

Olaf Struck, Christoph Köhler, Ina Goetzelt, Michael Grotheer,
Tim Schröder

Die Ausweitung von Instabilität? Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS)

Abstract

Der Aufsatz stellt die Frage nach der Erosion Interner Arbeitsmärkte und der Generalisierung von Beschäftigungsrisiken und Prekarität in West- und Ostdeutschland. Quantitative Analysen von betrieblicher Beschäftigungspolitik und der Beschäftigungsepisoden von Individuen belegen eine Koexistenz von langfristiger mit kurz- und mittelfristiger Beschäftigung, wobei letztere seit Beginn der neunziger Jahre begrenzt, aber deutlich zugenommen hat. Die Konzepte der Arbeitsmarktsegmentation und der Betrieblichen Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS) erlauben es, die makrostatistischen Analysen zu spezifizieren: Ein großer Teil der Veränderungen in der Arbeitsmarktstruktur erfolgt über endogene Modifikationen von Geschlossenen und Offenen BBSS als Bausteinen von Internen und Externen Arbeitsmärkten. Als Schlussfolgerung sprechen wir daher eher von dynamischer Segmentation als von einer Erosion Interner Arbeitsmärkte und einer Generalisierung von Beschäftigungsrisiken.

1 Einleitung

Seit Mitte der achtziger Jahre mehren sich Umbruchdiagnosen für die Arbeitsmärkte der hoch entwickelten kapitalistischen Nationen. Dabei werden Diskussionen über »Standard-« und »Non-Standard Employment« weltweit geführt (Blossfeld u.a. 2005). Für Deutschland werden seit den achtziger Jahren die »Erosion des Normalarbeitsverhältnisses« und die Herausbildung einer »Risikogesellschaft« (Beck) konstatiert. In den neunziger Jahren formulierten französische Soziologen die These der Generalisierung von Unsicherheit oder gar der Prekarität (Castel, Bourdieu). Zur gleichen Zeit hat sich auf der Basis von makrostatistischen Analysen eine Gegenposition herausgebildet, die eher die Kontinuität von Arbeitsmarktstrukturen betont (Levine 2002; Erlinghagen 2004, 2005, 2006). Im Begründungszusammenhang wird hier u.a. auf Qualifikations-, Kooperations- und Motivationspotenziale verwiesen, die nicht über zeitlich begrenzte Arbeitsbeziehungen aufgebaut oder erhalten werden können¹.

Diese Großthesen haben eine Welle empirischer Forschung ausgelöst, die zu einer Differenzierung und Relativierung der Umbruchthesen geführt haben, ohne dass von einer wirklichen Aufklärung des Sachverhalts gesprochen werden kann. Dies hängt aus unserer Sicht auch damit zusammen, dass die soziologischen Risikoanalysen weitgehend auf Arbeitsmarkttheorie verzichten. Dabei liegt seit der Entdeckung Interner und Externer Arbeitsmärkte in den USA der fünfziger und sechziger Jahre eine empirisch und theoretisch reichhaltige

¹ Einen guten Überblick zur Datenlage und zum Stand der Forschung hat die Arbeitsgruppe zur „sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland“ erarbeitet (Baethge u.a. 2005).

Forschungslinie zu dieser Thematik vor, an die es anzuknüpfen gilt. Vor diesem Hintergrund entstand das Forschungsprogramm unseres Projektes über Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme, welches im Rahmen des SFB 580 »Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch« durchgeführt wird und aus dem im Folgenden Teilergebnisse vorgestellt werden.

Auf Basis einer Reinterpretation der oben vorgestellten Kontroversen lassen sich unsere Ausgangsannahmen in zwei Thesen zusammenfassen: *Erstens* nahmen wir an, dass sich die Arbeitsmärkte zu Beginn der neunziger Jahre in Ost- und Westdeutschland in je spezifischer Weise durch eine Hegemonie langfristiger Beschäftigung und Interner Arbeitsmärkte auszeichnete, wobei die Schließung in Teilen der ostdeutschen Betriebslandschaft als Reaktion auf die Unsicherheiten des Systemwechsels besonders ausgeprägt sei. Vor diesem Hintergrund wurde *zweitens* in beiden Landesteilen eine partielle Rücknahme langfristiger Beschäftigung im Sinne eines Suchprozesses erwartet, der allerdings schnell an strukturelle Grenzen stößt. Insgesamt gesehen, sollten die Analysen damit eher eine Modifikation als einen Strukturbruch des hegemonialen Modells stabiler Beschäftigung verdeutlichen.

In der Prüfung dieser Ausgangsannahmen nehmen wir das methodologische Postulat der Triangulation ernst und arbeiten mit drei Zugängen: Hierbei handelt es sich um Sekundäranalysen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, um eine standardisierte telefonische Betriebsbefragung in zehn Branchen sowie um 60 vertiefende qualitative Betriebsfallstudien. Im Zentrum der Analysen stehen Beschäftigungsdauern, wobei der Schwerpunkt auf abgeschlossenen Episoden betrieblicher Verweildauern liegt. Diese indizieren den Zeitraum, in dem Beschäftigter und Beschäftigte auf die Nutzung von Externen Arbeitsmärkten verzichten; sie sind damit ein guter Indikator für den Grad der Schließung von betrieblichen Beschäftigungssystemen in verschiedenen Teilarbeitsmärkten.²

2 Struktur und Dynamik stabiler und instabiler Beschäftigung

In einem ersten Schritt betrachten wir die Entwicklung stabiler und instabiler Beschäftigung. Datenbasis der im Folgenden vorgestellten Analysen ist die aktuelle IAB-Regionalstichprobe, die 2% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Zeitraum von 1975-2001 erfasst (Hamann u. a. 2004). Somit können hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung repräsentative Analysen zumeist abgeschlossener Verweildauern in Betrieben durchgeführt werden (Struck 2006; Struck u.a. 2006; Köhler/Struck 2007).

a) Beschäftigungsstabilität bei Neueintritten

Analysen zu Überlebensraten neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher historischer Perioden verdeutlichen: 60% der Neueinsteiger verlassen bereits nach zwei Jahren und weitere 20% nach fünf Jahren ihren Betrieb. Dieser Instabilitätsbefund gilt im Grundsatz (und auch bei Kontrolle konjunktureller und arbeitsmarktdemografischer Effekte) sowohl für alle ab 1976 beobachteten westdeutschen

² Retrospektive Querschnittsbefragungen zu Betriebszugehörigkeitsdauern lassen dagegen offen, wie lange das jeweilige Beschäftigungsverhältnis noch bestehen bleibt (Rechtszensierungsproblem). Auch die in der Diskussion um die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ im Vordergrund stehenden „atypischen Arbeitsverträge“ können nur als erster Hinweise auf Veränderungstendenzen am Arbeitsmarkt gelesen werden, weil sie häufig in Langfristbeschäftigung münden und gleichzeitig Normalarbeitsverträge oft auch durch Beschäftigte oder Beschäftigter abgebrochen werden.

Eintrittskohorten wie auch für die ab 1993 beobachteten ostdeutschen Neueinsteiger. Dabei lässt sich in Westdeutschland zwischen Anfang der achtziger und Ende der neunziger Jahre ein leichter Zuwachs an Austritten (ca. vier Prozentpunkte nach fünf Jahren) nachweisen. In Ostdeutschland zeigen sich in den neunziger Jahren etwas deutlichere Effekte: Auffällig sind vor allem hohe Austrittswahrscheinlichkeiten nach exakt einem Jahr Betriebszugehörigkeit. Ursache hierfür ist die beträchtliche Zahl befristeter Beschäftigungsverhältnisse und darunter hohe Anteile von einjährig staatlich geförderten Beschäftigungsverhältnissen.

Richtet sich der Blick auf Altersgruppen, so zeigen sich insbesondere in Westdeutschland hohe Mobilitätsraten in der beruflichen Anfangsphase. Dabei gelingt es einem großen Teil der jungen Erwerbspersonen, über mehrere Beschäftigungsverhältnisse in mittel- und langfristige Beschäftigungsbeziehungen einzutreten. Für andere bestehen hingegen fortgesetzt hohe Beschäftigungsrisiken. Dies gilt im Grundsatz auch für Ostdeutschland. Allerdings partizipieren an der hohen Austauschdynamik in stärkerem Maße auch Gruppen mittleren und z.T. höheren Alters. Ostdeutsche Unternehmen nutzen häufiger als westdeutsche staatliche Förderungen, um ältere Arbeitnehmer kurzfristig zu beschäftigen.

Abhängig ist die Stabilität der Beschäftigung vor allem auch vom Ausbildungsniveau und der beruflichen Stellung im Unternehmen. Beschäftigte ohne Ausbildung sind über den Beobachtungszeitraum hinweg, und in den neunziger Jahren noch einmal zunehmend, durch deutliche geringere Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet als Beschäftigte mit Facharbeiter- oder Hochschulabschluss. Von den 1997 eingestellten Personen ohne Abschluss verbleiben nach fünf Jahren lediglich 12% in ihrem Unternehmen. Bei Beschäftigten mit Berufsabschluss oder Hochschulabschluss beträgt der Anteil knapp 24%, wobei sich vor allem die Stabilität von Hochschulabsolventen in den neunziger Jahren verringert hat. Darüber hinaus lässt sich zeigen, dass Angestellte, sowohl mit Berufs- als auch mit Hochschulabschluss sowie Meister, trotz sinkender Tendenz im Zeitverlauf immer noch deutlich stabiler beschäftigt sind als Beschäftigte mit Facharbeiter- und Nichtfacharbeiterstatus. Insgesamt öffnet sich die Schere zwischen Personen mit und ohne Ausbildung. Gleichzeitig verringern sich die Differenzen zwischen Facharbeitern, Meistern und qualifizierten Angestelltengruppen.

b) Beschäftigungsstabilität beim Gesamtbestand der Beschäftigungsverhältnisse

Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich, wenn die Überlebensraten des Gesamtbestandes von Beschäftigungsverhältnissen unterschiedlicher historischer Zeitpunkte in Westdeutschland betrachtet werden. Während in den vorangestellten Analysen nur die Neueintritte untersucht wurden, geht es hier um die Verweildauer aller zu einem bestimmten Zeitpunkt beschäftigter Personen. Nach Ablauf von fünf Jahren waren 45% des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenstandes vom 1.1.1981 aus ihrem Unternehmen ausgeschieden. Mitte der neunziger Jahre nahm die Instabilität (auch bei Kontrolle konjunktureller und arbeitsmarktdemografischer Effekte) zu und so betrug Ende 2001 der Anteil der Ausgeschiedenen, ausgehend vom Beschäftigtenstand des 1.1.1997, nunmehr 53%. Betroffen von dieser Destabilisierung waren vor allem Beschäftigte, die zum Stichtag bereits auf eine mittel- bis langfristige Betriebszugehörigkeitsdauer zurückblicken konnten. Der Austausch kurzfristig Beschäftigter blieb über die Zeit konstant hoch.

Anders als bei der Fokussierung auf Neueinsteigerkohorten öffnete sich bei der Betrachtung aller an einem Stichtag bestehenden Beschäftigungsverhältnisse die Schere zwischen Beschäftigten mit berufsfachlicher/hochschulischer und ohne Ausbildung nur leicht. Die

Austrittsanteile aller Qualifikationsgruppen wie auch aller beruflichen Statusgruppen lagen näher beieinander. Differenzen zeigen sich allerdings im Hinblick auf die überbetrieblichen Beschäftigungsperspektiven. So weisen gering Qualifizierte im Zeitverlauf verminderte Chancen direkter Betriebswechsel sowie zunehmende Übergangsrisiken in (Langzeit-)Arbeitslosigkeit nach dem Ende einer Beschäftigung auf.

Die hier kurz zusammengefassten Analysen der Individualdaten der Beschäftigtenstatistik führten zu einer Revision unserer Ausgangsannahmen. Die geringen Überlebensraten unterschiedlicher Neueinsteigerkohorten aber auch des Gesamtbestandes zu unterschiedlichen historischen Zeitpunkten sprechen gegen die These einer Hegemonie langfristiger Beschäftigung und interner Arbeitsmärkte. Die empirischen Ergebnisse belegen eher eine Koexistenz von langfristiger *und* kurz- oder mittelfristiger Beschäftigung. Auch die zweite Ausgangsannahme eines Suchprozesses im Rahmen relativ fester Arbeitsmarktstrukturen hat sich nicht bestätigt. Der in den neunziger Jahren für alle Qualifikations- und Statusgruppen zu beobachtende Rückgang der betrieblichen Verweildauern dokumentiert deutlich die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten. Allerdings kann angesichts der eher begrenzten Zunahme zwischenbetrieblicher Mobilität nicht von einer Generalisierung von Beschäftigungsrisiken im Sinne der Umbruchthese gesprochen werden.

3 Betriebliche Beschäftigungsstabilität – Strukturen und Determinanten

Die genaue Lokalisierung von stabiler und instabiler Beschäftigung sowie die Ursachenbestimmung erfordern Analysen betrieblicher Beschäftigungspolitik. Zu deren Untersuchung greifen wir auf ein eigenes Betriebspanel zurück, das die Perspektive des IAB-Betriebspanels in Bezug auf Beschäftigungsdauern und deren Ursachen vertieft und ergänzt. Die zweite Welle des SFB 580-B2-Betriebspanels³ erfasst 603 Betriebsstätten in zehn Branchen des produzierenden Gewerbes (Maschinenbau, Chemie, Bau, Software, Verlage) und des Dienstleistungssektors (Handel, Pflege, Unternehmensberatung, Weiterbildung, Banken und Versicherungen) in Ost- und Westdeutschland.

Im Zentrum der folgenden Betriebsanalysen steht die Frage nach der Struktur der Verweildauern von Beschäftigten in den erfassten Betriebsstätten. Konkret erfasst wurde dementsprechend, welche und wie viele Arbeitsplätze in der Regel mit Beschäftigungsverhältnissen kurzer, mittlerer und langer Dauer besetzt werden. Die Daten basieren auf detaillierten Angaben der Personalverantwortlichen zur Struktur der Beschäftigungsdauern in den einzelnen Arbeitsbereichen ihrer Organisation, die unter Rückgriff auf eine Vielzahl anderer Variablen (Fluktuation, Beschäftigungsentwicklung, Vertragsformen, Altersstruktur etc.) kontrolliert wurden. Kurzfristige Beschäftigungen wurden durch eine betriebliche Verweildauer von bis zu zwei Jahren, mittelfristige von zwei bis zehn Jahren und langfristige von zehn und mehr Jahren definiert.

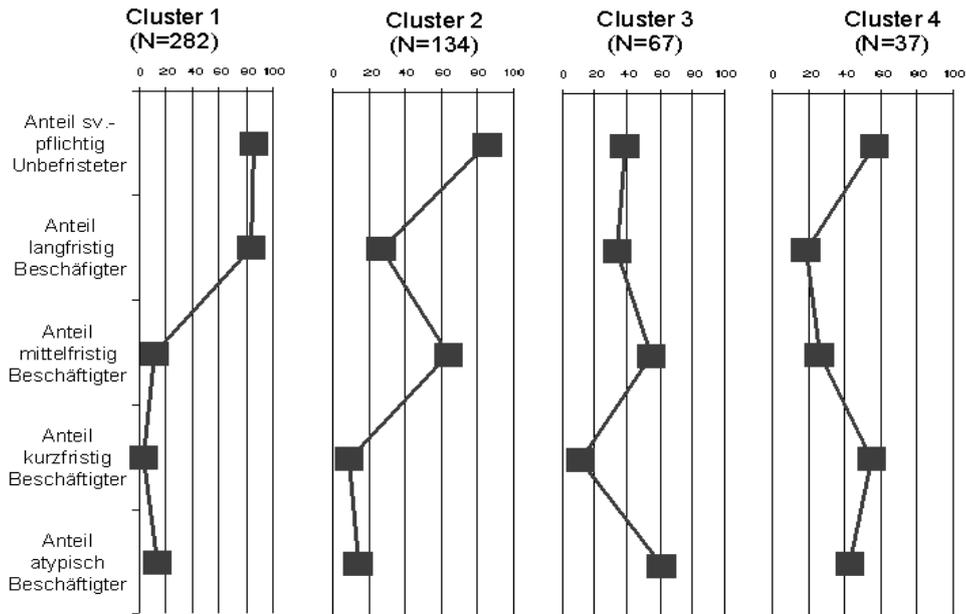
a) Betriebliche Strukturen stabiler und instabiler Beschäftigung

Anhand des SFB 580-B2-Betriebspanels lassen sich mit Hilfe einer Clusteranalyse und unter Einbeziehung der Stabilitätsindikatoren Beschäftigungsdauer (Anteil kurz- und mittelfristiger

³ Telefonisch befragt wurden im Herbst 2004 Personalverantwortliche in den Regionen Bayern, Niedersachsen/Bremen, Sachsen/Thüringen und Sachsen-Anhalt (Götzelt 2006).

Beschäftigung) und Arbeitsvertrag (Anteil unbefristeter bzw. atypischer Verträge) vier Betriebsstättentypen identifizieren (Abbildung 1).

Abb. 1: Struktur der Stabilitätscluster – Conclus Clustering (Eta² = 0,69)



Quelle: SFB 580-B2-Betriebspanel – 2.Welle, eigene Berechnungen

Cluster 1 spiegelt dabei den Betriebstyp mit der höchsten Beschäftigungsstabilität wider. Hier liegen sowohl der Anteil Unbefristeter wie auch der Anteil langfristig Beschäftigter im Durchschnitt bei über 80%. Repräsentiert sind hier vor allem Produktionsstätten und traditionelle Dienstleister. Cluster 4 weist demgegenüber einen verhältnismäßig hohen Anteil an kurzfristiger sowie atypischer Beschäftigung auf. Betriebe dieses Clusters bieten somit nur wenigen Mitarbeitern Beschäftigungsstabilität. Hier finden sich vorrangig ostdeutsche Baubetriebe sowie westdeutsche wissensintensive Dienstleistungsstätten. In den Clustern 2 und 3 befinden sich dagegen Betriebe, die in erster Linie auf mittelfristige Beschäftigung setzen; sie unterscheiden sich aber bezüglich der Vertragsformen, die sie ihren Mitarbeitern offerieren. Es zeigt sich, dass in diesen Clustern vor allem Betriebsstätten der westdeutschen Softwarebranche sowie ost- und westdeutsche Niederlassungen wissensintensiver Dienstleistungsunternehmen überrepräsentiert sind. So schließen Betriebe des Clusters 2 mit ihren Mitarbeitern fast ausschließlich unbefristete Verträge, während sich in Betrieben des Clusters 3 reichlich 40% der Mitarbeiter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Im Ost-West-Vergleich wird deutlich, dass ostdeutsche Baubetriebe mehr kurz- und mittelfristige Beschäftigung nutzen als westdeutsche. Hierdurch kann auch die Dominanz ostdeutscher Betriebe in Cluster 4 erklärt werden. Die anderen drei Cluster sind von ost- und westdeutschen Betrieben gleich stark besetzt, was auf insgesamt geringe Ost-West-

Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur in den befragten Branchen hindeutet (Köhler/Goetzelt/Schröder 2006).

b) Determinanten betrieblicher Beschäftigungsstabilität

Der erste Blick auf die Betriebsebene belegt die These einer Koexistenz von lang- mit kurz- und mittelfristiger Beschäftigung, wobei die Mischungsverhältnisse in den vier identifizierten Betriebstypen unterschiedlich ausfallen. Zur Beantwortung der Frage, welche Ursachen für die Nutzung von langfristigen gegenüber kurz- und mittelfristigen Beschäftigungsverhältnissen verantwortlich sind, werden im Folgenden die Ergebnisse einer logistischen Regressionsanalyse mit der abhängigen Variablen „Anteil langfristiger Beschäftigung über dem Median der Gesamtstichprobe“ vorgestellt. Die Auswahl der erklärenden Variablen orientiert sich dabei an zentralen personalpolitischen Entscheidungsproblemen betrieblicher Beschäftigungspolitik: a) Umgang mit Marktdiskontinuität, b) Sicherstellung der Leistungsfähigkeit und c) Gewährleistung der Leistungsbereitschaft der Belegschaft (Schröder/Struck 2006).

Umgang mit Marktdiskontinuität: Entscheidungen im Umgang mit Diskontinuität sind vor allem im Zusammenhang mit dem situativen Ansatz, dem Ressourcenabhängigkeits-Ansatz sowie dem Konzept der »Entgrenzung« (Sauer 2005) diskutiert worden, wobei Umweltkontingenzen (Absatzmärkte) und Grenzen des Betriebes (Größe, Wachstum, Vernetzung) im Vordergrund standen. Generell wird davon ausgegangen, dass zunehmende Unsicherheit auf den Produktmärkten (z.B. Nachfrageschwankungen) Reaktionen in Richtung instabilerer Personalstrukturen hervorrufen. Im vorliegenden Modell (Abbildung 2) zeigt sich, dass der Indikator „saisonale, konjunkturelle und unregelmäßige Auftragsschwankungen“ keinen signifikanten Effekt auf die Beschäftigungsstabilität ausübt. Zu vermuten ist, dass Betriebe über interne Flexibilitätsmöglichkeiten (insb. Arbeitszeit) in der Lage sind, externe Anpassungserfordernisse abzufedern. Dafür spricht dann auch, dass die klassische Randbelegschaftsthese zu revidieren ist. Ein höherer Anteil nicht übernommener atypisch Beschäftigter geht nicht mit einer Stabilisierung, sondern eher mit einer Destabilisierung der Gesamtbeschäftigung einher. Beim deskriptiven Vergleich nach der Betriebsgröße wird eine, aufgrund von Elastizitätsspielräumen erwartete, höhere Beschäftigungsstabilität in größeren Betriebsstätten ersichtlich, allerdings kehrt sich dieser Effekt bei Kontrolle der Variable „Betriebsrat“ um: Ein im Grundsatz bestehendes Stabilisierungspotenzial größerer oder an einen Konzern gebundener Betriebsstätten wird erst durch den von Betriebsräten hervorgerufenen Legitimationsdruck genutzt.

Sicherstellung der Leistungsfähigkeit: Dieses Entscheidungsproblem richtet sich auf die Menge und Qualifikation der extern oder intern verfügbaren Arbeitskräfte. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu prüfen, ob externe Verfügbarkeitsprobleme die Beschäftigung in dem betroffenen betrieblichen Allokationsraum stabilisieren. Gemäß dem Humankapital-, Segmentations- und Transaktionskostenansatz gilt dies insbesondere dann, wenn betriebspezifische Qualifikationen für den Tätigkeitsbereich der Beschäftigten nötig sind. Dieser Mechanismus erzeugt allerdings in unserem Sample nur einen schwachen positiven Effekt auf stabile Beschäftigung. Im Modell lässt sich weiterhin ein negativer Zusammenhang zwischen dem Indikator „Anteil der an der Neu- oder Fortentwicklung von Produkten beteiligten Beschäftigten“ und der betrieblichen Beschäftigungsstabilität beobachten. Dies könnte mit kurzen Produkt- und Produktionszyklen zusammenhängen, welche eine langfristige Personalplanung erschweren.

Abb. 2: Betriebe mit Anteilen langfristig Beschäftigter ≥ 10 Jahre über oder unter dem Median (Binär logistische Regression)

	B	Standardfehler	Exp(B)	Sign.
Ostdeutsche Betriebsstätte	,070	,235	1,072	,767
Produktionsunternehmen	1,028	,307	2,795	,001
Diskontinuität				
Saisonale, konjunkturelle, unregelmäßige Auftragsschwankungen	-,091	,240	,913	,704
Eigenständige Betriebsstätte	,918	,269	2,505	,001
Kleinbetrieb (unter 50 Beschäftigte)	,525	,274	1,690	,056
Anteil nicht übernommener Befristeter, Geförderter und Leiharbeiter	-,017	,010	,983	,097
Verfügbarkeit von Leistungsfähigkeit				
Rekrutierungsprobleme von Fachkräften	-,566	,239	,568	,018
Anteil Beschäftigter mit betriebspezifischem Wissen	,008	,004	1,008	,040
Anteil an der Fortentwicklung von Produkten oder Verfahrensprozessen Beteiligter	-,022	,005	,978	,000
Häufige Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen	,204	,255	1,226	,424
Gewährleistung von Leistungsbereitschaft				
Eigenverantwortliche, zeitlich begrenzte Projektarbeit vorhanden	-,460	,241	,632	,056
Typische Aufstiegswege bei guter Leistung vorhanden	,308	,242	1,361	,203
Anteil Beschäftigter mit hoher Kostenverantwortung	,001	,003	1,001	,715
Betriebs-/Personalrat vorhanden	,921	,278	2,512	,001
N	378			
R2 (Nagelkerke)	0,24			

Quelle: SFB 580-B2-Betriebspanel – 2. Welle 2004, eigene Berechnungen

Gewährleistung von Leistungsbereitschaft: Entscheidungsbedarfe ergeben sich zudem aus der Unvollständigkeit der Leistungsbestimmung in Arbeitsverträgen. Der Arbeitgeber ist damit auf die Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers angewiesen. Dies gilt in besonderer Weise für betriebliche Positionen, die durch Übertragung von Verantwortung gekennzeichnet sind (Sadowski 2002; Deutschmann 2002). Hohe Anteile solcher Positionen sollten dementsprechend mit hoher Beschäftigungsstabilität einhergehen. Daneben sollte die Praxis von Bewährungsaufstiegen motivierend wirken und über eine Bindungswirkung die Langfristanteile erhöhen.

Die beschriebenen Zusammenhänge lassen sich allerdings im vorliegenden Modell nicht beobachten. So erzeugen sowohl die Variable „Anteil der Beschäftigten mit hoher Kostenverantwortung“ wie der Indikator „typische Aufstiegswege bei guter Leistung“ keine signifikanten Effekte auf die Beschäftigungsstabilität. Allerdings lässt sich zeigen, dass Betriebe, deren Arbeitsorganisation überdurchschnittlich durch eine äußerst flexible Form, wie die der Projektarbeit, gekennzeichnet ist, einen geringeren Langfristanteil aufweisen.

Offenbar greifen hier die neuen Managementstrategien der Vermarktlichung und »kontrollierten Autonomie«. Stabilisierend wirkt im vorliegenden Modell, wie erwartet, die Existenz von Betriebs- und Personalräten. Dies deutet auf einen starken Einfluss organisierter Arbeitnehmervertretungen hin.

Abschließend sei noch darauf verwiesen, dass in der Regressionsanalyse keine signifikanten Ost-West-Unterschiede zu beobachten sind, wenngleich zu vermuten bleibt, dass gleiche Stabilitätsstrukturen in Ost- wie in Westdeutschland zum Teil auf unterschiedliche Ursachenbündel zurückzuführen sind (Grotheer u.a. 2005; Struck/Schröder 2006).

Das vorangestellte Analysemodell belegt, dass Beschäftigungsinstabilität an spezifische betriebliche Bedingungen geknüpft ist und untermauert die These einer Ausweitung kurzer und mittelfristiger Verweildauern. Für die Zukunft lässt sich konstatieren: Der Trend hin zu mehr instabiler Beschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt wird sich fortsetzen, wenn Innovationen und »neue« Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen sowie Betriebsspezifität und Betriebsräte an Bedeutung verlieren. In der Analyse zeigte sich außerdem, dass entgegen bisheriger Annahmen weder eine Randbelegschaft noch Betriebsgröße oder Konzerneinbindung vor Instabilität schützen.

4 Beschäftigungsstabilität und Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS)

Für eine vertiefende arbeitsmarkttheoretische Analyse dieser Befunde benötigen wir Kategorien, die die relativ dauerhaften Strukturen von Gratifikations- und Allokationsprozessen innerhalb von Betrieben abbilden und erklären können. Hierfür entwickeln wir im kritischen Anschluss an den Münchner Segmentationsansatz (Lutz 1987, Sengenberger 1987, Köhler/Preisendörfer 1989) und neueren Ansätzen aus der Arbeits- und Personalökonomik (Osterman 1987, Alewell 1993, Baden u.a. 1996) mit dem Konzept des Betrieblichen Beschäftigungs-Sub-Systems (BBSS) eine eigenständige Perspektive auf das Arbeitsmarktgeschehen (Köhler/Loudovici/Struck 2007). Zur Analyse der Struktur und Dynamik von BBSS wurden rund 60 Betriebsfälle in sechs der zehn Branchen der Telefonerhebung untersucht.

BBSS sind sozio-ökonomische Räume innerhalb von Erwerbsorganisationen, die sich über Konflikt- und Aushandlungsprozesse zwischen Management und Belegschaftsteilen konstituieren. Es handelt sich um Teilmengen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, die sich nach Innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen) und nach Außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) durch unterschiedliche Niveaus der Schließung abgrenzen. Diese innerbetrieblichen Allokationsräume weisen im Binnenbereich distinkte Regeln und Strukturmuster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation auf. Erwerbsorganisationen operieren in der Regel mit mehreren und verschiedenen BBSS, welche an verschiedene überbetriebliche Märkte angeschlossen sind. BBSS sind also Bausteine überbetrieblicher Teilarbeitsmärkte und Arbeitsmarktsegmente.

Die empirischen Analysen bestätigen die Grundgedanken des Segmentationsansatzes und unsere konzeptuellen Überlegungen zu BBSS (Abbildung 3). In den Erwerbsorganisationen finden sich Arbeitsplätze, die durch langfristige Beschäftigung gekennzeichnet und damit vom Externen Markt abgekoppelt sind (Geschlossene BBSS). Hier sind Allokation, Qualifikation und Gratifikation stark organisationsgesteuert. In einer anderen Gruppe von Arbeitsbereichen dominiert die zeitlich begrenzte Beschäftigung; Allokation, Qualifikation und Gratifikation

werden stärker von den Externen Märkten beeinflusst (Offene BBSS). Geschlossene BBSS bilden den betrieblichen Baustein des Arbeitsmarktsegments Interner Märkte, Offene BBSS den Baustein Externer Märkte.

Abb. 3: Arbeitsmarktsegmente und BBSS

	Interne Arbeitsmärkte		Externe Arbeitsmärkte	
Primär	Geschlossene BBSS		Offene BBSS	
	senioritätsbasiert	leistungsbasiert	betriebsförmig	marktförmig
Sekundär	Geschlossene BBSS		Offene BBSS	
	senioritätsbasiert	leistungsbasiert	betriebsförmig	marktförmig

Offene und Geschlossene BBSS unterscheiden sich ferner in einer vertikalen Dimension nach dem Lohnniveau und den Beschäftigungsrisiken bei Arbeitsplatzverlust. Primäre BBSS zeichnen sich durch durchschnittliche bis überdurchschnittliche Einkommen und betriebliche oder überbetriebliche Beschäftigungssicherheit aus, Sekundäre BBSS durch Niedriglöhne und/oder hohe Beschäftigungsrisiken. Die unterschiedlichen sozialen Risiken der Beschäftigten in Primären und Sekundären BBSS haben Handlungsfolgen für beide Arbeitsmarktparteien und generieren distinkte Muster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation.

Die Empirie belegt, dass die den Segmentationsansätzen zugrunde liegende Matrix mit der Unterscheidung von Internen und Externen sowie Primären und Sekundären Arbeitsmärkten nach wie vor aktuell ist (Köhler/Struck 2007). Jedoch sind gegenüber der alten Münchner Typologie des dreigeteilten Arbeitsmarktes Ergänzungen und Revisionen vorzunehmen. Die empirischen und konzeptuellen Analysen zeigen: *Erstens*, dass Betriebe nicht als Ganzes Teilarbeitsmärkten zugeschlagen werden können, da sie mit verschiedenen innerbetrieblichen Allokationsräumen an unterschiedliche überbetriebliche Teilarbeitsmärkte angeschlossen sind; *zweitens*, dass aufgrund von Restrukturierungsprozessen am Arbeitsmarkt Sekundäre Geschlossene BBSS sowie weitere Differenzierungen eingeführt werden müssen.

Besonders auffällig ist *drittens*, dass die humankapitaltheoretisch inspirierte Kopplung von Qualifikationstypen mit Teilarbeitsmärkten heute nicht mehr funktioniert. So belegt unser Fallstudienmaterial, dass offene BBSS in Externen Arbeitsmärkten sowohl durch berufsfachliche und akademische Qualifikationsprofile als auch durch tätigkeitsbasierte Anlernqualifikationen gekennzeichnet sind (die früher pauschal als betriebsspezifisch charakterisiert wurden, dies aber häufig nicht sind). In Sekundären BBSS finden sich nicht nur einfache Basisqualifikationen (»Jedermannsqualifikationen«), sondern auch berufsfachlich Qualifizierte und Akademiker (insbesondere Geistes- und Sozialwissenschaftler in der Weiterbildung und in den Medien) sowie erwartungsgemäß die »Generation Praktikum«.

5 BBSS und Arbeitsmarktsegmente - Entwicklungslinien

Die vorangestellte Typologie erlaubt eine differenzierte Beschreibung der Arbeitsmarkt- und Betriebslandschaft im Quer- und Längsschnitt. Im Folgenden entwickeln wir auf der Basis unseres Fallstudienmaterials Hypothesen zu Entwicklungslinien in den letzten 15 Jahren, die eine vertiefende Interpretation der oben beschriebenen makrostatistischen Analysen zur Struktur und Dynamik von Beschäftigungsdauern ermöglichen.

1. Die am meisten verbreiteten Veränderungen betreffen *endogene Modifikationen Geschlossener BBSS*, werden aber in der Diskussion um die Erosion Interner Arbeitsmärkte am wenigsten beachtet. In unserem Sample können wir bei der Mehrzahl der Mittel- und Großbetriebe solche Modifikationen beobachten (Maschinenbau, Bau-Konzerne, Privatbanken). Basis hierfür ist eine Restrukturierung der innerbetrieblichen Allokationsräume auf der Basis von Qualifikations- und Leistungskriterien und einer Zurückdrängung sozialer Ansprüche und Regeln vor dem Hintergrund einer Machtverschiebung zwischen Management und Belegschaft (Bultemeier u.a. 2007). Dabei verändern sich die Binnenstrukturen, ohne die relative Abschottung vom Externen Markt aufzuheben. Die klassischen aufwärtsgerichteten und senioritätsbasierten Mobilitäts- und Qualifizierungsketten werden in Richtung horizontal strukturierter leistungsbasierter Systeme modifiziert. Die »Internen Märkte« nehmen mehr »Markt« und weniger »Hierarchie« auf: Zum einen nimmt die Zahl der Eintrittspositionen auf allen Ebenen der Arbeitsplatzstruktur zu, zum anderen wird die interne Konkurrenz um sichere und privilegierte Positionen intensiviert, ohne die Dominanz der Langfristbeschäftigung und damit das zentrale Merkmal Geschlossener BBSS aufzugeben. Beim Personalabbau treten Qualifikations- und Leistungskriterien gegenüber sozialen Auswahlkriterien (Seniorität, Alter, Familie) in den Vordergrund.

Das Versprechen und die reale Chance einer langfristigen Beschäftigung bis zur Verrentung gelten auch für die neuen leistungsbasierten BBSS. Dieses Versprechen ist jedoch nicht mehr an die Betriebszugehörigkeitsdauer, sondern an Qualifikations- und Leistungsstandards für die Einzelnen und die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen gebunden. Damit verändert sich die Selektivität innerbetrieblicher Personalströme. Dies muss keine Auswirkungen auf durchschnittliche betriebliche Verweildauern zeitigen und mag erklären, warum sich auf der makrostatistischen Ebene trotz der weit reichenden Transformation der Binnenstrukturen von BBSS eine zwar deutliche, aber doch begrenzte Veränderung zeigt.

Diese endogenen Modifikationen Geschlossener BBSS werden in der industriesoziologischen und personalwirtschaftlichen Literatur unter Stichworten wie „Intra-Preneur“ und „Subjektivierung der Arbeit“ dokumentiert (Pongratz/Voß 2003; Moldaschl 2002). Wir teilen diese Beobachtungen, können hier aber keine Aufweichung oder sogar Auflösung Geschlossener BBSS erkennen. Im Gegenteil: Leistungsorientierte Personalpolitik und »Subjektivierung« stärken den »Markt« im Internen Markt und dadurch häufig die ökonomische Leistungsfähigkeit und Stabilität Geschlossener BBSS.

2. Auch bei den *Offenen BBSS finden sich endogene Veränderungen*. Eine Reihe von Betrieben berichtet über einen deutlichen Rückgang der mittelfristigen Beschäftigungsdauern von mehreren Jahren und eine Zunahme der kurzfristigen Dauern etwa im Zusammenhang mit der Nutzung von Leiharbeit (Maschinenbau West und Ost), aber auch unabhängig davon etwa in der ambulanten Pflege und im Bausektor. Es ergibt aber einen großen Unterschied, ob Baufacharbeiter oder examinierte Pflegekräfte in einem klassischen berufsfachlichen Markt für mehrere Jahre bei ihrem Arbeitgeber bleiben oder ob für beide Seiten das baldige Ende der Beschäftigung bereits beim Betriebseintritt feststeht: Die Betriebe verzichten auf Binnenmobilität und Qualifizierung und arbeiten mit engmaschigen Kontroll- und Gratifikationssystemen.

Solche »marktförmigen« Beschäftigungsbeziehungen sind kurzfristiger Natur und nähern sich Kaufverträgen über Arbeitsleistung an, sind aber damit nicht identisch, da die Personen für eine begrenzte Zeit in die Organisation hineintreten, also Mitgliedschaftsrollen annehmen und sich der Weisungsbefugnis des Managements unterwerfen. Deshalb haben wir im Anschluss an die angelsächsische Diskussion zwischen Offenen Betriebsförmigen BBSS

mit (mittelfristiger Beschäftigung) und Offenen Marktförmigen BBSS (mit kurzfristiger Beschäftigung) unterschieden.

3. Die in der These um die Erosion Interner Arbeitsmärkte und des Normalarbeitsverhältnisses am stärksten beschworene Tendenz ist die *der Substitution Geschlossener durch Offene BBSS* auch und gerade im primären Segment des Arbeitsmarktes für gut qualifizierte und bezahlte Beschäftigte. Für diese These finden sich in unseren empirischen Analysen viele Belege, aber auch Hinweise auf Gegenbewegungen. Ohne Zweifel vollzieht sich in mittel- und großbetrieblich organisierten Betriebsstätten von Industriebranchen unseres Samples (z.B. Maschinenbau) und des Dienstleistungssektors (z.B. bei Privatbanken) ein weit reichender Restrukturierungsprozess, der in vielen Fällen zur Zunahme des Anteils von innerbetrieblichen Arbeitsplatzbereichen mit zeitlich begrenzter Beschäftigung gegenüber solchen mit langfristiger Beschäftigung, also zur Substitution Geschlossener durch Offene BBSS führt. Beispiel hierfür ist die hohe freiwillige und unfreiwillige Mobilität nach wenigen Berufsjahren im klassischen Schaltergeschäft der Banken aber auch die organisatorische Verselbständigung der Finanzberatung von Privat- und Geschäftskunden in Banken, Bausparkassen und Versicherungen. In geringerem Umfang zeigen sich aber auch Gegenbewegungen etwa in technischen Berufsgruppen (z.B. bei Informatikern und Ingenieuren). Die Umstellung von Geschlossenen auf Offene BBSS fällt schwer, da qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte in vielen Berufsgruppen nur mit Zeitverzögerung und gegen hohe Transaktions- und Lohnkosten auf den externen Märkten zu rekrutieren sind. Funktionierende externe Arbeitsmärkte sind – wie wir aus der Arbeitsmarkttheorie wissen – hoch voraussetzungsvoll (Lutz 1987).

4. Ein eindeutiger Trend der *Substitution von Geschlossenen durch Offene BBSS* zeichnet sich in vielen Untersuchungsfällen dagegen bei *Sekundären BBSS* auf der Basis von Niedrigqualifikationen und Niedriglöhnen ab. In vielen direkt produktiven Arbeitsbereichen, aber auch Serviceabteilungen, wird die Betriebsbindung für die hier Beschäftigten aufgelöst. Geschlossene Systeme werden durch Offene Systeme mit mittelfristigen, aber häufig auch kurzfristigen Beschäftigungsperspektiven substituiert. Besonders deutlich und in verschiedenen Studien gut dokumentiert ist die Einführung von Leiharbeit für einfache und repetitive Teilarbeiten etwa am Band (z.B. Serienfertigung im Maschinenbau). Stark betroffen sind aber auch Arbeitsbereiche mit Servicefunktionen für Beschäftigte im Wachdienst, in der Cafeteria und der Reinigung, die ehemals fest beschäftigt und tarifvertraglich gesichert waren. Diese Arbeiten werden heute ausgelagert und nun von spezialisierten Firmen mit Offenen und teilweise Marktförmigen BBS ausgeführt, die nicht tarifvertraglich gebunden sind.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Unsere Ausgangsthese war, dass sich die Arbeitsmärkte zu Beginn der neunziger Jahre in Ost- und Westdeutschland in je spezifischer Weise durch eine Hegemonie langfristiger Beschäftigung und Interner Arbeitsmärkte auszeichneten, wobei die Schließung in Teilen der ostdeutschen Betriebslandschaft als Reaktion auf die Unsicherheiten des Systemwechsels besonders ausgeprägt sei. Vor diesem Hintergrund wurde im Zuge des Umbruchs in beiden Landesteilen eine partielle Rücknahme langfristiger Beschäftigung im Sinne eines Suchprozesses erwartet, der allerdings schnell an strukturelle Grenzen stößt. Insgesamt gesehen, wurde damit eher eine Modifikation als ein Strukturbruch des hegemonialen Modells stabiler Beschäftigung erwartet.

Unsere Analysen von repräsentativen Individualdaten führten zu Revisionen der Ausgangsannahmen. Langfristige Beschäftigungsverhältnisse bilden einen gewichtigen Ausschnitt des Arbeitsmarktgeschehens ab. Sie koexistieren jedoch mit zeitlich begrenzten Beschäftigungsdauern. Letztere haben in den letzten 15 Jahren deutlich zugenommen. Der deutsche Arbeitsmarkt ist durch ein Mehr an externer Flexibilität gekennzeichnet, ohne dass von einem generellen Umbruch gesprochen werden kann.

Die Analysen von Betriebsdaten aus dem SFB-B2-Panel belegen und spezifizieren diese Befunde. In allen zehn Untersuchungsbranchen aus Industrie und Dienstleistungssektor finden sich unterschiedliche Mischungsverhältnisse von langfristiger gegenüber kurz- und mittelfristiger Beschäftigung im Sinne der Koexistenzthese. Die Unterschiede erklären sich in erster Linie aus Problemen der und Entscheidungen zur Sicherung der Verfügbarkeit leistungsfähigen und leistungsbereiten Personals. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass der Rückgang betriebsspezifischer Qualifikationskomponenten sowie die Abnahme des Legitimationsdrucks über Gewerkschaften und Betriebsräte zusammen mit Deregulierungsschritten im Arbeitsrecht den Rückgang langfristiger Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt erklären können.

Für eine vertiefende Deskription und Analyse dieser Befunde benötigen wir Arbeitmarkttheorien, die relativ dauerhafte Strukturen von Preisbildungs- und Allokationsprozessen in Teilarbeitsmärkten abbilden und erklären können. Wir betrachten deshalb Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme (BBSS) innerhalb von Erwerbsorganisationen als kleinste strukturierte Einheiten des Arbeitsmarktgeschehens, um damit die Heterogenität angemessen zu erfassen und nach deren Analyse wieder zur Makroebene zurückkehren zu können. Im Ergebnis der Analysen steht eine Typologie von BBSS, die die klassische Segmentationsmatrix ergänzt und differenziert. Mit diesem Raster lassen sich die in den statistischen Analysen identifizierten Trends näher bestimmen. Im Einzelnen identifizieren wir sowohl endogene Modifikationen als auch Prozesse der Substitution von Geschlossenen durch Offene BBSS. Von großer Bedeutung ist die im Subjektivierungsdiskurs identifizierte endogene Vermarktlichung Geschlossener BBSS, die eher zu einer Transformation und Stärkung als zu einer Auflösung dieser Systeme führt. In Ostdeutschland nähern sich die zunächst stark geschlossenen Beschäftigungssysteme sukzessive den westdeutschen Mustern an, wobei Differenzen in den Personalstrukturen und im Austauschvolumen mit Externen Arbeitsmärkten fortbestehen. Diese werden im Prozess der Abarbeitung der Spätfolgen des Systemumbruchs auf absehbare Zeit erhalten bleiben.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass wir auf Basis unserer komplexen empirischen und konzeptuellen Analysen die Kontinuitätsthese für den deutschen Arbeitsmarkt nicht teilen können. Einmal zeichnet sich bereits auf der makrostatistischen Aggregatebene ein zwar begrenzter, aber deutlicher Rückgang langfristiger Beschäftigung ab. Zum anderen werden unterhalb dieser Ebene über Analysen betrieblicher Beschäftigungspolitik eine Reihe von Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes sichtbar.

Wir können aber auch den Großthesen einer Vermarktlichung des Arbeitsmarktes oder der Generalisierung von Prekarität nicht folgen. Der Grundgedanke der klassischen Segmentationsansätze, nach dem ökonomische und soziale Risiken je nach Zugehörigkeit zu einem Arbeitsmarktsegment unterschiedlich verteilt sind, ist nach wie vor aktuell. Gegen undifferenzierte Vermarktlichungs- und Prekarisierungsthese zeigt sich, dass langfristige Beschäftigung in Geschlossenen BBSS in Teilen des Arbeitsmarktes eine beeindruckende Stabilität aufweist.

Unser Befunde sprechen allerdings im Sinne der Analysen von Bourdieu, Castel und

Dörre (Dörre 2005; Brinkmann u.a. 2006) dafür, dass die bisher begrenzte Ausweitung und Entstandardisierung von Beschäftigungsrisiken weit reichende Strahleffekte auf die »gefühlte Unsicherheit« der abhängig Beschäftigten zeitigt (Köhler u.a. 2005; Struck u.a. 2006). In leistungsorientierten Geschlossenen BBSS wird das Versprechen langfristiger Beschäftigung aufrechterhalten, aber an Leistungsstandards und die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen gekoppelt. Damit gehen die hohen senioritätsbasierten Sicherheiten der klassischen großbetrieblichen Internen Märkte verloren.

Literatur

- Alewell, Dorothea (1993): *Interne Arbeitsmärkte – Eine informationsökonomische Analyse*. Hamburg
- Baden, Christian, Thomas Kober, Alfons Schmid (1996): *Arbeitsmarktsegmentation im technologischen Wandel. Wirkungen neuer Informationstechnologien auf Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*. Berlin
- Baethge, Martin, Peter Bartelheimer, Tatjana Fuchs, Nick Kratzer, Ingrid Wilkens (2005): *Berichtserstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeits- und Lebensweisen*. Wiesbaden
- Blossfeld, Hans-Peter (Ed.), Erik Klijzing, Melinda Mills, Karin Kurz (2005): *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*. Oxon
- Brinkmann, Ulrich, Klaus Dörre, Silke Röbenack (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- Bultemeier, Anja, Kai Loudovici, Nadine Laskowski (2007): *Ist Prekarität überall? - Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft*; in: Christoph Köhler, Olaf Struck (Hg.): *Betrieb und Beschäftigung – Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: erscheint im VS Verlag
- Deutschmann, Christoph (2002): *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim
- Dörre, Klaus (2005): *Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung*; in: Martin Kronauer, Gudrun Linne (Hg.): *Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin
- Erlinghagen, Marcel (2004): *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*. Wiesbaden
- Erlinghagen, Marcel (2005): *Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland*; in: *Zeitschrift für Soziologie* 34, 2, 147-168
- Erlinghagen, Marcel (2006): *Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe*. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2006-01, Gelsenkirchen
- Götzelt, Ina (2006): *Das CATI- Instrument in der Anwendung für Expertenbefragungen am Beispiel des SFB 580-B2 Betriebspanels*; in: Thomas Ritter, Thomas Engel, Ina Götzelt, Stefan Jahr, Bernd Martens (Hg.): *CATI Abseits von Mikrozensus und Marktforschung. Telefonische Expertenbefragungen – Erfahrungen und Befunde*, SFB Mitteilungen, Heft 17, 11-25
- Grotheer, Michael, Olaf Struck, Lutz Bellmann, Tilo Gewiese (2005): *Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von „Entrants“ im Ost-West-Vergleich*; in: Olaf Struck, Christoph Köhler (Hg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für Ost- und Westdeutschland*. München, 1-20
- Hamann, Silke, Gerhard Krug, Markus Köhler, Wolfgang Ludwig-Mayerhofer, Anne Hackett (2004): *Die IAB-Regionalstichprobe 1975-2001: IABS-R01*; in: *ZA-Information* 55

- Köhler, Christoph, Ina Goetzelt, Tim Schröder (2006): Firm-Employment Systems and Labour Market Segmentation; in: Christoph Köhler u.a. (eds): Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation, SFB 580 Mitteilungen, Heft 16
- Köhler, Christoph, Kai Loudovici, Olaf Struck (2007): Betriebliche Beschäftigungs-Sub-Systeme und Arbeitsmarktsegmentation; in: Christoph Köhler, Olaf Struck (Hg.): Betrieb und Beschäftigung – Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: erscheint im VS Verlag
- Köhler, Christoph, Peter Preisendörfer (1989): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb. München
- Köhler, Christoph, Olaf Struck, Alexandra Krause, Tatjana Sohr, Christian Pfeifer (2005): Schutzzone Organisation – Risikozone Markt? Entlassungen, Gerechtigkeitsbewertung und Handlungsfolgen; in: Martin Kronauer, Gudrun Linne (Hg.): Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin
- Levine, David I., Dale Belman, Gary Charness, Erica L. Groshen, K.C. O’Shaughnessy (2002): How New is the ‘New Employment Contract’? Evidence from North American Pay Practices. Kalamazoo
- Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie – eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt am Main/New York
- Lutz, Burkart, Holle Grünert, Christina Steiner (Hg.) (2000): Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland. Bd.1. Berlin
- Moldaschl, Manfred (2002): Subjektivierung von Arbeit. München.
- Osterman, Paul, (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labour Markets; in: Industrial Relations 26, 46-67
- Pongratz Hans J., Günter G. Voß (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin
- Sadowski, Dieter (2002): Personalökonomie und Arbeitspolitik. Stuttgart
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang – Zeitdiagnosen. Hamburg
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Frankfurt am Main/New York
- Struck, Olaf, (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden
- Struck, Olaf, Michael Grotheer, Tim Schröder, Christoph Köhler (2006): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung im Zeitverlauf und Ursachen ihrer Veränderung. SFB 580, Arbeitspapier 10. Jena
- Struck, Olaf, Tim Schröder (2006): Ursachen betrieblicher Beschäftigungsdauern: Theoretische Zugänge und empirische Befunde anhand des SFB 580-B2-Betriebspanels; in: Nienhäuser, Werner (Hg.): Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze und empirische Erkenntnisse. München, 39-67
- Struck, Olaf u.a. (2006): Arbeit und Gerechtigkeit. Zur Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassung. Wiesbaden

Anschrift der Verfasser:

Prof. Dr. Christoph Köhler; Prof. Dr. Olaf Struck

Friedrich Schiller Universität Jena

Institut für Soziologie

D-07737 Jena

christoph.koehler@uni-jena.de

olaf.struck@uni-jena.de

Schlagwörter: Arbeitsmarktsegmentation, Beschäftigungsrisiko, Beschäftigungsstabilität, Betriebliche Beschäftigungssysteme, externe Arbeitsmärkte, interne Arbeitsmärkte