

# Betriebs- und raumstrukturelle Einflüsse der Beschäftigungsstabilität von Frauen

Franziska Ganesch, Matthias Dütsch und Olaf Struck

*Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Arbeitsmarktverhalten im betrieblichen Kontext – Analysen mit Linked-Employer-Employee Daten«*

## Einführung

Die Lebensverlaufsorschung hebt insbesondere individuelle Einflussfaktoren von Erwerbsverläufen hervor und konstatiert unter anderem geschlechtsspezifische Einkommens- und Erwerbschancen. Weibliche Erwerbsverläufe sind von einer geringeren Stabilität und einer geringeren Wahrscheinlichkeit für langfristige Beschäftigungen gekennzeichnet (Grotheer et al. 2004; Dütsch, Struck 2016). Betriebliche Strukturen und regionale Rahmenbedingungen, durch die Beschäftigungsverhältnisse strukturiert werden bzw. in die das Arbeitsmarktverhalten eingebettet ist, sind neben Individualmerkmalen ebenfalls bedeutsam (Baron, Bielby 1980), wurden bislang in empirischen Untersuchungen aber selten berücksichtigt. Im Folgenden wird verdeutlicht, ob und inwieweit betriebliche und regionale Charakteristika Einfluss auf die Erwerbsverläufe von Frauen nehmen. Ein besonderer Fokus wird auf familienfreundlichen Rahmenbedingungen im Betrieb und in der Region, wie Betreuungsmöglichkeiten, gerichtet.

## Betriebliche Beschäftigungsstabilität und geschlechtsspezifische Erwerbschancen

Zweifelsohne werden wesentliche Ressourcen und Optionen der Teilhabe am Erwerbsleben von Individualmerkmalen, insbesondere der individuellen Qualifikationsausstattung und Berufserfahrung, die das individuelle Qualifikationsprofil formen, bestimmt. Zudem erhöhen diskontinuierliche Erwerbsverläufe das Arbeitslosigkeitsrisiko (Boockmann, Steffes 2010; Dütsch, Struck 2014). Neben solchen individuellen Einflussfaktoren betonen strukturalistische Ansätze in der Arbeitsmarktforschung die Bedeutung von Betriebsorganisationen und deren betriebliche Beschäftigungsstrategien und Opportunitätsstrukturen, wenn es darum geht, wie chancen- oder risikoreich Erwerbsverläufe sind bzw. wie (betriebs-)stabil bestimmte Beschäftigtengruppen beschäftigt sind. Daran knüpft das Modell der betrieblichen Beschäftigungssysteme an, indem es Segmentierungen am Arbeitsmarkt als betriebliche Beschäftigungssysteme (Lepak, Snell 2002; Kaufman, Miller 2009; Struck, Dütsch 2012) beschreibt und die Interaktionsbeziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden im Kontext institutioneller

Rahmenbedingungen analysiert. Unter Rückgriff auf die Humankapitaltheorie (Becker 1962), den Transaktionskostenansatz (Williamson 1975) und die Prinzipal-Agent-Theorie (Ross 1973) resultieren betriebliche Beschäftigungsstrategien aus den zentralen Bezugsproblemen des Personaleinsatzes – dem Verfügbarkeits- und Leistungsbereitschaftsproblem. In Abhängigkeit der betrieblichen Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen differieren Beschäftigungsbeziehungen hinsichtlich ihrer Dauer und der Höhe der Entlohnung. Betriebliche Beschäftigungsgarantien finden sich in Tätigkeiten mit sehr (betriebs- und tätigkeits-)spezifischen Anforderungsprofilen, die über den externen Markt schwer zu besetzen sind. Der Grund dafür ist, dass im Laufe der Betriebszugehörigkeit für die Produktivität im Unternehmen wichtiges, fachliches und soziales Wissen erworben wird, das durch zielgerichtete betriebliche Weiterqualifizierung ergänzt wird (Struck 2006; Struck 2017). In Tätigkeitsbereichen mit keinen oder sehr geringen Qualifikationsanforderungen, die problemlos unter geringem Transaktionskosteneinsatz über den externen Markt mit Arbeitskräften besetzt werden können, fehlt ein betriebliches Interesse an langfristigen Beschäftigungszusagen. In diesem offenen, marktformigen Segment werden kaum Lohnanreize gesetzt. Daneben existieren in offenen Beschäftigungssystemen berufsfachlich und tätigkeitsbasierte Arbeitsmärkte, die sich durch ein vergleichsweise hohes Qualifikationsniveau (allgemein anerkannte Zertifikate oder Abschlüsse) bzw. durch jahrelange Berufserfahrung in einem Berufsfeld auszeichnen und deshalb gute überbetriebliche Mobilitätschancen aufweisen.

Zudem gibt es Segmentierungen am Arbeitsmarkt in räumlicher Hinsicht. Gemäß dem dualen Raumkonzept von Fassmann und Meusburger (1997) bildet sich ausgehend von einer stabilen Güternachfrage und der Ansiedlung von leistungsstarken Unternehmen ein primäres Arbeitsmarktsegment in zentralen Räumen aus, das durch stabile Arbeitsplätze, vergleichsweise gute Bezahlung und Aufstiegschancen für vorwiegend gut qualifizierte Arbeitskräfte gekennzeichnet ist. In peripheren Räumen entwickelt sich hingegen aufgrund der vergleichsweise instabilen Nachfrage und weniger leistungsstarker Unternehmen ein sekundäres Arbeitsmarktsegment mit instabileren Beschäftigungen, die vergleichsweise gering entlohnt werden, wenig bis gar keine Qualifikationen erfordern und kaum Aufstiegschancen bieten.

Mit Blick auf weibliche Erwerbsverläufe sind die oftmals nachteiligen Beschäftigungssituationen von Frauen gegenüber Männern auf traditionelle Geschlechterrollen zurückzuführen. Geschlechterarrangements finden in der Regel in Paarbeziehungen statt. Dahingehend, dass Männer als (Allein- bzw.) Hauptverdiener ihrer Erwerbsarbeit und -karriere nachgehen, während Frauen häufig im Zusammenhang mit der Elternschaft ihre Erwerbsarbeit zumindest zeitweise aufgeben oder den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit reduzieren (Blossfeld, Drobnič 2001; Götz 2017). Bei Frauen kommt es aufgrund von Kinderbetreuungszeiten im Zusammenhang mit der Familiengründung eher zu Erwerbsunterbrechungen. Dies verlängert die Amortisationszeit bei Bildungsinvestitionen und verlangsamt die Akkumulation von Humankapital und Berufserfahrungen und kann zu einer Entwertung von bisher erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt führen (Mincer, Polachek 1974; Evertsson, Grunow 2012). Hinzu kommt, dass Arbeitgeber solche Geschlechterarrangements antizipieren (können) und Frauen eine geringere Produktivität zuschreiben, so dass diese statistisch diskriminiert werden, indem Frauen beispielsweise weniger aussichtsreiche betriebliche Karrierewege aufgezeigt werden (Arrow 1971; Phelps 1972).

Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass Frauen aufgrund der Doppelbelastung durch Familie und Beruf einen kontinuierlicheren Erwerbsverlauf bewerkstelligen können, wenn sie Unterstützungen erfahren, die ihre beruflichen Freiheitsgrade sowie ihre Flexibilität erhöhen. Entsprechend gehen wir davon aus, dass Frauen von Flexibilitätsunterstützungen, sofern diese in Betrie-

ben und Regionen vorhanden sind, besonders profitieren. Deshalb geht unsere Analysen folgenden Fragen nach:

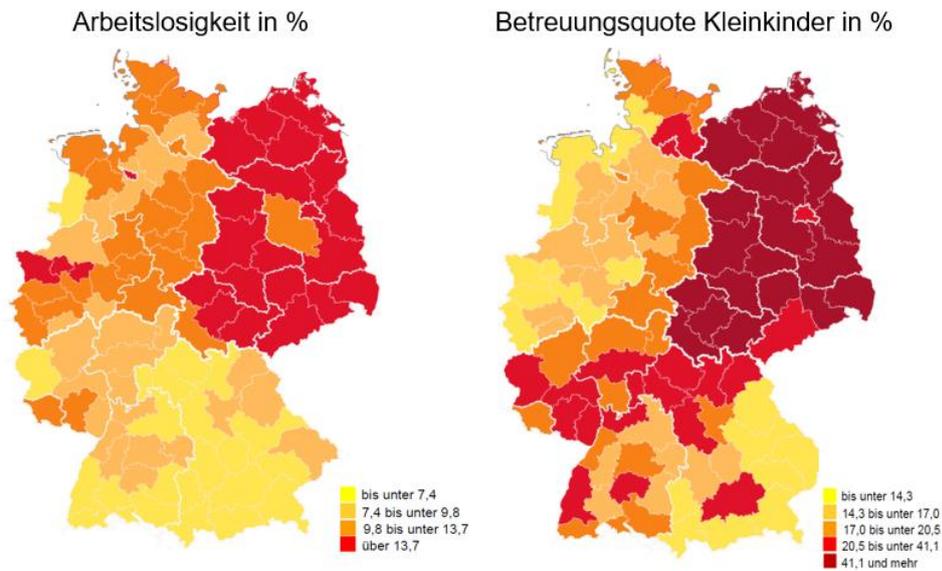
- Welche betrieblichen Merkmale (die Zukunftserwartungen der Betriebe hinsichtlich der Geschäfts- und Personalentwicklung, die betriebliche Qualifikationsstruktur, das durchschnittliche betriebliche Lohnniveau, die Kinderbetreuungsangebote) unterstützen die betriebliche Beschäftigungsstabilität von Frauen?
- Ob und inwieweit haben regionale Kontextmerkmale (siedlungsstrukturelle Gegebenheiten, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, die regionale Betreuungsquote für Klein- und Vorschulkin-der) einen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität von Frauen?
- Gelingt es Frauen familiäre Flexibilitätsanforderungen im Erwerbsverlauf zu bewältigen? Welche Unterschiede bestehen zu männlichen Erwerbsverläufen?

## Datengrundlage

Um (weibliche) Erwerbsverläufe differenziert und unter Einbezug betrieblicher und regionaler Rahmenbedingungen analysieren zu können, bedarf es verknüpfter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdaten, die Informationen zu den Beschäftigten und den zugehörigen Betrieben im Längsschnitt bereitstellen. Aus diesem Grund wird auf das Längsschnittmodell (LM9310) der Linked-Employer-Employee Daten (LIAB) des Institutes für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zurückgegriffen (Klosterhuber et al., 2013). Der Datensatz beinhaltet die erwerbsbezogenen Daten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die von der Bundesagentur für Arbeit als Prozessdaten erfasst werden. Zudem hält der LIAB Informationen zu den Betriebsdaten der jährlichen Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels bereit. Demnach umfasst das Analysesample abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren. Diese Datenbasis wurde um ausgewählte regionale Strukturindikatoren aus den INKAR-Daten des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) ergänzt. Diese Regionalmerkmale beziehen sich auf die Raumordnungsregion, in der sich der Arbeitsort befindet. Für die empirischen Analysen werden betriebliche Beschäftigungssysteme anhand von kurzfristigen (bis zu zwei Jahren), mittelfristigen (zwei bis zu sieben Jahren) und langfristigen (mehr als sieben Jahren) Betriebszugehörigkeitsdauern operationalisiert.

## Befunde

Der Blick auf Abbildung 1 verdeutlicht, dass erhebliche regionale Disparitäten hinsichtlich der Arbeitsmarktlage und der Betreuungsquote für Kleinkinder bestehen. In Bezug auf die Arbeitslosigkeit weist der süddeutsche Raum ein vergleichsweise geringes Niveau auf, während Ostdeutschland bekanntermaßen von einer höheren Arbeitslosigkeit betroffen ist. Norddeutschland setzt sich sowohl aus strukturärmeren und -stärkeren Regionen zusammen. Zudem stehen Betreuungsplätze für Kleinkinder in den Raumordnungsregionen in unterschiedlichem Maß zur Verfügung. Es ist anzunehmen, dass sich die in räumlicher Hinsicht differierende lokale Betreuungssituation auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität insbesondere der dort beschäftigten Frauen auswirkt.



**Abbildung 1: Ausgewählte regionale Strukturindikatoren auf der Ebene von Raumordnungsregionen (2010)**

Quelle: INKAR, eigene Berechnung

Um die Determinanten der betrieblichen Beschäftigungsstabilität zu untersuchen, werden multinomiale Schätzungen für die Betriebszugehörigkeitskohorten berechnet. Betrachtet werden Arbeitsverhältnisse, die in den Jahren 2000 bis 2003 in den LIAB- Betrieben begonnen wurden. Der Analysezeitraum erstreckt sich bis Ende des Jahres 2010. Dabei werden neben Individual- und Betriebsmerkmalen ausgewählte regionale Strukturindikatoren berücksichtigt und die konjunkturelle Gesamtlage kontrolliert. Im multivariaten Analysemodell für alle Beschäftigten (in diesem Beitrag nicht abgebildet) ist in Übereinstimmung mit bisherigen Untersuchungen festzustellen, dass Frauen auch unter Berücksichtigung von individuellen arbeitsmarktbezogenen Merkmalen, das heißt, der Qualifikation, dem Alter, der bisherigen Erwerbsbiografie und dem aktuellen Erwerbsstatus, sowie betrieblichen und regionalen Merkmalen und unter Kontrolle der konjunkturellen Gesamtlage mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit langfristig in einem Betrieb beschäftigt sind.

**Tabelle 1: Multinomiales Regressionsmodell zu Beschäftigungszugehörigkeitsdauern von Frauen**

	<b>Betriebliche Zugehörigkeitsdauer</b> <b>Basis: zwischen 2 und 7 Jahren</b>	
	<b>unter 2 Jahren</b>	<b>länger als 7 Jahre</b>
<i>Individuelle Merkmale</i>		
deutsche Staatsangehörigkeit (1 = ja)	0,841***	1,150
<i>Altersgruppen Referenzkat. 18 bis 35 Jahre</i>		
36 bis 50 Jahre	0,787***	1,614***
51 Jahre und älter	0,840***	0,672***
<i>Berufliche Qualifikation Referenzkat. ohne Ausbildungsabschluss</i>		
berufliche Ausbildung	0,581***	1,243**
Hochschulabschluss	0,444***	0,868

BETRIEBS- UND RAUMSTRUKTURELLE EINFLÜSSE DER BESCHÄFTIGUNGSSTABILITÄT VON FRAUEN

<i>Erwerbsstatus Referenzkat. Vollzeit</i>		
Teilzeit	0,995	1,263***
Geringfügige Beschäftigung	2,588***	0,589***
Anteil bisheriger Beschäftigungen in Vollzeit	0,765***	1,178*
<i>Betriebsspezifische Merkmale</i>		
<i>Betriebsgröße Referenzkat. &lt;20 Mitarbeiter</i>		
20 bis unter 200	1,174*	1,030
200 bis unter 500	1,144*	0,968
mehr als 500	1,034	0,947
<i>erwartete Beschäftigungsentwicklung Referenzkat. gleichbleibend</i>		
steigend	0,986	1,189
fallend	1,155**	0,968
noch unklar	1,268***	1,066
<i>erwartete Entwicklung d. Geschäftsvolumens Referenzkat. gleichbleibend</i>		
steigend	0,953	1,090
fallend	1,192**	0,884*
noch unklar	1,102	0,845
Anteil der qualifizierten Beschäftigten	0,881	1,339*
Anteil der Frauen	0,403***	0,840
betriebliche Kinderbetreuungsangebote	1,085	0,844
Median der Bruttotagesentgelte	0,989***	1,004**
<i>Branchen Referenzkat. verarbeitendes Gewerbe</i>		
Land- u. Forstwirtschaft u. Bergbau	1,733**	1,055
Bau	0,854	0,817
Handel	1,155	0,987
unternehmensnahe Dienstleistungen	1,298*	0,904
sonstige Dienstleistungen	1,445***	0,995
<i>Regionenspezifische Merkmale</i>		
<i>Regionstyp Referenzkat. städtische Region</i>		
Region mit Verstädterungstendenz	1,153	0,907
Ländliche Region	1,097	0,907
Arbeitslosenquote	1,026**	0,986
Hochqualifizierten-Beschäftigtenquote	1,032	0,942
BIP je Einwohner	0,995	0,987
Arbeitnehmerentgelt	1,000	1,000
Betreuungsquote Kleinkinder (unter 3 J.)	1,003	1,004
Betreuungsquote Vorschulkinder (3 bis 6 J.)	1,002	1,010
Beobachtungen		411.684
Pseudo R <sup>2</sup>		0,2003
Wald-Chi <sup>2</sup> / F-Test		182978,99
Wald-Test / Prob > F		0.0000
Log-Likelihood (final value)		-205050,97

\*\*\*/\*\*/\* bezeichnet die statistische Signifikanz auf dem 0,001/0,01/0,05 Niveau.

Der Berechnung der Relative-Risk Ratios liegen clusterrobuste Standardfehler auf der Ebene der Raumordnungsregionen zugrunde. Die abgebildeten Ergebnisse wurden unter der Kontrolle der konjunkturellen Gesamtlage (mittels Jahresdummies) und dem Anteil der TZ-Beschäftigten im Betrieb erzielt.

Quelle: LIAB (LM 9310), eigene Berechnungen

Betrachtet man für die Gruppe der Frauen die Einflussfaktoren auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit (siehe Relative-Risk Ratios<sup>1</sup> in Tabelle 1), so zeigen sich auf der Individualebene hinsichtlich des Qualifikationsniveaus und des Alters die bekannten Befunde, die zunächst einmal unabhängig vom Geschlecht gelten (Struck et al. 2007): So sind Frauen mittleren Alters und diejenigen, die mindestens über einen beruflichen Ausbildungsabschluss verfügen, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit langfristig in einem Betrieb beschäftigt. Dies gilt ebenfalls für Arbeitskräfte, die in ihrem bisherigen Erwerbsverlauf weitgehend in Vollzeit beschäftigt waren. Demnach zeichnen sich Endogenitäten im Erwerbsverlauf ab. Nicht-Deutsche und geringfügig Beschäftigte sind hingegen instabiler beschäftigt. Zudem zeigt sich bei Frauen ein stabilisierender Effekt von Teilzeit, der unter anderem auf die große Bedeutung von Teilzeit im öffentlichen Dienst zurückzuführen ist. Auf betrieblicher Ebene ist bezüglich der Betriebsgröße kein eindeutiges Muster zu erkennen. Lediglich Beschäftigungsverhältnisse in mittelgroßen Betrieben (<500 Beschäftigte) sind im Vergleich zu Kleinbetrieben eher von kurzfristiger Dauer. Dies deutet darauf hin, dass innerhalb von (Groß-)Betrieben in Abhängigkeit der Anforderungsspezifität der jeweiligen Tätigkeit verschiedene Beschäftigungsstrategien genutzt werden (Struck 2006; Krause, Köhler 2012). Deutlich wird darüber hinaus, dass unsichere und negative Zukunftserwartungen der Betriebe hinsichtlich der Geschäfts- und Personalentwicklung mit kurzfristigen Beschäftigungen einhergehen. Zudem begünstigen Hochlohnbetriebe sowie ein hohes betriebliches Qualifikationsniveau langfristige Beschäftigungen. Für hohe Qualifikationen und Anforderungsspezifität wird nicht nur auf der Individualebene, sondern auch auf der betrieblichen Ebene ein beschäftigungsstabilisierender Effekt sichtbar. Darüber hinaus verringert sich mit zunehmendem Frauenanteil in der Belegschaft das Risiko, kurzfristig beschäftigt zu sein.

Entgegen unserer Erwartungen geht vom betrieblichen Kinderbetreuungsangebot kein beschäftigungsstabilisierender Effekt aus. Kurzfristige Beschäftigungen finden sich insbesondere im Bereich der Dienstleistungen. Auf der regionalen Ebene geht von der Siedlungsstruktur kein signifikanter Einfluss aus. Städtisch und ländlich geprägte Regionen unterscheiden sich in Bezug auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität von Frauen nicht voneinander. Ebenso erweisen sich die regionale Wirtschaftskraft, das Lohnniveau und die Qualifikationsausstattung in der Region, in der der Arbeitsort liegt, als unbedeutend. Während mit einem zunehmenden regionalen Arbeitslosigkeitsniveau kurzfristige Beschäftigungen einhergehen, hat das regionale Betreuungsangebot von Klein- und Vorschulkindern keinen signifikanten Einfluss darauf wie langfristig Frauen in einem Betrieb beschäftigt sind.

Da für die Beantwortung der Frage, wie chancen- oder risikoreich Erwerbsverläufe sind, nicht nur die Betriebszugehörigkeitsdauer relevant ist, sondern auch zwischenbetriebliche Mobilität, werden in einem letzten Schritt die Übergänge nach dem Ende einer betrieblichen Beschäftigung betrachtet.

---

<sup>1</sup> Diese drücken aus, um welchen Faktor sich das Risiko, zum Beispiel kurzfristig beschäftigt zu sein, zwischen verschiedenen Gruppen wie zum Beispiel den Qualifikationsgruppen unterscheidet. Die Relative-Risk Ratios nehmen Werte zwischen 0 und unendlich an, wobei ein Wert von 1 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.

**Tabelle 2: Übergänge nach Betriebsaustritt von Männern und Frauen**

	Gleichbleibender Erwerbsstatus	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit	insgesamt
Männer	133445	25827	10882	24976	97816	292946
	45.6%	8.8%	3.7%	8.5%	33.4%	100.0%
Frauen	118543	24002	24884	27742	58689	253860
	46.7%	9.5%	9.8%	10.9%	23.1%	100.0%
gesamt	251988	49829	35766	52718	156505	546806
	46.1%	9.1%	6.5%	9.6%	28.6%	100.0%

Dabei zeigt sich, dass Frauen seltener Übergänge in Arbeitslosigkeit verzeichnen. Wenn Frauen betriebsmobil sind, gehen sie aber vergleichsweise häufig in Teilzeit oder geringfügige Beschäftigungen über. Dies deutet auf eine Übernahme von Aufgaben in der Kinderbetreuung und -erziehung hin, die oftmals mit einem zeitweisen Rückzug aus dem Erwerbsleben einhergehen. Frauen bewältigen Flexibilitätserfordernisse durch vergleichsweise häufigere Übergänge in Teilzeit und geringfügige Beschäftigungen.

## Fazit

Festzuhalten ist, dass Frauen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit betriebsstabil beschäftigt sind als Männer. Hinsichtlich der regionalen Strukturmerkmale ist mit Ausnahme des lokalen Arbeitslosigkeitsniveaus kein signifikanter Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität von Frauen nachweisbar. Weder das Kinderbetreuungsangebot im Betrieb, noch die auf der regionalen Ebene gemessene Kinderbetreuungsquote stabilisieren betriebliche Beschäftigungen von Frauen. Betriebliche Prosperitätsfaktoren gehen allerdings mit Stabilität einher, während unsichere und negative Zukunftserwartungen der Betriebe Beschäftigungen eher destabilisieren. Zudem konnten wir zeigen, dass Frauen seltener in Arbeitslosigkeit übergehen als Männer und dabei allerdings vergleichsweise häufiger Übergänge in Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungen vollziehen, um den Flexibilitätsanforderungen jeweils in und zwischen Beruf und Familie gerecht zu werden.

Unsere Ergebnisse sind allerdings auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass wir lediglich Aussagen zu Frauen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung treffen können, ohne dabei unterscheiden zu können, ob diese zum Zeitpunkt der betreffenden Beschäftigung Mutter von mindestens einem (unter sechsjährigen) Kind sind. Dies ist eine bedeutsame Einschränkung, da betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Betreuungssituation in der jeweiligen Region insbesondere Frauen betreffen, unterstützen und entlasten, die Kinder im Betreuungsalter haben. Dies gilt es in künftigen Analysen zu untersuchen. Zudem ist davon auszugehen, dass neben dem beruflichen Qualifikationsniveau berufsstrukturelle und tätigkeitsbezogene Merkmale (Anforderungsprofile im Beschäftigungsbetrieb) erheblichen Einfluss auf die betriebliche Beschäftigungsstabilität und zwischenbetriebliche Mobilitätschancen von Frauen haben (Dütsch, Struck 2016), die ebenfalls in Folgeuntersuchungen zu berücksichtigen sind.

## Literatur

- Arrow, Kenneth. 1971. *The theory of discrimination*. Princeton University (Working Paper Industrial Relations Section, 30A).
- Baron, James und William Bielby. 1980. Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review* 45(5):737–765.
- Becker, Gary. 1962. Investment in Human Capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy* 70(5):9–49.
- Blossfeld, Hans-Peter und Sonja Drobnič. 2001. A cross-national comparative approach to couples' careers. In *Careers of Couples in Contemporary Societies. From Male Breadwinner to Dual Earner Families*, Hrsg. Hans-Peter Blossfeld und Sonja Drobnič, 3–14. Oxford: Oxford University Press.
- Boockmann, Bernhard und Susanne Steffes. 2010. Workers, firms or institutions: What determines job duration for male employees in Germany? *Industrial and Labor Relations Review* 64(1):109–127.
- Dütsch, Matthias und Olaf Struck. 2014. Employment trajectories in Germany. Do firm characteristics and regional disparities matter? *Journal for Labour Market Research* 47(1-2):107–127.
- Dütsch, Matthias und Olaf Struck. 2016. Betriebliche Beschäftigungssysteme und ungleiche Erwerbschancen. In *Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*, Hrsg. Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Evertsson, Marie und Daniela Grunow. 2012. Women's work interruptions and career prospects in Germany and Sweden? *International Journal of Sociology and Social Policy* 32(9): 561–575.
- Fassmann, Heinz und Peter Meusburger. 1997. *Arbeitsmarktgeographie. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im räumlichen Kontext*. Stuttgart: Teubner.
- Götz, Susanne 2017. *Informelle Pflege, Kindererziehung und Erwerbsarbeit: Vereinbarkeit im Lebens- und Erwerbsverlauf von Frauen*. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich.
- Grotheer, Michael, Olaf Struck, Lutz Bellmann und Tilo Gewiese. 2004. Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von „Entrants“ im Ost-West-Vergleich. In *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für Ost- und Westdeutschland*, Hrsg. Olaf Struck und Christoph Köhler, 125–156. München: Hampp Verlag.
- Kaufman, Bruce und Benjamin Miller. 2009. Are there distinct employment systems? New evidence from American firms. *W. J. Usery Workplace Research Group Paper Series* 2:1-35.
- Köhler, Christoph und Olaf Struck. 2008. Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Ansätze, Ergebnisse, Ausblick. In *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*, Hrsg. Christoph Köhler, Olaf Struck, Michael Grotheer, Alexandra Krause, Ina Krause und Tim Schröder, 11–30. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klosterhuber, Wolfram, Jörg Heining und Stefan Seth. 2013. Linked-Employer-Employee data from the IAB: LIAB longitudinal model 1993–2010 (LIAB LM 9310). FDZ-Datenreport 08.
- Krause, Alexandra und Christoph Köhler. 2012. Was sind flexible Arbeitsmärkte und wie kann man sie erklären? Einleitung und Überblick. In *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*, Hrsg. Alexandra Krause und Christoph Köhler, 9–43. Bielefeld: Transcript.
- Lepak, David und Scott Snell. 2002. Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management* 28(4):517–543.
- Mincer, Jacob und Solomon Polachek. 1974. Family investments in human capital: earnings of women. *The Journal of Political Economy* 82(2):76–108.
- Phelps, Edmund. 1972. The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review* 62(4):659–661.
- Ross, Stephen. 1973. The economic theory of agency: The principal's problem. *The American Economic Review* 63(2):134–139.

- Struck, Olaf. 2006. *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und politische Gestaltung (in-)stabiler Beschäftigung*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Struck, Olaf. 2017. Betriebliche Beschäftigungssysteme. In *Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie*, Hrsg. Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen, 88–91. Berlin: edition sigma.
- Struck, Olaf, Michael Grotheer, Tim Schröder und Christoph Köhler. 2007. Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59(2):294–317.
- Williamson, Oliver. 1975. *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications: A study in the economics of internal organization*. New York: Free Press.