	1,037	1,063
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,976	0,978	0,977	0,977
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,985	0,998	0,981	1,002
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,974	0,970	0,970	0,974
Verarbeitendes Gewerbe	0,996	1,008	1,001	1,003
Baugewerbe	0,914	0,982	0,924	0,972
Handel/ Verkehr	0,934	0,987	0,945	0,978
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,984	1,026	0,989	1,020
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,797 ***	0,871	0,810 ***	0,857

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$.

Tab. 12.2 PCE-Regressionen - Sonstige Merkmale für Ostdeutschland

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Sonstige Merkmale - Ostdeutschland	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	<i>Hazardrate</i>			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,938 ***	0,919 ***	0,937 ***	0,920 ***
Techniker/ Ingenieure	0,909 ***	0,883 ***	0,910 ***	0,882 ***
Einfache DL-Berufe	0,902 ***	0,876 ***	0,902 ***	0,877 ***
Qualifizierte DL-Berufe	0,882 ***	0,883 ***	0,882 ***	0,884 ***
Semiprofessionen	0,893 ***	0,875 ***	0,894 ***	0,873 ***
Professionen	1,076	1,070	1,077	1,068
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	1,033	0,997	1,032	0,997
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,884 ***	0,877 ***	0,885 ***	0,876 ***
Manager	0,858 ***	0,841 ***	0,859 ***	0,841 ***
Auszubildende	1,001	1,002	1,002	1,002
Qualifizierte Arbeitnehmer	1,001 ***	1,002 ***	1,001 ***	1,002 ***
Weiterbildungstätigkeiten	1,042 **	1,067 ***	1,043 **	1,064 ***
Labour-Turn-Over- Rate	1,002 ***	1,002 ***	1,002 ***	1,002 ***
Churning- Rate	0,999	0,999	0,999	0,999
Entlassungen (separations)	1,001 ***	1,001 ***	1,001 ***	1,001 ***
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	1,001 **	1,000	1,001 **	1,000
Befristungsausläufe	1,000	1,000	1,000	1,000
Ruhestandsübergänge	1,000	1,000	1,000	1,000
Offene Stellen	0,999	1,000	0,999	1,000
Branchentarifvertrag	1,007	1,008	1,006	1,010
Ausstieg aus Branchentarif	0,923 ***	0,909 ***	0,922 ***	0,914 ***
Betriebsrat	0,986	0,972	0,986	0,972
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,909 ***	0,845 ***	0,910 ***	0,845 ***
Übertarifliche Entlohnung	0,945 ***	0,949 **	0,945 ***	0,951 **
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,999	0,999	0,998	1,000
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,945 ***	0,931 ***	0,946 ***	0,930 ***
Moderner/ guter technischer Stand	0,979	0,976	0,981	0,973
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	1,002	1,005	1,002	1,005
Investitionen in EDV & KomTec	1,019	1,006	1,020	1,004
Aufgabenstrukturänderung	1,057 ***	1,075 ***	1,060 ***	1,071 ***
ABM-Zuschüsse	0,979	1,001	0,984	0,990
Exporttätigkeiten	0,943 **	0,984	0,948	0,977
Eigenständiger Betrieb	0,988	0,985	0,988	0,983
Lokale Einzugsrate	1,001 ***	1,002 ***	1,001 ***	1,002 ***
Reg. Arbeitslosenquote	1,002	1,006	1,002	1,006
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,995	1,009	0,992	1,016
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,982	0,973	0,982	0,972
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,970	0,957	0,972	0,955
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,997	1,005	0,998	1,001
Verarbeitendes Gewerbe	1,006	0,999	0,997	1,016
Baugewerbe	1,032	1,045	1,015	1,072
Handel/ Verkehr	0,953	0,974	0,955	0,975
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,984	1,006	0,976	1,020
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,967	0,975	0,961	0,986

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01.

Tab. 12.3 Erläuterungen und Diagnostik der PCE-Regressionen* für Westdeutschland

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Diagnostik/ Statistik/ Erläuterungen				
Westdeutschland	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Θ [<i>Theta</i>] (Standardfehler)	0,069 (0,0048)	0,094 (0,0062)	0,064 (0,0046)	0,0993 (0,0064)
$\ln(\Theta)$ (Standardfehler)	-2,67*** (0,0689)	-2,35*** (0,0658)	-2,75*** (0,0711)	-2,31*** (0,0643)
LR-Test auf $\Theta = 0$	4.478***	6.533***	3.761***	7.561***
Jahresdummies	Ja***		Ja***	
Referenz: Altersklasse	16 - 24 Jahre			
Referenz: Qualifikation	Un-/ angelernt			
Referenz: Stellung im Beruf	Facharbeiter			
Referenz: Beruf	Einfache manuelle Berufe			
Referenz: Arbeitszeitsystem (Bestand)	Starres AZS			
Referenz: Arbeitszeitsystem (Einführung)	Kein Arbeitszeitsystem eingeführt			
Referenz: Betriebsgröße	1 - 4 Beschäftigte			
Referenz: Region	Region mit weniger als 20 Tsd. EW			
Referenz: Branche	Land-/ Forstwirtschaft			
Referenz: Jahr	1996			
Beobachtungen	168.513			
Beschäftigungsverhältnisse	87.049			
Betriebe (Gruppen)	974			
Ereignisse	79.197			
Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb im Zeitverlauf				
Min:	1			
Durchschnitt:	173			
Max:	9.264			
Insgesamt: Beschäftigungsdauer	59,5 Mio.			
Freiheitsgrad	93	91	93	91
Wald-Test (Chi ²)	318.642***	260.697***	333.568***	253.020***
Log Likelihood	-12.143	-18.818	-12.127	-18.830

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** $p > 0.05$; *** $p > 0.01$.

* Untersuchungseinheit ist das Beschäftigungsverhältnis, also eine konkrete Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung im Zeitverlauf; es werden unbeobachtete Heterogenitäten auf der Betriebsebene angenommen, die einer Gamma-Verteilung folgen; die Standardfehler sind robust je Einzelbetrieb.

Tab. 12.4 Erläuterungen und Diagnostik der PCE-Regressionen* für Ostdeutschland

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Diagnostik/ Statistik/ Erläuterungen				
Ostdeutschland	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Θ [Theta] (Standardfehler)	0,051 (0,0038)	0,063 (0,0044)	0,052 (0,0039)	0,062 (0,0044)
ln(Θ) (Standardfehler)	-2,97*** (0,0746)	-2,78*** (0,0708)	-2,96*** (0,0746)	-2,78*** (0,0710)
LR-Test auf Θ = 0	1.626***	2.141***	1.634***	2.087***
Jahresdummies	Ja***		Ja***	
Referenz: Altersklasse	16 - 24 Jahre			
Referenz: Qualifikation	Un-/ angelernt			
Referenz: Stellung im Beruf	Facharbeiter			
Referenz: Beruf	Einfache manuelle Berufe			
Referenz: Arbeitszeitsystem (Bestand)	Starres AZS			
Referenz: Arbeitszeitsystem (Einführung)	Kein Arbeitszeitsystem eingeführt			
Referenz: Betriebsgröße	1 - 4 Beschäftigte			
Referenz: Region	Region mit weniger als 20 Tsd. EW			
Referenz: Branche	Land-/ Forstwirtschaft			
Referenz: Jahr	1996			
Beobachtungen	99.034			
Beschäftigungsverhältnisse	52.454			
Betriebe (Gruppen)	1.284			
Ereignisse	48.953			
Beschäftigungsverhältnisse je Betrieb im Zeitverlauf				
Min:	1			
Durchschnitt:	77			
Max:	3.839			
Insgesamt: Beschäftigungsdauer	21,8 Mio.			
Freiheitsgrad	93	91	93	91
LR-Test (Chi ²)	354.496***	315.936***	350.003***	317.521***
Log Likelihood	-19.970	-21.419	-19.971	-21.424

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Legende: ** p > 0.05; *** p > 0.01.

* Untersuchungseinheit ist das Beschäftigungsverhältnis, also eine konkrete Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung im Zeitverlauf; es werden unbeobachtete Heterogenitäten auf der Betriebsebene angenommen, die einer Gamma-Verteilung folgen; die Standardfehler sind robust je Einzelbetrieb.

Tab. 12.5 PCE-Regressionen - Perioden - Standardfehler

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Periode	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Westdeutschland				
Periode 1 (< 6 Monate)	0,00005	0,00014	0,00004	0,00018
Periode 2 (6 - 12 Monate)	0,00011	0,00032	0,00008	0,00041
Periode 3 (12 - 24 Monate)	0,00009	0,00025	0,00007	0,00032
Periode 4 (2 - 10 Jahre)	0,00013	0,00023	0,00009	0,00030
Periode 5 (> 10 Jahre)	0,00067	0,00034	0,00049	0,00043
Ostdeutschland				
Periode 1 (< 6 Monate)	0,00006	0,00126	0,00006	0,00123
Periode 2 (6 - 12 Monate)	0,00029	0,00592	0,00028	0,00577
Periode 3 (12 - 24 Monate)	0,00021	0,00413	0,00021	0,00402
Periode 4 (2 - 10 Jahre)	0,00035	0,00558	0,00035	0,00544
Periode 5 (> 10 Jahre)	0,00236	0,00576	0,00234	0,00562

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.6 PCE-Regressionen - Erwerbshistorie - Standardfehler

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Erwerbshistorie	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Westdeutschland				
Direkt vorher erwerbstätig	0,0084	0,0080	0,0084	0,0080
Direkt vorher arbeitslos	0,0122	0,0118	0,0122	0,0118
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,0895		0,0896	
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,1859		0,1860	
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	0,0016	0,0016	0,0016	0,0016
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	0,0025	0,0024	0,0025	0,0024
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,0100	0,0112	0,0100	0,0112
Vorherige ALo-Zeiten (Anzahl)	0,0045	0,0044	0,0045	0,0044
Dauer vorheriger ALo-Zeiten (Jahre)	0,0137	0,0146	0,0137	0,0146
Dauer vorheriger ALo-Zeiten (quad.)	0,0874	0,0639	0,0875	0,0638
Ostdeutschland				
Direkt vorher erwerbstätig	0,0128	0,0117	0,0128	0,0117
Direkt vorher arbeitslos	0,0153	0,0151	0,0153	0,0151
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,9787		0,9793	
Betriebseintritt 1995 - 2000	1,9245		1,9237	
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	0,0030	0,0030	0,0030	0,0030
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	0,0051	0,0051	0,0051	0,0051
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	0,0156	0,0135	0,0156	0,0135
Vorherige ALo-Zeiten (Anzahl)	0,0066	0,0066	0,0066	0,0066
Dauer vorheriger ALo-Zeiten (Jahre)	0,0136	0,0154	0,0137	0,0154
Dauer vorheriger ALo-Zeiten (quad.)	0,1944	0,1127	0,1938	0,1134

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.7 PCE-Regressionen - Arbeitszeitsysteme und Wochenarbeitszeit - Standardfehler

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Arbeitszeit	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Westdeutschland				
Traditionell-flexibles AZS	0,0911			0,1007
Progressiv-flexibles AZS	0,0913			0,1018
AZS - Mischformen	0,0904			0,1017
Starres AZS eingeführt		0,0326	0,0335	
Trad.-flex.AZS eingeführt		0,0426	0,0427	
Prog.-flex. AZS eingeführt		0,0352	0,0348	
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,0072	0,0078	0,0071	0,0079
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,0150	0,0145	0,0149	0,0146
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,0254	0,0252	0,0253	0,0254
Ostdeutschland				
Traditionell-flexibles AZS	0,0617			0,0620
Progressiv-flexibles AZS	0,0576			0,0568
AZS - Mischformen	0,0567			0,0571
Starres AZS eingeführt		0,0221	0,0214	
Trad.-flex.AZS eingeführt		0,0308	0,0295	
Prog.-flex. AZS eingeführt		0,0210	0,0212	
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,0058	0,0061	0,0059	0,0060
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,0230	0,0219	0,0234	0,0214
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,0264	0,0271	0,0268	0,0265

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.8 PCE-Regressionen - Geschlecht, Alter und Lohn - Standardfehler

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Alter und Geschlecht	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Westdeutschland				
Frau	0,0109	0,0115	0,0109	0,0115
Familie	0,0072	0,0072	0,0072	0,0072
Alter 25 bis 49 Jahre	0,0100	0,0078	0,0100	0,0078
Alter 55 bis 64 Jahre	0,0092	0,0060	0,0092	0,0060
Lohn (ln)	0,0120	0,0134	0,0120	0,0134
Ostdeutschland				
Frau	0,0122	0,0125	0,0122	0,0125
Familie	0,0092	0,0092	0,0092	0,0092
Alter 25 bis 49 Jahre	0,0158	0,0146	0,0158	0,0146
Alter 55 bis 64 Jahre	0,0159	0,0140	0,0159	0,0140
Lohn (ln)	0,0168	0,0169	0,0168	0,0169

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.9 PCE-Regressionen - Qualifikation und Stellung im Beruf - Standardfehler

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Qualifikation und Stellung im Beruf	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Westdeutschland				
Berufsausbildung	0,0102	0,0104	0,0102	0,0104
Abitur und Berufsausbildung	0,0240	0,0277	0,0240	0,0277
Fachhochschule/ Uni	0,0208	0,0236	0,0208	0,0236
Arbeiter	0,0133	0,0136	0,0132	0,0137
Meister	0,0310	0,0291	0,0310	0,0291
Angestellte	0,0205	0,0201	0,0205	0,0201
Ostdeutschland				
Berufsausbildung	0,0196	0,0200	0,0196	0,0200
Abitur und Berufsausbildung	0,0343	0,0358	0,0343	0,0358
Fachhochschule/ Uni	0,0305	0,0322	0,0305	0,0322
Arbeiter	0,0189	0,0192	0,0189	0,0192
Meister	0,0405	0,0402	0,0405	0,0403
Angestellte	0,0251	0,0247	0,0251	0,0247

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.10 PCE-Regressionen - Betrieb: Alters- und Personalstruktur

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Merkmal - Betrieb: Alters- und Personalstruktur	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Westdeutschland				
Betrieb vor 1990 gegründet	0,0323	0,0309	0,0316	0,0313
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,0012	0,0013	0,0012	0,0013
5 - 19 Beschäftigte	0,1852	0,1691	0,1908	0,1650
20 - 49 Beschäftigte	0,2023	0,1882	0,2100	0,1827
50 - 499 Beschäftigte	0,1921	0,1810	0,1991	0,1760
500 und mehr Beschäftigte	0,1847	0,1678	0,1926	0,1624
Beschäftigungsrückgang	0,0211	0,0195	0,0210	0,0195
Beschäftigungswachstum	0,0213	0,0200	0,0214	0,0199
Weibliche Arbeitnehmer	0,0007	0,0007	0,0006	0,0007
TZ-Beschäftigte	0,0011	0,0011	0,0011	0,0011
Arbeiter (Anteil)	0,0006	0,0006	0,0006	0,0006
Befristet Beschäftigte	0,0014	0,0014	0,0014	0,0014
Sonstige Beschäftigte	0,0018	0,0019	0,0018	0,0019
Ostdeutschland				
Betrieb vor 1990 gegründet	0,0496	0,0388	0,0496	0,0388
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	0,0009	0,0009	0,0009	0,0009
5 - 19 Beschäftigte	0,1226	0,1171	0,1213	0,1200
20 - 49 Beschäftigte	0,1187	0,1148	0,1172	0,1181
50 - 499 Beschäftigte	0,1223	0,1186	0,1208	0,1216
500 und mehr Beschäftigte	0,1245	0,1225	0,1230	0,1258
Beschäftigungsrückgang	0,0243	0,0224	0,0245	0,0221
Beschäftigungswachstum	0,0248	0,0234	0,0250	0,0232
Weibliche Arbeitnehmer	0,0005	0,0005	0,0005	0,0005
TZ-Beschäftigte	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004
Arbeiter (Anteil)	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004
Befristet Beschäftigte	0,0005	0,0005	0,0005	0,0005
Sonstige Beschäftigte	0,0023	0,0024	0,0023	0,0024

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

**Tab. 12.11 PCE-Regressionen - Sonstige Merkmale für Westdeutschland
- Standardfehler**

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Sonstige Merkmale - Westdeutschland	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,0121	0,0120	0,0121	0,0120
Techniker/ Ingenieure	0,0232	0,0229	0,0232	0,0230
Einfache DL-Berufe	0,0148	0,0148	0,0148	0,0148
Qualifizierte DL-Berufe	0,0337	0,0334	0,0337	0,0335
Semiprofessionen	0,0401	0,0413	0,0400	0,0414
Professionen	0,0500	0,0499	0,0499	0,0500
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,0266	0,0274	0,0266	0,0274
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,0239	0,0243	0,0239	0,0243
Manager	0,0308	0,0297	0,0308	0,0297
Auszubildende	0,0023	0,0024	0,0023	0,0025
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004
Weberbildungstätigkeiten	0,0290	0,0295	0,0285	0,0299
Labour-Turn-Over- Rate	0,0010	0,0011	0,0010	0,0011
Churning- Rate	0,0014	0,0015	0,0014	0,0015
Entlassungen (separations)	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Befristungsausläufe	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Ruhestandsübergänge	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Offene Stellen	0,0020	0,0020	0,0020	0,0020
Branchentarifvertrag	0,0266	0,0277	0,0260	0,0281
Ausstieg aus Branchentarif	0,0303	0,0305	0,0297	0,0309
Betriebsrat	0,0273	0,0281	0,0270	0,0283
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0316	0,0332	0,0315	0,0333
Übertarifliche Entlohnung	0,0175	0,0181	0,0174	0,0181
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,0016	0,0016	0,0016	0,0016
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,0125	0,0129	0,0125	0,0129
Moderner/ guter technischer Stand	0,0160	0,0164	0,0159	0,0164
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0019	0,0019	0,0019	0,0019
Investitionen in EDV & KomTec	0,0159	0,0166	0,0159	0,0166
Aufgabenstrukturänderung	0,0159	0,0162	0,0159	0,0162
ABM-Zuschüsse	0,0251	0,0255	0,0250	0,0256
Exporttätigkeiten	0,0169	0,0183	0,0168	0,0183
Eigenständiger Betrieb	0,0149	0,0153	0,0148	0,0153
Lokale Einzugsrate	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004
Reg. Arbeitslosenquote	0,0044	0,0049	0,0043	0,0049
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,0402	0,0452	0,0389	0,0463
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,0516	0,0573	0,0503	0,0583
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,0386	0,0434	0,0375	0,0442
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,0343	0,0376	0,0334	0,0383
Verarbeitendes Gewerbe	0,0626	0,0707	0,0613	0,0717
Baugewerbe	0,0680	0,0811	0,0671	0,0816
Handel/ Verkehr	0,0637	0,0752	0,0628	0,0758
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,0717	0,0837	0,0702	0,0846
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,0589	0,0713	0,0582	0,0717

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.12 PCE-Regressionen - Sonstige Merkmale für Ostdeutschland - Standardfehler

<i>Piecewise-constant-Exponentialmodell</i>				
Sonstige Merkmale - Westdeutschland	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
	Standardfehler			
Qualifizierte manuelle Berufe	0,0173	0,0170	0,0173	0,0170
Techniker/ Ingenieure	0,0266	0,0258	0,0266	0,0258
Einfache DL-Berufe	0,0196	0,0191	0,0196	0,0192
Qualifizierte DL-Berufe	0,0324	0,0325	0,0324	0,0325
Semiprofessionen	0,0311	0,0305	0,0311	0,0305
Professionen	0,0491	0,0490	0,0491	0,0489
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,0400	0,0387	0,0400	0,0387
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,0258	0,0256	0,0258	0,0256
Manager	0,0321	0,0316	0,0321	0,0315
Auszubildende	0,0017	0,0018	0,0017	0,0018
Qualifizierte Arbeitnehmer	0,0004	0,0004	0,0004	0,0004
Weiterbildungstätigkeiten	0,0212	0,0220	0,0213	0,0219
Labour-Turn-Over- Rate	0,0005	0,0005	0,0005	0,0005
Churning- Rate	0,0006	0,0006	0,0006	0,0006
Entlassungen (separations)	0,0002	0,0002	0,0002	0,0002
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Befristungsausläufe	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Ruhestandsübergänge	0,0003	0,0003	0,0003	0,0003
Offene Stellen	0,0007	0,0007	0,0007	0,0007
Branchentarifvertrag	0,0202	0,0209	0,0202	0,0209
Ausstieg aus Branchentarif	0,0276	0,0277	0,0277	0,0278
Betriebsrat	0,0239	0,0244	0,0240	0,0242
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0275	0,0262	0,0277	0,0261
Übertarifliche Entlohnung	0,0204	0,0210	0,0204	0,0210
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	0,0021	0,0021	0,0021	0,0021
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,0166	0,0168	0,0167	0,0167
Moderner/ guter technischer Stand	0,0169	0,0173	0,0170	0,0172
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	0,0025	0,0025	0,0025	0,0025
Investitionen in EDV & KomTec	0,0178	0,0179	0,0179	0,0177
Aufgabenstrukturänderung	0,0177	0,0184	0,0178	0,0183
ABM-Zuschüsse	0,0253	0,0265	0,0255	0,0261
Exporttätigkeiten	0,0271	0,0292	0,0272	0,0289
Eigenständiger Betrieb	0,0194	0,0199	0,0194	0,0198
Lokale Einzugsrate	0,0005	0,0005	0,0005	0,0005
Reg. Arbeitslosenquote	0,0032	0,0034	0,0032	0,0034
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,0360	0,0386	0,0360	0,0387
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,0372	0,0390	0,0373	0,0389
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,0296	0,0308	0,0297	0,0307
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,0329	0,0349	0,0330	0,0348
Verarbeitendes Gewerbe	0,0408	0,0428	0,0403	0,0436
Baugewerbe	0,0440	0,0468	0,0430	0,0483
Handel/ Verkehr	0,0432	0,0469	0,0434	0,0469
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,0463	0,0501	0,0459	0,0507
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,0442	0,0471	0,0440	0,0475

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Tab. 12.13 Deskriptive Statistik der PCE-Regressionen

Merkmale	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Mittelwert	Std.-Abweichung	Mittelwert	Std.-Abweichung
	(1)	(2)	(1)	(2)
Allgemeiner Ausstieg	1,98	1,058	2,00	0,893
Direkt vorher erwerbstätig	0,397	0,489	0,311	0,463
Direkt vorher arbeitslos	0,165	0,371	0,430	0,495
Betriebseintritt 1990 - 1994	0,241	0,427	0,286	0,452
Betriebseintritt 1995 - 2000	0,525	0,499	0,700	0,458
Vorherige Haupterwerbszeiten (Anzahl)	3,37	3,045	2,59	2,106
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (Jahre)	8,58	6,711	3,25	3,377
Dauer vorheriger Haupterwerbszeiten (quad.)	1,19	1,468	0,22	0,605
Vorherige Alo-Zeiten (Anzahl)	0,492	1,392	0,724	1,282
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (Jahre)	0,208	0,704	0,534	1,060
Dauer vorheriger Alo-Zeiten (quad.)	0,005	0,043	0,014	0,044
Traditionell-flexibles AZS	0,276	0,447	0,233	0,423
Progressiv-flexibles AZS	0,327	0,469	0,250	0,433
AZS - Mischformen	0,394	0,489	0,457	0,498
Starres AZS eingeführt	0,020	0,141	0,102	0,302
Trad.-flex.AZS eingeführt	0,027	0,162	0,066	0,249
Prog.-flex. AZS eingeführt	0,490	0,500	0,407	0,491
Vereinbarte Wochenarbeitszeit	36,61	1,895	39,24	1,523
Arbeitszeitverkürzung zu Vorjahr	0,192	0,394	0,062	0,241
Arbeitszeitverlängerung zu Vorjahr	0,046	0,210	0,036	0,185
Frau	0,238	0,426	0,403	0,491
Familie	0,460	0,498	0,525	0,499
Alter 25 bis 49 Jahre	0,653	0,476	0,628	0,483
Alter 50 bis 64 Jahre	0,251	0,434	0,302	0,459
Lohn (ln)	4,38	0,390	3,97	0,440
Berufsausbildung	0,612	0,487	0,759	0,428
Abitur und Berufsausbildung	0,042	0,201	0,030	0,169
Fachhochschule/ Uni	0,099	0,298	0,133	0,340
Arbeiter	0,394	0,489	0,220	0,414
Meister	0,015	0,123	0,014	0,119
Angestellte	0,361	0,480	0,378	0,485

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Qualifizierte manuelle Berufe	0,168	0,374	0,145	0,352
Techniker/ Ingenieure	0,100	0,300	0,086	0,280
Einfache DL-Berufe	0,105	0,306	0,101	0,302
Qualifizierte DL-Berufe	0,017	0,129	0,031	0,174
Semiprofessionen	0,025	0,155	0,062	0,241
Professionen	0,013	0,111	0,023	0,151
Einfache kaufm./ Verwaltungsberufe	0,040	0,196	0,031	0,173
Qualifizierte kaufm./ Verwaltungberufe	0,157	0,363	0,115	0,319
Manager	0,021	0,144	0,033	0,178
Betrieb vor 1990 gegründet	0,93	0,252	0,059	0,235
Arbeitnehmer 50 Jahre und älter	21,25	8,283	27,17	12,09
5 -19 Beschäftigte	0,008	0,089	0,023	0,148
20 - 49 Beschäftigte	0,018	0,134	0,066	0,248
50 - 499 Beschäftigte	0,186	0,389	0,514	0,500
500 und mehr Beschäftigte	0,787	0,409	0,396	0,489
Beschäftigungsrückgang	0,560	0,496	0,376	0,484
Beschäftigungswachstum	0,398	0,489	0,256	0,436
Weibliche Arbeitnehmer	24,56	21,880	41,13	26,813
TZ-Beschäftigte	6,56	9,591	15,34	26,310
Arbeiter (Anteil)	58,90	28,527	58,22	33,363
Befristet Beschäftigte	4,12	7,505	27,84	39,905
Sonstige Beschäftigte	1,17	3,754	1,01	3,286
Auszubildende	3,42	3,224	3,50	5,255
Qualifizierte Arbeitnehmer	63,00	26,045	72,14	28,988
Weiterbildungstätigkeiten	0,94	0,238	0,79	0,410
Labour-Turn-Over- Rate	7,92	11,709	22,83	32,585
Churning- Rate	4,13	5,269	13,21	24,025
Entlassungen (separations)	9,69	17,011	19,53	31,284
Arbeitnehmerkündigungen (quits)	21,68	23,811	12,11	22,713
Befristungsausläufe	18,22	23,049	30,14	38,831
Ruhestandsübergänge	20,01	21,282	9,86	20,508
Offene Stellen	0,79	3,083	2,36	11,770
Branchentarifvertrag	0,859	0,348	0,621	0,485
Ausstieg aus Branchentarif	0,033	0,178	0,052	0,223
Betriebsrat	0,939	0,240	0,656	0,475
Lohnsumme je Arbeitnehmer (ln)	8,56	0,287	8,10	0,409
Übertarifliche Entlohnung	0,690	0,462	0,164	0,371
Bruttowertschöpfung je Arbeitnehmer (ln)	10,07	5,165	10,13	3,619
Sehr gute/ gute Ertragslage	0,30	0,459	0,18	0,382
Moderner/ guter technischer Stand	0,81	0,395	0,57	0,495
Investitionssumme je Arbeitnehmer (ln)	8,26	3,152	6,90	3,850
Investitionen in EDV & KomTec	0,811	0,392	0,657	0,475
Aufgabenstrukturänderung	0,812	0,391	0,384	0,486
ABM-Zuschüsse	0,064	0,245	0,362	0,481
Exporttätigkeiten	0,471	0,499	0,135	0,342
Eigenständiger Betrieb	0,329	0,470	0,694	0,461

Wird fortgesetzt: Deskriptive Statistik

Fortsetzung: Deskriptive Statistik

	(1)	(2)	(1)	(2)
Lokale Einzugsrate	16,86	26,259	12,67	21,657
Reg. Arbeitslosenquote	10,14	3,038	17,83	3,356
Region (20 Tsd. bis unter 50 Td. EW)	0,133	0,339	0,133	0,340
Region (50 Tsd. bis unter 100 Tsd. EW)	0,047	0,212	0,098	0,298
Region (100 Tsd. bis unter 500 Tsd. EW)	0,149	0,356	0,240	0,427
Region (mehr als 500 Tsd. EW)	0,429	0,495	0,302	0,459
Verarbeitendes Gewerbe	0,670	0,470	0,189	0,392
Baugewerbe	0,025	0,157	0,168	0,374
Handel/ Verkehr	0,078	0,269	0,126	0,332
Unternehmensnahe Dienstleistungen (DL)	0,095	0,293	0,117	0,321
Personennahe Dienstleistungen (DL)	0,068	0,252	0,215	0,411
1997	0,162	0,368	0,195	0,396
1998	0,151	0,358	0,162	0,369
1999	0,175	0,380	0,161	0,367
2000	0,156	0,362	0,145	0,352

Quelle: LIAB 1996 - 2000.

Lebenslauf

Tilo Gewiese

Fahrradstraße 25
90429 Nürnberg (D)
0911/ 9418886

Persönliche Angaben

Geburtsdatum: 15. 07. 1973

Geburtsort: Leinefelde

Familienstand: ledig

Staatsangehörigkeit: Deutsch

Qualifikationen

- 1980 - 1990 Besuch der 10- klassigen Polytechnischen Oberschule in Niederorschel
- 1990 - 1993 Besuch der Staatlichen Berufsbildenden Schulen für Wirtschaft und Technik,
Abt. Wirtschaftsgymnasium und Agrarwirtschaft, im Rahmen einer Berufsausbildung mit
Abitur zum Landwirt, Gotha
- 1994 - 2000 Magisterstudium der Soziologie und Philosophie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena
- 19.04.2000 Verleihung des akademischen Grads Magister Artium (M.A.) durch die Fakultät für Verhaltens-
und Sozialwissenschaft der FSU Jena

Sprach- und sonstige Kenntnisse

8 Jahre Russisch (Grundkenntnisse)

7 Jahre Englisch (sehr gute Schriftkenntnisse; gute Sprechkenntnisse)

Sehr gute Kenntnisse im Umgang mit statistischer Auswertungssoftware (SPSS, STATA)

Ausbildung

- 1990 - 1994 Berufsausbildung zum Landwirt in der Agrargenossenschaft "Im Ohnetal" e.G., Niederorschel
- 1998 Studienbegleitendes Praktikum an der Landesanstalt für Landwirtschaft, Jena

Berufserfahrung

- 1994 Tätigkeit als Landwirt in der Agrargenossenschaft "Im Ohnetal" e.G., Niederorschel
- 2000 - 2005 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundes-
agentur für Arbeit (IAB), Forschungsbereich 6 „Betriebliche Arbeitsnachfrage- und Innovations-
forschung“, Nürnberg
- Seit 1.01.2006 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Ludwig-Maximilians-Universität München, Institut für
Soziologie, Sonderforschungsbereich 536 „Reflexive Modernisierung“, Teilprojekt B6 „Ge-
meinsam leben, getrennt wirtschaften – Grenzen der Individualisierung in Paarbeziehungen“,
Nürnberg/ München.

Ehrenwörtliche Erklärung gemäß § 4 der AllPromO der Friedrich-Schiller-Universität Jena

Ich, Tilo Gewiese, wohnhaft in der Fahrradstraße 25, 90429 Nürnberg, versichere, dass mir die geltende Promotionsordnung bekannt ist.

Ich habe die vorliegende Dissertation zum Thema

„ - Arbeitszeit und Beschäftigungsstabilität -

Zum Einfluss von Arbeitszeitsystemen auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen.
Eine Untersuchung für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer auf Basis von Linked-Employer-Employee-Daten“

selbst angefertigt. Insbesondere habe ich nicht die Hilfe eines Promotionsberaters in Anspruch genommen und alle von mir benutzten Hilfsmittel und Quellen angegeben.

Bei der Auswahl und Auswertung des Materials sowie der Erstellung des Manuskripts hat mich niemand entgeltlich oder unentgeltlich unterstützt.

Darüber hinaus haben Dritte weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen von mir für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen.

Ich habe die vorliegende Dissertation noch nicht als Prüfungsarbeit für eine staatliche oder andere wissenschaftliche Prüfung eingereicht.

Ich habe noch nie eine gleiche, eine in wesentlichen Teilen ähnliche oder andere Abhandlung bei einer anderen Hochschule bzw. anderen Fakultät als Dissertation eingereicht.

Ich versichere, nach bestem Wissen die reine Wahrheit zu sagen und nichts zu verschweigen.

Nürnberg, 24. September 2006

(Tilo Gewiese)