

2 Stand der Forschung

2.1 Identifikation relevanter Forschungsfelder und -befunde

In dieser empirischen Studie soll, wie bereits einleitend aufgezeigt wurde, untersucht werden, inwiefern Wandlungsprozesse der Wirtschaftsstruktur Deutschlands in Zusammenhang mit beobachtbaren Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, beziehungsweise konkreter mit den Veränderungen in den Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen, stehen.

Um diese noch sehr allgemeine Fragestellung weiter auszuformulieren, bedarf es zunächst der Darstellung einschlägiger empirischer Forschungsbefunde, welche zum einen die Veränderungen in den Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zum Gegenstand haben. Zum anderen ist es gleichfalls nötig, die Ergebnisse des Forschungsfeldes darzustellen, in welchem die Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur Deutschlands sowie deren gesellschaftliche Auswirkungen näher beschrieben und analysiert werden.

Nun gibt es bislang kaum eine Studie, die die systematische Verknüpfung der zwei Forschungsfelder in den Mittelpunkt der Analyse rückt. Somit sollen im vorliegenden Kapitel die Befunde zweier, größtenteils nebeneinanderstehender Forschungsfelder diskutiert werden. Zum einen wird die aktuell vor allem von Arbeitsmarkt- und Industriesoziologen intensiver geführte Debatte um die „Destabilisierung der Beschäftigung“ als Ausgangspunkt genommen, um zentrale Befunde der empirischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung zu skizzieren. Die häufig kritisierte Wider-

sprüchlichkeit, der in diesem Forschungsfeld vorgelegten Befunde über die Veränderung von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsverhältnissen soll dabei intensiver diskutiert werden. Zum anderen werden ältere Befunde der Debatte um die Auswirkungen struktureller Veränderungen der Wirtschaftsstruktur auf die Gestaltung des gesellschaftlichen Institutionensystems¹ und auf die Strukturen von Arbeitsorganisationen aufgegriffen und im Kontext der These vom „Ende der Organisationsgesellschaft“, wie sie in neuerer Zeit von Davis (2009a, b) entworfen wurde, weiter diskutiert.

Im vorliegenden Kapitel kann gezeigt werden, dass in beiden Debatten immer auch die Frage verfolgt wird, welche Veränderungen im deutschen Beschäftigungssystem aktuell stattfinden und wie sich diese auf das gesellschaftliche Institutionen- und politische Regulationssystem auswirken. Bei der Beschreibung gesellschaftlicher Wandlungsprozesse wird dabei im Kern beider Debatten jeweils auf die Beschreibung und Erklärung der Veränderungen von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen abgestellt.

Es ist das Ziel der vorliegenden Studie, die in den jeweiligen Forschungsfeldern vorgeschlagenen Erklärungszusammenhänge der Flexibilisierung, aber auch der Stabilität von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen systematischer aufeinander zu beziehen. Dies ist nur nach einer genauen Sichtung der Forschungsbefunde und der Identifikation von offenen Forschungsfragen sowie der Einbettung dieser in ein mehrere Ebenen umfassendes Analysedesign möglich. Das vorliegende Kapitel soll somit maßgeblich zur Entwicklung des Analysedesigns der avisierten empirischen Untersuchung beitragen. Anhand der Diskussion vor-

¹ Unter dem Begriff des gesellschaftlichen Institutionensystems werden in Anlehnung an den Strukturfunctionalismus das Vorhandensein von formalen Organisationen (Betriebe, Gewerkschaften, politische Organisationen, Gerichtswesen), die das Zusammenleben der Individuen einer Gesellschaft regulieren, sowie die Beziehung dieser Organisationen untereinander, die sich aus der gesetzlich verankerten Grundordnung oder aufgrund der Zuordnung von gesellschaftspolitischen Funktionen durch die handelnden Akteure ergeben, verstanden. (vgl. Esser 1996, S.375ff)

liegender empirischer Befunde kann weiterhin die verfolgte Fragestellung näher begründet und spezifiziert werden.

2.2 Die Debatte um die Destabilisierung von Beschäftigung in der empirischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung

2.2.1 Die Kontroverse

Im letzten Jahrzehnt wurde in der empirischen Arbeitsmarktforschung eine intensive und recht kontroverse Debatte um die Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen in der deutschen „Arbeitsgesellschaft“ geführt. Deren zentrale Schlagwörter waren die Begriffe „Destabilisierung“ und „Flexibilisierung“. Im Rahmen dieser Debatte wurde von einem Forschungsstrang der empirischen Arbeitsmarktforschung insbesondere die zunehmende Destabilisierung und Flexibilisierung der Beschäftigungsbeziehungen (Blossfeld et. al. 2006, Sennett 2000) und die damit einhergehende Verunsicherung am Arbeitsmarkt problematisiert. Von einem anderen Forschungsstrang wurden demgegenüber Befunde aufgezeigt, die eher eine Zunahme oder zumindest einen Erhalt der Stabilität von Beschäftigungsbeziehungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt belegen (vgl. Mayer et. al. 2010, Erlinghagen/Knuth 2004; Winkelmann/Zimmermann 1998).

Anknüpfend an Bourdieus These der Prekarisierung von Beschäftigung (Bourdieu 1998) wurden vor allem von qualitativ arbeitenden Sozialforschern die Destabilisierungsprozesse in den Beschäftigungsbeziehungen (vgl. Holst et. al. 2010, 2009, Bernhard et. al. 2008; Bultemeier et. al. 2008; Brinkmann et. al. 2006, Voss-Dahm 2005, Voß/Pongratz 1998) sowie die Destabilisierung des Systems industrieller Beziehungen (Streeck 2001, Dörre 2010) und Destabilisierungstendenzen im gesellschaftlichen Verteilungssystem allgemein (Dörre et. al. 2009, Dörre et. al. 2004) analysiert.

Von einigen Vertretern der qualitativen empirischen Arbeitsmarktforschung konnte dabei eine These der neuen Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes in Insider- und Outsidergruppen entworfen werden (vgl. Köhler/Krause 2010, 395ff). Dieser „neuen“ Spaltung am Arbeitsmarkt wird ein hohes Maß an gesellschaftlichem Konfliktpotenzial zugesprochen, zu deren Bewältigung bislang keine oder nur unzureichende sozialpolitische Strategien und Praktiken etabliert wurden (Dörre 2009).

Demgegenüber wurden in dem Forschungsstrang der quantitativen Arbeitsmarktforschung Veränderungen auf der Makroebene des Beschäftigungssystems beobachtet. Einerseits wurden hierbei Mobilitätsindikatoren wie die Konzepte Labour- und Jobturnover (vgl. Cramer/Koller 1988) oder Verbleibdauern in Beschäftigung herangezogen (vgl. Mayer et. al. 2010; Giesecke/ Heisig 2010; Buchholz 2008; Erlinghagen 2006, 2005, 2004; Struck et. al. 2007; Struck et. al. 2006; Diewald/Sill 2004; Erlinghagen/Knuth 2004; Winkelmann/Zimmermann 1998). Andererseits wurde durch die Beobachtung der zunehmenden Nutzung „neuer“ Beschäftigungsformen (Wagner 2010; Hohendanner/Gerner 2010; Giesecke 2009, Bellmann et. al. 2009; Keller 2009; Bremer/Seifert 2008; Seifert 2005) der Wandel des deutschen Beschäftigungssystems analysiert.

Die Forschungsanstrengungen in der quantitativen Arbeitsmarktforschung zielten zunächst darauf, die These der Destabilisierung betrieblicher Beschäftigungsbeziehungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weitgehend zu widerlegen. Hierbei wurden zum Teil gegenläufige Befunde aufgezeigt, die sich letztlich aber sehr gut dadurch erklären lassen, dass in den Studien unterschiedliche Indikatoren zur Anwendung kommen (vgl. Mayer et. al. 2010, Giesecke/Heisig 2010). Insgesamt wird aber hinsichtlich der Intensität der Wandlungsprozesse im deutschen Beschäftigungssystem vorsichtiger beziehungsweise differenzierter argumentiert als von den Vertretern der These der neuen Spaltung am Arbeitsmarkt. Allerdings wird etwa ab Mitte der 1990er Jahre in den Befunden der

quantitativen Arbeitsmarktforschung auch mehrheitlich ein Trend der zunehmenden Destabilisierung und Flexibilisierung betrieblicher Beschäftigung beobachtet. Bestätigt wird der Befund allerdings nur in der differenzierten Betrachtung einzelner Beschäftigungsgruppen (vgl. Diewald/Sill 2004; Struck et. al. 2007; Struck et. al. 2006; Bellmann et. al. 2009, Giesecke/Heisig 2010).

Über den Kreis der Vertreter der empirischen Arbeitsmarktforschung hinaus wurde die Frage nach den fundamentalen Wandlungsprozessen im deutschen Beschäftigungssystem schon länger, etwa seit Anfang der 1980er Jahre intensiv diskutiert. Dabei regten die steigenden Arbeitslosenquoten in der früheren BRD Anfang der 1980er Jahre und ein stetiger Globalisierungsprozess (vgl. Bonß 1999) eine Debatte um die Destabilisierung des Normalarbeitsverhältnisses² (vgl. Bosch 1986; Dombois 1999; Voß/Pongratz 1998; Beck 1999; Vobruba 2000; Bosch 2003) und die Neukonstituierung des Normallebensverlaufs³ (Mayer 1990, Schmid 2002) an. Wobei in dieser Debatte die Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, die zunehmende Diskontinuität im Erwerbsverlauf und die Generalisierung des Arbeitslosigkeitsrisikos als zentrale Indikatoren der Beschreibung von Destabilisierungsprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwendet werden (vgl. Mutz et. al. 1995). Um die zentralen Argumente der intensiven Debatte, bezogen auf den Wandel betrieblicher Beschäftigungsformen und betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der empirischen Arbeitsmarktforschung, verständlich herzuleiten, wird im Folgenden auch auf einige gesellschaftstheoretische, historisch-vergleichende Ansätze dieser frühen Diskussion verwiesen.

² Siehe Mückenberger 1985, Kress 1998 zur Definition des Begriffes Normalarbeitsverhältnis.

³ Siehe Kohli 1985 zur Definition des Begriffes Normallebenslauf.

2.2.2 Einige Befunde der qualitativen und historisch-vergleichenden Arbeitsmarktforschung

Bereits Mitte der 1980er Jahre entwirft Ulrich Beck das Konzept der Risikogesellschaft (Beck 1986). Hierbei zeichnet er ein Szenario vom Ende der Arbeitsgesellschaft und dem Übergang in ein „risikoreiches System flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung“ (Beck 1986, 236).

Dem Konzept von Beck folgt in gewisser Hinsicht der Ansatz von Günter Voß und Hans Pongratz (vgl. Voß/Pongratz 1998), welcher zwar nicht ein Ende der Arbeitsgesellschaft prognostiziert, dennoch aber einschneidende Veränderungen bezüglich der Allokation und Organisation von Arbeit beschreibt:

„Bisher dominierte bei uns eine Form von Arbeitskraft, die darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet war, ihre Arbeitsfähigkeit an einen Betrieb gegen Lohn zu verkaufen und sich dann eher passiv Kontrollanweisungen zu unterwerfen. Nun entsteht jedoch eine regelrechte Umkehrung der Anforderungslogik. Arbeit heißt zukünftig immer weniger die Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei geringen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen. Zunehmend ist fast das genaue Gegenteil verlangt: eine aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse, die im Detail erst definiert und für die Ressourcen erst beschafft und kostenbewusst gehandhabt werden müssen.“ (Voß 2001, 8)

Dies bedeutet auch, dass sich typische Erwerbsverläufe verändern und die stetige betriebsexterne berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnt. Ebenso gehören kurze oder längere Phasen von Arbeitslosigkeit zunehmend häufiger in den Erfahrungshorizont aller Beschäftigtengruppen. Günther Schmid spricht sich im Rahmen dieser Debatte für die politische Gestaltung von „Übergangsarbeitsmärkten“ sowie „Übergangsbeschäftigungsarrangements“ aus, um den Flexibilitätsbedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt einen entsprechenden Rahmen zu geben (vgl. Schmid 2002).

Klaus Dörre geht noch einen Schritt weiter und beschreibt nicht nur einschneidende Veränderungen im Beschäftigungssystem

und der Arbeitsorganisation, sondern im deutschen Akkumulationsregime insgesamt:

„Neben der fortschreitenden Internationalisierung der Wirtschaft zeichnet sich das neue Regime durch folgende Merkmale aus: Es betont mittels Privatisierung und Deregulierung die Stellung des Marktes in der Gesellschaft. Es vollzieht den Übergang vom Manager- zu einem Aktionärskapitalismus, der die Stellung der Eigentümer bei der Unternehmenskontrolle und damit auch das Interesse am kurzfristigen Gewinn stärkt. Es basiert in hohem Maße auf der Expansion einer „Informational economy“ (Castells 1996) einer Informationswirtschaft, deren Basistechnologie alle anderen Branchen durchdringt. Es verdankt seine Dynamik wissensintensiven Leitsektoren (IT-Branche, Telekommunikation, Bio- und Gentechnologie, neue Werkstoffe, elektronische Medien). Es macht Wissen auf neue Weise zum Rohstoff wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, was eine dramatische Beschleunigung der Innovationsdynamik bedingt. Es treibt die Tertiarisierung der Wirtschaft voran. Es entstrukturiert die Arbeitsverhältnisse; einem schmelzenden Kern stabiler, geschützter Normalarbeitsverhältnisse steht die Expansion verschiedenster Formen flexibler und prekärer Beschäftigung gegenüber. Schließlich transformiert es die gesellschaftlichen Konsumnormen, indem es mittels „innerer Landnahmen“ neue Bedürfnisse weckt.“ (Dörre 2002, 25)

Die im Zitat benannte These der „inneren Landnahmen“ des kapitalistischen Akkumulationsregimes arbeitet Klaus Dörre in neueren Schriften in ein theoretisches Konzept um, was vor allem zum Ziel hat, kapitalistische Dynamiken in der Gegenwartsgesellschaft grundlegend zu kritisieren. Dabei konstatiert er, dass es der gegenwärtigen Gesellschaft an einem funktionierenden Regulierungssystem fehlt. Dieses wäre nötig, um den von Dörre als „finanzmarktkapitalistisch“ bezeichneten Dynamiken im deutschen Beschäftigungssystem Grenzen zu setzen und somit eine Wiederherstellung von Stabilität und Planungssicherheit für die Arbeitnehmer zu befördern und den Prozess der Wiederbelebung „alter neuer“ gesellschaftlicher Spaltungstendenzen aufzuhalten. (vgl. Dörre 2009). Dörre rückt somit, gestützt auf Befunde, die die These der Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bestätigen, deren gesellschaftspolitisch relevanten negativen Folgen in den Mittelpunkt der Argumentation und kann somit eine umfassende Kritik der aktuellen politischen Regulierungspraxis entwerfen und begründen.

Der zugespitzten Argumentation von Dörre kann allerdings die Analyse der Wandlungsprozesse am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsgesellschaft, welche Georg Vobruba (2000) vorlegt, entgegengestellt werden. Vobruba betont die Besonderheiten der Arbeitsmarktdynamik in Deutschland und die im historischen Vergleich geringe Wahrscheinlichkeit, eine gesamtgesellschaftliche Vollbeschäftigungssituation überhaupt herzustellen. Gleichzeitig diskutiert er aber das gesellschaftliche Konfliktpotenzial, was sich ergibt, wenn an der Vollbeschäftigung als gesellschaftlichem Leitbild für Individuen und Sozialpolitik festgehalten wird (Vobruba 2000).

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die sozialwissenschaftliche Debatte der qualitativ und historisch-vergleichend arbeitenden Forschergruppen vor allem darauf abzielt, eine Debatte über eine neue Regulierungspraxis auf dem Arbeitsmarkt in Gang zu setzen. Diese Debatte nimmt dabei den Prozess der zunehmenden sozialen Spaltung der Gesellschaft in „Insider- und Outsidergruppen“ in den Fokus und zielt darauf ab, politische Steuerungsmechanismen zu identifizieren, die diesen Prozess umkehren oder zumindest aufhalten können (vgl. auch Lessenich 2009; Rosa 2009). Eine Lösung des Problems, wie eine Regulierungspraxis auf einem flexibilisierten Arbeitsmarkt aussehen kann, ist dabei aber noch nicht in Sicht. Selbst die Frage, inwieweit überhaupt eine Regulierung flexibler Arbeitsmärkte möglich ist, wurde bislang nicht abschließend diskutiert. Die sozialwissenschaftliche „Frontmachung“ der Vertreter der These einer zunehmenden „sozialen Spaltung“ durch die Destabilisierung von Beschäftigung (Kronauer 2010, Bude 2010, Vogel 2009, Dörre 2005) ist aber ein wichtiger Bestandteil dieser Debatte, und dies verstehen die Vertreter dieser These auch als eine der zentralen Aufgaben einer kritischen Soziologie (Dörre 2009).

2.2.3 Einige Befunde der quantitativen Arbeitsmarktmobilitätsforschung

Innerhalb der Gruppe von Sozialwissenschaftlern, die anhand von quantitativen Analysen repräsentativer Massendatensätze Wandlungsprozesse am deutschen Arbeitsmarkt abbilden, wurde anfangs die These einer zunehmenden Destabilisierung der Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt sehr stark kritisiert. Die Kritik stützte sich auf empirische Studien, deren Befunde die konzeptionellen Überlegungen beispielsweise von Ulrich Beck 1986 oder Günter Voß und Hans Pongraz 2001 zunächst widerlegen. Dabei wurde im Rahmen dieser Analysen der Blick auf die Dynamik am Arbeitsmarkt gerichtet. Analysiert wurden zunächst nur Indikatoren, die die überbetriebliche Mobilität am Arbeitsmarkt abbilden (Erlinghagen/Knuth 2004, Winkelmann/Zimmermann 1998). Weiterhin wurde die überbetriebliche Mobilität einzelner Beschäftigungstengruppen wie etwa Qualifikationsgruppen oder Berufseinstiegskohorten genauer untersucht (Struck et. al. 2007; Erlinghagen 2006). Es wurde außerdem danach differenziert, ob die Mobilität aufstiegsorientiert oder abstiegsgefährdend ist (Erlinghagen 2006). In einigen Analysen konnten darüber hinaus auch innerbetriebliche Mobilitätsprozesse analysiert werden, wodurch die Bedeutung interner Arbeitsmärkte für die Gestaltung von Karriereprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt gemessen werden konnte (Diebold/Sill 2004, Giesecke/Heisig 2010).

Zeigen beispielsweise Marcel Erlinghagen und Matthias Knuth (2004) sowie Marcel Erlinghagen (2002), dass sich im Zeitraum von 1976 bis 1995 die Beschäftigungsdynamik nicht grundlegend verändert hat, so schauen sie sich die Verweildauer der Beschäftigten im Betrieb in den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe⁴ an

⁴ Hierbei handelt es sich um eine 1%-Stichprobe, die aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen und für die Wissenschaft über faktische Anonymisierungsverfahren aufbereitet wird. Der so erstellte Forschungsdatensatz weist eine hohe Repräsentativität bezogen auf die deutsche Erwerbsbevölkerung auf.

und stellen fest, dass die Beschäftigungsverhältnisse eher „dauerhafter“ geworden sind. Sie schlussfolgern aus diesem Befund, dass von einer extern-numerischen Flexibilisierungspraxis der Unternehmen im genannten Zeitraum nicht ausgegangen werden kann (Erlinghagen/Knuth 2004). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Rainer Winkelmann und Klaus F. Zimmermann für einen Zeitraum von 1974 bis 1994 (vgl. Winkelmann/Zimmermann 1998). Weiterhin verweist Marcel Erlinghagen (2005) darauf, dass Schwankungen in Bezug auf die Quote unfreiwilliger Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen für den Zeitraum 1983 bis 2002⁵ sich im Wesentlichen durch konjunkturelle Schwankungen erklären lassen. Einen eigenständigen Zeiteffekt, der auf die Zunahme von Beschäftigungsunsicherheit hindeuten würde, schließt Erlinghagen hier zunächst aber aus (Erlinghagen 2005).

Neuere und detailgenauere Ergebnisse zeigen jedoch einen seit Mitte der 1990er Jahre, auch in Massendaten aufzufindenden moderaten Destabilisierungstrend der Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, welcher sich für einzelne Beschäftigungsgruppen deutlicher beobachten lässt (Diewald/Sill 2004; Erlinghagen 2006; vgl. Struck et al. 2006, 2007).

Marcel Erlinghagen (2006) berichtet anhand des IAB-Regionalfiles⁶ zunächst eine Destabilisierung der betrieblichen Beschäftigungsdauer in Westdeutschland, indem er die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Beschäftigten in dem Regionalfile der Jahre 1983/84 mit dem der Jahre 1990/1991 vergleicht. Er zeigt dann aber anhand von multivariaten Analysen, dass die Destabilisierung letztlich einige Beschäftigtengruppen stärker trifft, wie beispielsweise Geringqualifizierte.

⁵ Marcel Erlinghagen nutzt hierbei die Daten des vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung erhobenen Sozioökonomischen Panels, die bislang einzige repräsentative Haushaltsbefragung, die eine Beobachtung über einen längeren Zeitraum zulässt und auch aufgrund des Paneldesigns Längsschnittbeobachtungen ermöglicht.

⁶ IAB-Regionaldaten ist hierbei die Abkürzung für eine Stichprobe aus der Historikdatei der Bundesagentur für Arbeit, die vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung als regionenbezogener Scientific Use-File aufbereitet wurde.

Olaf Struck et. al. (2007) zeigen weiterhin anhand von IAB-Regionaldaten⁷, dass die Stabilität der Beschäftigung im Zeitvergleich seit Anfang bis Mitte der 90er Jahre sinkt⁸, wobei dies vor allem in den Beschäftigungsgruppen zu beobachten ist, die jeweils fünf Jahre vor der Messung schon länger als vier Jahre im Betrieb beschäftigt waren. Der beobachtbare Destabilisierungstrend ist somit nicht eindeutig für alle Beschäftigtengruppen nachweisbar und zeigt sich beispielsweise auch erst seit dem Jahre 2000 in der Gruppe der „Betriebseinsteiger“. Er lässt sich jedoch deutlicher beim Stammpersonal beobachten. Gleichzeitig steigt aber die Wahrscheinlichkeit direkter Betriebswechsel ebenfalls an, und somit können Struck et. al. schlussfolgern, dass die erhöhte Arbeitsplatzmobilität nicht zwangsläufig mit einer höheren Instabilität der Beschäftigung einhergeht, sondern auch eine Veränderung im Arbeitsmarktverhalten der Beschäftigten impliziert.

Sandra Buchholz (2008) schlussfolgert demgegenüber aus ihren Befunden anhand der SOEP-Daten, dass sich im Kohortenvergleich von Berufseinsteigern der Jahre 1994 bis 2001, verglichen mit den Kohorten der Jahre 1984 bis 1989 und sowie 1990 bis 1993 sowohl in West- als auch Ostdeutschland deutliche Destabilisierungstendenzen widerspiegeln. So ist der Einstieg nicht nur generell schwieriger und häufiger mit mehreren Betriebswechseln verbunden, auch streckt sich die Bewährungsphase, die sich durch befristete Beschäftigungsverhältnisse auszeichnet, wesentlich länger hin. Innerhalb dieser Bewährungsphase hat auch das Risiko eines Übergangs in Arbeitslosigkeit zugenommen. Gleichzeitig verweist sie auf eine zunehmende Spaltung der Arbeitsmarktchancen von Berufseinsteigern zugunsten von Hochschulabgängern.

⁷ Siehe Fußnote 6.

⁸ Wobei die Beschäftigungsstabilität hier über den Anteil der Beschäftigten gemessen wurde, die länger als fünf Jahre im Betrieb verbleiben, wobei bei der Darstellung zwischen Beschäftigtengruppen, die schon eine gewisse Dauer im Betrieb beschäftigt sind, differenziert wird. Konkret wird die Überlebensrate für die Gruppen bis zwei Jahre im Betrieb, zwischen zwei bis vier Jahren, zwischen vier bis sechs Jahren, zwischen sechs bis acht Jahren und über acht Jahre im Betrieb beschäftigt ist. Für alle Gruppen sind schrumpfende Anteile zu beobachten.

Das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität auf dem
deutschen Arbeitsmarkt
Schließungs- und Flexibilisierungsprozesse betrieblicher
Beschäftigungsstrukturen
Krause, I.
2013, XVI, 318 S. 12 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-531-19601-5