Universität Bamberg
Arbeitswissenschaft
Prof. Dr. Olaf Struck

WORKING PAPER – NO. 16 – 2016

Ungleichheit in der Erwerbsteilhabe.

Zum Einfluss von betrieblichen Beschäftigungssystemen auf Erwerbsverläufe

Matthias Dütsch
Olaf Struck

soeb.de
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Feldkirchenstraße 21
96045 Bamberg
Phone ++49 (0)951 2692
Fax ++49 (0)951 5637
Email: arbeitswiss@uni-bamberg.de
http://www.uni-bamberg.de/arbeitswiss/

Dieses Werk ist als freie Onlineversion über das Forschungsinformationssystem (FIS; https://fis.uni-bamberg.de) der Universität Bamberg erreichbar. Das Werk steht unter der CC-Lizenz CC-BY.

Lizenzvertrag: Creative Commons Namensnennung 4.0
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0.

URN: urn:nbn:de:bvb:473-irb-406493
DOI: https://doi.org/10.20378/irb-40649

Ungleichheit in der Erwerbsteilhabe – Zum Einfluss von betrieblichen Beschäftigungssystemen auf Erwerbsverläufe[1]

Von Matthias Dütsch und Olaf Struck

Die Verortung auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Erwerbseinkommen und Anwartschaften auf sozialpolitische Transferleistungen bestimmen in starkem Maße die Lebensbedingungen von Individuen. Dabei haben die betriebliche und überbetriebliche Beschäftigungsstabilität für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine hohe Bedeutung (Giesecke/Heisig 2010; Struck u.a. 2007). Empirisch lassen sich vielfach langfristig stabile Erwerbsverläufe in einem Betrieb beobachten. Teilweise sind status- und einkommensstabile Verläufe oder Aufstiege auch im Falle zwischenbetrieblicher Mobilität vorhanden. Nicht selten weisen Erwerbspersonen jedoch auch diskontinuierliche Erwerbsverläufe auf, die durch häufigere Betriebswechsel, berufliche Abstiege oder Arbeitslosigkeitsphasen gekennzeichnet sind (Struck 2006; Struck/Dütsch 2012).

Als ein wichtiger Faktor für chancen- oder risikoreiche Erwerbsverläufe gelten betriebliche Beschäftigungssysteme (vgl. ebd.). Beschäftigungssysteme unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich der qualifikatorischen Arbeitsanforderungen und der diesbezüglichen Verfügbarkeit von Personal in Unternehmen oder auf externen Märkten. Der potenzielle Arbeitskräftepool kann von Betrieben zum Teil über attraktive Arbeitsbedingungen, Lohn oder Dauerversprechen beeinflusst werden. Zugleich hängen die Arbeitsnachfrage und das Arbeitsangebot aber auch von weiteren externen Bedingungen ab, etwa von der Wirtschaftsstruktur, von technischen Entwicklungen sowie von der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Wirtschaftspolitik. Dazu zählen konjunkturelle Schwünge, der weiter gestiegene Wettbewerbsdruck oder die Flexibilisierungswirkungen der „Hartz“-Gesetze.

Vor diesem Hintergrund wird erstens die Frage aufgeworfen, welche Wirkung betriebliche Beschäftigungssysteme auf Erwerbsverläufe haben. Zweitens wird untersucht, ob die strukturellen Veränderungen nach dem Jahr 2000 merkliche Auswirkungen auf die innerbetriebliche Arbeitsorganisation hatten bzw. ob sich die betrieblichen Beschäftigungssysteme in ihrer Größenordnung verändert haben. Damit in Verbindung steht in Anlehnung an die These des „skill-biased technological and organisational change“ (Acemoglu 2002; Bresnahan/Brynjolfsson/Hitt 2002) drittens die Frage nach den daraus resultierenden Folgen:

[1] Diese Arbeit ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Erwerbsverläufe und betriebliche Beschäftigungssysteme“ im Verbundprojekt „Dritter Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland (*soeb 3*)“ entstanden, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.

Kommt es zu einer technisch und qualifikatorisch begründeten innerbetrieblichen Segmentierung und führt das zu mehr Ungleichheit an (Erwerbs-)Teilhabe?

1. Betriebliche Beschäftigungssysteme und Erwerbsteilhabe

Soziale Ungleichheiten können sich in diversen gesellschaftlichen Funktionssystemen manifestieren, die mit Blick auf spezifische Phasen im Lebensverlauf unterschiedliche Relevanz besitzen. In diesem Kapitel werden im Anschluss an neuere (fach-)öffentliche Diskussionen die Möglichkeiten der Teilhabe am Erwerbsleben beleuchtet (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BAMS] 2013a; Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung 2012; BAMS 2013b). Teilhabe wird mit Blick auf soziale Kohäsion als Gegenbegriff zu Gefährdung und Ausgrenzung angesehen (Mayer-Ahuja/Bartelheimer/Kädtler 2012).

Ressourcen und Optionen der Teilhabe am Erwerbsleben entstehen insbesondere auf der individuellen Ebene der Erwerbspersonen. Diesbezüglich konnte in einer Vielzahl von Studien aus der Ungleichheitsforschung die Bedeutsamkeit des Geschlechts sowie des Umfangs von Humankapitalinvestitionen in Form der Wahl von Bildungsgängen und des Erreichens spezifischer Ausbildungsabschlüsse (Boockmann/Steffes 2010; Grotheer u.a. 2004; Hacket 2009) sowie von Weiterbildungen aufgezeigt werden (Büchel/Pannenberg 2004; Dieckhoff 2007). Diese Investitionen hängen wiederum von der sozialen Herkunft ab. Zudem haben das Lebensalter sowie die bisherige Berufserfahrung einen starken Einfluss auf die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe (Giesecke/Heisig 2010; Grotheer u.a. 2004; Struck 2006). Des Weiteren wird in der Erwerbsverlaufsforschung betont, dass die einzelnen Phasen und Übergänge im Erwerbsleben einen „endogenen Kausalzusammenhang“ bilden und somit die zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Erwerbsverlauf gegebenen Chancen und Risiken das Resultat kumulativer Prozesse sind (Mayer 1990). Demnach erhöhen Diskontinuitäten im frühen Erwerbsverlauf die Risiken zukünftiger Arbeitslosigkeitsphasen (Bender/Konietzka/Sopp 2000; Boockmann/Steffes 2010) und negativer Einkommensverläufe (Hacket 2009; Schmelzer 2012). Teilhabe muss auch im zeitlichen Verlauf betrachtet werden, da künftige Teilhabemöglichkeiten von früheren Handlungen, erworbenen Ressourcen und erreichten Teilhabepositionen abhängen. Folglich kumulieren die Effekte günstiger und nachteiliger Teilhabemuster im Lebensverlauf (Bartelheimer/Kädtler 2012).

Erwerbsteilhabe bzw. die Möglichkeiten individueller Lebensführung sind jedoch auch von strukturellen Kontextbedingungen abhängig (Baron/Bielby 1980). Aus diesem Grund müssen – wie im Zuge des sogenannten „new structuralism“ (vgl. ebd.) konstatiert – über die individuellen Erklärungsfaktoren hinaus die Opportunitätsstrukturen auf der betrieblichen Mesoebene zur Erklärung von Erwerbspositionen berücksichtigt und in die Theoriebildung einbezogen werden. Ein neuerer strukturalistischer Ansatz liegt mit dem heuristischen Modell

betrieblicher Beschäftigungssysteme vor (Hendry 2003; Lepak u.a. 2006; Struck/Dütsch 2012).

Beschäftigungssysteme werden als „Teilmengen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften (verstanden), die sich nach Innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen) und nach Außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) durch unterschiedliche Niveaus der Schließung abgrenzen“ (Köhler/Struck 2008: 13). Aufgrund der betrieblichen Ausrichtung der Arbeitsorganisation, Technik und qualifikatorischen Arbeitsanforderungen und mit Blick auf die auf internen und externen Märkten verfügbaren Arbeitskräfte operieren Betriebe mit unterschiedlichen Beschäftigungssystemen, wobei diese insbesondere die Verfügbarkeit von geeigneten Qualifikationen sicherstellen müssen (Hendry 2003; Lepak/Snell 2002; Struck 2006; Struck/Dütsch 2012). Der Ansatz weist starke Bezüge zu der Humankapitaltheorie (Becker 1962; Mincer 1962) und vor allem der neuen Institutionenökonomik wie der Transaktionskostentheorie (Williamson 1975; Williamson 1981) oder der Prinzipal-Agent-Theorie auf (Eisenhardt 1989; Ross 1973). Dauerhaft benötigte Qualifikationen und Bündel von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden insbesondere dann, wenn sie betriebsspezifisch und/oder auf externen Märkten knapp sind, über den internen Arbeitsmarkt gesichert und fortentwickelt. Leicht zugängliche Qualifikationen, darunter auch gering qualifizierte Arbeitskräfte, können im Grundsatz über den externen Arbeitsmarkt gewonnen werden. Lediglich phasenweise benötigte Qualifikationen werden in der Regel über den externen Arbeitsmarkt rekrutiert. In Abhängigkeit von der Knappheit und Wertschätzung der Qualifikationen sowie ihrer Spezifität und arbeitsorganisatorischen oder technischen Kontrollierbarkeit müssen Betriebe aufgrund der Unvollständigkeit von Arbeitsverträgen und der häufig bestehenden Schwierigkeit effektiver und effizienter Kontrollmöglichkeiten zudem Anreize bereitstellen, um die Leistungsbereitschaft bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen herzustellen beziehungsweise aufrechtzuerhalten (Baron/Kreps 1999; Deutschmann 2002). Hier kommt der Beschäftigungssicherheit und der Entlohnung eine besondere Bedeutung zu. Für Beschäftigte sind dies die zwei wesentlichen Faktoren für Sicherheit und Planbarkeit der Lebensführung, für Anwartschaften an soziale Sicherungssysteme und auch für soziale Anerkennung. Entsprechend können Betriebe in der Gestaltung dieser beiden Faktoren besondere Wirkungen erzielen. Damit sind Beschäftigungssicherheit und Entlohnung zentrale Merkmale betrieblicher Beschäftigungssysteme (Rousseau 1995; Struck 2006).

1.1 Betriebliche Beschäftigungssysteme

Im Folgenden wird knapp verdeutlicht, wie betriebliche Beschäftigungssysteme strukturiert sind und welche Folgen dies für die Beschäftigungsbedingungen bzw. die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe der jeweiligen Arbeitskräfte hat. Dazu wird auf eine von Struck und Dütsch (2012) vorgelegte Beschreibung von vier betrieblichen Beschäftigungssystemen zurückgegriffen.

Das erste Beschäftigungssystem ist das *betrieblich geschlossene* (Grund/Kräkel 2001; Hendry 2003; Sengenberger 1987; Struck/Dütsch 2012). Hier werden sowohl die benötigten Qualifikationen als auch die Allokation von Arbeitskräften betriebsintern sichergestellt. Damit wird im Grundsatz lediglich für die Besetzung von Ausbildungs- und Einstiegsarbeitsplätzen auf den externen Arbeitsmarkt zurückgegriffen. Die Beschäftigungsverhältnisse sind auf Dauer angelegt, was dazu dient, Vertrauen aufzubauen und die arbeitnehmerseitige Leistungsmotivation sowie die Bereitschaft zu (Weiter-)Qualifizierungen, die zudem von Seiten des Betriebes zumeist auch direkt befördert werden, zu gewährleisten. Damit bieten betrieblich geschlossene Beschäftigungssysteme für die in diesen Bereichen Erwerbstätigen sehr viel Schutz, da Unternehmen dafür sorgen, dass die von ihnen geschätzte Belegschaft im Betrieb gehalten und gefördert wird. Die Beschäftigten können dann aufgrund ihres betriebsspezifischen Humankapitals und häufig unterstützt durch Betriebsräte ihre Positionen gegenüber externen Konkurrenten schließen und „Renten“ realisieren (Giesecke/Groß 2012; Sørensen 1983). Die Beschäftigungssituation in geschlossenen Beschäftigungssystemen entspricht damit im Besonderen der in der Lebens- und Erwerbsverlaufsforschung gezeichneten „Normalbiografie“ (Mayer 1990).

Offene berufsfachliche bzw. professionelle Beschäftigungssysteme bieten im Gegensatz zu betrieblich geschlossenen Beschäftigungssystemen keine längerfristigen, sondern lediglich mittelfristige Stabilitätszusagen. Gleichwohl ist die Verfügbarkeit von Qualifikationen gesichert und auch die Leistungsbereitschaft kann befördert werden (Struck 2006; Struck/Dütsch 2012). Basis für die Funktionsfähigkeit berufsfachlicher bzw. professioneller Beschäftigungssysteme ist, dass Betriebe flexible Personalaustausche aufgrund überbetrieblicher, institutionalisierter Standardisierungs- und Schließungsmechanismen vornehmen können. Letzteres wird mittels staatlich und berufsständisch regulierter und kontrollierter Berufsqualifikationen und zertifizierter Berufszugangsregeln erzeugt (Giesecke/Groß 2012; Konietzka 2010). Der Personalaustausch ist dann auf spezifische Berufsgruppen beschränkt, so dass die Handlungsmächtigkeit der einbezogenen Beschäftigten entsprechend groß ist. Der arbeitnehmerseitige Vorteil betrifft die hohe, auf transferierbaren Qualifikationen gründende Beschäftigungssicherheit auf häufig lokalen, institutionell geschlossenen berufsfachlichen bzw. professionellen Übergangsarbeitsmärkten (Sengenberger 1987). Dies wiederum stellt die Basis für eine planbare Lebensführung dar. Allerdings erweist sich die zwischenbetriebliche Mobilität insbesondere in der jüngeren Vergangenheit als zunehmend voraussetzungsvoll. Denn es muss entweder eine enge Kopplung zwischen zertifizierten Ausbildungsprofilen und späteren Anforderungsstrukturen bestehen oder die berufliche Ausbildung muss hinreichend breit angelegt sein, damit Übergangsprozesse zwischen Betrieben und ähnlichen Berufen gelingen können (Lutz 1987; Witte/Kalleberg 1995).

Offene, tätigkeitsbasierte Beschäftigungssysteme zeichnen sich durch einen weitestgehend fehlenden betrieblichen sowie einen lediglich geringen institutionellen bzw. berufsfachlichen Schutz aus. Die Erwerbstätigen können hier auf vielfältige Qualifikationen und Kompetenzen zurückgreifen, die sie im Laufe des Arbeitslebens erworben haben. Diese weisen jedoch vergleichsweise geringe Gemeinsamkeiten mit den einmal erlernten Ausbildungsinhalten auf (Struck/Dütsch 2012). Vielmehr werden die anspruchsvollen Qualifikationen und Kompetenzen in aller Regel auf Basis einer berufsfachlichen oder hochschulischen Ausbildung im Laufe verschiedener inner- und überbetrieblicher Tätigkeiten erworben. Meist handelt es sich um Zusatzqualifikationen in ausbildungsberufs- und betriebsübergreifenden Arbeitsgebieten (Barney 1991; Lazear 2004), die in Arbeitsprozessen erlangt und teilweise durch Weiterbildungen ergänzt wurden. Diese Kombination verschiedener, breit angelegter Qualifikationen und Kompetenzen begründet die von Arbeitgebern wertgeschätzte Marktstellung der Erwerbstätigen, denen jedoch aufgrund nur phasenweise anfallender Arbeiten oder einer hinreichend großen Verfügbarkeit von Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt keine stabile Beschäftigung angeboten wird. Häufig finden sich hier eher kurz- oder mittelfristige Betriebszugehörigkeitsdauern sowie überbetriebliche Mobilitätsprozesse. Vorteile für die Betriebe bestehen in den quantitativ und qualitativ vergleichsweise großen Anpassungsspielräumen, die in Abhängigkeit von Aufträgen, Arbeitsanfall und Innovationsbedarf genutzt werden können, um gegebenenfalls jeweils passgerecht qualifizierte Erwerbstätige zielgerichtet auszutauschen. Die Qualifikationen und Kompetenzen dieser Beschäftigten werden weniger durch zertifizierte (Erst-)Ausbildungen wiedergegeben, sondern vielmehr durch die Reputation früherer Arbeitgeber, Weiterqualifizierungen oder dokumentierte Arbeitsergebnisse in Form von abgeschlossenen Werken, Projektergebnissen, Texten etc., von denen wichtige Signalfunktionen ausgehen (Spence 1973; Spence 2002). Betriebe, die diese Bedingungen offensiv fördern, erhalten in der Regel bessere Bewerber und Bewerberinnen. Gleichwohl müssen Arbeitskräfte in offenen, tätigkeitsbasierten Beschäftigungssystemen fortwährend selbst (Weiter-)Qualifizierungsanstrengungen unternehmen, um marktgerecht qualifiziert zu sein. Zudem haben sie auf die Signalmöglichkeiten ihrer Tätigkeiten und ihrer Arbeitgeber zu achten, um zwischenbetriebliche Übergangschancen zu wahren.

In *offenen, unstrukturierten Beschäftigungssystemen*, die dem sekundären Arbeitsmarkt der Segmentationstheorie (Doeringer/Piore 1971; Sengenberger 1987) entsprechen, existieren keine Angebote einer betrieblichen oder überbetrieblichen Beschäftigungssicherheit. Die Allokation von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen findet weitestgehend nicht über Qualifikationen, sondern vor allem über die Lohnhöhe statt. Damit muss – analog zu den neoklassischen Modellannahmen (Schmid/von Dosky/Braumann 1996; Sesselmeier/Funk/Waas 2010) – in unstrukturierten Beschäftigungssystemen weniger das qualitative als vielmehr das quantitative Verfügbarkeitsproblem bearbeitet werden. Folglich tätigen Be-

triebe, wie auch in Humankapital- und Transaktionskostentheorien (Becker 1962; Mincer 1962; Williamson 1975) konstatiert, keine oder nur geringe Humankapitalinvestitionen in diese Beschäftigten. Allerdings muss auf externen Arbeitsmärkten eine ausreichend große Zahl potenzieller Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die in Abhängigkeit vom Arbeitsanfall eingestellt und auch wieder freigesetzt werden können. Diese Erwerbspersonen besitzen entweder aufgrund der Konkurrenzsituation in ihrem Berufsfeld, selbst wenn sie gut qualifiziert sind, keine Handlungsmächtigkeit oder sie sind gering- bzw. fehlqualifiziert und damit auf die Existenz von standardisierten (Einfach-)Tätigkeiten mit geringen Verantwortungsanforderungen angewiesen. Damit können sie keine hinreichenden Qualifikationen (Stewart 1997) oder Signale (Spence 1973; Spence 2002) in Form von Arbeitszeugnissen, dokumentierten Arbeitsergebnissen oder der Reputation vorheriger Arbeitgeber nachweisen. In diesem Beschäftigungssystem sind Ein- und Austritte, Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung sowie Positionswechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbsarbeit besonders häufig anzutreffen, wodurch das Risiko befördert wird, weitere negative Signale aufzubauen (vgl. ebd.). Zudem geht von offenen, unstrukturierten Beschäftigungssystemen auch für (berufsfachlich) qualifizierte Arbeitskräfte die Gefahr aus, dass ursprünglich erworbene Qualifikationen erodieren, die einfachen Tätigkeiten zur Bewertungsgrundlage potenzieller Arbeitgeber werden und somit Übergänge in interne, geschlossene Beschäftigungssysteme für diese Arbeitskräfte kaum noch möglich sind (Dütsch/Struck 2014).

Betriebliche Beschäftigungssysteme bilden bessere oder schlechtere Chancenstrukturen für Erwerbsteilhabe. Dauerhafte Erwerbsteilhabe ist nur dann gewährleistet, wenn Erwerbstätige eine *hohe betriebliche Beschäftigungsstabilität* aufweisen und/oder sie ihre *beruflichen Qualifikationen aufrechterhalten bzw. ausbauen* können, um dadurch überbetriebliche Beschäftigungsstabilität zu erreichen. Dabei wirken sich einige aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt auf die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe aus.

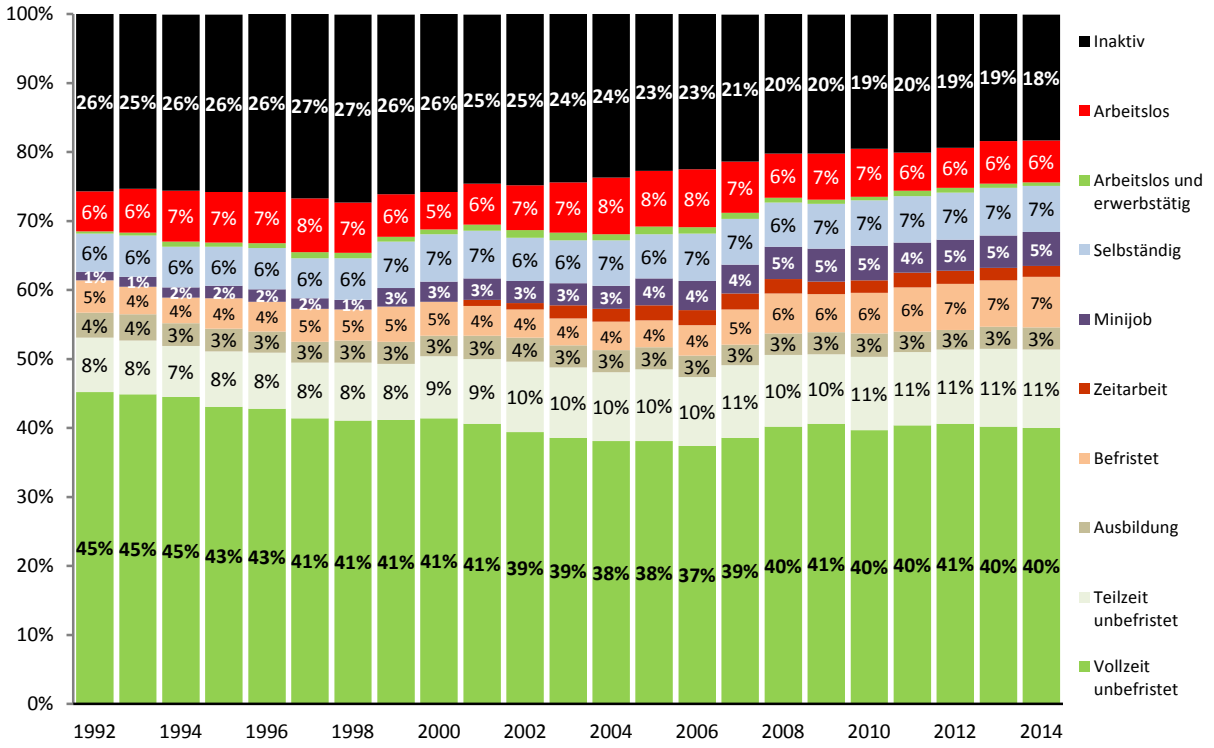
1.2 Was wirkt auf Möglichkeiten für Erwerbsteilhabe

Beschäftigungsbewegungen auf dem Arbeitsmarkt sind seit Jahrzehnten ein wichtiger Gegenstand wissenschaftlicher und politischer Diskussionen. Vielfach werden vor dem Hintergrund erweiterter Transnationalisierungsprozesse der Wirtschaft diverse Auswirkungen auf die Stabilität von Arbeitsbeziehungen thematisiert. Demnach stehen Unternehmen in größerem Maße als zuvor unter Kostendruck und sehen sich mit steigenden Renditeerwartungen konfrontiert (Neubäumer/Tretter 2008; Struck 2006). Deshalb werden Produktionsprozesse zergliedert und Unternehmensteile outgesourct, so dass sich die Elastizitätsspielräume bei Nachfrageschwankungen verringern (Picot/Reichwald/Wigand 2001). Auch steigt einerseits das Innovationstempo, während andererseits die Produktzyklen verkürzt werden.

Ebenfalls vor dem Hintergrund der Transnationalisierungsprozesse wurde vielfach eine zu geringe Beweglichkeit und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt beklagt, was

wettbewerbsfähige Lohnanpassungen und Matching-Prozesse behindere (Sachverständigenrat 2002). Offenheit und Mobilität gelten aus diesem Blickwinkel als Voraussetzung und Treiber von wirtschaftlicher Dynamik und Wohlfahrtssteigerung (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung [OECD] 2009). Unter anderem aus diesen Gründen wurde eine Vielzahl gesetzlicher Deregulierungen durchgeführt, wie etwa des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Seit den sogenannten „Hartz"-Gesetzen drohte vielen Arbeitslosen nach einem Jahr der Abstieg in die Grundsicherung für Arbeitsuchende und eine Politik der „Aktivierung" erhöhte den Druck zur Arbeitsaufnahme. Bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit stand den Unternehmen ein enormes Überangebot an Erwerbspersonen bei erleichterten Bedingungen für einen nummerisch flexiblen Einsatz zur Verfügung (Eichhorst/Marx/Thode 2009; Klinger/Rothe 2010). Dies wiederum erhöhte den Druck auf Löhne in jenen Bereichen, in denen Personal austauschbar ist. Tatsächlich hat sich in der Folge die Zahl der Beschäftigten erhöht – dies aber lediglich in den offenen, unstrukturierten Beschäftigungssystemen. Während der Niedriglohnbereich, geringfügige Beschäftigung, Teilzeit- und Leiharbeit sowie Soloselbstständigkeit anstiegen, ging die Zahl der Vollzeitstellen sogar deutlich zurück (Siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsformen in den Jahren 1992 bis 2014



Quelle: Eichhorst u.a. 2016; SOEP 1992-2014, Querschnittsgewichtung für Personen.

Darüber hinaus vollzieht sich in den modernen Ökonomien ein technologischer und organisationaler Wandel (Jacobsen 2010), der gemäß einiger Autoren zu steigenden Ungleichhei-

ten in der Beschäftigungssituation für unterschiedliche Qualifikations- bzw. Bildungsgruppen führt (Acemoglu 2002; Bresnahan/Brynjolfsson/Hitt 2002). Demnach würden infolge des technologischen und organisationalen Wandels die Beschäftigten in zunehmend stärkerem Maße entsprechend ihrer Qualifikation im Produktionsprozess separiert eingesetzt („skill-biased technological and organisational change"). Folglich steige die Produktivität der hochqualifizierten Arbeitskräfte, während die der geringer qualifizierten Erwerbstätigen sinke, da moderne Produktionstechniken eher den Kenntnissen und Fähigkeiten der höher qualifizierten Beschäftigten entsprächen und geringer Qualifizierte ausgeschlossen würden (vgl. ebd.). Dies führe zu einem segmentierten Produktionssystem, da die vergleichsweise produktiveren Hochqualifizierten zu Ungunsten der geringer qualifizierten Beschäftigten Lohnzuwächse realisieren könnten und vor dem Hintergrund von Knappheit anforderungsgerechter Qualifikationsbündel – zunehmend verstärkt auch durch die demografische Entwicklung – gegenüber niedrig oder lediglich allgemein qualifizierten Gruppen eine stabilere Beschäftigungssituation aufweisen würden.

Insbesondere vor dem Hintergrund des „skill-biased technological and organisational change" ist die Diskussion um die Erosion der Berufsfachlichkeit zu sehen. Demnach verliert die Berufsfachlichkeit in zunehmendem Maße ihre vormals hohe Bedeutung, so dass die Institution „Beruf" in jüngerer Zeit ihre Schutzfunktion in offenen Beschäftigungssystemen nicht mehr vollständig entfalten könne (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Manzoni/Mooi-Reci 2011). Die Abnahme dieses institutionellen Schutzes über den Erwerbsverlauf hinweg wird unter anderem mit den sich wandelnden Berufsbildern begründet, so dass das Risiko gestiegen sei, sich vom ursprünglich erlernten Beruf zu entfernen. Die Bedeutung des Anteils des „klassischen" mobilen berufsfachlichen Arbeitsmarktes, wie er etwa für das Handwerk typisch war, sinkt. In diesem Segment gibt es zunehmend Beschäftigtengruppen, die stabil in betriebsinternen Arbeitsmärkten tätig sind. Dies sind jene Beschäftigte, die eine Kombination von Qualifikationen und Erfahrungen aufweisen, welche sie im Erwerbsleben zusätzlich und teilweise fernab ihrer ersten Berufsausbildung erworben haben und die stetig im Unternehmen benötigt werden und in der Regel nicht rechtzeitig über den externen Arbeitsmarkt bereitgestellt werden können. Andere, ebenfalls beruflich qualifizierte Gruppen mit erworbenen Zusatzqualifikationen, die jedoch weniger knapp am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind häufiger in offenen, tätigkeitsbasierten Beschäftigungssystemen beschäftigt.

Vor dem Hintergrund dieser grundlegenden Entwicklungen werden im Folgenden die eingangs gestellten Fragen aufgegriffen und anhand von Sekundärdatenanalysen untersucht.

2. Analysen zum Einfluss von betrieblichen Beschäftigungssystemen auf Erwerbsverläufe

2.1 Datengrundlage

Um die Einflüsse individueller Faktoren und betrieblicher Charakteristika auf Erwerbsverläufe erforschen zu können, müssen sowohl Informationen zu Beschäftigten als auch zu Betrieben im Längsschnitt vorliegen. Aus diesem Grund wird auf das jüngste zur Verfügung stehende Längsschnittmodell 1993-2010 der Linked-Employer-Employee-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zurückgegriffen (kurz: LIAB, Klosterhuber/Heining/Seth 2013). Der LIAB-Datensatz (LIAB) besteht zum einen aus Personendaten, die den Prozessdaten der BA entstammen, sowie zum anderen aus Betriebsdaten der jährlichen Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels (siehe Anhang: Datengrundlage).

Die Angaben zu den Beschäftigungszeiten sowie zu den Löhnen sind sehr valide, da sie aus dem integrierten Meldeverfahren zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung resultieren. Erfasst werden Arbeiter und Arbeiterinnen, Personen im Angestelltenverhältnis sowie Auszubildende, soweit sie nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Dies wiederum bedeutet, dass Beamte und Selbstständige nicht erfasst werden. Zudem wurden in der von den Autoren dieses Beitrags durchgeführten Datenbereinigung Auszubildende und Studierende aus dem Analysesample ausgeschlossen. Damit besteht das Analysesample aus abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahren.

2.2 Betriebliche Beschäftigungssysteme im Spannungsfeld von Beschäftigungsdauern und Entlohnung

In den beschriebenen betrieblichen Beschäftigungssystemen werden die beiden zentralen Bezugsprobleme des Personaleinsatzes – die Verfügbarkeit der von Betrieben benötigten Qualifikationen in Menge und Qualität sowie das Leistungsbereitschaftsproblem – in unterschiedlicher Weise bearbeitet (Struck/Dütsch 2012). Dabei werden die Interessen der Belegschaft an betrieblicher oder überbetrieblicher Beschäftigungssicherheit sowie an einer angemessenen Entlohnung in die Ausgestaltung betrieblicher Beschäftigungssysteme einbezogen (Rousseau 1995; Struck 2006).

In den empirischen Analysen werden betriebliche Beschäftigungssysteme nach kurzfristigen (zwei Jahre oder kürzer), mittelfristigen (zwischen zwei und sieben Jahren) und langfristigen (länger als sieben Jahre) Betriebszugehörigkeitskohorten operationalisiert sowie nach der Höhe der Entlohnung differenziert.

In Tabelle 1 finden sich zunächst einige deskriptive Auswertungen zu den Beschäftigungsdauern der Beschäftigtenkohorten der Jahre 2000, 2005 und 2010. Es zeigt sich, dass der Anteil der kurzfristig Beschäftigten vergleichsweise hoch ist. Im Vergleich der drei Kohorten ist dieser Anteil etwas gesunken. Dies ist ein Effekt, der für reduzierte Rekrutierungen in

Krisenzeiten typisch ist. Langfristige Beschäftigtenkohorten bestehen generell zu einem größeren Teil aus Männern. Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung sind häufiger – allerdings mit abnehmender Tendenz – kurzfristig beschäftigt. Mittel- und langfristig in einem Betrieb arbeiten insbesondere Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. In dem Zehnjahreszeitraum wird ein Trend zur Höherqualifizierung deutlich. Zudem profitieren Personen, die längerfristig beschäftigt werden, offensichtlich von bereits höheren Einstiegslöhnen sowie von im Laufe der Betriebszugehörigkeit steigenden Senioritätslöhnen.

Tabelle 1: Deskriptive Statistiken zu den Beschäftigungsdauern differenziert nach individuellen Merkmalen zu drei ausgewählten Zeitpunkten

	Jahr 2000			Jahr 2005			Jahr 2010		
Merkmale	**Kurzfristig**	**Mittelfristig**	**Langfristig**	**Kurzfristig**	**Mittelfristig**	**Langfristig**	**Kurzfristig**	**Mittelfristig**	**Langfristig**
Anteil an allen Beschäftigten (in %)	48,40	26,12	25,48	44,65	32,52	22,83	42,75	33,39	23,86
Männer (in %)	54,65	59,00	66,99	53,96	56,44	67,05	53,45	56,25	65,77
in Ostdeutschland beschäftigt (in %)	34,09	35,92	28,49	33,23	28,23	28,17	32,58	30,74	28,14
Hauptschule, Mittlere Reife oder gleichwertige Schulbildung: ohne Berufsausbildung (in %)	18,78	10,95	13,53	14,83	10,91	10,92	12,51	9,02	8,95
Hauptschule, Mittlere Reife oder gleichwertige Schulbildung: mit Berufsausbildung (in %)	61,39	68,94	71,34	60,66	63,92	71,12	60,02	62,80	69,38
Abitur (allgemein und fachgebunden): ohne Berufsausbildung (in %)	3,01	0,72	0,57	4,44	1,60	0,62	4,43	2,37	0,74
Abitur (allgemein und. fachgebunden): mit Berufsausbildung (in %)	4,87	4,93	3,53	6,04	6,97	4,52	7,18	7,66	6,04
Abschluss einer Fachhochschule (in %)	3,91	5,21	5,20	4,47	5,64	5,44	4,78	6,20	5,84
Hochschul-/ Universitätsabschluss (in %)	8,03	9,25	5,83	9,57	10,96	7,38	11,09	11,95	9,05
Einkommen (Mittelwert)	61,06	89,16	100,35	60,98	86,57	104,82	62,55	83,93	103,59
Einkommen (Median)	56,79	85,28	97,29	55,77	83,23	100,17	55,42	80,99	101,22
Anzahl der Fälle (N)	545099	294102	286925	491453	357974	251226	498162	389029	278014

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspells von Personen, die jeweils am 30. Juli der Jahre 2000, 2005 und 2010 in einem LIAB-Betrieb beschäftigt waren.
Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen

Darüber hinaus wurden die Beschäftigtenkohorten in Tabelle 2 nach den Merkmalen der jeweiligen Betriebe differenziert. Demnach findet sich etwa die Hälfte der Beschäftigten über alle Kohorten hinweg in Betrieben, die eine etwa gleichbleibende Beschäftigungsentwicklung erwarten. Kurzfristig Erwerbstätige arbeiten im Vergleich der Kohorten häufiger in hinsichtlich

ihrer Beschäftigungsentwicklung noch nicht auskunftsfähigen Betrieben sowie in solchen, die ein fallendes Geschäftsvolumen erwarten. Sie sind zudem seltener in Betrieben tätig, die ausbilden oder einem Tarifvertrag unterliegen. Langfristig Beschäftigte sind hingegen häufiger in Betrieben verortet, die eine steigende Beschäftigungsentwicklung und ein ebensolches Geschäftsvolumen erwarten, die einen Branchentarifvertrag oder einen Betriebs- bzw. Personalrat aufweisen. Deutliche Unterschiede existieren auch hinsichtlich der Betriebsgröße sowie der Branchenzugehörigkeit. So befinden sich kurzfristig Beschäftigte öfters in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie im Bereich der unternehmensnahen oder sonstigen Dienstleistungen. Mittel- und insbesondere langfristig Beschäftigte arbeiten hingegen häufiger in größeren Betrieben sowie im verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken zu den Beschäftigungsdauern differenziert nach Merkmalen der Betriebe

Merkmale	**Kurz-fristig**	**Mittel-fristig**	**Lang-fristig**
erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr			
etwa gleichbleibend (in %)	49,86	50,09	49,18
steigend (in %)	16,88	18,12	24,12
fallend (in %)	20,68	22,82	19,12
Auskunft noch nicht möglich (in %)	12,58	8,97	7,59
erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr			
etwa gleichbleibend (in %)	43,95	43,42	37,22
steigend (in %)	26,61	33,71	42,71
fallend (in %)	20,44	15,69	15,48
Auskunft noch nicht möglich	8,99	7,17	4,59
Ausbildungsbetrieb (in %)	80,65	90,52	93,42
Tarifvertrag			
Branchentarifvertrag (in %)	61,71	70,14	73,30
Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag (in %)	13,53	11,87	12,88
Orientierung am Branchentarifvertrag (in %)	12,50	9,91	8,38
kein Tarifvertrag/keine Orientierung am Branchentarifvertrag (in %)	12,27	8,07	5,45
Betriebs-/Personalrat (in %)	64,08	79,94	86,85
Betriebsgröße			
Kleinstbetrieb (weniger als 20 Beschäftigte) (in %)	5,87	4,36	2,93
Kleinbetrieb/ kleiner Mittelstandsbetrieb (20 bis 200 Beschäftigte) (in %)	29,14	23,46	20,33
Mittelstandsbetrieb (200 bis 500 Beschäftigte) (in %)	21,78	19,10	19,61
größerer Betrieb (mehr als 500 Beschäftigte) (in %)	43,22	53,08	57,13
Branchen			
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau (in %)	4,46	2,82	3,62
Bau (in %)	3,87	2,71	1,41
verarbeitendes Gewerbe (in %)	18,94	30,71	46,20
Handel (in %)	5,06	5,65	6,35
unternehmensnahe Dienstleistungen (in %)	17,53	13,85	7,67
sonstige Dienstleistungen (in %)	50,14	44,25	34,75

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspells von Personen, die jeweils am 30. Juli in einem LIAB-Betrieb beschäftigt waren.
Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen

In einer vertiefenden Betrachtung werden im Folgenden die Determinanten der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Bestandskohorte in multivariaten Analysen untersucht. Dabei werden Arbeitsverhältnisse betrachtet, die in den Jahren 2000 bis 2003 in den LIAB-Betrieben begonnen wurden. Zusätzlich zu den Analysen zu den Beschäftigungsdauern werden Lohnschätzungen vorgenommen, da gemäß dem Modell der betrieblichen Beschäftigungssysteme auch das Entgelt eine Anreizfunktion besitzt, durch welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wertgeschätzte Beschäftigte an sich binden können. Die Analysen in Tabelle 3 zur Beschäftigungsstabilität basieren auf multinomialen Schätzungen, wobei sogenannte Relative-Risk-Ratios ausgewiesen sind. Diese drücken aus, um welchen Faktor sich das Risiko, z.B. kurzfristig beschäftigt zu sein, zwischen verschiedenen Gruppen wie z.B. Männern und Frauen unterscheidet. Die Relative-Risk-Ratios nehmen Werte zwischen null und unendlich an, wobei ein Wert von eins bedeutet, dass das Risiko zwischen den Gruppen nicht differiert. Werte unter eins geben ein geringeres und Werte über eins ein erhöhtes Risiko wieder, kurzfristig anstatt mittelfristig beschäftigt zu sein. Die Schätzungen zum logarithmierten Tagesentgelt basieren auf linearen Regressionen, so dass die Koeffizienten direkt als Prozentwerte interpretiert werden können.

Mit Blick auf die *individuellen Merkmale* der Arbeitskräfte zeigt sich, dass Frauen häufiger mittlere Beschäftigungsdauern aufweisen. Das Risiko von Frauen, kurzfristig beschäftigt zu sein, ist im Vergleich zu Männern um ca. 8% geringer. Die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Tätigkeit liegt für Frauen um ca. 36% niedriger. Zudem verdienen Frauen im Gegensatz zu Männern ca. 11% weniger. Jüngere Erwerbstätige und Personen, die eine Arbeitsstelle in Ostdeutschland haben, sind häufiger kurzfristig tätig, während die ältere Belegschaft mit höherer Wahrscheinlichkeit langfristig beschäftigt ist. Auch steigt mit jedem zusätzlichen Lebensjahr das Tagesentgelt um ca. 3,5%. Im Verlauf der Erwerbstätigkeit festigt sich die Passung von Qualifikationen, Erfahrungen und Arbeitsanforderungen. Die Entlohnung in Ostdeutschland fällt dabei im Durchschnitt um 11,6% geringer aus. Im Gegensatz zu Personen ohne Berufsausbildung weisen Personen mit einer Berufsausbildung ein geringeres Risiko auf, kurzfristig beschäftigt zu sein. Gleichzeitig ist für sie die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung am größten. Für Erwerbstätige mit einem (Fach-)Hochschulabschluss ist das Risiko einer kurzfristigen Tätigkeit am geringsten, wobei Personen mit einem Hochschulstudium auch vergleichsweise seltener langfristig beschäftigt sind. Die Lohnschätzungen verdeutlichen die monetären Renditen von Bildungsinvestitionen, da das Tagesentgelt mit der Höhe des beruflichen Bildungsabschlusses ansteigt. Die Wahrscheinlichkeit einer kurzfristigen Beschäftigung ist für Personen, die in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten um 39% bzw. 79% erhöht. Zudem werden Endogenitäten über den Erwerbsverlauf hinweg deutlich, da mit einem steigenden

Anteil von Arbeitslosigkeitsphasen bezogen auf das bisherige Erwerbsleben das Risiko einer kurzfristigen Beschäftigung wächst.

Tabelle 3: Schätzungen zu den Determinanten der Beschäftigungsdauern sowie zum Lohn

Merkmal	**Basis: mittelfristige Beschäftigung (zwischen 2 und 7 Jahren)**		**Lohnschätzung (log Tagesentgelt)**
	kurzfristige Beschäftigung (2 Jahre oder kürzer)	**langfristige Beschäftigung (länger als 7 Jahre)**	
Individuelle Merkmale			
Geschlecht (1=weiblich)	0,923*	0,644***	-0,105***
Alter (in Jahren)	0,969***	1,234***	0,035***
Alter (quadriert)	1,000***	0,997***	-0,000***
West-Ost-Dummy (1=Ost)	1,226**	1,165	-0,116***
Bildung (Ref.: bis mittlere Reife ohne Berufsausbildung)			
bis mittlere Reife mit Berufsausbildung	0,702***	1,293***	0,113***
(Fach-)Hochschulreife ohne Berufsausbildung	1,833***	0,765	0,016
(Fach-)Hochschulreife mit Berufsausbildung	0,655***	1,254***	0,165***
Fachhochschulabschluss	0,471***	1,168**	0,331***
Hochschulabschluss	0,443***	0,765***	0,379***
Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)			
Teilzeit ohne/mit Arbeitslosenversicherung	1,390***	1,046	-0,354***
geringfügige Beschäftigung	1,797***	0,397***	-2,010***
vorheriger Erwerbsstatus (Ref.: vorher in Ausbildung)			
erste Beschäftigung im Erwerbsleben	1,323	1,755*	0,006
Anteil der Vollzeitbeschäftigungen im bisherigen Erwerbsleben	1,057	1,465	0,087*
Anteil der Teilzeitbeschäftigungen im bisherigen Erwerbsleben	1,168	1,582*	-0,063
Anteil der Arbeitslosigkeitsphasen im bisherigen Erwerbsleben	2,956***	1,180	-0,065
Anteil der Sozialversicherungsdauern im bisherigen Erwerbsleben	1,900***	1,200	-0,118**
Linkszensierung	1,436	1,002	-0,054
Betriebsspezifische Merkmale			
erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr (Ref.: etwa gleichbleibend)			
steigend	0,901	1,051	-0,012
fallend	1,194***	0,823**	-0,012
Auskunft noch nicht möglich	1,330***	0,840	-0,021
erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr (Ref.: etwa gleichbleibend)			
steigend	0,962	1,141*	-0,000
fallend	1,150*	0,971	0,011
Auskunft noch nicht möglich	1,221**	0,943	0,009
Ausbildungsbetrieb (1=ja)	0,686***	1,307**	-0,004
Anteil Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	1,048	0,979	-0,048*
Median der Bruttotagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten	0,992***	1,006***	0,006***
Tarifvertrag (Ref.: kein Tarifvertrag/keine Orientierung am Branchentarifvertrag)			
Branchentarifvertrag	0,870	1,021	0,062***
Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag	1,048	1,262*	0,068***
Orientierung am Branchentarifvertrag	0,974	1,058	0,046***

Fortsetzung der Tabelle auf der folgenden Seite

Betriebs-/Personalrat (1=vorhanden)	0,790***	1,140	0,039*
Betriebsgröße (Ref.: Kleinstbetrieb (weniger als 20 Beschäftigte))			
Kleinbetrieb/ kleiner Mittelstandsbetrieb (20 bis 200 Beschäftigte)	1,246***	1,142*	0,029
Mittelstandsbetrieb (200 bis 500 Beschäftigte)	1,439***	1,141	0,025
größerer Betrieb (mehr als 500 Beschäftigte)	1,352***	1,172	0,036
Branchen (Ref.: verarbeitendes Gewerbe)			
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1,300	0,798	-0,066
Bau	1,595***	0,456***	0,032*
Handel	0,919	0,727**	-0,021
unternehmensnahe Dienstleistungen	1,181*	0,609**	-0,098***
sonstige Dienstleistungen	1,412***	0,765***	-0,129***
Berufsstrukturelle Merkmale (Anteilswerte)			
Ausübung spezifischer Tätigkeiten	1,060	0,761	0,096*
Wenig Handlungsspielräume vorhanden	0,337***	0,652	0,022
Innovationsmöglichkeiten	0,861	1,169	0,181**
Ausübung monotoner Tätigkeiten	0,421***	1,106	0,355
Sozial verantwortungsvolle Tätigkeiten	1,007	0,587**	-0,048
Finanziell verantwortungsvolle Tätigkeiten	0,902	0,959	0,025
Teilnahme an Weiterbildungen	0,383***	1,940***	0,196***
Berufsgruppenspezifische Arbeitslosenquote	1,000	1,000	-0,001
Jahr des Eintritts in den Betrieb (Ref.: 2000)			
2001	1,119***	1,103**	0,011
2002	0,966	1,040	0,021**
2003	0,963	1,084	0,046
Beobachtungen	528442		514359
Pseudo R^2	0,135		0,726
Wald-Chi^2 / F-Test	6268,84		-
Wald-Test / Prob> F	0,0000		0,0000
Log-Likelihood (final value)	-352765,64		-

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspells von Personen, die zwischen dem 1.1.2000 und dem 31.12.2003 eine Beschäftigung aufgenommen haben. Die Beobachtungszeit erstreckt sich auf den Zeitraum vom 1.1.2000 bis zum 31.12.2010.
Das Alter wurde in quadrierter Form in das Modell aufgenommen, um einen nicht-linearen Zusammenhang mit der jeweiligen abhängigen Variable zuzulassen.
****/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,001/0,01/0,05 Niveau.*
Angabe von Relative-Risk-Ratios für die multinomialen Schätzungen; Angabe von Koeffizienten für die lineare Regression; Cluster-robuste Standardfehler (für Betriebe) in Klammern.
Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen

Mit Blick auf die *individuellen Merkmale* der Arbeitskräfte zeigt sich, dass Frauen häufiger mittlere Beschäftigungsdauern aufweisen. Das Risiko von Frauen, kurzfristig beschäftigt zu sein, ist im Vergleich zu Männern um ca. 8% geringer. Die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Tätigkeit liegt für Frauen um ca. 36% niedriger. Zudem verdienen Frauen im Gegensatz zu Männern ca. 11% weniger. Jüngere Erwerbstätige und Personen, die eine Arbeitsstelle in Ostdeutschland haben, sind häufiger kurzfristig tätig, während die ältere Belegschaft mit höherer Wahrscheinlichkeit langfristig beschäftigt ist. Auch steigt mit jedem zusätzlichen Lebensjahr das Tagesentgelt um ca. 3,5%. Im Verlauf der Erwerbstätigkeit festigt sich die Passung von Qualifikationen, Erfahrungen und Arbeitsanforderungen. Die Entlohnung in Ostdeutschland fällt dabei im Durchschnitt um 11,6% geringer aus. Im Gegensatz zu Personen

ohne Berufsausbildung weisen Personen mit einer Berufsausbildung ein geringeres Risiko auf, kurzfristig beschäftigt zu sein. Gleichzeitig ist für sie die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung am größten. Für Erwerbstätige mit einem (Fach-)Hochschulabschluss ist das Risiko einer kurzfristigen Tätigkeit am geringsten, wobei Personen mit einem Hochschulstudium auch vergleichsweise seltener langfristig beschäftigt sind. Die Lohnschätzungen verdeutlichen die monetären Renditen von Bildungsinvestitionen, da das Tagesentgelt mit der Höhe des beruflichen Bildungsabschlusses ansteigt. Die Wahrscheinlichkeit einer kurzfristigen Beschäftigung ist für Personen, die in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten um 39% bzw. 79% erhöht. Zudem werden Endogenitäten über den Erwerbsverlauf hinweg deutlich, da mit einem steigenden Anteil von Arbeitslosigkeitsphasen bezogen auf das bisherige Erwerbsleben das Risiko einer kurzfristigen Beschäftigung wächst.

Verschiedene *betriebsspezifische Merkmale* haben Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität. In Betrieben, die eine sinkende Beschäftigungsentwicklung prognostizieren, sind Beschäftigte mit höherer Wahrscheinlichkeit kurzfristig tätig. Analog dazu finden sich in Betrieben, die eine steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr angeben, häufiger langfristige Arbeitsbeziehungen, während kurzfristige Beschäftigungsdauern vermehrt bei einer erwarteten sinkenden Geschäftsentwicklung zu beobachten sind.

Mit Rückgriff auf Humankapital- und Transaktionskostenansätze (Becker 1962; Becker 1975; Mincer 1962; Oi 1962; Williamson 1975; Williamson 1981) wird im Hinblick auf die Funktionsweise betrieblich geschlossener Beschäftigungssysteme betont, dass arbeitgeberseitige Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital Beschäftigte und Unternehmen wechselseitig aneinander binden (Hendry 2003; Osterman 1987; Struck 2006). Dies wird geprüft, indem die Information berücksichtigt wird, ob ein Unternehmen selbst ausbildet und damit das Verfügbarkeitsproblem über den internen Arbeitsmarkt zu lösen versucht. Die Ergebnisse verdeutlichen gemäß den theoretischen Annahmen, dass Erwerbstätige in ausbildenden Betrieben mit einem ca. 32% geringeren Risiko kurzfristig und mit einer ca. 31% höheren Wahrscheinlichkeit langfristig beschäftigt sind. Auch ist die Beschäftigungsstabilität in Betrieben, die höhere Löhne zahlen, insgesamt größer.

Das Modell betrieblicher Beschäftigungssysteme berücksichtigt auch die Bedeutung von Institutionen bzw. Prozessen der Institutionalisierung. Die Wertschätzung von Qualifikationen und Maßnahmen zur Sicherung der Leistungsbereitschaft spiegeln sich zum Teil in den industriellen Beziehungen wider. Erwerbstätige können für sich selbst sowie durch kollektive Interessenvertretung Einflüsse auf Betriebe ausüben, „wenn sie mit ihren individuellen, aus fachlichen und allgemeinen Qualifikationen bestehenden Profilen den Tätigkeitsanforderungen passgerecht entsprechen und sie den Arbeitgebern mit Blick auf Wettbewerbsvorteile (Lepak/Snell 2002) oder aufgrund ausgeübter fachlicher und sozial integrativer (füh-

rungs-)verantwortlicher Funktionen (Struck 2006) strategisch wertvoll sind“ (Köhler/Sesselmeier/Struck 2015: 207). Unter den verschiedenen Arten von Tarifverträgen erhöht ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung, da diese Tarifverträge unter anderem die Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung regeln (Herzog-Stein/Seifert 2010). Zudem sinkt das Risiko einer kurzfristigen Beschäftigung, wenn ein Betriebs- bzw. Personalrat existiert. Tarifverträge und Personalvertretungen haben darüber hinaus einen deutlich positiven Einfluss auf die Höhe der Entlohnung. In Kleinstbetrieben sind etwas seltener kurzfristig Beschäftigte tätig. Zwischen Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten bestehen (nach Kontrolle der stabilisierend wirkenden Personalvertretung, der Branchen etc.) keine Differenzen. Mit Blick auf die Branchen wird deutlich, dass im Bausektor sowie in Bereichen der unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen erwartungsgemäß die Wahrscheinlichkeit kurzfristiger Beschäftigungen höher und von langfristigen Tätigkeiten geringer ist als im verarbeitenden Gewerbe. Langfristige Beschäftigungen finden sich auch seltener im Handel.

Die *berufsstrukturellen Merkmale* wurden anhand der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 generiert und auf der Ebene der 3-Steller der Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 1988) den LIAB-Daten zugespielt. Erfragt wurde, wie häufig bestimmte Tätigkeiten bei der Arbeit ausgeführt werden bzw. welche Merkmale mit der Tätigkeit verbunden sind. Die über die Personen gemittelten Häufigkeitsverteilungen pro Erwerbsberuf geben somit in Form von Anteilswerten berufliche Anforderungsprofile wieder.[2] Mit Blick auf die Ergebnisse werden zwei Herangehensweisen bei der arbeitgeberseitigen Setzung von Anreizen für die Leistungserbringung der Beschäftigten deutlich. Zum einen ist das Risiko, kurzfristig beschäftigt zu sein, geringer, je häufiger die Arbeitsdurchführung bis ins Einzelne vorgeschrieben ist und je öfter sich derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt. Folglich werden offenbar für Beschäftigte mit geringen Handlungsspielräumen und monotonen Tätigkeiten Anreize in Form von höherer Beschäftigungsstabilität gesetzt. Zum anderen erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine umso höhere Entlohnung, je spezifischer ihre beruflichen Tätigkeiten ausfallen und je größer ihre Innovationsmöglichkeiten sind. Bei Arbeitskräften in solchen Tätigkeiten erfolgt offensichtlich eher eine monetäre Anreizsetzung. Darüber hinaus sinkt entsprechend der Humankapitaltheorie das Risiko kurzfristiger Beschäftigung in weiterbildungsintensiven Berufen, während die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung steigt und auch die Entlohnung höher ausfällt. Interessanterweise geht von der Höhe der berufsgruppenspezifischen Arbeitslosenquote kein eigenständiger Effekt auf die Beschäftigungsdauer bzw. die Lohnhöhe aus.

Insgesamt kann damit festgehalten werden, dass im Vergleich der Jahre 2000, 2005 und 2010 der Anteil der kurzfristig und in etwas geringerem Ausmaß auch derjenige der

[2] Erwerbsberufe wurden mittels der 3-Steller der KldB 1988 klassifiziert.

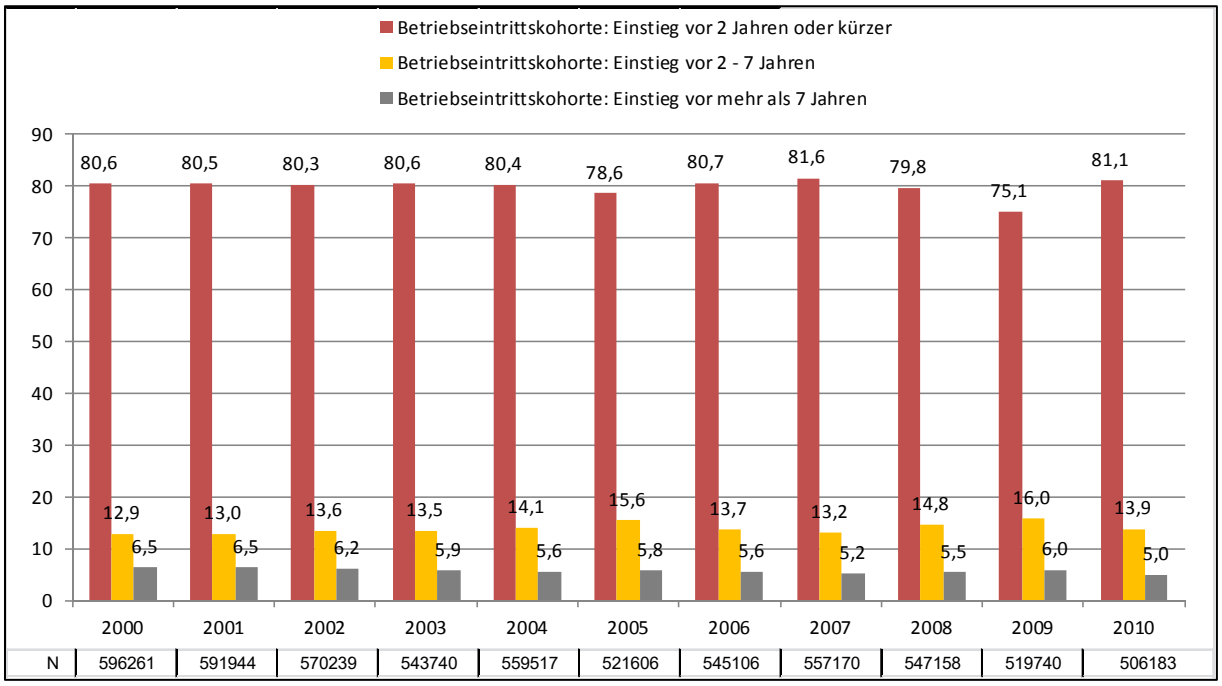
langfristig Beschäftigten geringfügig gesunken, hingegen der Anteil der mittelfristig Beschäftigten deutlich angestiegen ist. Dabei hängt die Verortung in betrieblichen Beschäftigungssystemen stark von individuellen und sozio-demografischen Merkmalen wie dem Geschlecht und dem höchsten Bildungsabschluss ab. So sind weibliche, geringer gebildete, aber auch ostdeutsche Erwerbstätige häufiger in offenen Beschäftigungssystemen vorzufinden. Zudem machen sich mit Blick auf die Verortung in Beschäftigungssystemen Endogenitäten im Lebensverlauf bemerkbar, da die vorherige Erwerbsbiografie auf den beobachteten Erwerbsstatus einwirkt. Darüber hinaus beeinflussen betriebsstrukturelle Merkmale die Konstitution betrieblicher Beschäftigungssysteme. Dies betrifft sowohl die aktuelle (betriebs-)wirtschaftliche Situation als auch die Frage, ob Betriebe ihre benötigten Humanressourcen selbst ausbilden. Zudem spielt eine Rolle, welche beruflichen Anforderungsprofile im Betrieb verlangt werden bzw. von den Beschäftigten angeboten werden können. Darüber hinaus ist bedeutsam, ob institutionelle Arrangements wie Personal- bzw. Betriebsräte und Tarifverträge existieren.

2.3 Mobilitätsmuster nach einer Beschäftigungsbeendigung

Die Zugehörigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu offenen oder geschlossenen Beschäftigungssystemen und, damit verbunden, ihre betriebliche Beschäftigungsstabilität und ihre Einkommenschancen sind wichtige Indikatoren von Teilhabemöglichkeiten im Erwerbssystem. Im Folgenden werden die „objektiv verfügbaren Handlungsmöglichkeiten“ (Burchardt/Le Grand 2002; Sen 1993) hinsichtlich der Erwerbsteilhabe mittels sogenannter konkurrierender Risiken (competing risks) untersucht.

Zunächst gibt Abbildung 2 einen Überblick über die Beschäftigungsbeendigungen in den Jahren 2000 bis 2010, wobei die Austritte aus den Betrieben nach den drei Betriebseintrittskohorten (kurzfristig, mittelfristig und langfristig Beschäftigte) differenziert werden. Demnach können im vorliegenden Datensatz im Jahr 2000 insgesamt 596.261 Beschäftigungsbeendigungen beobachtet werden. Davon entfallen knapp 81% auf Personen, die erst seit maximal zwei Jahren im Betrieb tätig waren, ca. 13% auf mittelfristig Beschäftigte und ca. 6,5% auf Erwerbstätige, die bereits länger als sieben Jahre im Betrieb arbeiteten. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die Anzahl (N) der Beschäftigungsbeendigungen abgenommen hat. Im Vergleich der Betriebseintrittskohorten sind diese bei den langfristig Beschäftigten leicht gesunken, während Betriebsaustritte bei den kurz- und mittelfristig Beschäftigten geringfügig gestiegen sind.

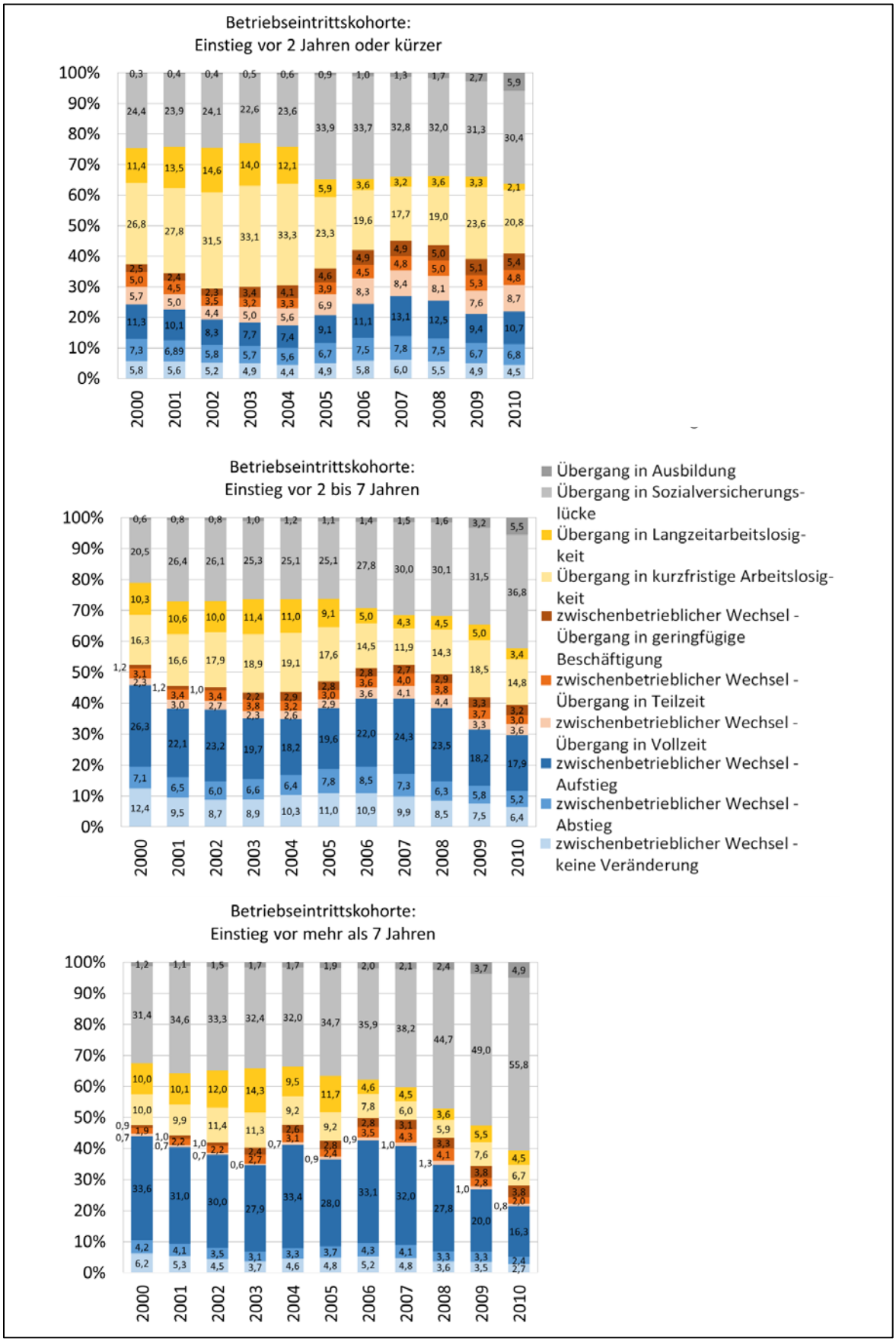
Abbildung 2: Beschäftigungsbeendigungen (Austritte aus Betrieben) getrennt nach Betriebseintrittskohorten in %



Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB), Version LM 9310

In einem weiteren Schritt werden die Zielstatus derjenigen Beschäftigten betrachtet, die ihren Betrieb in den Jahren 2000 bis 2010 verlassen haben bzw. freigesetzt wurden. Direkte überbetriebliche Wechsel finden definitionsgemäß innerhalb von zwei Monaten statt. Dabei können Beschäftigte Aufstiege (in Form eines mindestens 10-prozentigen Lohnzuwachses), Abstiege (bei Lohneinbußen von mehr als 5 Prozent) oder keine nennenswerte Veränderung (-5% < neues Entgelt < 10%) innerhalb derselben Beschäftigungsform realisieren. Zudem ist Mobilität zwischen Beschäftigungsformen möglich. Es können Wechsel aus einer geringfügigen Tätigkeit oder einer Teilzeitarbeit in Vollzeit, aus geringfügiger Beschäftigung oder aus Vollzeit in Teilzeit sowie aus einer Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit in eine geringfügige Arbeit erfolgen. Zudem finden Übergänge in kurzfristige oder auch langfristige Arbeitslosigkeit statt. Als langfristig wird die Arbeitslosigkeit betrachtet, wenn eine Person länger als ein Jahr darin verbleibt. Da in den administrativen Personendaten des LIAB nicht jeder Zustand im Erwerbs- bzw. Lebensverlauf erfasst ist, kommt es in erheblichem Umfang zu Übergängen in Sozialversicherungslücken, die sich etwa durch Wehr- oder Zivildienst, Bezug von Vorruhestandsgeld und ähnliches erklären lassen oder für die keine Informationen vorliegen.

Abbildung 3: Status nach einer Beschäftigungsbeendigung (Austritt aus einem Betrieb)



Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Linked-Employer-Employee Daten (LIAB), Version LM 9310.

Abbildung 3 veranschaulicht diese Mobilitätsmuster. Es wird deutlich, dass sich die Dualität am Arbeitsmarkt verstärkt hat: Unter den kurzfristig Beschäftigten sind direkte zwischenbetriebliche Übergänge im Zeitverlauf zwar in ihrer Größenordnung in etwa gleich geblieben. Allerdings ist im Vergleich der drei Betriebseintrittskohorten bei den kurzfristig Beschäftigten die Beschäftigungsinstabilität am höchsten, da diese seltener direkte überbetriebliche Übergänge vollziehen (können). Zudem haben insbesondere Übergänge aus einer Voll- bzw. Teilzeitarbeit in eine geringfügige Beschäftigung an Bedeutung gewonnen. Bestätigt wird der Befund, dass die Beschäftigungsstabilität bei den langfristig Beschäftigten zugenommen hat, da überbetriebliche Mobilitätsprozesse in dieser Kohorte seltener geworden sind.

Darüber hinaus zeigt sich in Abbildung 3 ein starker struktureller sowie in der Erhebungsart begründeter Effekt, der auf die „Hartz"-Gesetze und auf die Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Zweites Buch Sozialgesetzbuch, SGB II) zurückzuführen ist. In den Jahren 2005 und 2006 ist aufgrund der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Hilfe zum Lebensunterhalt) zum Arbeitslosengeld II nach SGB II eine starke Veränderung in den Übergangsmustern zu erkennen. Übergänge in registrierte Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit haben abgenommen. Im Zuge der „Hartz"-Gesetzgebung wurden in der Praxis der Arbeitsverwaltung ältere Personen sowie Personen, die durch Instrumente der Arbeitsmarktpolitik wie Fort- und Weiterbildungen sowie Trainings- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert werden (Eichhorst/Marx/Thode 2009), aus der Arbeitslosenstatistik herausdefiniert. Diese Personen sind stattdessen in größerem Umfang in einer Sozialversicherungslücke sowie in Ausbildung verortet. Der häufigere Übergang von langfristig Beschäftigten in eine Sozialversicherungslücke dürfte zusätzlich auf einen Bedeutungsgewinn von Frühverrentungen zurückzuführen sein.

Über diese allgemeine Entwicklung hinaus werden nun anhand von multivariaten Analysen detaillierter die individuellen, betrieblichen und berufsstrukturellen Einflussgrößen der jeweiligen Mobilitätsmuster betrachtet. Dazu sind in den Tabellen 4 bis 6 die Determinanten der betrieblichen Beschäftigungsstabilität sowie der Mobilitätsverläufe nach einer Beschäftigungsbeendigung abgebildet. Es wurden Cox-Partial-Likelihood-Modelle geschätzt.[3]

Hinsichtlich der *individuellen Merkmale* in Tabelle 4 zeigt sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern mit einer um etwa 5% geringeren Wahrscheinlichkeit aus ihrem Betrieb austreten. Im Falle einer Beschäftigungsbeendigung bewerkstelligen sie jedoch seltener Aufstiege oder Übergänge in eine Vollzeiterwerbstätigkeit. Vergleichsweise häufiger beginnen sie eine Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Arbeit. Dies deutet auf die Übernahme von Aufgaben in der Kindererziehung hin. Frauen wechseln häufiger in eine Sozialversicherungs-

[3] Bei der Schätzung der genannten semiparametrischen Cox-Modelle werden im Gegensatz zu anderen parametrischen Verfahren die Einflüsse der zu analysierenden Kovariaten auf die Übergangsrate als Funktion modelliert, ohne weitere Annahmen über den zeitabhängigen Verlauf der Übergangsraten zu benötigen. Somit stellt es ein robustes und flexibles Analyseverfahren dar (Blossfeld/Rohwer 2002).

lücke. Mit zunehmendem Alter sinkt für alle Personen die Wahrscheinlichkeit, aus dem Betrieb auszutreten. Zudem werden laterale Mobilität, Aufstiege sowie Übergänge in Voll- und Teilzeit mit steigendem Alter zunächst wahrscheinlicher, verlieren dann jedoch an Bedeutung (konkaver Verlauf). Wechsel in eine geringfügige Beschäftigung und in eine Sozialversicherungslücke werden mit zunehmendem Alter zunächst seltener, gewinnen dann jedoch wieder an Bedeutung. Ostdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlassen seltener als Westdeutsche ihren Betrieb und sind generell seltener überbetrieblich mobil. Auch haben sie ein größeres Risiko, arbeitslos zu werden. Bezüglich des höchsten Bildungsabschlusses wird deutlich, dass Beschäftigte mit einer Berufsausbildung stabiler beschäftigt sind. Zudem realisieren Personen mit einem beruflichen oder hochschulischen Abschluss bei Betriebswechsel seltener Abstiege und schaffen häufiger Übergänge aus einem Teilzeitjob oder aus Geringfügigkeit in eine Vollzeitbeschäftigung als Arbeitskräfte ohne Berufsabschluss. Hingegen haben sie im Vergleich zu Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung ein geringeres Risiko, aus einer Voll- bzw. Teilzeittätigkeit in eine geringfügige Arbeit zu wechseln. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem (Fach-)Hochschulabschluss erzielen Bildungsrenditen: Sie bewerkstelligen häufiger Aufstiege, besitzen ein niedrigeres Arbeitslosigkeitsrisiko und gehen seltener in eine Sozialversicherungslücke über. Im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten treten in Teilzeit und geringfügig Arbeitende seltener aus ihrem Betrieb aus. Hier handelt es sich in der Regel um Frauen, die mit der verringerten Arbeitszeit ein stabiles Arrangement zwischen Arbeit und Aufgaben in der Familie gefunden haben. Diese Anpassungsbereitschaft führt dazu, dass die Arbeitslosigkeitsrisiken von Frauen niedriger sind, wobei allerdings die Wahrscheinlichkeit von Aufstiegen nach einer Verminderung der Arbeitszeit deutlich verringert ist und zudem besonders bei geringfügig beschäftigten Frauen ein sehr hohes Risiko besteht, bei einem Betriebswechsel weiter abzusteigen. Mit der Höhe des Arbeitsentgelts sinkt die Wahrscheinlichkeit von Austritten aus dem Betrieb. Auch Übergänge in Arbeitslosigkeit sowie in eine Sozialversicherungslücke werden unwahrscheinlicher. Die Lohnhöhe spiegelt u.a. die Wertschätzung der spezifischen Qualifikationen und der Leistungsfähigkeit der besser bezahlten Beschäftigten wider, die dann im Falle eines Wechsels in andere Betriebe zunächst nur schwer wiederzuerlangen ist. Zwischenbetriebliche Mobilität führt bei dieser eher betriebsstabilen Gruppe seltener zu Aufstiegen und häufiger zu Abstiegen. Betriebsaustritte finden vergleichsweise häufiger bei Personen statt, die bezogen auf ihre bisherige Erwerbsbiografie anteilig länger in Voll- oder Teilzeit beschäftigt waren bzw. sich in Arbeitslosigkeit oder in einer Sozialversicherungslücke befanden. Vorher häufig in Vollzeit Beschäftigte gehen mit höherer Wahrscheinlichkeit wieder in eine Vollzeitarbeit über, während vorher häufig in Teilzeit Tätige bei einem Wechsel seltener aufsteigen und öfter wiederum in Teilzeit oder in einer geringfügigen Arbeit beschäftigt sind. Mit einer steigenden vorherigen Dauer in Arbeitslosigkeit wächst das Risiko, nach einer Beschäftigungsbeendi-

gung wieder arbeitslos zu werden oder in eine Sozialversicherungslücke überzugehen. Anteilig längere Verweildauern in einer Sozialversicherungslücke erhöhen die Wahrscheinlichkeit, bei einem Betriebswechsel in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt zu sein oder wiederum in eine Lücke zu wechseln.

Mit Blick auf *betriebsstrukturelle Merkmale* in Tabelle 5 wird deutlich, dass für Beschäftigte in Betrieben mit einer aktuell steigenden Personalentwicklung das Risiko, arbeitslos zu werden, verringert ist, während bei einer fallenden Personalentwicklung die Austrittswahrscheinlichkeit, aber auch das Risiko von Abstiegen sowie Übergängen in Arbeitslosigkeit erhöht ist. Personen, die in Betrieben mit einer günstigen Entwicklung des Geschäftsvolumens beschäftigt sind, vollziehen bei Betriebswechsel häufiger Aufstiege, während Austritte aus Betrieben mit einer sinkenden Entwicklung des Geschäftsvolumens häufiger in Arbeitslosigkeit resultieren. In Betrieben, die selbst ausbilden, in Hochlohnbetrieben sowie in Betrieben, in denen eine Personalvertretung vorhanden ist, fällt die Beschäftigungsstabilität höher aus und die Arbeitslosigkeitsrisiken sind im Falle von Austritten aus dem Betrieb geringer. Hinsichtlich der Branchen zeigt sich, dass Betriebsaustritte in allen anderen Bereichen im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe häufiger zu beobachten sind. Dies gilt insbesondere für den Bausektor, wo bei überbetrieblicher Mobilität zudem sehr häufig Abstiege festzustellen sind und auch die höchsten Arbeitslosigkeitsrisiken herrschen. In den unternehmensnahen und sonstigen Dienstleistungen wiederum finden die meisten Übergänge in Teilzeit bzw. eine geringfügige Beschäftigung statt.

Gemäß den *berufsstrukturellen Merkmalen* in Tabelle 6 lassen sich drei Gruppen von Beschäftigten identifizieren, die seltener den Betrieb verlassen. Dies sind Beschäftigte, die Tätigkeiten mit größeren Handlungsspielräumen ausüben und solche mit einer höheren Weiterbildungsintensität, aber auch solche mit monotoneren Tätigkeiten. Sie können auf Basis ihrer unterschiedlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten mit Wertschätzung des Arbeitgebers rechnen. Kommt es bei ihnen dennoch zu einem Wechsel, dann steigen Arbeitskräfte mit diesen berufsstrukturellen Merkmalen häufiger auf und gehen seltener in Arbeitslosigkeit über. Geringere Abstiegs- und Arbeitslosigkeitsrisiken besitzen darüber hinaus Beschäftigte mit häufig spezifischen Tätigkeiten. Bei Betriebswechseln übernehmen Erwerbstätige mit Handlungsspielräumen, Innovationsmöglichkeiten und großer sozialer Verantwortung sowie häufiger Monotonie vergleichsweise oft Teilzeitarbeiten. Auch die berufsspezifische Arbeitslosenquote beeinflusst die Beschäftigungsbewegungen. Je höher diese ausfällt, umso schwieriger ist es für Beschäftigte, die aus dem Betrieb aussteigen bzw. freigesetzt werden, einen angemessenen Anschluss zu finden. Sie nehmen hingegen häufiger geringfügige Tätigkeiten auf oder gehen in Arbeitslosigkeit über.

Tabelle 4: Schätzungen zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität sowie zu den Übergängen nach einem Betriebsaustritt – Individuelle Merkmale

Merkmal	Austritt aus Betrieb	keine Veränderung	Abstieg	Aufstieg	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit	Übergang in Sozialversicherungslücken
Geschlecht (1=weiblich)	0,946***	1,017	1,018	0,861***	0,540***	2,074***	1,159***	0,861***	1,097**
Alter (in Jahren)	0,973***	1,033***	0,995	1,016**	1,081***	1,114***	0,958***	1,008	0,938***
Alter (quadriert)	1,000***	0,999***	1,000***	0,999***	0,998***	0,998***	1,000***	1,000**	1,001***
West-Ost-Dummy (1=Ost)	0,926*	0,776***	0,778***	0,799***	0,797***	0,728***	0,660***	1,117**	0,903
Bildung (Ref.: bis mittlere Reife ohne Berufsausbildung)									
bis mittlere Reife mit Berufsausbildung	0,853***	0,943	0,810***	1,055	1,092*	0,930*	0,8507***	0,965	0,798***
(Fach-)Hochschulreife ohne Berufsausbildung	1,347***	0,710**	0,891	0,863	0,812***	0,740***	1,8392***	0,362***	1,515***
(Fach-)Hochschulreife mit Berufsausbildung	0,916***	0,835**	0,759***	1,240***	1,213**	0,901	0,848***	0,807***	0,942
Fachhochschulabschluss	0,851***	0,888	0,633***	1,524***	1,912**	0,996	0,607***	0,780***	0,735***
Hochschulabschluss	0,989	0,902	0,670***	1,561***	2,623***	1,501***	0,505***	0,933	0,868**
Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)									
Teilzeit ohne/mit Arbeitslosenversicherung	0,929***	0,580***	0,718***	0,399***	5,658***	0,000***	1,020	1,035	0,925*
geringfügige Beschäftigung	0,760***	1,333**	4,488***	0,349***	3,232	1,213**	0,002	0,410***	0,841***
Tagesentgelt (deflationiert)	0,739***	1,422***	1,780***	0,618***	0,836***	0,744***	0,624***	0,779***	0,658***
vorheriger Erwerbsverlauf (Ref.: vorher in Ausbildung)									
erste Beschäftigung im Erwerbsleben	0,943	0,974	0,728	0,659	0,640	1,555	1,334	1,017	1,304*
Anteil d. Vollzeitbeschäftigungen an Gesamtdauer	1,359**	1,481	1,305	1,066	2,591***	2,112	2,539	1,763***	1,464**
Anteil d. Teilzeitbeschäftigungen an Gesamtdauer	1,632***	1,877**	2,482**	1,594*	1,617*	5,863***	10,437***	1,768***	1,529***
Anteil d. Arbeitslosigkeitsphasen an Gesamtdauer	1,725***	1,146	1,298	0,993	1,141	2,566	2,612	3,740***	1,481**
Anteil d. Sozialversicherungsdauern an Gesamtdauer	1,532***	1,273	1,351	1,187	1,1153	3,101*	3,169*	1,180	2,483***
Linkszensierung	1,083	0,886	0,739	0,758	0,734	1,470	1,123	0,764	1,888***

Tabelle 5: Schätzungen zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität sowie zu den Übergängen nach einem Betriebsaustritt – Betriebsstrukturelle Merkmale (Fortsetzung von Tabelle 4)

Merkmal	Austritt aus Betrieb	keine Veränderung	Abstieg	Aufstieg	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit	Übergang in Sozialversicherungslücken
Personalentwicklung (Ref.: gleichgeblieben)									
steigen	1,002	1,046	1,124*	1,180**	1,110*	1,133***	1,001	0,873***	1,025
fallen	1,074***	1,266***	1,235***	1,039	1,063	1,123**	1,047	1,102***	0,997
noch nicht zu sagen	1,057	1,116	0,997	1,042	0,980	1,002	1,120*	1,023	1,035
Entwicklung Geschäftsvolumen - Erhebungsjahr zu Vorjahr (Ref.:gleichgeblieben									
steigen	0,966	1,108**	1,019	1,094*	1,007	0,945	0,932*	0,952	0,913*
sinken	1,033	1,109	1,075	1,022	0,996	1,049	0,949	1,077*	0,955
noch nicht zu sagen	0,994	1,34***	0,987	0,983	0,850	0,964	0,989	0,970	1,010
Ausbildungsbetrieb (1=ja)	0,927**	0,967	1,044	0,962	1,004	1,039	0,956	0,917*	1,041
Anteil Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	0,961	1,002	0,819*	0,971	0,757***	0,742***	0,753***	1,048	0,937
Median der Bruttotagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten	0,994***	0,989***	0,990***	0,989***	0,994***	0,992***	0,994***	0,988***	0,998
Übersicht Tarifvertrag (Ref.: kein Tarifvertrag/keine Orientierung am BTV)									
Branchentarifvertrag	0,985	0,987	1,017	1,060	0,991	0,912	0,991	1,033	0,949
Haus-/Firmentarifvertrag	0,963	0,934	0,870	0,937	0,893*	0,867	0,977	0,956	1,018
Orientierung am Branchentarif	0,950*	0,923	0,967	0,907	0,823**	0,878*	0,882*	1,005	0,899
Betriebs-/Personalrat (1=ja)	0,935*	0,958	1,016	0,994	1,003	1,079	0,852**	0,909*	1,005
Betriebsgröße (Ref.: Kleinstbetrieb)									
Kleinbetrieb/ kleiner Mittelstandsbetrieb	1,065**	0,954	1,042	1,115	0,991	1,043	1,015	0,927*	1,129***
Mittelstandsbetrieb	1,006	0,794**	0,922	0,975	0,893*	0,876	0,905	0,854***	1,078
größerer Betrieb	0,942	0,754**	0,815*	0,889	0,823**	0,839*	0,839*	0,737***	1,091
Branchen (Ref.: verarbeitendes Gewerbe)									
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1,326***	1,450	1,282	1,069	1,241*	1,347*	1,366**	1,222*	1,457***
Bau	1,684***	1,773***	1,420***	1,188	1,200	1,458**	1,100	2,117***	1,102*
Handel	1,251***	1,675***	1,172*	1,458***	1,375***	1,979***	1,320*	1,110	1,222***
unternehmensnahe Dienstleistungen	1,513***	2,368***	1,786***	2,860***	1,870***	2,658***	1,784***	1,308***	1,335***
sonstige Dienstleistungen	1,281***	1,732***	1,183*	1,635***	1,301***	2,139***	1,296***	1,140*	1,351***

Tabelle 6: Schätzungen zur betrieblichen Beschäftigungsstabilität sowie zu den Übergängen nach einem Betriebsaustritt – Berufsstrukturelle Merkmale (Proxies für Beschäftigungssysteme) (Fortsetzung der Tabellen 4 und 5)

Merkmal	**Austritt aus Betrieb**	**keine Ver-änderung**	**Abstieg**	**Aufstieg**	**Übergang in Vollzeit**	**Übergang in Teilzeit**	**Übergang in Gering-fügigkeit**	**Übergang in Arbeits-losigkeit**	**Übergang in Sozialver-sicherungs-lücken**
Anteil spezifische Tätigkeiten (1= häufig)	1,009	0,935	0,534***	0,838	0,603***	0,528***	0,616***	0,754***	1,273
Anteil Handlungsspielraum (1 = häufig)	0,601***	1,913***	0,837	1,852***	0,744	2,159***	0,523***	0,575***	0,367***
Anteil Innovationsmöglichkeiten (1= häufig)	0,877	0,965	0,965	0,985	0,782	2,441***	0,834	1,051	0,827
Anteil Monotonie (1= häufig)	0,645***	1,377	0,930	1,566**	0,843	3,509***	0,979	0,573***	0,605***
Anteil soziale Verantwortung (1= häufig)	1,112	1,030	1,371*	0,627*	1,174	2,052***	1,197	0,683*	1,658*
Anteil finanzielle Verantwortung (1= häufig)	0,899	0,871	1,016	1,004	1,148	0,675	0,660	1,243	0,623*
Anteil Weiterbildungen (1= häufig)	0,639***	1,103	0,558***	1,160*	0,748*	0,913	0,582***	0,599***	0,718*
Berufsgruppenspezifische ALQ	1,003**	1,003	1,001	0,992***	1,001	1,003	1,013***	1,005***	1,003
Beobachtungen	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113
Wald-Chi^2 / LR-Chi^2	12178,59	1231,95	4940,63	5212,10	702531,66	622964,86	128287,50	10901,94	10112,18
Wald-Test / Prob> LR-Chi^2	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Log-Likelihood (final value)	-11113421	-541754,59	-554525,96	-930489,82	-346609,12	-222052,7	-352627,17	-3395766,5	-3645746,1

Die Auswertungen basieren auf allen Erwerbsspells von Personen, die zwischen dem 1.1.2000 und dem 31.12.2003 eine Beschäftigung aufgenommen haben. Die Beobachtungszeit erstreckt sich auf den Zeitraum vom 1.1.2000 bis zum 31.12.2010.
Das Alter wurde in quadrierter Form in das Modell aufgenommen, um einen nicht-linearen Zusammenhang mit der jeweiligen abhängigen Variable zuzulassen.
****/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,001/0,01/0,05 Niveau.*
Angabe von Hazard Ratios für die Cox-Partial-Likelihood-Schätzungen; Cluster-robuste Standardfehler (für Betriebe) in Klammern.
Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Abnahme der Zahl der Betriebsaustritte zwischen den Jahren 2000 und 2010 insbesondere auf die höhere betriebliche Beschäftigungsstabilität der langfristig Beschäftigten zurückzuführen ist. Im Gegensatz dazu stiegen die Betriebsaustritte der kurz- und mittelfristig Beschäftigten leicht an. Dabei konnten kurzfristig Beschäftigte seltener direkte überbetriebliche Übergänge bewerkstelligen. Dies deutet darauf hin, dass sich die Dualität am Arbeitsmarkt verstärkt hat. Zudem zeigt sich mit Blick auf die Mobilitätsmuster im Zeitverlauf ein Effekt einer veränderten statistischen Erfassung, der auf die Implementierung des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) zurückzuführen ist und Auswirkungen auf die registrierte Kurz- und Langzeitarbeitslosigkeit hat. Im Ost-West-Vergleich wechselten ostdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seltener als westdeutsche Beschäftigte den Betrieb. Nach einer Beschäftigungsbeendigung gingen sie dann angesichts der prekäreren Situation am Arbeitsmarkt häufiger in Arbeitslosigkeit über. Darüber hinaus besitzt die erlangte Qualifikation eine große Bedeutung. Ein beruflicher Bildungsabschluss führte zu einer vergleichsweise stabilen Beschäftigung, während Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss häufiger überbetrieblich mobil waren und dabei dann gute Aufstiegschancen hatten. Gute Bildung zahlt sich demnach aus. Aber auch in weiterer Hinsicht zeigten sich Endogenitäten im Erwerbsverlauf, da biografische Phasen von Arbeitslosigkeit das Risiko weiterer Arbeitslosigkeit erhöhen. Werden betriebliche Faktoren betrachtet, welche die Übergangsrisiken von Erwerbspersonen beeinflussen, dann wird deutlich, dass Betriebe Erwerbsverläufe in Abhängigkeit von ihrer aktuellen Personal- und Geschäftsentwicklung sowie ihrer strategischen Ausrichtung strukturieren. Insbesondere Ausbildungs- und Hochlohnbetriebe sowie Betriebe, in denen eine Personalvertretung existierte, wiesen eine höhere Beschäftigungsstabilität auf und verringerten die Arbeitslosigkeitsrisiken im Falle von Betriebsaustritten. In berufsstruktureller Hinsicht waren Beschäftigte in Tätigkeiten mit größeren Handlungsspielräumen und einer höheren Weiterbildungsintensität stabiler beschäftigt. Eine hohe Spezifität der Tätigkeit wiederum verringerte die Abstiegs- und Arbeitslosigkeitsrisiken.

3. Fazit: Segmentierungen bestehen fort

Soziale Ungleichheiten werden insbesondere in jüngerer Zeit wieder verstärkt in den Fokus der (fach-)öffentlichen Debatte gerückt und deren Auswirkung auf die Gesellschaft diskutiert. Der vorliegende Beitrag fokussierte in diesem Kontext auf die Erwerbsphase und beleuchtete die Möglichkeiten der Teilhabe am Erwerbsleben. Er bezieht dabei die Erkenntnisse der Ungleichheitsforschung ein, nach denen die Teilhabe am Erwerbsleben zentral die Lebensbedingungen beeinflusst, wobei individuelle, biographische und soziodemographisch Merkmale, wie auch Merkmale der Betriebsorganisation bei der Analyse von Erwerbsteilhabe zu berücksichtigen sind. Vor diesem Hintergrund wird erstens die Frage untersucht, welche Wir-

kung betriebliche Beschäftigungssysteme auf Erwerbsverläufe haben. Zweitens wird gefragt, ob sich die betrieblichen Beschäftigungssysteme in ihrer Größenordnung verändert haben, und drittens, inwiefern die innerbetriebliche Segmentierung und die dadurch bedingte Ungleichheit an (Erwerbs-)Teilhabe zunimmt.

Zusammenfassend wird eine Dualität im Beschäftigungssystem deutlich, welche direkt die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe beeinflusst. So ist der Anteil betrieblich geschlossener Beschäftigungssysteme, die eine hohe betriebliche Beschäftigungsstabilität ermöglichen, im Zeitverlauf etwas zurück gegangen, während offenere Beschäftigungssysteme im Beobachtungszeitraum an Bedeutung gewonnen haben. Dieser Befund kann vor dem Hintergrund von arbeitgeberseitigen Flexibilisierungsbestrebungen im Zuge des Transnationalisierungsprozesses sowie von politisch intendierten Deregulierungen gesehen werden, die zu einer höheren personellen Anpassungsfähigkeit führen sollten (Eichhorst/Marx/Thode 2009; Klinger/Rothe 2010; Neubäumer/Tretter 2008).

Diese Entwicklung ist wiederum aus individueller Perspektive voraussetzungsvoll, da eine Verortung in den eher offenen Bereichen des Beschäftigungssystems die stetige Aufrechterhaltung und Ausweitung der beruflichen Qualifikationen notwendig macht, um eine dauerhafte Erwerbsteilhabe sicherzustellen. Zudem zeigt sich eine Ungleichheit verstärkende Spreizung entlang der erworbenen beruflichen Qualifikationen. Höher gebildete Gruppen sind vergleichsweise stabil im Erwerbssystem mit hohen Löhnen beschäftigt. Demgegenüber weisen gering qualifizierte Beschäftigte größere Risiken bezüglich ihrer Erwerbsteilhabe auf. Diese Problematik dürfte sich im Zuge des technologischen und organisationalen Wandels noch verstärken. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Berufsfachlichkeit, die bislang noch betrieblich stabile Beschäftigungen garantierte, tatsächlich ihre Schutzfunktion verliert (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Dütsch/Liebig/Struck 2013; Giesecke/Heisig 2010; Manzoni/Mooi-Reci 2011).

Aufgrund der immer häufiger fehlenden betrieblichen sowie der abnehmenden institutionellen Schutzfunktion müssen Erwerbstätige zunehmend selbst Anstrengungen unternehmen, um in Form von Weiterbildung ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Dies ist angesichts des Befundes von Endogenitäten im Erwerbsverlauf hoch relevant, wonach einerseits besser Qualifizierte tendenziell häufiger aufsteigen, auf der anderen Seite jedoch bei gering qualifizierten Gruppen, Teilen der atypisch Beschäftigten sowie jenen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen Risiken von Qualifikationsverlusten und Einsperreffekten kumulieren (Dütsch/Struck 2014). Die Problematik von offenen, unstrukturierten Beschäftigungssystemen besteht weiterhin darin, dass hier Qualifizierung oder lernförderliche Arbeitsplatzstrukturen etc. lediglich eine geringe Bedeutung besitzen und mit steigender Verweildauer in diesen Beschäftigungssystemen die Gefahr wächst, (bleibende) negative Signale aufzubauen (Struck/Dütsch 2012).

Literaturverzeichnis

Acemoglu, Daron (2002): Technical change, inequality, and the labor market. In: Journal of Economic Literature. Vol. 40. No. 1. 7-72.

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 31. Heft 3. 438-460.

Barney, Jay (1991): Firm resources and sustained competitive advantage. In: Journal of Management. Vol. 17. No. 1. 99-120.

Baron, James/Bielby, William (1980): Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. In: American Sociological Review. Vol. 45. No. 5. 737-765.

Baron, James/Kreps, David (1999): Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers. New York: John Wiley and Sons.

Bartelheimer, Peter/Kädtler, Jürgen (2012): Produktion und Teilhabe: Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 41-85.

Becker, Gary (1962): Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. In: Journal of Political Economy. Vol. 70. No. 5. 9-49.

Becker, Gary (1975): Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: Columbia University.

Bender, Stefan/Konietzka, Dirk/Sopp, Peter (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 52. Heft 3. 475-499.

Blossfeld, Hans Peter/Rohwer, Götz (2002): Techniques of event history modelling: New approaches to causal analysis. Mahwah: Lawrence Erlbaum.

Boockmann, Bernhard/Steffes, Susanne (2010): Workers, firms or institutions: What determines job duration for male employees in Germany? In: Industrial and Labor Relations Review. Vol. 64. No. 1. 109-127.

Bresnahan, Timothy/Brynjolfsson, Erik/Hitt, Lorin (2002): Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: Firm-level evidence. In: The Quarterly Journal of Economics. Vol. 117. No. 1. 339-376.

Büchel, Felix/Pannenberg, Markus (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland: Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung. Jg. 37. Heft 2. 73-126.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013a): Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Lebenslagen in Deutschland. http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a334-4-armuts-reichtumsbericht-2013.html. Stand: 03.03.2016.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013b): Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a125-13-teilhabebericht.html. Stand: 03.03.2016.

Burchardt, Tanja/Le Grand, Julian (2002): Constraint and opportunity: identifying voluntary non-employment. London: London School of Economics and Political Science.

Caliendo, Marco/Wrohlich, Katharina (2010): Evaluating the German 'Mini-Job' Reform Using a Natural Experiment. In: Applied Economics. Vol. 42. No. 19. 2475-2489.

Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten. München: Juventa Verlag.

Dieckhoff, Martina (2007): Does it work? The effect of continuing training on labour market outcomes: a comparative study of Germany, Denmark, and the United Kingdom. In: European Sociological Review. Vol. 23. No. 3. 295-308.

Diewald, Martin/Sill, Stephanie (2004): Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel?. München: Hampp. 39-62.

Doeringer, Peter/Piore, Michael (1971): Internal labor markets and manpower analysis. Lexington: Heath Lexington Books.

Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie. Jg. 65. Heft 3. 505-531.

Dütsch, Matthias/Struck, Olaf (2014): Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. In: Industrielle Beziehungen. Jg. 21. Heft 1. 58-77.

Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Erich (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009: Benchmarking Deutschland: Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung. Gütersloh: Bertelsmann Verlag.

Eichhorst, Werner u.a. 2016: Struktur und Ausgleich des Arbeitsmarktes. Arbeitspapier der Arbeitsgruppe Struktur und Ausgleich des Arbeitsmarktes der Hans-Böckler-Stiftung). Unveröffentlichtes Manuskript.

Eisenhardt, Kathleen (1989): Agency Theory: An Assessment and Review. In: Academy of Management Review. Vol. 14. No. 1. 57-74.

Fischer, Gabriele/Janik, Florian/Müller, Dana/Schmucker, Alexandra (2008): Das IAB Betriebspanel — von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ-Methodenreport 1. http://fdz.iab.de/187/section.aspx/Publikation/k080131f24. Stand: 03.03.2016.

Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.) (2012): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2012): Soziale Schließung und die Strukturierung externer Arbeitsmärkte. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hrsg.): Arbeit als Ware. Bielefeld: Transcript Verlag. 91-115.

Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 62. Heft 3. 403-435.

Grotheer, Michael/Struck, Olaf/Bellmann, Lutz/Gewiese, Tilo (2004): Determinanten von Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von ‚Entrants' im ost-westdeutschen Vergleich. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität im Wandel?. München: Hampp Verlag. 125-156.

Grund, Christian/Kräkel, Matthias (2001): Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Entgeltstrukturen – eine empirische Untersuchung. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft. Jg. 61. Ergänzungsheft 1.. 1-25.

Hacket, Anne (2009): Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Hendry, Chris (2003): Applying employment systems theory to the analysis of national models of HRM. In: The International Journal of Human Resource Management. Vol. 14. No. 8. 1430-1442.

Herzog-Stein, Alexandra/Seifert, Hartmut (2010): Deutsches Beschäftigungswunder und flexible Arbeitszeiten. WSI-Diskussionspapier 169. http://www.boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-004649 &chunk=4&jahr. Stand: 03.03.2016.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011): Analytikreport der Statistik. Arbeitsmarkt in Deutschland: Zeitreihen bis 2010. Nürnberg. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201012/analyse/analyse-arbeitsmarkt-zeitreihen/analyse-arbeitsmarkt-zeitreihen-d-0-201012-pdf.pdf. Stand: 20.06.2016.

Jacobsen, Heike (2010): Strukturwandel der Arbeit im Tertiarisierungsprozess. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 203-228.

Klinger, Sabine/Rothe, Thomas (2010): The impact of labour market reforms and economic performance on the matching of short-term and long-term unemployed. IAB-Discussion Paper. No. 13. http://www.iab.de/966/section.aspx/Publikation/k100727n01. Stand: 03.03.2016.

Klosterhuber, Wolfram/Heining, Jörg/Seth, Stefan (2013): Linked-Employer-Employee data from the IAB: LIAB longitudinal model 1993-2010 (LIAB LM 9310). FDZ-Datenreport 08. http://fdz.iab.de/290/section.aspx/Publikation/k140214301. Stand: 03.03.2016.

Köhler, Christoph/Struck, Olaf (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Ansätze, Ergebnisse, Ausblick. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim (Hrsg.): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 11-30.

Köhler, Christoph/Loudovici, Kai/Struck, Olaf (2007): Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? In: Berliner Journal für Soziologie. Jg. 17. Heft 3. 387-406.

Köhler, Christoph/Sesselmeier, Werner/Struck, Olaf (2015): Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur: Ein Essay. In: Industrielle Beziehungen. Jg. 22. Heft 3-4. 201-216.

Konietzka, Dirk (2010): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf/Lauterbach, Wolfgang (Hrsg): Bildung als Privileg: Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 277-304.

Lazear, Ed (2004): Firm-specific human capital: A skill-weights approach. NBERWorking Paper 9679. http://www.nber.org/papers/w9679. Stand: 03.03.2016.

Lepak, David/Snell, Scott (2002): Examining the Human Resource Architecture: The Relationships Among Human Capital, Employment, and Human Resource Configurations. In: Journal of Management. Vol. 28. No. 4. 517-543.

Lepak, David/Liao, Hui/Chung Yunhyung/Harden, Erika (2006): A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research. In: Research in personnel and human resources management. Vol. 25. 217-271.

Leßmann, Ortrud (2007): Konzeption und Erfassung von Armut – Vergleich des Lebenslage-Ansatzes mit Sens ‚Capability'-Ansatz. Dissertation. Berlin: Duncker & Humblot Verlag.

Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Manzoni, Anna/Mooi-Reci, Irma (2011): Early Unemployment and Subsequent Career Complexity: A Sequence-Based Perspective. In: Schmollers Jahrbuch. Vol. 131. No. 2. 339-348.

Mayer, Karl (Hrsg.) (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Mayer-Ahuja, Nicole/Bartelheimer, Peter/Kädtler, Jürgen (2012): Teilhabe im Umbruch: Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 15-39.

Mincer, Jacob (1962): On-the-job training: costs, returns and some implications. In: Journal of Political Economy. Vol. 70. No. 5. 50-79.

Neubäumer, Renate/Tretter, Dominik (2008): Mehr atypische Beschäftigung aus theoretischer Sicht. In: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. Jg. 15. Heft 3. 256-278.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2009): Employment Outlook 2009. http://www.oecd.org/els/employmentoutlook-previouseditions.htm. Stand: 03.03.2016.

Oi, Walter (1962): Labor as a Quasi-Fixed-Factor. In: Journal of Political Economy. Vol. 70. No. 6. 538-555.

Osterman, Paul (1987): Choice of employment systems in internal labour markets. In: Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. Vol. 26. No. 1. 46-67.

Picot, Arnold/Reichwald, Ralf/Wigand, Rolf (2001): Die grenzenlose Unternehmung: Information, Organisation und Management: Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Ross, Stephen (1973): The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. In: The American Economic Review. Vol. 63. No. 2. 134-139.

Rousseau, Denise (1995): Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: Sage.

Sachverständigenrat (2002): Jahresgutachten 2002/03: „Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum". Stuttgart: Metzler-Poeschel Verlag.

Schmelzer, Paul (2012): The Consequences of Job Mobility for Future Earnings in Early Working Life in Germany: Placing Indirect and Direct Job Mobility into Institutional Context. In: European Sociological Review. Vol. 28. No. 1. 82-95.

Schmid, Hans/von Dosky, Doris/Braumann, Benedikt (1996): Ökonomik des Arbeitsmarktes. 1. Band. Bern: Haupt Verlag.

Sen, Amartya (1993). Capability and Well-Being. In: Sen, Amartya/Nussbaum, Martha (Hrsg.): The Quality of Life. Oxford: Clarendon. 30-53.

Sen, Amartya (2002): Ökonomie für den Menschen: Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. München: Carl Hanser Verlag.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Sesselmeier, Werner/Funk, Lothar/Waas, Bernd (2010): Arbeitsmarkttheorien: Eine ökonomisch-juristische Einführung. Heidelberg: Physica Verlag.

Sørensen, Aage (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 12. Heft 3. 203-224.

Spence, Michael (1973): Job marketing signaling. Quarterly Journal of Economics. Vol. 87. No. 3. 355-374.

Spence, Michael (2002): Signaling in retrospect and the informational structure of markets. In: American Economic Review. Vol. 92. No. 3. 434-459.

Stewart, Thomas (1997): Intellectual capital: The new wealth of organizations. New York: Doubleday.

Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit: Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Struck, Olaf/Dütsch, Matthias (2012): Gesicherte Mobilität am Arbeitsplatz: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. In: Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. Jg. 19. Heft 2. 154-186.

Struck, Olaf/Grotheer, Michael/Schröder, Tim/Köhler, Christoph (2007): Instabile Beschäftigung: Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 59. Heft 2. 294-317.

Williamson, Oliver (1975): Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization. New York: Free.

Williamson, Oliver (1981): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: The American Journal of Sociology. Vol. 87. No. 3. 548-577.

Witte, James/Kalleberg, Arne (1995): Matching training and jobs: The fit between vocational education and employment in the German labour market. In: European Sociological Review. Vol. 11. No. 3. 293-317.