

# Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentierung

Franziska Ganesch, Matthias Dütsch und Olaf Struck

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe: »Rising tides do not lift all boats«: Die Persistenz von Schliessungsprozessen bei der Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt*

## Einführung

Soziale Ungleichheiten werden in jüngerer Zeit wieder stärker in den Fokus der Diskussionen gerückt. Dabei bestimmen die Verortung auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Erwerbseinkommen und Anwartschaften auf sozialpolitische Transferleistungen in starkem Maße die Lebensbedingungen von Individuen. Als ein wichtiger Faktor für chancen- oder risikoreiche Erwerbsverläufe gelten betriebliche Beschäftigungssysteme (Struck 2006; Struck, Dütsch 2012). Im Folgenden wird verdeutlicht, welche Wirkung betriebliche Beschäftigungssysteme auf Erwerbsverläufe haben.<sup>1</sup>

## Betriebliche Beschäftigungssysteme und Erwerbsteilhabe

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 verfügbare Arbeitskräfte auf internen und externen Märkten 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) und vor allem der neuen Institutionenökonomik wie der Transaktionskostentheorie (Williamson 1975) oder der Prinzipal-Agent-Theorie auf (Ross 1973). Dauerhaft benötigte Qualifikationen und Bündel von Fähigkeiten und Fertigkeiten werden insbesondere dann, wenn sie betriebspezifisch und/oder auf externen Märkten knapp sind, über den internen Arbeitsmarkt gesichert und fortentwickelt. Leicht zugängliche Qualifikationen, darunter auch gering qualifizierte Arbeitskräfte, können über den externen Ar-

---

<sup>1</sup> Diese Arbeit ist entstanden im Rahmen des Verbundprojektes „Dritter Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland (soeb 3)“, das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde.

beitsmarkt gewonnen werden. Phasenweise benötigte Qualifikationen werden in aller 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 (Deutschmann 2002). Hier kommt der Beschäftigungssicherheit und der Entlohnung eine besondere Bedeutung zu. Für Beschäftigte sind es die zwei wesentlichen Faktoren für Sicherheit und Planbarkeit der Lebensführung, für Anwartschaften an soziale Sicherungssysteme und auch für soziale Anerkennung. Betriebe können mit Beschäftigungsgarantien und der Lohnhöhe besondere Wirkungen erzielen und so sind sie zentrale Merkmale betrieblicher Beschäftigungssysteme (Rousseau 1995; Struck 2006).

## 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 (LIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zurückgegriffen. Der Datensatz besteht aus Personendaten, die den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit entstammen, sowie aus Betriebsdaten der jährlichen Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels. Beamte und Selbstständige sind nicht erfasst und Auszubildende und Studierende wurden für die Berechnungen ausgeschlossen. So beinhaltet das Analysesample abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren. Für die empirischen Analysen werden betriebliche Beschäftigungssysteme nach kurzfristigen ( $\leq 2$  Jahre), mittelfristigen (2–7 Jahre) und langfristigen ( $\geq 7$  Jahre) Betriebszugehörigkeitsgruppen operationalisiert sowie nach der Höhe der Entlohnung differenziert.

## Einflussfaktoren auf Beschäftigungsdauer und Lohn

Betrachten wir zunächst die Beschäftigungsdauern der Beschäftigtenkohorten der Jahre 2000, 2005 und 2010 (Tabelle 1), dann zeigen sich hohe Anteile von kurzfristig Beschäftigten aber auch von mittelfristig Beschäftigten. Damit bleibt flexible Beschäftigung, die in den achtziger Jahren angewachsen ist (Struck et al. 2007), auf hohem Niveau.

**Tabelle 1: Anteile der Betriebszugehörigkeitskohorten in 2000, 2005, 2010**

	Beschäftigungsdauern (Anteil an allen Beschäftigten in Prozent)		
	kurzfristig ( $\leq 2$ Jahre)	mittelfristig (2–7 Jahre)	Langfristig ( $\geq 7$ Jahre)
<b>Jahr 2000</b>	48,40	26,12	25,48
<b>Jahr 2005</b>	44,65	32,52	22,83
<b>Jahr 2010</b>	42,75	33,39	23,86

Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen

Um zu verdeutlichen, wovon Beschäftigungsdauern und Lohnhöhen als wesentliche Merkmale betrieblicher Beschäftigungssysteme abhängen, werden multivariate Analysen vorgestellt, in denen individuelle,

biographische und soziodemographische Einflussgrößen, wie auch Faktoren der Betriebsorganisation berücksichtigt sind. Es werden Arbeitsverhältnisse betrachtet, die in den Jahren 2000 bis 2003 in den LIAB-Betrieben begonnen wurden. Die Beobachtungszeit erstreckt sich auf den Zeitraum bis Ende des Jahres 2010. Die Analysen in Tabelle 2 zur Beschäftigungsstabilität basieren auf multinomialen Schätzungen, wobei sogenannte Relative-Risk-Ratios ausgewiesen sind. Die Schätzungen zum logarithmierten Tagesentgelt basieren auf linearen Regressionen.

Mit Blick auf die *individuellen Merkmale* der Arbeitskräfte zeigt sich, dass Frauen häufiger mittlere Beschäftigungsdauern aufweisen. Die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Tätigkeit ist bei Frauen um 36 Prozent niedriger als bei Männern. Zudem verdienen Frauen im Gegensatz zu Männern 11 Prozent weniger. Jüngere Erwerbstätige und Personen, die eine Arbeitsstelle in Ostdeutschland haben, sind häufiger kurzfristig tätig. Auch steigt mit jedem zusätzlichen Lebensjahr das Tagesentgelt um ca. 3,5 Prozent. Im Verlauf der Erwerbstätigkeit festigt sich die Passung von Qualifikationen, Erfahrungen und Arbeitsanforderungen. Dabei ist die Entlohnung in Ostdeutschland im Durchschnitt jedoch um 11,6 Prozent geringer als in Westdeutschland. Im Gegensatz zu Personen ohne Berufsausbildung haben Personen mit einer Berufsausbildung eine höhere Wahrscheinlichkeit langfristig beschäftigt zu sein. 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. Lohnschätzungen verdeutlichen zugleich monetäre Renditen von Bildungsinvestitionen. Teilzeit oder geringfügig Beschäftigte sind im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten um 39 Prozent bzw. 79 Prozent häufiger kurzfristig beschäftigt. Zudem werden Endogenitäten über den Erwerbsverlauf hinweg deutlich. Mit steigendem Anteil von Arbeitslosigkeitsphasen bezogen auf das bisherige Erwerbsleben wächst das Risiko einer kurzfristigen Beschäftigung.

Neben individuellen haben verschiedene *betriebsspezifische Merkmale* einen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität. In Betrieben, die eine steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr angeben, bestehen häufiger langfristige Arbeitsbeziehungen, während kurzfristige Beschäftigungsdauern vermehrt bei einer erwarteten sinkenden Geschäfts- und/oder Beschäftigungsentwicklung zu beobachten sind.

Mit Rückgriff auf Humankapital- und Transaktionskostenansätze (Becker 1962; Williamson 1975) wird im Hinblick auf die Funktionsweise betrieblich geschlossener Beschäftigungssysteme konstatiert, 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. Dabei verdeutlichen die Ergebnisse, dass Erwerbstätige in ausbildenden Betrieben mit einer 31 Prozent höheren Wahrscheinlichkeit langfristig beschäftigt sind.

Das Modell betrieblicher Beschäftigungssysteme berücksichtigt auch Prozesse der Institutionalisierung. Erwerbstätige können für sich selbst sowie über kollektive Interessenvertretungen Einfluss 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 (führungs-)verantwortlicher Funktionen (Struck 2006) strategisch wertvoll sind“ (Köhler et al. 2015: 207). Unter den verschiedenen Arten von Tarifverträgen erhöht ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung. 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. Auch ist die Beschäftigungsstabilität in Betrieben, die höhere Löhne zahlen, größer.

**Tabelle 2: Determinanten von Beschäftigungsdauern und Lohn**

Merkmal	Basis: mittelfristige Beschäftigung (zwischen 2 und 7 Jahren)		Lohnschätzung (log Tagesentgelt)
	kurzfristig Beschäftigt (< 2 Jahre)	langfristige Beschäftigt (> 7 Jahre)	
<i>Individuelle Merkmale</i>			
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***
<i>Bildung (Ref.: bis mittlere Reife ohne Berufsausbildung)</i>			
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***
<i>Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)</i>			
Teilzeit ohne/mit Arbeitslosenversicherung	1,390***	1,046	-0,354***
geringfügige Beschäftigung	1,797***	0,397***	-2,010***
<i>vorheriger Erwerbsstatus (Ref.: vorher in Ausbildung)</i>			
erste Beschäftigung im Erwerbsleben	1,323	1,755*	0,006
Anteil Vollzeitbeschäftigungen im Erwerbsleben	1,057	1,465	0,087*
Anteil Teilzeitbeschäftigungen im Erwerbsleben	1,168	1,582*	-0,063
Anteil Arbeitslosigkeitsphasen im Erwerbsleben	2,956***	1,180	-0,065
Anteil Sozialversicherungsdauern im Erwerbsl.	1,900***	1,200	-0,118**
Linkszensurierung	1,436	1,002	-0,054
<i>Betriebsspezifische Merkmale</i>			
<i>erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr (Ref.: etwa gleichbleibend)</i>			
Steigend	0,901	1,051	-0,012
Fallend	1,194***	0,823**	-0,012
Auskunft noch nicht möglich	1,330***	0,840	-0,021
<i>erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr (Ref.: etwa gleichbleibend)</i>			
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 Bruttotagesentgelte der Vollzeitbeschäft.	0,992***	1,006***	0,006***
<i>Tarifvertrag (Ref.: kein Tarifvertrag/keine Orientierung am Branchentarifvertrag)</i>			
Branchentarifvertrag	0,870	1,021	0,062***
Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag	1,048	1,262*	0,068***
Orientierung am Branchentarifvertrag	0,974	1,058	0,046***
Betriebs-/Personalrat (1=vorhanden)	0,790***	1,140	0,039*
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinbetrieb (weniger als 20 Beschäftigte))</i>			
Klein-/ kleiner Mittelstandsbetrieb (20–199)	1,246***	1,142*	0,029
Mittelstandsbetrieb (200–499 Beschäftigte)	1,439***	1,141	0,025
größerer Betrieb (mehr als 499 Beschäftigte)	1,352***	1,172	0,036
<i>Branchen (Ref.: verarbeitendes Gewerbe)</i>			
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***
<i>Berufsstrukturelle Merkmale (Anteilswerte)</i>			
Ausübung spezifischer Tätigkeiten	1,060	0,761	0,096*
Wenig Handlungsspielräume vorhanden	0,337***	0,652	0,022

BETRIEBLICHE BESCHÄFTIGUNGSSYSTEME UND ARBEITSMARKTSEGMENTIERUNG

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
<i>Jahr des Eintritts in den Betrieb (Ref.: 2000)</i>			
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 <sup>2</sup>		0,135	0,726
Wald-Chi <sup>2</sup> / F-Test		6268,84	-
Wald-Test / Prob> F		0,0000	0,0000
Log-Likelihood (final value)		-352765,64	-

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.

Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen

Die für betriebliche Beschäftigungssysteme wichtige Leistungsfähigkeit und -bereitschaft lässt sich über *berufsstrukturelle Merkmale* berücksichtigen. Diese 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 als Anteilswerte zu Arbeitsanforderungen, wie etwa dem Umfang des Handlungsspielraums usw., zugespielt.

Mit Blick auf die Ergebnisse werden bei der arbeitgeberseitigen Setzung von Anreizen für die Leistungserbringung zwei Herangehensweisen 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. Möglich ist, dass für Beschäftigte mit geringen Handlungsspielräumen und monotonen Tätigkeiten (bzw. höherem „Durchhaltevermögen“) Anreize in Form von Beschäftigungsstabilität gesetzt werden. Zugleich bestehen für gering und allgemein qualifizierte aber auch selten Anreize für einen Arbeitgeberwechsel oder gar Risiken von Abstiegen. Hier ist von einer höheren Konzessionsbereitschaft für den Erhalt des Arbeitsplatzes auszugehen. 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 steigt entsprechend der Humankapitaltheorie in weiterbildungsintensiven Berufen die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung und einer höheren Entlohnung.

*Insgesamt* kann damit festgehalten werden, dass weibliche, geringer gebildete, aber auch ostdeutsche Erwerbstätige häufiger in offenen Beschäftigungssystemen vorzufinden sind. Dabei bestehen Endogenitäten im Lebensverlauf. Eine prekäre vorherige Erwerbsbiografie wirkt nachteilig fort. Darüber hinaus beeinflussen betriebsstrukturelle Merkmale die Konstitution betrieblicher Beschäftigungssysteme. Stabile Beschäftigung geht mit spezifischen, am externen Arbeitsmarkt schwer verfügbaren qualifikatorischen Anforderungsprofilen, betrieblicher Aus- und Weiterbildung sowie der Existenz von Personal- bzw. Betriebsräten und Tarifverträgen einher.

## Betriebliche Beschäftigungsstabilität und Übergänge nach einem Betriebsaustritt

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. Dies lässt sich anhand von Übergängen verdeutlichen.

Im Folgenden werden die Zielstatus von Beschäftigten, die ihren Betrieb in den Jahren 2000 bis 2010 verlassen haben bzw. freigesetzt wurden, mittels sogenannter konkurrierender Risiken (competing risks) betrachtet. 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 Prozent < neues Entgelt < 10 Prozent) 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 werden Übergänge in kurzfristige oder auch langfristige Arbeitslosigkeit (> 1 Jahr) berücksichtigt. 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 ähnlichem erklären lassen oder für die keine Informationen vorliegen.

Hinsichtlich der *individuellen Merkmale* in Tabelle 3 zeigt sich, dass Frauen im Vergleich zu Männern mit einer um etwa 5 Prozent geringeren Wahrscheinlichkeit aus ihrem Betrieb austreten. Sie bewerkstelligen dann 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 Sozialversicherungslücke. 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 geringfügige Beschäftigung und Sozialversicherungslücken werden mit zunehmendem Alter zunächst seltener, gewinnen dann jedoch wieder an Bedeutung. Ostdeutsche verlassen seltener als Westdeutsche ihren Betrieb und sind weniger häufig überbetrieblich mobil. Auch haben sie ein größeres Risiko, arbeitslos zu werden. Auch dies ist ein Hinweis auf Konzessionsbereitschaft. 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. Erwerbspersonen 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 abzu-

steigen. 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 unter anderem die Wertschätzung der spezifischen Qualifikationen und der Leistungsfähigkeit der besser bezahlten Beschäftigten wider. 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 wiederum öfter in Teilzeit oder in einer geringfügigen Arbeit beschäftigt sind. Mit einer steigenden vorherigen Dauer in Arbeitslosigkeit wächst das Risiko, nach einer Beschäftigungsbeendigung 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* 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* 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 der 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. 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 3: Betriebliche Beschäftigungsstabilität und Übergänge nach einem Betriebsaustritt**

Merkmal	Austritt aus Betrieb	keine Veränderung	Abstieg	Aufstieg	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit	Übergang in Sozialversicherungslücken
<b>Individuelle Merkmale</b>									
Geschlecht (1=weiblich)	0,946 <sup>***</sup>	1,017	1,018	0,861 <sup>***</sup>	0,540 <sup>***</sup>	2,074 <sup>***</sup>	1,159 <sup>***</sup>	0,861 <sup>***</sup>	1,097 <sup>**</sup>
Alter (in Jahren)	0,973 <sup>***</sup>	1,033 <sup>***</sup>	0,995	1,016 <sup>**</sup>	1,081 <sup>***</sup>	1,114 <sup>***</sup>	0,958 <sup>***</sup>	1,008	0,938 <sup>***</sup>
Alter (quadriert)	1,000 <sup>***</sup>	0,999 <sup>***</sup>	1,000 <sup>***</sup>	0,999 <sup>***</sup>	0,998 <sup>***</sup>	0,998 <sup>***</sup>	1,000 <sup>***</sup>	1,000 <sup>**</sup>	1,001 <sup>***</sup>
West-Ost-Dummy (1=Ost)	0,926 <sup>*</sup>	0,776 <sup>***</sup>	0,778 <sup>***</sup>	0,799 <sup>***</sup>	0,797 <sup>***</sup>	0,728 <sup>***</sup>	0,660 <sup>***</sup>	1,117 <sup>**</sup>	0,903
<i>Bildung (Ref.: bis mittlere Reife ohne Berufsausbildung)</i>									
bis mittlere Reife mit Berufsausbildung	0,853 <sup>***</sup>	0,943	0,810 <sup>***</sup>	1,055	1,092 <sup>*</sup>	0,930 <sup>*</sup>	0,8507 <sup>***</sup>	0,965	0,798 <sup>***</sup>
(Fach-)Hochschulreife ohne Berufsausb.	1,347 <sup>***</sup>	0,710 <sup>**</sup>	0,891	0,863	0,812 <sup>***</sup>	0,740 <sup>***</sup>	1,8392 <sup>***</sup>	0,362 <sup>***</sup>	1,515 <sup>***</sup>
(Fach-)Hochschulreife mit Berufsausbild.	0,916 <sup>***</sup>	0,835 <sup>**</sup>	0,759 <sup>***</sup>	1,240 <sup>***</sup>	1,213 <sup>**</sup>	0,901	0,848 <sup>***</sup>	0,807 <sup>***</sup>	0,942
Fachhochschulabschluss	0,851 <sup>***</sup>	0,888	0,633 <sup>***</sup>	1,524 <sup>***</sup>	1,912 <sup>**</sup>	0,996	0,607 <sup>***</sup>	0,780 <sup>***</sup>	0,735 <sup>***</sup>
Hochschulabschluss	0,989	0,902	0,670 <sup>***</sup>	1,561 <sup>***</sup>	2,623 <sup>***</sup>	1,501 <sup>***</sup>	0,505 <sup>***</sup>	0,933	0,868 <sup>**</sup>
<i>Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)</i>									
Teilzeit ohne/mit Arbeitslosenvers.	0,929 <sup>***</sup>	0,580 <sup>***</sup>	0,718 <sup>***</sup>	0,399 <sup>***</sup>	5,658 <sup>***</sup>	0,000 <sup>***</sup>	1,020	1,035	0,925 <sup>*</sup>
geringfügige Beschäftigung	0,760 <sup>***</sup>	1,333 <sup>**</sup>	4,488 <sup>***</sup>	0,349 <sup>***</sup>	3,232	1,213 <sup>**</sup>	0,002	0,410 <sup>***</sup>	0,841 <sup>***</sup>
Tagesentgelt (deflationiert)	0,739 <sup>***</sup>	1,422 <sup>***</sup>	1,780 <sup>***</sup>	0,618 <sup>***</sup>	0,836 <sup>***</sup>	0,744 <sup>***</sup>	0,624 <sup>***</sup>	0,779 <sup>***</sup>	0,658 <sup>***</sup>
<i>vorheriger Erwerbsverlauf (Ref.: vorher in Ausbildung)</i>									
erste Beschäftigung im Erwerbsleben	0,943	0,974	0,728	0,659	0,640	1,555	1,334	1,017	1,304 <sup>*</sup>
Anteil Vollzeitbeschäft. im Erwerbsleben	1,359 <sup>**</sup>	1,481	1,305	1,066	2,591 <sup>***</sup>	2,112	2,539	1,763 <sup>***</sup>	1,464 <sup>**</sup>
Anteil Teilzeitbeschäft. im Erwerbsleben	1,632 <sup>***</sup>	1,877 <sup>**</sup>	2,482 <sup>**</sup>	1,594 <sup>*</sup>	1,617 <sup>*</sup>	5,863 <sup>***</sup>	10,437 <sup>***</sup>	1,768 <sup>***</sup>	1,529 <sup>***</sup>
Anteil Arbeitslosigk.-phasen im Erwerb.	1,725 <sup>***</sup>	1,146	1,298	0,993	1,141	2,566	2,612	3,740 <sup>***</sup>	1,481 <sup>**</sup>
Anteil Sozialversicherungsdauern	1,532 <sup>***</sup>	1,273	1,351	1,187	1,1153	3,101 <sup>*</sup>	3,169 <sup>*</sup>	1,180	2,483 <sup>***</sup>
Linkszensierung	1,083	0,886	0,739	0,758	0,734	1,470	1,123	0,764	1,888 <sup>***</sup>
<b>Betriebliche Merkmale</b>									
<i>Personalentwicklung (Ref.: gleichgeblieben)</i>									
steigen	1,002	1,046	1,124 <sup>*</sup>	1,180 <sup>**</sup>	1,110 <sup>*</sup>	1,133 <sup>***</sup>	1,001	0,873 <sup>***</sup>	1,025
fallen	1,074 <sup>***</sup>	1,266 <sup>***</sup>	1,235 <sup>***</sup>	1,039	1,063	1,123 <sup>**</sup>	1,047	1,102 <sup>***</sup>	0,997
noch nicht zu sagen	1,057	1,116	0,997	1,042	0,980	1,002	1,120 <sup>*</sup>	1,023	1,035
<i>Entwicklung Geschäftsvolumen - Erhebungsjahr zu Vorjahr (Ref.: gleichgeblieben)</i>									
steigen	0,966	1,108 <sup>**</sup>	1,019	1,094 <sup>*</sup>	1,007	0,945	0,932 <sup>*</sup>	0,952	0,913 <sup>*</sup>
sinken	1,033	1,109	1,075	1,022	0,996	1,049	0,949	1,077 <sup>*</sup>	0,955
noch nicht zu sagen	0,994	1,34 <sup>***</sup>	0,987	0,983	0,850	0,964	0,989	0,970	1,010
Ausbildungsbetrieb (1=ja)	0,927 <sup>**</sup>	0,967	1,044	0,962	1,004	1,039	0,956	0,917 <sup>*</sup>	1,041
Anteil Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	0,961	1,002	0,819 <sup>*</sup>	0,971	0,757 <sup>***</sup>	0,742 <sup>***</sup>	0,753 <sup>***</sup>	1,048	0,937

Fortsetzung Tabelle 3: Betriebliche Beschäftigungsstabilität und Übergänge nach einem Betriebsaustritt

Merkmal	Austritt aus Betrieb	keine Veränderung	Abstieg	Aufstieg	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit	Übergang in Sozialversicherungslücken
Median der Bruttotagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten	0,994 <sup>***</sup>	0,989 <sup>***</sup>	0,990 <sup>***</sup>	0,989 <sup>***</sup>	0,994 <sup>***</sup>	0,992 <sup>***</sup>	0,994 <sup>***</sup>	0,988 <sup>***</sup>	0,998
<i>Übersicht Tarifvertrag (Ref.: kein Tarifvertrag/keine Orientierung am BTV)</i>									
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 <sup>*</sup>	0,867	0,977	0,956	1,018
Orientierung am Branchentarif	0,950 <sup>*</sup>	0,923	0,967	0,907	0,823 <sup>**</sup>	0,878 <sup>*</sup>	0,882 <sup>*</sup>	1,005	0,899
Betriebs-/Personalrat (1=ja)	0,935 <sup>*</sup>	0,958	1,016	0,994	1,003	1,079	0,852 <sup>**</sup>	0,909 <sup>*</sup>	1,005
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinstbetrieb)</i>									
Kleinbetrieb/ kleiner Mittelstandsbetrieb	1,065 <sup>**</sup>	0,954	1,042	1,115	0,991	1,043	1,015	0,927 <sup>*</sup>	1,129 <sup>***</sup>
Mittelstandsbetrieb	1,006	0,794 <sup>**</sup>	0,922	0,975	0,893 <sup>*</sup>	0,876	0,905	0,854 <sup>***</sup>	1,078
größerer Betrieb	0,942	0,754 <sup>**</sup>	0,815 <sup>*</sup>	0,889	0,823 <sup>**</sup>	0,839 <sup>*</sup>	0,839 <sup>*</sup>	0,737 <sup>***</sup>	1,091
<i>Branchen (Ref.: verarbeitendes Gewerbe)</i>									
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1,326 <sup>***</sup>	1,450	1,282	1,069	1,241 <sup>*</sup>	1,347 <sup>*</sup>	1,366 <sup>**</sup>	1,222 <sup>*</sup>	1,457 <sup>***</sup>
Bau	1,684 <sup>***</sup>	1,773 <sup>***</sup>	1,420 <sup>***</sup>	1,188	1,200	1,458 <sup>**</sup>	1,100	2,117 <sup>***</sup>	1,102 <sup>*</sup>
Handel	1,251 <sup>***</sup>	1,675 <sup>***</sup>	1,172 <sup>*</sup>	1,458 <sup>***</sup>	1,375 <sup>***</sup>	1,979 <sup>***</sup>	1,320 <sup>*</sup>	1,110	1,222 <sup>***</sup>
unternehmensnahe Dienstleistungen	1,513 <sup>***</sup>	2,368 <sup>***</sup>	1,786 <sup>***</sup>	2,860 <sup>***</sup>	1,870 <sup>***</sup>	2,658 <sup>***</sup>	1,784 <sup>***</sup>	1,308 <sup>***</sup>	1,335 <sup>***</sup>
sonstige Dienstleistungen	1,281 <sup>***</sup>	1,732 <sup>***</sup>	1,183 <sup>*</sup>	1,635 <sup>***</sup>	1,301 <sup>***</sup>	2,139 <sup>***</sup>	1,296 <sup>***</sup>	1,140 <sup>*</sup>	1,351 <sup>***</sup>
<b>Berufsstrukturelle Merkmale (Proxies für Beschäftigungssysteme)</b>									
Anteil spezifische Tätigkeiten (1=häufig)	1,009	0,935	0,534 <sup>***</sup>	0,838	0,603 <sup>***</sup>	0,528 <sup>***</sup>	0,616 <sup>***</sup>	0,754 <sup>***</sup>	1,273
Anteil Handlungsspielraum (1=häufig)	0,601 <sup>***</sup>	1,913 <sup>***</sup>	0,837	1,852 <sup>***</sup>	0,744	2,159 <sup>***</sup>	0,523 <sup>***</sup>	0,575 <sup>***</sup>	0,367 <sup>***</sup>
Anteil Innovationsmöglichk. (1=häufig)	0,877	0,965	0,965	0,985	0,782	2,441 <sup>***</sup>	0,834	1,051	0,827
Anteil Monotonie (1= häufig)	0,645 <sup>***</sup>	1,377	0,930	1,566 <sup>**</sup>	0,843	3,509 <sup>***</sup>	0,979	0,573 <sup>***</sup>	0,605 <sup>***</sup>
Anteil soziale Verantwortung (1=häufig)	1,112	1,030	1,371 <sup>*</sup>	0,627 <sup>*</sup>	1,174	2,052 <sup>***</sup>	1,197	0,683 <sup>*</sup>	1,658 <sup>*</sup>
Anteil finanzielle Verantwort. (1=häufig)	0,899	0,871	1,016	1,004	1,148	0,675	0,660	1,243	0,623 <sup>*</sup>
Anteil Weiterbildungen (1=häufig)	0,639 <sup>***</sup>	1,103	0,558 <sup>***</sup>	1,160 <sup>*</sup>	0,748 <sup>*</sup>	0,913	0,582 <sup>***</sup>	0,599 <sup>***</sup>	0,718 <sup>*</sup>
Berufsgruppenspezifische ALQ	1,003 <sup>**</sup>	1,003	1,001	0,992 <sup>***</sup>	1,001	1,003	1,013 <sup>***</sup>	1,005 <sup>***</sup>	1,003
Beobachtungen	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113
Wald-Chi <sup>2</sup> / LR-Chi <sup>2</sup>	12178,59	1231,95	4940,63	5212,10	702531,66	622964,86	128287,50	10901,94	10112,18
Wald-Test / Prob> LR-Chi <sup>2</sup>	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

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; Berechnung von cluster-robusten Standardfehler für Betriebe.

Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen.

## Fazit

Es wird eine Segmentierung im Beschäftigungssystem deutlich, die direkt die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe beeinflusst. So ist der Anteil betrieblich geschlossener Beschäftigungssysteme, die Qualifizierung und lernförderliche Arbeitsplatzstrukturen beinhalten, im Zeitverlauf zurückgegangen.

Diese Entwicklung ist aus individueller Perspektive voraussetzungs-voll, da eine Verortung in den eher offenen Bereichen des Beschäftigungssystems eine 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. Deutlich werden Endogenitäten im Erwerbsverlauf, wonach einerseits besser Qualifizierte tendenziell häufiger aufsteigen, andererseits jedoch bei gering Qualifizierten, Teilen der atypisch Beschäftigten sowie jenen mit Arbeitslosigkeitserfahrungen Risiken von Qualifikationsverlusten und Einsperreffekten kumulieren (Dütsch, Struck 2014). 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 (Dütsch et al. 2013).

## Literaturverzeichnis

- Becker, G. 1962: Investment in Human Capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, 9–49.
- Deutschmann, C. 2002: *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. München: Juventa Verlag.
- Dütsch, M., Liebig, V., Struck, O. 2013: Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 65. Jg., Heft 3, 505–531.
- Dütsch, M., Struck, O. 2014: Atypische Beschäftigungen und berufliche Qualifikationsrisiken im Erwerbsverlauf. *Industrielle Beziehungen*, 21. Jg., Heft 1, 58–77.
- Hendry, C. 2003: Applying employment systems theory to the analysis of national models of HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, No. 8, 1430–1442.
- Köhler, C., Struck, O. 2008: Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Ansätze, Ergebnisse, Ausblick. In C. Köhler, O. Struck, M. Grotheer, A. Krause, I. Krause, T. Schröder (Hg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 11–30.
- Köhler, C., Sesselmeier, W., Struck, O. 2015: Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur: Ein Essay. *Industrielle Beziehungen*, 22. Jg., Heft 3–4, 201–216.
- Lepak, D., Snell, S. 2002: Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, Vol. 28, No. 4, 517–543.
- Osterman, P. 1987: Choice of employment systems in internal labour markets. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 26, No. 1, 46–67.

- Ross, S. 1973: The economic theory of agency: The principal's problem. *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, 134-139.
- Rousseau, D. 1995: *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.
- Struck, O. 2006: *Flexibilität und Sicherheit: Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Struck, O., Dütsch, M. 2012: Gesicherte Mobilität am Arbeitsplatz: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 19. Jg., Heft 2, 154-186.
- Struck, O., Grotheer, M., Schröder, T., Köhler, C. 2007: Instabile Beschäftigung: Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59. Jg., Heft 2, 294-317.
- Williamson, O. 1975: *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization*. New York: Free Press.