

Krause, Ina; Oertel, Simon; Walgenbach, Peter

Article

Veränderungen in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Krause, Ina; Oertel, Simon; Walgenbach, Peter (2012) : Veränderungen in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 26, Iss. 4, pp. 346-375,
https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2012_04_Krause

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/93029>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ina Krause, Simon Oertel, Peter Walgenbach*

Veränderungen in betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung**

Aufbauend auf der These einer zunehmenden Vermarktlichung von Beschäftigungsverhältnissen und des Endes der Organisationsgesellschaft von Davis (2009a, 2009b) untersuchen wir den Wandel der Industrienation Deutschland zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft und fragen, ob mit diesem Wandel eine Auflösung des für den deutschen Arbeitsmarkt typischen Normalarbeitsverhältnisses einhergeht (Dombois, 1999). Dabei werden drei Elemente betrachtet, welche eine Entwicklung hin zu einer marktgesteuerten Beschäftigungsstrategie beeinflussen könnten: 1) sektorspezifische Prägungen der Beschäftigungsverhältnisse, 2) organisationsstrukturelle Einflüsse und 3) das System der industriellen Beziehungen in Deutschland. Die Ergebnisse unserer Untersuchung verdeutlichen, dass sich Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland zeigen, dass diese im Produktionssektor jedoch nicht zu einem allgemeinen Wandel der Beschäftigungsmuster führen, sondern dass in diesem Beschäftigungssegment vielmehr vom Rand der Beschäftigung her eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse erfolgt, die die Beschäftigungsform der Kernbelegschaften der Betriebe des Produktionssektors bislang nicht verändert hat.

Changes in Employment Relationships: Results of an Empirical Study

Based on the work of Davis (2009a, 2009b) we analyze the shift in employment forms in Germany from the traditional German standard employment relationship (“Normalarbeitsverhältnis”) to more recent and novel employment forms (Dombois, 1999). In more detail, we analyze (1) whether there are industry-specific patterns, (2) whether structural features of organizations moderate the change, and whether (3) the system of industrial relations in Germany is a stabilizing or destabilizing factor. The major finding of our study is that there has been a change in employment forms in Germany which, however, has not led to a general and overall transformation in the manufacturing sector. In fact, employment forms in the manufacturing sector are characterized by increasing flexibility at the margins of the workforce, while the core of the workforce has not yet been affected.

Key words: changing forms of employment, industries, organizational structure, industrial relations, human resource management
(JEL: J11, J20, J82, M54)

* Dr. Ina Krause, Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten, Universität Bielefeld, Postfach 100131, D – 33619 Bielefeld. E-Mail: ina.krause@uni-bielefeld.de.

Dr. Simon Oertel und Prof. Dr. Peter Walgenbach, beide Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Organisation, Führung und Human Resource Management, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Carl-Zeiß-Str. 3, D – 07743 Jena.
E-Mail: simon.oertel@uni-jena.de, peter.walgenbach@uni-jena.de.

** Wir danken den Herausgebern sowie zwei anonymen Gutachtern für ihre hilfreichen Hinweise. Wir danken auch den Teilnehmer/innen unseres Doktorandenkolloquiums, insbesondere Kathrin Brünner, Raluca Kerekes und Michael Hunoldt, für ihre wertvollen Kommentare zu einer früheren Version dieses Aufsatzes.

Artikel eingegangen: 12.8.2011

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 21.7.2012.

1. Einleitung

Seit geraumer Zeit werden in Deutschland starke Veränderungen sowohl bei den diskutierten und implementierten Modellen rationaler Unternehmensorganisation als auch in der faktischen Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen beobachtet. Neue Organisationsmodelle – wie Netzwerkorganisation (Sydow & Möllering, 2009), postbürokratische Organisation (Oberg & Walgenbach, 2008), eigenverantwortliche Projekt- und Gruppenarbeit oder Empowerment (Bellmann, et al., 2008) – haben in der Praxis Einzug gehalten, während im Gegenzug die traditionelle hierarchische Steuerung von Arbeitsprozessen, wie sie aus der tayloristisch geprägten Industrieproduktion bekannt ist, an Bedeutung verliert (Baethge, 2001). Parallel zu diesem Prozess – und das ist eine weitere gravierende Veränderung, die von der arbeits- und industrie-soziologischen Forschung seit einiger Zeit intensiv beobachtet wird – nimmt die Zahl der traditionellen „Normalarbeitsverhältnisse“ ab (Kotthoff, 1997; Pongratz & Voß, 2000; Martin, 2002; Kalkowski, 2004; Bellmann et al., 2009; Giesecke & Heisig, 2010). Diskutiert wird in diesem Zusammenhang die in betrieblichen Organisationen intensivierte Nutzung neuer Beschäftigungsformen, wie befristete Beschäftigung oder Leiharbeit (Bellmann et al., 2009; Krause, 2012), sowie die gleichzeitig stattfindende Rücknahme der Gewährung von Statusansprüchen bei sozialversicherungspflichtig unbefristet Beschäftigten (Normalbeschäftigte) im Hinblick auf die Zusicherung langfristiger Beschäftigungsgarantien (Köhler & Krause, 2010).

Diese Entwicklungen sind Ausdruck eines Wandels der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur, der auch in anderen Industrienationen stattfindet. In diesem Kontext wurde jüngst die Erosion traditioneller Arbeitsverhältnisse in den USA von Gerald Davis (2009a, 2009b) intensiv diskutiert. Er kommt in seinen Arbeiten zu dem Schluss, dass ein Ende der Organisationsgesellschaft naht. Die von ihm beschriebenen Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen in den USA werden dabei als Ergebnis der Zunahme marktlicher Steuerungselemente in betrieblichen Beschäftigungsarrangements interpretiert. Dabei nimmt Davis einen stark generalisierenden Standpunkt ein, welchen er allerdings ausschließlich mit deskriptiven Daten von einzelnen und ausschließlich sehr großen Industrieunternehmen in den USA unterstützt. Eine ausführlichere Auseinandersetzung mit diesem Themenfeld bedarf jedoch weiterer empirischer Überprüfungen, und zwar auch in anderen Ländern als den USA, d.h. in Ländern mit einem anderen Business System, welches Einfluss auf die Entwicklung von Beschäftigungsverhältnissen haben könnte. Darüber hinaus dürfen sich solche Untersuchungen erstens nicht auf eine bestimmte Branche oder nur die größten Unternehmen beschränken, sondern sie müssen vielmehr einen Querschnitt über die Unternehmen eines Landes abbilden. Weiterhin bedarf es zweitens theoretischer Argumente, welche die angeführte Veränderung von Normalarbeitsverhältnissen erklären können. Schließlich wäre drittens auch eine Längsschnittbetrachtung der thematisierten Veränderungen wünschenswert, um auch zeitliche Entwicklungen abzubilden.

Zielsetzung der vorliegenden Arbeit ist es, zu einer Schließung dieser drei Forschungslücken beizutragen, indem Einflussfaktoren identifiziert werden, welche – wie wir vermuten – zu einer Aufweichung und Verdrängung des klassischen Normalarbeitsverhältnisses führen. In Rückbezug auf die Debatte zum Ende der Orga-

nisationsgesellschaft (vgl. Walgenbach, 2011) soll im vorliegenden Beitrag im Rahmen einer Längsschnittbetrachtung untersucht werden, inwieweit sich auch im deutschen Wirtschafts- und Beschäftigungssystem die von Davis für die USA diskutierte Vermarktlichung von Beschäftigungsarrangements zeigt.

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher makrostruktureller Entwicklungen in den USA und in Deutschland (vgl. Walgenbach, 2011) vermuten wir, dass es aufgrund einiger Eigenheiten des deutschen Beschäftigungssystems, wie beispielsweise dem System industrieller Beziehungen, zu einer Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen in unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft kommt. Wir erwarten für die deutschen Verhältnisse also weder eine generelle Auflösung der Organisationsgesellschaft (Walgenbach, 2011) noch eine generelle Auflösung der traditionellen, auf Dauer angelegten Bindung zwischen Betrieben und Beschäftigten (zu einer ähnlichen Einschätzung kommt auch Baethge, 2000). Vielmehr vermuten wir, dass sich die von Davis dargestellten Entwicklungen, wenn überhaupt, nur in bestimmten Bereichen der Wirtschaft zeigen. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich deshalb auf die Beschäftigungsstrukturen in ausgewählten Branchen Deutschlands und auf wichtige Faktoren, die – wie wir annehmen – die jeweilige Ausgestaltung der Beschäftigungsstrukturen beeinflussen. Wir argumentieren, dass die jeweils vorzufindenden Beschäftigungsstrukturen von bestimmten institutionellen Kontext- und/oder Unternehmensvariablen beeinflusst werden.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ergibt sich der theoretische Rahmen, der unserer Studie zugrunde liegt. Wir gehen davon aus, dass der institutionelle Kontext in bestimmten Ländern, Branchen und in bestimmten Organisationen einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse hat. Der theoretische Rahmen unserer Studie greift Argumente der Neoinstitutionalistischen Organisationstheorie, des Business System-Approaches und der Imprinting-Theorie auf.

Kernargument der Neoinstitutionalistischen Organisationstheorie ist, dass gesellschaftliche Institutionen und Erwartungsstrukturen die Ausgestaltung von Organisationen und Organisationspraktiken prägen. Das zentrale Argument des Business Systems-Approaches besagt, dass sich die institutionellen Kontexte in einzelnen Ländern unterscheiden. Die Imprinting-Theorie hebt hervor, dass Organisationstypen und Organisationen durch die materiellen und institutionellen Bedingungen zum Gründungszeitpunkt geprägt werden. Diese Prägung ist nachhaltig und hat zur Folge, dass grundlegende Änderungen im Kern der Organisation eher unwahrscheinlich werden. Die Bezugnahme auf diese institutionalistischen Theorien, in denen Institutionen als die zentralen erklärenden Variablen betrachtet werden, impliziert die weitgehende Ausblendung jenes Stranges in der Literatur, in dem Beschäftigungsformen als das Ergebnis einer betrieblichen Arbeitskräftestrategie thematisiert werden (s. für die strategische Perspektive in der Personalforschung bspw. die Überblicke in Atkinson, 1984, 1985; Kaiser et al., 2005; Martin & Nienhüser, 2002). Die Bezugnahme auf institutionalistische Theorien impliziert auch, dass der Aspekt der Beständigkeit von Institutionen und ihrer Wirkungen in besonderer Weise betont wird. Die Perspektive einzelner Organisationen und der Einbezug entscheidungsrelevanter Aspekte für die Veränderung von Beschäftigungsverhältnissen – wie beispielsweise die Flexibilisierung der Organisation, vorübergehender Personalbedarf, verlängerte Probezeiten, strategi-

sches Management eines leichter abbaubaren Puffers, Umwandlung von Personal- in Sachkosten (z.B. bei der Arbeitnehmerüberlassung) oder auch die Erhöhung der Konzessionsbereitschaft der Kernbelegschaft durch Schaffung einer Randbelegschaft – werden damit bewusst zurückgedrängt bzw. ausgeblendet. Wir gehen diesen Schritt, um zu zeigen, dass bestehende Beschäftigungsverhältnisse nicht allein aus betrieblichen Strategien resultieren, sondern auch durch Institutionen und den Wandel dieser Institutionen geprägt sind. Wir sind uns dabei darüber im Klaren, dass Institutionen und der Wandel von Institutionen das Ergebnis einer skriptartigen Umsetzung standardisierter Strategien durch eine Vielzahl von einzelnen Organisationen sein können (siehe z.B. die aktuellen Arbeiten im Bereich Institutional Entrepreneurship (DiMaggio, 1988) und Institutional Work (Lawrence & Suddaby, 2006)).

Für die vorliegende Studie relevant ist die Frage, inwiefern das Handeln einzelner Akteure in betrieblichen Organisationen bei der Ausgestaltung von Beschäftigungsarrangements durch die betrieblichen Kontexte geprägt ist. Aus diesem Grund wird der Betrachtung von Kontextmerkmalen betrieblicher Organisationen besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Insbesondere der Erklärungsgehalt der Zugehörigkeit einer betrieblichen Organisation zu einer Branche beziehungsweise allgemeiner einem Wirtschaftssektor für die Herausbildung und Erhaltung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen wird näher untersucht.

Es werden drei Argumente aus den oben genannten Theorien abgeleitet, die die Einbettung betrieblicher Organisationen in einen spezifischen Wirtschaftssektor und dessen Einfluss auf die Entstehung und Erhaltung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen hervorheben.

1. Ein erstes zentrales theoretisches Argument, das wir anführen, um unsere These der unterschiedlichen Entwicklung von Beschäftigungsstrukturen in deutschen Betrieben zu prüfen, lautet, dass Unternehmen in bestimmten Wirtschaftssektoren historisch durch bestimmte Arten von Beschäftigungsverhältnissen geprägt sind (Scott & Meyer, 1983) und dass diese Prägung nicht ohne Weiteres überwunden werden kann, sondern im Sinne Stinchcombes (1965) eine hohe Persistenz aufweist. Aus diesem Zusammenhang leiten wir ab, dass im jüngeren Dienstleistungssektor, welcher sehr stark durch wissensintensive Tätigkeiten gekennzeichnet ist, bestimmte traditionelle Formen von Beschäftigungsverhältnissen anders als im industriellen Sektor noch keine Verfestigung oder vollständige Institutionalisierung im Sinne unhinterfragter Regelmäßigkeiten und Selbstverständlichkeiten aufweisen (Zucker, 1977; Tolbert & Zucker, 1996). Im Gegenteil: Beschäftigungsverhältnisse sind dort durch ein hohes Maß an Unterschiedlichkeit und Flexibilität gekennzeichnet. Eine Etablierung von Beschäftigungsarrangements, die sich am Ideal des deutschen Normalarbeitsverhältnisses orientieren, hat in diesem Sektor nicht stattgefunden (*wirtschaftssektorenspezifische Grade der Institutionalisierung der Beschäftigungsarrangements sowie der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen*).
2. Ein zweites zentrales theoretisches Argument, mit dem wir die Vermutung der Unterschiedlichkeit von Beschäftigungsverhältnissen in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft begründen, lautet, dass betriebliche Organisationen in bestimmten Sektoren der Wirtschaft durch bestimmte Organisationsstrukturen geprägt sind und dass auch diese organisationsstrukturellen Prägungen etwa aufgrund von In-

vestitionen in bestimmte Technologien nicht ohne Weiteres überwunden werden können (s. hierzu auch Stinchcombe, 1965 sowie Hannan & Freeman, 1977, die in diesem Zusammenhang von „blueprints“ sprechen). Diese Strukturen wiederum beeinflussen die Art der Beschäftigungsarrangements, die übernommen und zur Anwendung gebracht werden können (*organisationsstrukturelle Einflüsse auf die Beschäftigungsstrukturen*).

3. Ein drittes zentrales theoretisches Argument, auf das wir unsere Vermutung stützen, lautet, dass betriebliche Organisationen in Deutschland in ein bestimmtes gesellschaftlich-institutionelles Umfeld (Scott, 2008) oder Business System (Whitley, 1999) eingebettet sind, das die betrieblichen Organisationen und die Beschäftigungsverhältnisse der betrieblichen Organisationen nachhaltig prägt. Zu diesem gesellschaftlich-institutionellen Umfeld gehört beispielsweise das System industrieller Beziehungen und die Ausprägung dieses Systems innerhalb eines Betriebes (*durch industrielle Beziehungen beeinflusste Beschäftigungsstrukturen*).

Im nächsten Abschnitt werden wir nun diese Überlegungen zu einem theoretischen Rahmen ausweiten, aus dem wir Hypothesen ableiten, die im übernächsten Abschnitt einer empirischen Überprüfung unterzogen werden. Dabei geht es uns jedoch weniger um einen systematischen Theorientest, sondern um eine durch einzelne Argumente aus dem theoretischen Bezugsrahmen gestützte empirische Überprüfung unserer Überlegungen. Der Beitrag endet mit einer Diskussion der Befunde unserer empirischen Studie und mit Implikationen für die Organisations- und Personalforschung.

2. Die Diversifizierung von Beschäftigungsverhältnissen – Theoretischer Rahmen und Hypothesen

2.1 *Wirtschaftssektorspezifische Grade der Institutionalisierung der Beschäftigungsarrangements sowie der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen*

In alten, traditionsreichen Branchen im sekundären Sektor, wie beispielsweise im Maschinenbau und der Chemieindustrie, haben sich ähnlich wie in alten traditionsreichen Branchen im tertiären Sektor, etwa in den Branchen Handel und Kredit, in der prosperierenden Phase des deutschen Wirtschaftssystems bis Ende der 1970er Jahre auf Langfristigkeit angelegte Strukturen der betrieblichen Beschäftigung herausgebildet, etabliert und institutionalisiert. Anders ist dies in den verhältnismäßig neuen Branchen des tertiären Sektors, welche sich durch Wissensintensivität der Tätigkeiten der Beschäftigten auszeichnen, wie z.B. Software oder Erwachsenenbildung, aber auch in Branchen, in denen sich aufgrund der Durchsetzung neuer Organisationsmodelle die Beschäftigungsbeziehungen im Umbruch befinden, wie beispielsweise Wirtschafts-, Steuer- sowie Rechtsberatung, Marktforschung, Verlagswesen und medizinische Dienstleistungen.

Auf Dauer angelegte Beschäftigungsverhältnisse werden in der Literatur mit dem Begriff des Normalarbeitsverhältnisses umschrieben (Mückenberger, 1985; Osterland, 1990; Hinrichs, 1996). Unter einem Normalarbeitsverhältnis versteht man ein Beschäftigungsverhältnis, welches in Vollzeit und auf einer auf Dauer ausgerichteten vertraglichen Grundlage ausgeübt wird. Normalarbeitnehmer zeichnen sich durch eine direkte Beschäftigung in einem Betrieb aus, mit dem ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Zudem sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ein Normalarbeits-

verhältnis in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Sie erwerben über die von ihrem Erwerbseinkommen abgeführten Beiträge Ansprüche auf Leistungen aus den genannten Versicherungen. Von neuen oder atypischen Beschäftigungsformen wird gesprochen, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien nicht erfüllt sind (Statistisches Bundesamt, 2008). Im Umkehrschluss sind Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung als atypische Beschäftigungsverhältnisse zu charakterisieren (Kalkowski, 2004).

Neuere Analysen des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung deuten auf einen Bedeutungszuwachs atypischer Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt insbesondere seit Anfang des neuen Jahrtausends hin (Bellmann et al., 2009). Dabei wird allerdings deutlich, dass weniger die befristeten oder extern-flexiblen Beschäftigungsformen wie Leiharbeit und freie Mitarbeit für einen Rückgang der Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis verantwortlich sind, sondern vielmehr die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (vgl. Schmidt & Protsch, 2009). Unter extern-flexiblen Beschäftigungsformen werden in diesem Zusammenhang alle Beschäftigungsformen verstanden, bei denen zwischen dem Arbeitnehmer und dem realen Arbeitgeber kein direktes Arbeitsvertragsverhältnis, z.B. bei Leiharbeit oder freier Mitarbeit, besteht und somit der Beschäftigungsaufbau und -abbau ohne die Berücksichtigung gesetzlicher Kündigungsschutzregeln erfolgen kann (Struck & Dütsch, 2011). Der Trend in Richtung von Teilzeitbeschäftigungsarrangements besteht bereits seit Ende der 1980er Jahre (Bosch, 2003). Wird dieser dominante Trend der Zunahme von Teilzeitbeschäftigung einmal ausgeblendet, so sprechen die Entwicklungen der Bestandszahlen in atypischen Beschäftigungsformen, wie z.B. Befristung oder Leiharbeit, eher für einen nur sehr langsamen Wandel der Beschäftigungsformen am deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Schmidt & Protsch, 2009).

Aber auch im Hinblick auf das Charakteristikum langfristige Beschäftigungsdauer in einem Normalarbeitsverhältnis wird in einschlägigen empirischen Untersuchungen nur von einem moderaten Wandel berichtet (Struck et al., 2007). Wir vermuten, dass als Erklärung für den trotz fundamentaler Wandlungsprozesse im deutschen Wirtschaftssystem nur langsam stattfindenden Wandel der Beschäftigungsformen das hohe Maß an Selbstverständlichkeit oder Institutionalisierung der Beschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen in den Betrieben traditionsreicher Branchen heranzuziehen ist (zur Institutionalisierung von Praktiken s. Tolbert & Zucker, 1996). Wie für alle Institutionen gilt auch für diese Beschäftigungsverhältnisse, dass sie ein hohes Maß an Persistenz besitzen, und zwar auch unter Bedingungen, in denen sie keine Effizienzvorteile mehr aufweisen (Zucker, 1977). Wir nehmen deshalb an, dass die Akzeptanz der Aushandlung flexiblerer Beschäftigungsarrangements in den Betrieben neuerer Branchen wesentlich höher ist als in Betrieben älterer Branchen, in denen die Aushandlung flexiblerer Beschäftigungsarrangements nicht nur mit einer Rücknahme von Statusansprüchen verbunden ist, sondern auch mit der Unterwanderung einer als richtig, angemessen und als selbstverständlich angesehenen sozialen Einrichtung einhergeht. Demzufolge erwarten wir in Betrieben älterer Branchen stabilere Beschäftigungsstrukturen als in Betrieben neuerer Branchen. Wir erwarten, dass dieses Beharren im Produktionssektor insgesamt stärker ausgeprägt ist als in Unternehmen und Betrieben im

tertiären Sektor. Wir sehen dieses Beharren nicht zuletzt auch als dadurch bedingt an, dass der sekundäre Sektor insgesamt eher durch einen allgemeinen Schrumpfungsprozess als durch eine grundlegende Veränderung seiner Zusammensetzung geprägt ist. Der tertiäre Sektor ist hingegen stark gewachsen, wobei das Wachstum dieses Sektors nicht zuletzt durch die Entstehung neuer, noch weniger deutlich durch bestimmte Beschäftigungsstrukturen geprägte Branchen bestimmt war.

Kurzum: Wir erwarten im produzierenden Sektor insgesamt eine stärkere Verbreitung von Normalarbeitsverhältnissen als im Dienstleistungssektor. Allerdings gehen wir davon aus, dass die Beschäftigungsstrukturen auch in traditionellen Dienstleistungsbranchen, die sich hinsichtlich der Tätigkeitsprofile noch nicht sehr stark gewandelt haben, ähnlich wie die Beschäftigungsstrukturen der Betriebe des Industriesektors eine höhere Stabilität aufweisen, d.h. langfristiger angelegt sind. Wir gehen davon aus, dass in den Betrieben der Branchen, die in einem industriell geprägten Wirtschaftskontext gewachsen sind, Beschäftigungsarrangements, die sich am Konzept des Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger, 1985) orientieren, einen noch höheren Durchsetzungsgrad haben. Somit prägen diese Beschäftigungsarrangements die Beschäftigungsstrukturen stärker als in betrieblichen Organisationen neuer Dienstleistungsbranchen oder traditioneller Dienstleistungsbranchen, die sich hinsichtlich der Tätigkeitsprofile der Beschäftigten gerade im Wandel befinden. Unsere Hypothesen lauten dementsprechend:

- H1: Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) sind in Betrieben des sekundären Sektors und in Betrieben traditioneller Branchen des tertiären Sektors verbreiteter als in Betrieben neuerer Branchen des tertiären Sektors.
- H2: In Betrieben des sekundären Sektors und in Betrieben traditioneller Branchen des tertiären Sektors sind Normalarbeitsverhältnisse längerfristig angelegt als in Betrieben neuerer Branchen des tertiären Sektors.

2.2 Organisationsstrukturelle Einflüsse auf die Beschäftigungsstrukturen

Mit der Veränderung der Arbeitswelt sind auch neuere Formen der Arbeitsorganisation verbunden, die den Beschäftigten mehr Eigenverantwortung im Tätigkeitsvollzug zusprechen (Empowerment) (Hartmann, 1993; Kalkowski, 2004). Zu diesen neueren Formen der Arbeitsorganisation gehören beispielsweise eigenverantwortliche Gruppen- und Projektarbeit. Eine gruppen- und/oder projektförmige Arbeitsorganisation trägt sowohl dazu bei, Probleme der Herstellung von Leistungsbereitschaft zu lösen, als auch dazu, den Wissenstransfer von betriebsspezifischem und implizitem Wissen besser zu steuern (Kieser & Walgenbach, 2010). Gleichzeitig begünstigen dezentrale Formen der Arbeitsorganisation bei umfassender Durchsetzung inner- und überbetriebliche Netzwerkstrukturen. Mit der Verantwortungsübertragung beim Arbeitsvollzug innerhalb der betrieblichen Organisationen geht zugleich eine Übertragung der Verantwortung für die eigene Person und Beschäftigung einher. Die Organisationsmitglieder, und zwar auch auf den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchie, werden im Zuge einer fortschreitenden Rationalisierung der Welt (Weber, 1972) zunehmend als kompetente Akteure gefasst, die verantwortlich als Agenten für die Organisation und für die eigene Person handeln können und sollen (Meyer, Drori, & Hwang,

2006; Powell, 2001; DiMaggio, 2001). Die Zusicherung von Beschäftigungssicherheit – wie sie sich als klassisches Instrument der Leistungssicherung in traditionellen Beschäftigungsarrangements findet – verliert durch die Umsetzung dezentraler Formen der Arbeitsorganisation, die regelmäßig höhere Qualifikationsprofile verlangen, an Bedeutung (Kirchner et al., 2008). Das ist einerseits darauf zurückzuführen, dass die höheren Qualifikationen auf der Seite der Arbeitnehmer diesen regelmäßig Alternativen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen (siehe hierzu auch die Arbeit von Kattenbach et al., 2011), andererseits gewährt der Verzicht auf Zusicherung von Beschäftigungssicherheit der Arbeitgeberseite zusätzliche Flexibilität im Hinblick auf die Anpassung an neue Anforderungen.

Dezentrale Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitskontrolle sind zudem – wie empirische Studien zeigen – im Produktionssektor nicht so stark verbreitet wie im wissensintensiven Dienstleistungsbereich (Heidenreich & Töpsch, 1998). Das mag einerseits darin begründet liegen, dass – wie die Analysen von Struck et al. (2006) verdeutlichen – die Durchsetzung dezentraler Formen der Arbeitsorganisation auf die betriebliche Beschäftigungsstruktur destabilisierend wirkt, da sich andere innerbetriebliche Prozesse des Qualifikationserwerbs herausbilden. Andererseits kann der Branchenunterschied dadurch erklärt werden, dass die betrieblichen Bindungsstrategien der Prosperitätsphase der 1970er Jahre in Form von internalisierten Normen und Werten im traditionellen Produktionssektor nachwirken und die Institution einer unbefristeten Beschäftigung – durch die kontinuierliche Reproduktion eben dieser Praktik (Tolbert & Zucker, 1996) – stützen. In den traditionellen Betrieben des Produktionssektors finden sich auch heute noch überwiegend industriell geprägte Arbeitsorganisationsstrukturen, die an die Tätigkeitsinhalte einzelner Beschäftigter in der Produktion angepasst sind. Im Gegensatz dazu sind stärker dezentrale Formen der Arbeitsorganisation vor allem in neueren Branchen vorzufinden, die sich durch eine hohe Wissensintensivität der Tätigkeiten der Beschäftigten auszeichnen und die insgesamt durch ein höheres Maß an Flexibilität gekennzeichnet sind.

Vor dem Hintergrund unserer obigen Ausführungen nehmen wir somit an, dass mit dem Einsatz neuerer Formen der Arbeitsorganisation die Orientierung auf eine langfristige Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an Bedeutung verliert. Unsere Hypothesen lauten:

- H3a: Betriebe in neueren Branchen des tertiären Sektors nutzen Formen gruppen- oder projektformiger Arbeitsorganisationen häufiger als Betriebe der Produktions- und Dienstleistungsbranchen.
- H3b: Betriebe, die Gruppen- und/oder Projektarbeit eingeführt haben, weisen eher Beschäftigungsverhältnisse auf, die vom klassischen Normalarbeitsverhältnis in der Form abweichen, dass die Bindung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber weniger langfristig ist.

2.3 Der Einfluss der industriellen Beziehungen auf die Beschäftigungsstruktur

Neben den bereits genannten Faktoren spielen auch die Beziehungen der an der Aus handlung der Beschäftigungsverhältnisse beteiligten Akteure eine wichtige Rolle für die Erklärung von Beschäftigungsstrukturen, wobei diese Beziehungen zwischen Ländern oder auch innerhalb verschiedener Branchen innerhalb eines Landes unterschied-

lich ausfallen können. Eine Beachtung dieser Unterschiede wird etwa von Osterman (2009) gefordert, der nationale Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen im Sinne der Varieties of Capitalism- bzw. der Business Systems-Forschung hervorhebt. Als besonders bedeutsam für die Durchsetzung und Ausweitung bestimmter interner Arbeitsmarktsegmente stellt Osterman die Interessen von Gewerkschaften und Fachkräftegruppen heraus, die die Effizienz bzw. die Optimierungsbestrebungen betrieblicher Personalentscheider beeinflussen. Eine betriebliche Interessenvertretung stützt die Erhaltung stabiler Beschäftigungsstrukturen, da betriebliche Interessenvertretungen die Aushandlung von langfristigen Beschäftigungssicherheiten als eine ihrer zentralen Aufgaben erachten. Osterman (2009) betont dabei einerseits die Bedeutung geteilter Normen, Werte und Interessen der verhandlungsstarken Interessengruppen innerhalb betrieblicher Organisationen für die Durchsetzung und Erhaltung von Formen der Arbeits- und Personalorganisation und verweist andererseits auf die Diversität von Beschäftigungssystemen bei gleichen Optimierungsbestrebungen, je nachdem mit welchen nationalen Kontexten die betrieblichen Personalentscheider konfrontiert sind. In sehr ähnlicher Weise wird auch im Business Systems-Ansatz die Art, in der „differently constituted groupings of social actors control economic activities and resources“, als ein wesentlicher Bestimmungsfaktor der Charakteristika eines Business Systems betrachtet (Whitley, 1999; Tempel & Walgenbach, 2007).

Für die folgende Untersuchung bedeutend ist aber auch der Hinweis, dass das System industrieller Beziehungen in Deutschland das Ergebnis spezifischer historischer Umstände ist und sich im Kontext besonderer wirtschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen in der Nachkriegsphase herausgebildet hat (Lutz, 1987; Streeck, 2001; Dörre, 2010). Dieses System dürfte einen nachhaltigen Einfluss auf die Ausgestaltung betrieblicher Beschäftigungsarrangements haben und zu anderen Auswirkungen führen, als sie Davis (2009a, 2009b) für die USA aufzeigt. Auf der anderen Seite ist das System der industriellen Beziehungen in Deutschland jedoch keineswegs einheitlich. Nicht in allen Branchen zeigt das System der industriellen Beziehungen die gleichen Ausprägungen. In den Branchen des produzierenden Gewerbes ist aufgrund der historischen Entwicklung dieses Wirtschaftsbereichs ein höherer Grad der Organisation von Arbeitnehmern im Sinne des deutschen Systems industrieller Beziehungen festzustellen als in neueren wissensintensiven Branchen im Dienstleistungssektor (Streeck, 2001; Dörre, 2010). In stärker industriell geprägten Branchen sind Arbeitnehmer häufiger in betrieblichen Interessenvertretungen organisiert als in neueren Branchen, wie beispielsweise im wissensintensiven Dienstleistungssektor.

Wir argumentieren nun, dass für das Vorherrschen von auf Dauer angelegten und/oder langfristigen Beschäftigungsverhältnissen bzw. umgekehrt für die Verbreitung kurz- bis mittelfristiger Beschäftigungsverhältnisse die betrieblichen Macht- und Interessenskonstellationen im Umfeld der Aushandlungsprozesse betrieblicher Beschäftigungsarrangements eine erhebliche Rolle spielen. Unsere Hypothese lautet:

H4: Betriebe mit einer Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene weisen eher langfristig angelegte Beschäftigungsarrangements auf als Betriebe ohne eine solche Interessenvertretung.

3. Daten und Methoden

3.1 Beschreibung des Samples

Unsere Untersuchung basiert auf den SFB580-B2-Betriebsdaten.¹ Im Rahmen des DFG-Teilprojektes B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ des Sonderforschungsbereiches 580 werden seit dem Jahr 2002 die Entstehungs- und Erhaltungsbedingungen stabiler betrieblicher Beschäftigungssysteme untersucht (Köhler et al., 2008; Köhler & Krause, 2012). Gefragt wird im Rahmen des Forschungsprojekts somit danach, in welchen Teilssegmenten des deutschen Arbeitsmarkts sich Schließungs- oder entgegengesetzt Flexibilisierungsprozesse betrieblicher Beschäftigungsstrukturen finden und wie sich diese Prozesse theoriegeleitet begründen lassen. Die SFB580-B2-Betriebsdaten wurden seit dem Jahr 2002 im Abstand von zwei Jahren mit dem Ziel erhoben, eine inhaltlich umfangreiche Datengrundlage für die tiefer gehenden Analysen der Wandlungsprozesse betrieblicher Beschäftigungssysteme bereitzustellen. Die Grundidee der Befragungen war es, einen Paneldatensatz über vier Wellen zu konstruieren.

Die Stichprobenziehung wurde nach Regionen, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen gemäß einer Gleichverteilung der Ausprägungen disproportional quotiert (Schnell et al., 1999; Schröder et al., 2008). Die Quotierung nach Regionen dient der Kontrolle wirtschafts- und arbeitsmarktstruktureller Rahmenbedingungen. In Westdeutschland wurde das Bundesland Bayern und in Ostdeutschland wurden Thüringen und Sachsen als jeweils wirtschaftsstrukturell stärkere Regionen und Niedersachsen/Bremen sowie für Ostdeutschland Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt als wirtschaftsstrukturell schwächere Regionen herangezogen. Es wurden Betriebe mit mindestens 4 und maximal 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Stichprobe aufgenommen. Dabei wurde angestrebt, gleich viele kleine Betriebe (nicht mehr als 50 Beschäftigte) und mittlere Betriebe (50 bis 500 Beschäftigte) in die jeweilige Stichprobe aufzunehmen. Letztlich konnte aber nur eine Gleichverteilung für kleine Betriebe zwischen 4 und 20 Beschäftigten und klein- und mittlere Betriebe zwischen 20 und 500 Beschäftigten in jeder Branche und Region erreicht werden, da in einigen Branchen innerhalb der Untersuchungsregionen kaum größere Betriebe existieren.

Um nicht nur eine Momentaufnahme, sondern auch eine Entwicklungstendenz in den Beschäftigungsverhältnissen analysieren zu können, werden in dieser Arbeit die Erhebungswellen aus den Jahren 2002 und 2008 genutzt. Die Erhebung in 2002 umfasst 556 Betriebe, 2008 wurden 226 Betriebe befragt. Wir haben nur eigenständige Betriebe in unsere Analysen einbezogen. Nicht wirtschaftlich selbstständige Betriebe (199 Betriebe in 2002; 128 Betriebe in 2008) wurden in unseren Analysen nicht berücksichtigt. Zusätzlich enthält die Befragungswelle in 2002 27 Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten und die Befragungswelle von 2008 acht Betriebe dieser Größenklas-

¹ Die Daten, auf denen unsere empirische Untersuchung basiert, wurden im Rahmen des DFG-geförderten Teilprojektes B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ angesiedelt am Sonderforschungsbereich 580 erhoben (vgl. Köhler et al., 2008). Wir danken Christoph Köhler und den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern für die Zurverfügungstellung der Daten.

sifizierung. Da die Betriebsgröße einen starken Einfluss auf die Beschäftigungsverhältnisse hat und da es aufgrund der sehr niedrigen Fallzahl an sehr großen Betrieben zu Verzerrungen der Ergebnisse kommen kann, haben wir auch diese Betriebe nicht in unsere Analysen einbezogen. Die Stichprobe aus dem Jahre 2008 entspricht in ihrer Zusammensetzung nahezu der Stichprobe aus dem Jahre 2002. Es handelt sich somit bei den vorliegenden Stichproben jedoch nicht um einen reinen Panelfile, da in jeder Erhebungswelle Ausfälle systematisch durch neue Stichprobenfälle aufgefüllt wurden.

Trotz des Problems der so genannten Panelsterblichkeit ist daher eine Vergleichbarkeit der Stichproben gewährleistet, da auch zum Erhebungszeitpunkt der Befragung für das Jahr 2008 zusätzlich zu der Panelstichprobe der Betriebe systematisch einige neue Betriebe hinzugezogen wurden, so dass die Kriterien der Quotenstichprobe erfüllt sind. Da unsere Fragestellung nicht auf Wandlungsprozesse in einzelnen Betrieben, sondern auf Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in einer Gesellschaft abzielt, stellt die Quotierung des Samples einen großen Vorteil dar: Die Datengrundlage ist sowohl für 2002 als auch für 2008 im Sinne der theoretischen Vorüberlegungen hinsichtlich der Quotierungskriterien repräsentativ und nicht wie häufig in anderen Panelstudien durch die Panelsterblichkeit verzerrt.

Trotz der quotierten Aufstockung des Samples zeigt sich bezogen auf die Gesamterhebung die üblicherweise zu beobachtende Panelsterblichkeit (Krause & Martens, 2008). Zwischen 2002 und 2008 reduziert sich die Fallzahl um 60,76 Prozent. Auch wenn durch die Quotierung das Problem der Selbstselektionsverzerrung berücksichtigt wurde, haben wir alle Berechnungen des vorliegenden Papiers zusätzlich mit zwei verkleinerten anhand der Quotierungskriterien ausgewählten und annähernd gleichgroßen Teilstichproben der teilnehmenden Betriebe in den Erhebungsjahren 2002 (N= 201) und 2008 (N = 180) durchgeführt. Diese Stichprobenziehung erlaubt es, einer potenziellen Verzerrung der Befunde auf Grundlage unterschiedlicher Fallzahlen in 2002 und 2008 (bspw. hinsichtlich der Ausprägung der Signifikanzniveaus) Rechnung zu tragen. Es wird deutlich, dass sich die im Folgenden berichteten und interpretierten Ergebnisse – sowohl der bivariaten als auch multivariaten Analysen – auch bei dieser Datenbasis nicht maßgeblich verändern. Deshalb stellen wir die Ergebnisse der Berechnungen mit den vollständigen Nettostichproben in den Vordergrund, da wir auf diese Weise die Möglichkeiten, die uns die empirische Datenbasis eröffnet, vollständig ausschöpfen können. An Stellen, an denen sich in der verkleinerten Stichprobe abweichende Ergebnisse zeigen, werden wir darauf aufmerksam machen.

3.2 Abhängige Variablen

Aufbauend auf unseren Hypothesen ergeben sich insgesamt drei unterschiedliche abhängige Variable. Während die abhängige Variable „Empowerment“ sich in ihrer Ausprägung durch den Einsatz bzw. Nichteinsatz von eigenverantwortlicher Gruppen- und/oder Projektarbeit unterscheidet, sind die abhängigen Variablen „Beschäftigungsdauer“ und „Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung“ in ihren Ausprägungen schwieriger auswertbar. Die Variable „Beschäftigungsdauer“ misst prozentuale Anteile von Stellen mit Langfristperspektive (mehr als zehn Jahre) an allen sozialversicherungspflichtig unbefristeten Arbeitsplätzen eines Betriebes. Die Variable

„Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung“ wird als Verhältnis – in diesem Fall hinsichtlich des prozentualen Anteils unbefristeter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter an allen Arbeitsplätzen eines Betriebes – gemessen. Die Messung in Anteilswerten impliziert folglich eine Limitierung der abhängigen Variablen zwischen 0 und 100%. Dieser Umstand führt zu einer Verletzung der Homoskedastizitätsannahme, d.h. die Varianz der Schätzfehler ist nicht auf jedem Intervall der Verteilung konstant. Die Schätzwerte selbst bleiben zwar unverzerrt, wohl aber kommt es zu verzerrten Standardfehlern (s. Schröder et al., 2008 für weitere Ausführungen und die ausführliche Diskussion der Variablen). Daher kann eine lineare Regression in den weiteren Analysen keine Anwendung finden. Hinsichtlich des Umgangs mit dieser Problematik ist die lineare Kleinstquadrate-Regression mit heteroskedastizitätsrobusten Standardfehlern nach einer Logit-Transformation der abhängigen Variablen (Greene, 2000; Schröder et al., 2008) ein gebräuchliches Verfahren. Dies führt zu einer asymptotischen Annäherung der Verteilung an die Extremwerte und damit zu unverzerrten Schätzern. Wegen einiger Null-Prozent-Ausprägungen besteht jedoch auch hierbei eine gewisse Problematik. Die Logit-Transformation erfordert hierfür eine ad hoc vorgenommene Addition eines Wertes, da die Logit-Funktion für 0-Werte nicht definiert ist (Smithson & Verkuilen, 2006).

Aufgrund dieser Problematiken haben wir uns für eine binär-logistische Regression entschieden. Dabei unterscheiden unsere abhängigen Variablen Betriebe, welche über- oder unterdurchschnittliche Mediananteile von (a) langfristiger Beschäftigung und (b) unbefristeter Beschäftigung aufweisen (siehe hinsichtlich der Methode Struck et al. 2007, welche dieses Vorgehen für die Analyse der Daten bereits genutzt haben). Zusätzlich verwenden wir diese Methode, um Betriebe zu unterscheiden, welche (c) die Gruppen- und/oder Projektarbeit nutzen. Alternativ haben wir die Modelle zu den beiden abhängigen Variablen mit Verhältnisausprägung auch mit Tobit-Regressionen analysiert. Die Ergebnisse dieser Analysen unterstützen unsere Befunde und können bei Interesse bei den Autoren erfragt werden. Gleichwohl basieren die beiden Variablen auf einer Befragung von Personalverantwortlichen in den Betrieben. Insofern beruhen sowohl die Dauer der Beschäftigung als auch die Frage zur atypischen Beschäftigung (letztere zumindest in einigen Fällen) auf der Einschätzung der Befragten. Daher erscheint für unseren Analysefokus eine binär logistische Kodierung auch theoretisch angebracht, da hierdurch zu einer Relativierung der Variablenausprägung beigetragen wird. Die abhängigen Variablen setzen sich wie folgt zusammen:

Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung (Normalbeschäftigungsverhältnis). Die Variable misst die prozentualen Anteile von Stellen unbefristeter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter an allen Arbeitsplätzen eines Betriebes inklusive der mit Leiharbeitern, freien Mitarbeitern und geringfügig Beschäftigten besetzten Stellen. Der Gegenpart zum Anteil sozialversicherungspflichtig unbefristeter Beschäftigung ist der Anteil atypischer Beschäftigung – allerdings wurde die Beschäftigungsform sozialversicherungspflichtig unbefristete Teilzeitbeschäftigung, welche über dem Niveau der Geringfügigkeit liegt, hier nicht in den Anteil atypischer Beschäftigter aufgenommen. Aufgrund der Messung in Anteilswerten ist die Ausprägung der abhängigen Variablen zwischen 0 und 100 Prozent limitiert. Um die Variable im Rahmen einer binär logisti-

schen Regression analysieren zu können, wurde der über- oder unterdurchschnittliche Mediananteil gebildet.

Beschäftigungsdauer. Diese Variable misst den von den Personalverantwortlichen geschätzten Anteil der Beschäftigten mit Langfristperspektive (mehr als zehn Jahre) an allen sozialversicherungspflichtig unbefristeten Beschäftigten. Die Variable weist aufgrund der Erhebungsmethode keine Rechtszensierung auf, da die Personalverantwortlichen nicht nach der realen Beschäftigungsdauer einzelner Mitarbeiter, sondern nach einer Aufteilung der Mitarbeiter in drei Gruppen mit unterschiedlicher „erwarteter“ Dauerperspektive der Beschäftigung gefragt wurden. Wie bei der Vertragsform der Beschäftigung wurde auch für diese Variable eine Umkodierung auf der Grundlage des über- oder unterdurchschnittlichen Mediananteils vorgenommen.

Empowerment. Empowerment der Beschäftigten wurde durch die Existenz/Nicht-Existenz neuerer Formen der Arbeitsorganisation gemessen, die mit einem hohen Maß an Eigenverantwortung auf Seiten der Beschäftigten verbunden sind, nämlich eigenverantwortliche Gruppen- oder Projektarbeit.

3.3 Unabhängige Variablen

Betriebsrat oder Personalrat. Aufgrund unserer Annahme in Hypothese 4 – Betriebe mit einer Vertretung der Arbeitnehmerinteressen auf Betriebsebene weisen eher auf Dauer angelegte Beschäftigungsarrangements auf als Betriebe ohne eine solche Interessenvertretung – beziehen wir diese Variable in unsere Analysen ein. Betriebe, in welchen ein Betriebsrat oder Personalrat vorhanden ist, wurden mit 1 kodiert, Betriebe ohne Betriebsrat oder Personalrat mit 0.

Industriezweig. Auf der Grundlage der WZ93-Klassifizierung des Statistischen Bundesamtes wurde im Rahmen der Analyse zunächst zwischen zehn Industriezweigen differenziert: (1) Maschinenbau, (2) Chemische Industrie, (3) Baugewerbe, (4) Einzelhandel, (5) Verlagswesen ohne Druckgewerbe, (6) Kreditgewerbe, (7) Software, (8) Steuer-, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung sowie Marktforschung, (9) Erwachsenenbildung und (10) ambulante und stationäre Gesundheitsvorsorge. Vor dem Hintergrund unserer Untersuchungsfragen erscheint uns diese Differenzierung jedoch zu stark. Aufbauend auf der WZ93-Klassifizierung haben wir die Branchenzusammensetzung daher zu den folgenden Kategorien verdichtet: (1) Maschinenbau und Chemische Industrie als traditionelle Industriebereiche, (2) Baugewerbe als stark handwerklich geprägte Branche, (3) Einzelhandel und Kreditwesen als traditionelle Dienstleistungsbereiche, (4) Verlagswesen, Steuer-, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Marktforschung sowie ambulante und stationäre Gesundheitsvorsorge als Branchen, welche sich hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse im Umbruch befinden, und (5) Software sowie Erwachsenenbildung als neuere Branchen. Die Bildung von Branchengruppen basiert auf konzeptionellen Überlegungen, die anhand der Kriterien durchschnittliches Betriebsalter der Betriebe einer Branche im vorliegenden Sample und durchschnittlicher Anteil Hochqualifizierter an der Gesamtbeschäftigung (zur Bestimmung des Grades der Wissensintensivität) überprüft wurden. Anhand der beschriebenen, auf der Basis der WZ93 vorgenommenen Klassifizierung der Betriebe wurden Dummy-Variablen gebildet. Diese werden als unabhängige Variablen in die folgenden Berechnungen einbezogen, um den Einfluss der Wandlungsträgheit von

Betrieben und Branchen, die u.a. das Ergebnis der Routinisierung von bestimmten regelmäßigen Praktiken ist (Stinchcombe, 1965), auf die Beständigkeit von bestimmten Beschäftigungsarrangements zu erfassen.

3.4 Kontrollvariablen

Betriebsgröße. Die Betriebsgröße wird als Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung erfasst. Die Größe geht allerdings logarithmiert in die Analysen ein, da dieser Wert zwischen 4 und 500 Beschäftigten stark streut.

Betriebsalter. Das Alter der Betriebe wird bezogen auf das Gründungsjahr des Betriebes berechnet. Eigentümerwechsel als auch Veränderungen in der Eigentümerstruktur werden nicht als Neugründung der Betriebsstätte bewertet. Das Gründungsjahr wurde allerdings nur im Beobachtungsjahr 2002 erhoben, somit kann die Variable in die Modelle für das Beobachtungsjahr 2008 nicht einbezogen werden.

Bevölkerungsdichte. In den folgenden Analysen überprüfen wir die Effekte der Bevölkerungsdichte einer Region. Diese Differenzierung basiert auf der Überlegung, dass in dichter besiedelten Regionen die allgemeine Gelegenheitsstruktur der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Bezug auf die Verhandlung neuer Beschäftigungsarrangements in der Regel besser ist (Duranton & Puga, 2004). Dies gilt natürlich nicht immer und nicht immer im gleichen Maße für die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Man denke nur an die massiven Umbrüche in der Industriestruktur, wie sie beispielsweise das Ruhrgebiet erfahren hat. Dennoch erscheint es plausibel davon auszugehen, dass sich die Bevölkerungsdichte auf die Möglichkeiten beider Seiten bei der Verhandlung von Beschäftigungsarrangements auswirkt. Auch die Bevölkerungsdichte geht in die Berechnungen logarithmiert ein.

Historischer Kontext der Regionen. Wir unterscheiden zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland. Dahinter steht das Argument, dass die Ausgestaltung der Beschäftigungsarrangements auch von den fundamentalen Wandlungsprozessen, die in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung stattgefunden haben, beeinflusst wird. Insbesondere die allgemein höhere Arbeitslosenquote und die geringere Einbindung der Betriebe und Beschäftigten in das traditionelle westdeutsche System industrieller Beziehungen schwächt die Verhandlungsposition ostdeutscher Arbeitnehmer im Hinblick auf die Durchsetzung traditioneller Beschäftigungsarrangements.

Demographische Merkmale der betrieblichen Beschäftigtenstruktur. Auch das Alter und das Geschlecht der Beschäftigten können einen Einfluss auf die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse eines Betriebes haben. Daher kontrollieren wir in den folgenden Analysen den Anteil weiblicher Beschäftigter sowie die Anteile jüngerer und älterer Beschäftigter. Dabei differenzieren wir zwischen den folgenden drei Altersgruppen: (1) unter 35 Jahre, (2) zwischen 35 und 50 Jahre und (3) über 50 Jahre. Letztere Kategorie wird in den folgenden Analysen als Referenzkategorie genutzt.

4. Ergebnisse

Die deskriptive Statistik für die Erhebungswelle von 2002 ist in Tabelle 1, die für 2008 in Tabelle 2 dargestellt.

Tab. 1: Deskriptive Statistik (Erhebungswelle 2002)

Variable	Mean	Min	Max	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
(1) Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	.491	0	1	556	1.000																	
(2) Beschäftigungsdauer	.510	0	1	529	.144**	1.000																
(3) Empowerment	.594	0	1	576	-.065	-.179**	1.000															
(4) Industrie	.300	0	1	576	.122**	.135**	-.044	1.000														
(5) Baugewerbe	.129	0	1	576	.099*	.027	-.158**	-.252**	1.000													
(6) Traditionelle Dienstleistungen	.163	0	1	576	.037	.046	-.017	-.289**	-.170**	1.000												
(7) Branchen im Umbruch	.255	0	1	576	-.089*	-.086*	.046	-.384**	-.225**	-.259**	1.000											
(8) Neue Branchen	.153	0	1	576	-.178**	-.140**	.165**	-.278**	-.163**	-.188**	-.249**	1.000										
(9) Betriebsgröße	3.548	1.386	6.215	576	.114**	-.040	.261**	.115**	-.085*	.056	-.033	-.084*	1.000									
(10) Bevölkerungsichte	5.492	3.701	8.286	576	-.079	-.183**	.140**	-.185**	-.077	-.034	.142**	.171**	.036	1.000								
(11) Historischer Kontext	.476	0	1	576	.118	.086*	-.047	.013	.060	.022	-.064	-.018	-.062	-.178**	1.000							
(12) Alter (<35)	36.960	0	100	547	.027	-.163**	.107*	-.012	-.001	.083	.003	-.072	.060	.086*	-.209**	1.000						
(13) Alter (35-50)	47.451	0	100	546	.003	.136**	-.050	-.031	.031	-.063	.033	.035	-.100*	-.038	.111**	-.777**	1.000					
(14) Alter (>50)	15.577	0	90	546	-.046	.052	-.095*	.062	-.042	-.038	-.051	.061	.048	-.050	.164**	-.435**	-.229**	1.000				
(15) Geschlecht (w)	44.595	0	100	567	-.116**	-.033	.037	-.386**	-.426**	.028**	.559**	-.072	-.055	.037	.066*	-.055	.043	.023	1.000			
(16) Betriebsalter	40.874	5	304	555	.081	.176**	-.007	.094*	-.042	.325**	-.159**	-.214**	.280**	-.024	-.165**	-.038	.002	.054	.041	1.000		
(17) Betriebsrat oder Personalrat	.0.371	0	1	571	.070	.098*	.176**	.041	-.172**	.079	.081	-.074	.592**	-.006	-.053	-.094*	.039	.090*	.066*	.259**	1.000	

* .05; ** .001

Tab. 2: Deskriptive Statistik (Erhebungswelle 2008)

Variable	Mean	Min	Max	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
(1) Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	.549	0	1	226	1,000															
(2) Beschäftigungsdauer	.571	0	1	226	.184**	1,000														
(3) Empowerment	.867	0	1	226	-.119	-.076	1,000													
(4) Industrie	.230	0	1	226	.073	.155*	-.065	1,000												
(5) Baugewerbe	.106	0	1	226	.197**	-.049	.008	-.188**	1,000											
(6) Traditionelle Dienstleistungen	.120	0	1	226	.170*	.127	-.137*	-.201**	-.127	1,000										
(7) Branchen im Umbruch	.292	0	1	226	-.122	-.053	-.007	-.351**	-.221**	-.237**	1,000									
(8) Neue Branchen	.252	0	1	226	-.210**	-.155*	.167*	-.318**	-.200**	-.214**	-.373**	1,000								
(9) Betriebsgröße	.336	0	6.127	226	.144*	.036	-.018	-.131*	-.090	-.019	-.048	.001	1,000							
(10) Historischer Kontext	.566	0	1	226	.157*	.161*	.026	-.073	.041	.130	-.008	-.005	-.063	1,000						
(11) Alter (<35)	28.702	0	100	226	-.068	-.171**	.063	.084	-.050	.105	-.007	-.118	.115	-.163*	1,000					
(12) Alter (35-50)	44.444	0	100	226	.169**	.086	-.011	-.087	.103	-.054	.061	-.012	-.119	.073	-.482**	1,000				
(13) Alter (>50)	22.386	0	88	226	-.018	.231**	-.055	-.042	-.027	-.027	-.006	.087	-.066	.190**	-.433**	-.289**	1,000			
(14) Geschlecht (w)	48.854	1.111	100	567	-.153*	-.043	.051	-.454**	-.376**	-.182**	.551**	-.038	-.127	.075	-.070	.035	.123	1,000		
(15) Betriebsrat oder Personalrat	0.323	0	1	226	.094	.178**	-.084	-.050	-.207**	.067	.097	-.053	.603**	-.045	-.036	-.038	.081	.119	1,000	

* .05; ** .001

In den Tabellen 3, 5 und 6 werden die Ergebnisse der logistischen Regressionen dargestellt. Die Modelle mit dem Zusatz „1“ beziehen sich in den folgenden Regressionen immer auf die Erhebungswelle von 2002 und die Modelle mit dem Zusatz „2“ auf die Erhebungswelle von 2008.

4.1 *Wirtschaftssektorspezifische Institutionalisierung der Beschäftigungsarrangements sowie der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen*

Tabelle 3 zeigt die Resultate für die abhängige Variable „Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung“. In den Modellen 1.1 und 1.2 sind die Branchen ausdifferenziert dargestellt. Die Modelle 2.1 und 2.2 bilden die Effekte der Branchengruppen ab, welche zur Identifikation des Effektes der Wandlungsträgheit von Betrieben und Branchen gebildet wurden. Die Modelle dienen der Überprüfung der in Hypothese 1 formulierten Annahme eines höheren Beschäftigtenanteils in Betrieben traditioneller Branchen im Vergleich zu neueren Branchen oder Branchen im Umbruch.

Die Ergebnisse in diesen Modellen deuten auf eine Branchenwirkung in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse hin. Die Zugehörigkeit zu einer neueren Branche erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb atypische Beschäftigungsformen nutzt, deutlich ($\beta = -1,084$, $p = 0,01$) (Modell 2.1). Modell 1.1 veranschaulicht, dass sich hierbei, insbesondere in der Branche Erwachsenenbildung, noch im Jahre 2002 signifikant andere Beschäftigungsformen finden ($\beta = -2,386$; $p = 0,01$) als in den Referenzbranchen Maschinenbau und chemische Industrie. Für die Erhebung von 2008 (Modell 2.2) ist dieser Wert jedoch nicht signifikant. Diese Befunde kommen auch in den Modellen 3 ($\beta = -0,915$; $p = 0,01$), 4.1 ($\beta = -0,921$; $p = 0,01$) und 5.1 ($\beta = -0,856$; $p = 0,01$) zum Ausdruck. Aus dieser Beobachtung lässt sich schlussfolgern, dass der in Hypothese 1 beschriebene Zusammenhang für das Beobachtungsjahr 2002 noch aufgezeigt werden kann, während sich im Beobachtungsjahr 2008 keine eindeutige Branchendifferenzierung mehr erkennen lässt. Das heißt, insbesondere die Beschäftigungsstrukturen in den Organisationen der Erwachsenenbildung und die Beschäftigungsstrukturen der Referenzkategorie (Maschinenbau und Chemische Industrie) scheinen sich zunehmend anzugleichen. Für eine Veränderung der Beschäftigungsstrukturen in den Produktionsbranchen und eine Angleichung dieser an neuere Branchen spricht auch der Befund, dass sich in Modell 2.2 für das Jahr 2008 in traditionellen Dienstleistungsbranchen im Vergleich zu den Referenzbranchen Maschinenbau und Chemische Industrie ein größerer Anteil an Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen findet ($\beta = 1,362$; $p = 0,05$), während im Jahre 2002 noch kein signifikanter Unterschied im Hinblick auf dieses Merkmal der betrieblichen Beschäftigungsstruktur zu beobachten war.

Die Befunde hinsichtlich des Branchenkontextes für das Beobachtungsjahr 2008 sprechen somit dafür, dass sich entgegen unseren Erwartungen insbesondere in den letzten Jahren weitreichende Veränderungen in den Beschäftigungsformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt insgesamt, also auch in älteren Branchen und hier insbesondere im Produktionsbereich, beobachten lassen.

Tab. 3: Logistische Regression (abhängige Variable: Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung)

	(1.1)	(1.2)	(2.1)	(2.2)	(3)	(4.1)	(4.2)	(5.1)	(5.2)
Verlagswesen	-1.060** (0.518)	-1.734** (0.820)							
Baugewerbe	0.228 (0.335)	1.062 (0.733)							
Einzelhandel	-0.302 (0.389)	1.156 (0.754)							
Kreditgewerbe	0.127 (0.422)	1.811 (1.234)							
Software	-0.309 (0.337)	0.216 (0.789)							
Steuer-, Wirtschafts- prüfung und Wirt- schaftsberatung sowie Marktforschung	0.405 (0.470)	0.531 (0.676)							
Erwachsenenbildung	-2.386*** (0.567)	-1.288** (0.576)							
Ambulante und stationäre Gesundheitsvor- sorge	-0.792* (0.436)	-0.110 (0.671)							
Baugewerbe			0.147 (0.336)	1.063 (0.719)	0.0552 (0.338)	0.0764 (0.339)	1.101 (0.727)	0.0453 (0.340)	1.109 (0.718)
Traditionelle Dienstleistungen			-0.0185 (0.312)	1.362** (0.665)	-0.118 (0.314)	-0.123 (0.316)	1.347** (0.667)	-0.114 (0.317)	1.325* (0.677)
Branchen im Umbruch			-0.307 (0.342)	-0.0888 (0.532)	-0.166 (0.353)	-0.189 (0.351)	-0.0883 (0.532)	-0.161 (0.351)	-0.0713 (0.536)
Neue Branchen			-1.084*** (0.302)	-0.775 (0.480)	-0.915*** (0.329)	-0.921*** (0.328)	-0.753 (0.481)	-0.856** (0.338)	-0.674 (0.481)
Betriebsalter					0.00300 (0.00230)	0.00280 (0.00232)		0.00273 (0.00237)	
Betriebsrat oder Personalrat						0.165 (0.255)	0.234 (0.415)	0.171 (0.254)	0.213 (0.421)
Empowerment								-0.257 (0.223)	-0.574 (0.428)
Betriebsgröße	0.226** (0.101)	0.401** (0.164)	0.206** (0.0889)	0.377*** (0.145)	0.161* (0.0934)	0.127 (0.111)	0.320* (0.180)	0.153 (0.117)	0.329* (0.181)
Bevölkerungsdichte	-0.0918 (0.0862)		-0.0214 (0.0817)		-0.0291 (0.0854)	-0.0242 (0.0860)		-0.0144 (0.0861)	
Historischer Kontext	0.484** (0.189)	0.704** (0.329)	0.528*** (0.181)	0.712** (0.318)	0.631*** (0.180)	0.635*** (0.181)	0.725** (0.320)	0.642*** (0.181)	0.754** (0.323)
Alter (<35)	0.00355 (0.00644)	-0.0141 (0.0105)	0.00954 (0.00597)	-0.00779 (0.00926)	0.0119* (0.00612)	0.0125** (0.00619)	-0.00678 (0.00939)	0.0136** (0.00638)	-0.00559 (0.00949)
Alter (35-50)	0.00858 (0.00748)	0.0181* (0.0103)	0.00933 (0.00676)	0.0167* (0.00950)	0.0109 (0.00701)	0.0111 (0.00701)	0.0168* (0.00951)	0.0119* (0.00711)	0.0174* (0.00954)
Geschlecht (w)	-0.00190 (0.00480)	-0.00848 (0.00810)	-0.00555 (0.00446)	-0.0104 (0.00732)	-0.00735 (0.00456)	-0.00737 (0.00458)	-0.0110 (0.00734)	-0.00756* (0.00459)	-0.0109 (0.00735)
Konstante	-0.746 (0.918)	-1.468 (0.970)	-1.217 (0.877)	-1.491 (0.927)	-1.341 (0.912)	-1.322 (0.918)	-1.394 (0.949)	-1.404 (0.932)	-1.023 (1.010)
Fälle	527	213	527	213	510	510	213	510	213
R ²	.091	.191	.060	.146	.058	.059	.147	.061	.151

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Robust standard errors in parentheses
Referenzkategorie: Industrie

Um den beschriebenen Effekt der Angleichung der Beschäftigungsformen in Betrieben der neuen Branchen und Betrieben der Referenzkategorie Produktionsbranchen noch tiefer zu analysieren, werden weitere deskriptive Statistiken herangezogen. Tabelle 4 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten in Normalbeschäftigung in den Betrieben der Produktionsbranchen im Jahre 2002 mit rund 91% im Mittel wesentlich höher war als im Jahre 2008, in dem der Mittelwert des Anteils an Normalbeschäftigten in der Stichprobe der Produktionsbetriebe bei 82% liegt. Ein T-Test zeigt, dass dieser deskriptive Mittelwertunterschied sich nicht über eine höhere Streuung in einer der beiden Stichproben erklärt, sondern dass zwischen den Gruppen ein signifikanter Unterschied hinsichtlich des mittleren Anteils an sozialversicherungspflichtig unbefristet Beschäftigten besteht. Betrachtet man darüber hinaus nur die Produktionsbetriebe, welche in allen vier Wellen an der Befragung teilgenommen haben, so lässt sich auch dann deskriptiv eine deutliche Abnahme des Anteils an Normalbeschäftigten von rund 90% auf 83% erkennen, wobei wiederum ein T-Test auf einen signifikanten Unterschied der Anteilswerte hinweist. Demgegenüber bleibt der Anteil an Normalbeschäftigten in den Betrieben des traditionellen Dienstleistungsbereichs im Vergleich der zwei Teilstichproben konstant bei rund 89% der Beschäftigten in Normalbeschäftigung.

Weiterhin wird in der deskriptiven Statistik deutlich, dass sich in den Betrieben neuer Branchen der Anteil der Normalbeschäftigten im Vergleich der beiden Teilstichproben ebenfalls von 76% auf 63% verringert. Ein T-Test zeigt auch hier, dass dieser Unterschied nicht ausschließlich auf eine höhere Streuung in einer der beiden Teilstichproben zurückzuführen ist, sondern dass von einem signifikanten Unterschied in den Anteilswerten auszugehen ist. Allerdings zeigt sich in der ausschließlichen Betrachtung der Panelbetriebe im Sample kein signifikanter Unterschied mehr zwischen den Gruppen. Der signifikante Unterschied im Querschnittsamplervergleich erklärt sich somit vor allem durch die Betriebe, die neu in die Stichprobe hineingenommen wurden, also durch „neue“ Organisationen. Dieser deskriptive Befund hat weitreichende Implikationen für unsere multivariaten Ergebnisse: Die Auflösung des Zusammenhangs zwischen Betrieben in neuen Branchen und sozialversicherungspflichtiger unbefristeter Beschäftigung in Modell 2.2 (s. Tab. 3) ist einer zunehmenden Nutzung von atypischen Beschäftigungsformen durch Betriebe im Industriesektor geschuldet. Dabei gewannen atypische Beschäftigungsformen im produzierenden Gewerbe eine höhere Bedeutung als in traditionellen Dienstleistungsbranchen (s. Modell 2.1 und Modell 2.2, Tab. 3). Die dargelegten Befunde widersprechen dabei der von uns formulierten Annahme in Hypothese 1.

Tabelle 5 präsentiert Einflussfaktoren auf die Dauerhaftigkeit der Beschäftigung im Kernbereich der beobachteten Betriebe. Wie in Tabelle 3 zeigen auch hier die Modelle 1.1 und 1.2 die ausdifferenzierten Brancheneffekte mit den Referenzbranchen Maschinenbau und chemische Industrie und die Modelle 2.1 und 2.2 die Effektkoeffizienten für die Dummy-Variable der Branchengruppen.

Hierbei wird deutlich, dass Betriebe in neueren Branchen eher mittel- und kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei der Gruppe der unbefristet sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen (s. Modelle 2.1, $\beta = -1,085$; $p = 0,01$ und 2.2, $\beta = -1,597$; $p = 0,01$). Konkret ist der Effekt vor allem für die Branche Erwachsenen-

bildung ersichtlich, wobei sich dieser im Vergleich der Messzeitpunkte 2002 und 2008 nochmals verstärkt ($\beta = -1,189$; $p = 0,01$; $\beta = -2,046$; $p = 0,01$). Weiterhin wird aber für beide Erhebungszeitpunkte deutlich, dass sich die traditionellen Dienstleistungsbranchen Einzelhandel und Kreditgewerbe nicht signifikant von den Referenzbranchen Maschinenbau und chemische Industrie unterscheiden. Unsere Hypothese 2 wird somit durch die Ergebnisse der Modelle 1.1, 1.2, 2.1 und 2.2 gestützt. Anders als beim Anteil von Normalbeschäftigungsverhältnissen (s.o.) zeigt sich mit Blick auf die Dauerhaftigkeit der Beschäftigung im Kernbereich von Betrieben, dass sich traditionelle und neue Branchen zu beiden Beobachtungszeitpunkten voneinander unterscheiden.

Tab. 4: Sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung und Beschäftigungsdauer im Vergleich

Branchen	Min.	Max.	Mean	P50	N
Neue Branchen_2002_ Beschäftigungsdauer	0.000	100.000	43.630	40.000	81.000
Neue Branchen_2008_ Beschäftigungsdauer	0.000	100.000	49.487	33.333	57.000
Neue Branchen_2002_ sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	4.329	100.000	76.148	85.714	83.000
Neue Branchen_2008_ sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	1.961	100.000	63.273	75.000	57.000
Traditionelle Dienstleistungen_2002_ Beschäftigungsdauer	0.000	100.000	61.921	70.000	89.000
Traditionelle Dienstleistungen_2008_ Beschäftigungsdauer	0.000	100.000	71.170	83.333	27.000
Traditionelle Dienstleistungen_2002_ sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	0.000	100.000	89.231	91.892	94.000
Traditionelle Dienstleistungen_2008_ sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	25.000	100.000	89.033	92.857	27.000
Industrie_2002_ Beschäftigungsdauer	0.000	100.000	69.338	80.000	160.000
Industrie_2008_ Beschäftigungsdauer	0.000	100.000	73.779	83.333	52.000
Industrie_2002_ sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	43.750	100.000	90.781	93.178	168.000
Industrie_2008_ sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung	0.000	100.000	82.251	87.500	52.000

Unter Rückbezug auf die in Tabelle 3 präsentierten Ergebnisse verweisen die gerade präsentierten und in Tabelle 5 zusammengefassten Befunde darauf, dass trotz der Angleichung des Einsatzes atypischer Beschäftigungsformen in den Betrieben der Produktionsbranchen sich hinsichtlich der Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsbeziehungen im Kernbereich nach wie vor Unterschiede beobachten lassen. Diese Unterschiede sind auch unter Kontrolle weiterer, die Stabilität der Beschäftigungsformen fördernder Einflussfaktoren (s. Tab. 5, Modelle 3-5), wie sie im Folgenden diskutiert werden, noch ersichtlich. Dies deutet letztlich darauf hin, dass der oben anhand der

Tab. 5: Logistische Regression (abhängige Variable: Dauerhaftigkeit der Beschäftigung)

	(1.1)	(1.2)	(2.1)	(2.2)	(3)	(4.1)	(4.2)	(5.1)	(5.2)
Verlagswesen	-0.641 (0.459)	-1.450** (0.675)							
Baugewerbe	-0.281 (0.320)	-1.272** (0.619)							
Einzelhandel	-0.171 (0.388)	-0.723 (0.694)							
Kreditgewerbe	-0.0733 (0.449)	1.143 (1.151)							
Software	-0.994** (0.397)	-0.957 (0.711)							
Steuer-, Wirtschafts- prüfung und Wirt- schaftsberatung sowie Marktforschung	-0.493 (0.455)	-1.140* (0.676)							
Erwachsenenbildung	-1.189*** (0.405)	-2.046*** (0.572)							
Ambulante und stati- onäre Gesundheits- vorsorge	-0.759* (0.398)	-1.305* (0.745)							
Baugewerbe			-0.295 (0.317)	-1.255** (0.605)	-0.355 (0.329)	-0.273 (0.329)	-1.062* (0.624)	-0.354 (0.334)	-1.062* (0.624)
Traditionelle Dienstleistungen			-0.101 (0.326)	-0.0297 (0.620)	-0.306 (0.344)	-0.361 (0.349)	-0.120 (0.597)	-0.345 (0.347)	-0.122 (0.603)
Branchen im Umbruch			-0.611* (0.324)	-1.033* (0.547)	-0.449 (0.341)	-0.596* (0.341)	-1.028* (0.540)	-0.530 (0.347)	-1.028* (0.540)
Neue Branchen			-1.085*** (0.295)	-1.597*** (0.498)	-0.810*** (0.306)	-0.853*** (0.310)	-1.531*** (0.499)	-0.716** (0.315)	-1.529*** (0.500)
Betriebsalter					0.00840*** (0.00317)	0.00744** (0.00310)		0.00726** (0.00308)	
Betriebsrat oder Personalrat						0.760*** (0.256)	1.129*** (0.428)	0.794*** (0.254)	1.128*** (0.429)
Empowerment								-0.507*** (0.187)	-0.0493 (0.435)
Betriebsgröße	-0.0587 (0.0911)	-0.0636 (0.146)	-0.0646 (0.0804)	-0.0143 (0.129)	-0.142 (0.0900)	-0.304*** (0.104)	-0.290* (0.167)	-0.260** (0.105)	-0.290* (0.166)
Bevölkerungsdichte	-0.237*** (0.0783)		-0.227*** (0.0785)		-0.238*** (0.0799)	-0.227*** (0.0829)		-0.208** (0.0842)	
Historischer Kontext	0.0520 (0.203)	0.414 (0.315)	0.0544 (0.194)	0.374 (0.304)	0.231 (0.207)	0.247 (0.210)	0.439 (0.311)	0.250 (0.212)	0.440 (0.313)
Alter (<35)	-0.0143** (0.00694)	- (0.0115)	-0.0137** (0.00666)	-0.0243** (0.0107)	-0.00946 (0.00674)	-0.00681 (0.00668)	-0.0209* (0.0110)	-0.00432 (0.00682)	-0.0209* (0.0111)
Alter (35-50)	0.00441 (0.00684)	-0.00229 (0.0104)	0.00422 (0.00671)	- (0.00986)	0.00639 (0.00691)	0.00712 (0.00688)	0.000882 (0.0102)	0.00877 (0.00688)	0.000897 (0.0102)
Geschlecht (w)	0.00129 (0.00484)	0.00225 (0.00765)	0.000496 (0.00452)	-0.00149 (0.00691)	-0.000594 (0.00467)	- (0.00465)	-0.00430 (0.00687)	- (0.00484)	-0.00429 (0.00691)
Konstante	2.154** (0.837)	2.233** (1.096)	2.125** (0.836)	1.868* (1.022)	1.779** (0.843)	1.949** (0.858)	2.374** (1.064)	1.800** (0.859)	2.384** (1.106)
Fälle	501	213	501	213	484	484	213	484	213
R ²	.065	.110	.064	.093	.076	.089	.117	.098	.093

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Robust standard errors in parentheses
Referenzkategorie: Industrie

Ergebnisse aus den Tabellen 3 und 4 skizzierte Prozess der Veränderung der Beschäftigungsformen im Produktionssektor nicht das Beschäftigungsmuster in den Betrieben der Produktionsbranchen allgemein verändert, sondern vielmehr, dass vom Rand der Beschäftigung her eine Flexibilisierung der Beschäftigung stattfindet, die die Beschäftigungsformen in der Kernbelegschaft der Betriebe des Produktionssektors bislang nicht verändert hat.

4.2 Organisationsstrukturelle Einflüsse auf die Beschäftigungsstrukturen

Zur Darstellung des Zusammenhangs der Durchsetzung neuerer Modelle der Arbeitsorganisation und der Destabilisierung von Beschäftigungsstrukturen wird auf die Befunde der in Tabelle 6 abgebildeten Modelle zurückgegriffen. Dort wird zunächst wieder in den Modellen 1.1 und 1.2 die differenzierte Betrachtung der Branchen dargestellt. Dabei wird erkennbar, dass sich Formen dezentraler Strukturen der Arbeitsorganisation in den Jahren 2002 und 2008 jeweils signifikant häufiger in betrieblichen Organisationen der Erwachsenenbildung finden ($\beta = 1,042$; $p = 0,05$ & $\beta = 2,187$; $p = 0,1$), d.h. in einer neuen Branche. Im Beobachtungsjahr 2002 ist weiterhin ein positiver signifikanter Zusammenhang auch für Betriebe der Softwarebranche erkennbar ($\beta = 1,858$; $p = 0,01$). Dieser verschwindet allerdings im Beobachtungsjahr 2008, dafür zeigt sich in diesem Beobachtungsjahr ein schwach signifikanter Effekt für betriebliche Organisationen des Einzelhandels ($\beta = -1,412$; $p = 0,1$).

Deutlich wird anhand dieser Befunde, dass sich vor allem in den betrieblichen Organisationen der Branche Erwachsenenbildung dezentrale Formen betrieblicher Arbeitsorganisation etabliert haben. Die Softwarebranche unterscheidet sich von anderen Branchen vor allem noch im Beobachtungsjahr 2002. Sechs Jahre später haben Anpassungsprozesse sowohl in den Betrieben der Softwarebranche als auch in den traditionellen Betrieben des Produktionssektors stattgefunden, wodurch sich anhand des hier angewandten, relativ „weichen“ Indikators der Messung dezentraler Formen der Arbeitsorganisation keine Unterschiede mehr beobachten lassen. Die Modelle 2.1 und 2.2 in Tabelle 6 mit den gruppierten Branchen-Dummys bestätigen nochmals das Bild, dass vor allem in neuen Dienstleistungsbranchen mit einem wissensintensiven Tätigkeitsprofil andere Formen der Arbeitsorganisation vorzufinden sind. In den verkürzten Daten (Robustheitstest auf Grundlage der im Daten- und Methodenteil beschriebenen Fallzahlenanpassung zwischen den beiden Wellen 2002 und 2008) verschwindet der signifikante Effekt sogar für 2008, was unsere Argumentation noch deutlicher unterstützt. Somit findet unsere Hypothese 3a anhand der vorliegenden Befunde Unterstützung, wenngleich sich für den Zeitraum der Jahre 2002 bis 2008 anhand des hier angewandten „weichen“ Indikators Wandlungsprozesse hinsichtlich der Durchsetzung „neuerer“ dezentraler Strukturen der Arbeitsorganisation, insbesondere in den Betrieben der Produktionsbranchen, beobachten lassen.

Eine weitere Unterstützung für Wandlungsprozesse in den Strukturen der Arbeitsorganisation in den Betrieben des produzierenden Gewerbes findet sich auch in den Modellen 5.1 und 5.2. Während im Beobachtungsjahr 2002 noch ein eindeutig negativer und signifikanter Zusammenhang zwischen der Umsetzung „neuerer“ dezentraler Formen der Arbeitsorganisation und der Stabilität der betrieblichen Beschäftigung zu beobachten war ($\beta = -0,511$; $p = 0,01$), lässt sich dieser Zusammenhang für das Beobach-

tungsjahr 2008 nicht mehr aufzeigen. Unsere Hypothese 3b findet somit anhand der vorliegenden Befunde für den Erhebungszeitpunkt 2008 keine Unterstützung.

Tab. 6: Logistische Regression (abhängige Variable: Gruppen- und Projektarbeit)

	(1.1)	(1.2)	(2.1)	(2.2)	(3)	(4.1)	(4.2)	(5.1)	(5.2)
Verlagswesen	0.648 (0.484)								
Baugewerbe	-0.511 (0.332)	0.351 (0.754)							
Einzelhandel	-0.495 (0.432)	-1.412* (0.789)							
Kreditgewerbe	0.808 (0.514)	-0.129 (1.094)							
Software	1.858*** (0.551)	1.081 (1.064)							
Steuer-, Wirtschafts- prüfung und Wirt- schaftsberatung so- wie Marktforschung	0.536 (0.470)	-0.833 (0.716)							
Erwachsenenbildung	1.042** (0.483)	2.187* (1.259)							
Ambulante und stati- onäre Gesundheits- vorsorge	-0.00838 (0.415)	-0.503 (0.810)							
Baugewerbe			-0.566* (0.332)	0.336 (0.747)	-0.514 (0.329)	-0.565* (0.332)	0.244 (0.749)	-0.710** (0.352)	0.243 (0.743)
Traditionelle Dienstleistungen			0.120 (0.344)	-0.975 (0.692)	0.186 (0.365)	0.197 (0.366)	-0.949 (0.696)	0.190 (0.372)	-0.949 (0.697)
Branchen im Umbruch			0.493 (0.338)	-0.142 (0.575)	0.583* (0.349)	0.570 (0.354)	-0.123 (0.588)	0.639* (0.373)	-0.124 (0.610)
Neue Branchen			1.440*** (0.347)	1.810** (0.893)	1.399*** (0.334)	1.390*** (0.335)	1.766** (0.897)	1.346*** (0.347)	1.766** (0.884)
Betriebsalter					-0.00148 (0.00260)	-0.00170 (0.00265)		-0.00114 (0.00279)	
Betriebsrat oder Personalrat						0.136 (0.253)	-0.398 (0.583)	0.304 (0.260)	-0.398 (0.578)
Dauerhaftigkeit der Beschäftigung								-0.511*** (0.186)	- (0.424)
Betriebsgröße	0.467*** (0.0949)	-0.0508 (0.171)	0.498*** (0.0848)	0.00712 (0.177)	0.496*** (0.0908)	0.462*** (0.110)	0.115 (0.236)	0.397*** (0.113)	0.115 (0.236)
Bevölkerungsdichte	0.186** (0.0934)	0.215** (0.0904)			0.205** (0.0903)	0.201** (0.0893)		0.189** (0.0880)	
Historischer Kontext	0.139 (0.192)	0.528 (0.429)	0.115 (0.190)	0.406 (0.409)	0.101 (0.198)	0.0947 (0.197)	0.388 (0.407)	0.0920 (0.211)	0.388 (0.403)
Alter (<35)	0.0212*** (0.00735)	0.0254 (0.0163)	0.0226*** (0.00676)	0.0248* (0.0137)	0.0208*** (0.00694)	0.0212*** (0.00712)	0.0232* (0.0138)	0.0245*** (0.00750)	0.0232* (0.0139)
Alter (35-50)	0.0170** (0.00742)	0.00348 (0.0116)	0.0164** (0.00737)	0.00564 (0.0112)	0.0161** (0.00746)	0.0163** (0.00748)	0.00518 (0.0113)	0.0156** (0.00775)	0.00518 (0.0113)
Geschlecht (w)	0.00125 (0.00530)	0.0126 (0.00986)	-0.00233 (0.00476)	0.0104 (0.00977)	-0.00366 (0.00489)	-0.00380 (0.00494)	0.0110 (0.0100)	-0.00469 (0.00536)	0.0110 (0.0100)
Konstante	-4.184*** (0.873)	0.161 (1.211)	-4.356*** (0.840)	-0.0187 (1.142)	-4.142*** (0.864)	-4.059*** (0.851)	-0.188 (1.184)	-3.627*** (0.845)	-0.186 (1.230)
Fälle	542	198	542	213	524	519	213	484	213
R ²	.129	.112	.115	.091	.108	.109	.093	.127	.091

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; Robust standard errors in parentheses
Referenzkategorie: Industrie

4.3 Durch industrielle Beziehungen beeinflusste Beschäftigungsstrukturen

Zur empirischen Prüfung der Hypothese 4 werden noch einmal die Befunde aus Tabelle 5 herangezogen. In den Modellen 4.1 und 4.2 wurde die vorliegende Indikatorvariable für den Einbezug des Betriebes in das System industrieller Beziehungen, nämlich die Dummy-Variable „Existenz eines Betriebs- oder Personalrates“, zusätzlich in die Berechnungen aufgenommen. Sowohl für das Beobachtungsjahr 2002 als auch für das Beobachtungsjahr 2008 ist dabei ein deutlich signifikant positiver Zusammenhang zu einer längeren Beschäftigungsdauer zu beobachten.² Dieser Zusammenhang verstärkt sich im Beobachtungsjahr 2008 sogar noch gegenüber dem Beobachtungsjahr 2002. Hypothese 4, die für die Einflussnahme von Arbeitnehmerinteressenvertretungen auf betriebliche Personalentscheidungsprozesse eine Art Bestandschutz des langfristig stabilen Normalbeschäftigungsverhältnisses prognostiziert, findet anhand des vorliegenden Befundes eine deutliche Unterstützung. Demgegenüber zeigt sich aber, dass der Einsatz atypischer Beschäftigungsformen sowie die Einführung „neuerer“ dezentraler Formen der Arbeitsorganisation nicht mit dem Wirken eines Betriebs- oder Personalrates in Zusammenhang stehen (s. Tab. 3 und 6, jeweils Modelle 4.1 und 4.2). Anhand der vorliegenden Befunde wird somit deutlich, dass die Einflussnahme der Arbeitnehmerinteressenvertretung eindeutig der Wahrung und Sicherung von Statusrechten der Arbeitnehmer dient. Allerdings beschränkt sich die Einflussnahme von Arbeitnehmerinteressenvertretungen auf die Sicherung der Statusrechte der so genannten „Kernbelegschaft“, also auf Arbeitnehmer in sozialversicherungspflichtigen unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. In Bezug auf die Einführung neuerer Formen der Arbeitsorganisation oder die Nutzung atypischer Beschäftigungsformen zeigt sich in den vorliegenden Analysen kein Zusammenhang mit der Existenz betrieblicher Vertretungen der Arbeitnehmerinteressen.

5. Diskussion und Implikationen

Im Rahmen unserer Studie haben wir die Ausgestaltung von Beschäftigungsstrukturen in betrieblichen Organisationen verschiedener Wirtschaftsbereiche in Deutschland und deren Entwicklung über einen Zeitraum von sechs Jahren analysiert. Anstoß für diese Betrachtung war die Argumentation von Davis (2009a, 2009b), wonach sich ein Ende der Organisationsgesellschaft abzeichnet. Diese Behauptung von Davis lässt sich aus unserer Sicht, d.h. basierend auf den Ergebnissen unserer Studie, derzeit nur sehr bedingt so drastisch für Deutschland aufrechterhalten. Im Rahmen dieser Studie haben wir differenzierte Beobachtungen der Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse, die in einer bestimmten Ausprägung als ein konstituierendes Merkmal der Organisationsgesellschaft betrachtet werden, unternommen. Unsere zentralen Befunde lauten:

Die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen unterscheidet sich nach Branchen, d.h. unsere Befunde deuten auf eine wirtschaftssektorspezifische Institu-

² In den verkürzten Daten (Robustheitstest auf Grundlage der im Daten- und Methodenteil beschriebenen Fallzahlenanpassung zwischen den beiden Wellen 2002 und 2008) verschwindet der signifikante Effekt im Jahr 2002 und das Signifikanzniveau des Effektes für die Welle von 2008 verringert sich auf das 1%-Niveau.

tionalisierung von Beschäftigungsarrangements und betrieblichen Strukturen hin. Bezogen auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich, dass diese flexibleren Beschäftigungsformen vor allem in neueren Branchen anzutreffen sind. Zusätzlich lässt sich zwischen den Branchen auch eine systematische Differenzierung von Beschäftigungsstrukturen im Kernbereich gemessen über die Beschäftigungsdauer erkennen. Es wurde beobachtet, dass in traditionellen Branchen die Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor langfristig stabil sind und dass in neuen Branchen langfristig stabile Beschäftigungsbeziehungen an Bedeutung verlieren. Hierbei kann auch ein Zusammenhang zwischen der Stabilität der Beschäftigungsstrukturen im Kernbereich und der Umsetzung dezentraler Formen der Arbeitsorganisationen aufgezeigt werden. Unser theoretisches Argument, dass die jeweils vorzufindenden Beschäftigungsstrukturen vom Grad der Institutionalisierung bzw. Nicht-Institutionalisierung bestimmter Beschäftigungsverhältnisse in einer Branche beeinflusst werden, findet in unserer Untersuchung Unterstützung.

Im Vergleich zwischen den Jahren 2002 und 2008 ist jedoch auch beobachtbar, dass die Bedeutung der Branchenzugehörigkeit in Bezug auf die Nutzung atypischer Beschäftigungsformen an Bedeutung verliert. In unseren deskriptiven Analysen zeigt sich zudem, dass sich die Betriebe des Produktionssektors wandeln – allerdings nicht fundamental. Vielmehr wird in diesen Betrieben eine flexible Randbelegschaft aufgebaut, während hinsichtlich des Grades der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse der Kernbelegschaft kaum Veränderungen vorzufinden sind.

Die Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse findet also zunächst in Betrieben neuerer Branchen des tertiären Sektors im Zusammenhang mit der Etablierung dezentraler Formen der Arbeitsorganisation statt. Veränderungen zeigen sich jedoch auch in Betrieben des Produktionssektors. Sie werden dort aber auf eine andere Weise deutlich als in neueren Branchen, und zwar durch den Aufbau einer flexiblen Randbelegschaft. Dieser Befund lässt sich vor dem Hintergrund unserer theoretischen Vorüberlegungen dahingehend deuten, dass im Sinne Stinchcombes (1965) Organisationen zwar eine nachhaltige Prägung durch die typischen Strukturen einer Branche erfahren, dass diese Prägungen jedoch nicht unbedingt eine vollständige Institutionalisierung im Sinne Zuckers (1977; Tolbert & Zucker, 1996) zur Folge haben, sondern aufgebrochen werden können. Wandel im technischen Kern der Organisation (Thompson, 1967) ist möglich. Er findet bisher jedoch zunächst am Rande des Kerns statt.

Dass der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben traditioneller Branchen, insbesondere im produzierenden Gewerbe, zunächst durch die Zunahme einer Randbelegschaft gekennzeichnet ist, lässt sich auch damit begründen, dass das deutsche System industrieller Beziehungen effizient im Hinblick auf die Sicherung der Statusrechte der Kernbelegschaft ist. Dabei ist allerdings ein Prozess des Wandels bereits im Gange, so dass offen ist, ob und wie lange noch die Statusrechte der Stammbelegschaft in den Betrieben des produzierenden Gewerbes geschützt werden. Auch an dieser Stelle finden unsere theoretischen Vorüberlegungen zum Einfluss des Business Systems Unterstützung, wobei sich auch hier erkennen lässt, dass Institutionen, anders als Whitley (1999) argumentiert, (langsam) erodieren können.

Zusammenfassend: Unsere Studie zeigt, dass sich nicht in allen Bereichen der deutschen Wirtschaft überwiegend die dem Ideal des Normalarbeitsverhältnisses entsprechenden langfristig stabilen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse beobachten lassen. Insbesondere in neuen Branchen haben sich atypische Beschäftigungsverhältnisse sowie eine geringere Dauer der Beschäftigungsperspektiven in der Kernbelegschaft bereits etabliert.

Dennoch: Die Erosion der Organisationsgesellschaft scheint in Deutschland bei Weitem noch nicht so weit vorangeschritten, wie Davis (2009a, 2009b) dies für die USA konstatiert – zumindest nicht hinsichtlich der von uns analysierten Ebene der Beschäftigungsverhältnisse. Wir sehen die Unterschiede im Vergleich zu den USA als durch die institutionellen Rahmenbedingungen des deutschen Business Systems bedingt an. Die weniger stark durch den Taylorismus geprägte Arbeitsteilung, die eher dezentrale Formen der Arbeitsorganisation ermöglicht, und die Art der industriellen Beziehungen in Deutschland, die sich grundlegend von denen in den USA unterscheiden, scheinen sich nachhaltig auf die Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse auszuwirken.

Die hier im Vergleich zwischen Deutschland und den USA identifizierten Unterschiede sprechen für eine deutliche Ausweitung der empirischen Untersuchungen zu diesem Themenkomplex. Es bedarf weiterer komparativer Analysen der Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen auf der Basis des Business Systems-Ansatzes (Whitley, 1999), in denen die Entwicklungen in anderen Ländern in den Blick genommen werden sollten. Betrachtet man die von uns beobachteten Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – mit der noch gebührenden Vorsicht – jedoch als einen Indikator für eine zunehmende Vermarktlichung des Verhältnisses zwischen Individuum und Organisation und damit auch als einen Indikator für eine beginnende Auflösung der Organisationsgesellschaft, dann hat dies weit reichende Konsequenzen für die Organisations- und Personalforschung.

Aus Sicht der Organisations- und Personalforschung bedarf es zum einen weiterer empirischer Untersuchungen, die den in dieser Studie beobachteten Entwicklungen großflächig nachgehen, um die Bedeutung des Phänomens in Gänze zu erfassen. Zum anderen müssen in empirischen Studien die hier festgestellten Tendenzen weiter verfolgt werden, um festzustellen, ob sich die Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen verfestigen, ausweiten, d.h. die betriebliche Organisationen weiter und tiefer durchdringen, oder wieder verflüchtigen. Solche Studien sind auch erforderlich, um den sich gegebenenfalls aus den Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse und – im Extremfall – den sich aus der Auflösung der Organisationsgesellschaft ergebenden Problemen des Human Resource Managements in den Betrieben begegnen zu können.

Weiterhin sollte in zukünftigen Studien auch einer Frage nachgegangen werden, der wir aufgrund der Stoßrichtung unseres Beitrags nicht nachgehen konnten, nämlich der Frage, ob sich Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen. Zukünftige Studien sollten auch an den weiteren Limitationen unserer Arbeit ansetzen und diese soweit wie möglich zu beheben versuchen. Wir sehen hier insbesondere die folgenden Ansatzpunkte, welche wir vor allem durch Begrenzungen der uns zur Verfügung stehenden Datengrundlage nicht weiter analysieren konnten: (1) Wir haben auf-

grund der Limitationen unseres Datensatzes nur Gruppen- und Projektarbeit zur Messung dezentraler und flexibler Formen der Arbeitsorganisation nutzen können. Es gibt jedoch eine Reihe weiterer Erscheinungsformen flexibler Arbeitsorganisation sowie Maße, um dezentrale und flexible Arbeitsorganisationen zu erfassen. Diese sollten in zukünftigen Arbeiten genutzt werden. Weiterhin haben wir (2) die Beschäftigungsform sozialversicherungspflichtige unbefristete Teilzeitbeschäftigung, welche über dem Niveau der Geringfügigkeit liegt, nicht in den Anteil atypischer Beschäftigter aufgenommen. Auch dies ist den Begrenzungen unserer Datengrundlage geschuldet. Zukünftige Studien sollten versuchen, diese Lücken zu schließen. Zudem sind (3) die von uns vermuteten Zusammenhänge zwischen „Wissensintensität“ und dem Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses nur ungenau erfasst. Aufgrund der uns vorliegenden Daten ist es schwierig, zwischen „neuen Branchen“ und dem Tätigkeitsmerkmal „Wissensintensität“ zu differenzieren. Dazu müssten weitere Variable, z.B. die Höhe der formalen Qualifikation der Beschäftigten, genutzt werden, die im Datensatz jedoch leider nicht in ausreichender Form zur Verfügung stehen. (4) Grundsätzlich wären im Rahmen einer detaillierteren Operationalisierung auch Mikrodaten auf der Ebene einzelner Mitarbeiter von Interesse für die von uns untersuchte Fragestellung. Solche Daten wären auch für zusätzliche Robustheitstests unserer Befunde hilfreich.³ Auf der Grundlage solcher Daten ließen sich unsere Fragestellungen zudem erweitern, beispielsweise hinsichtlich der Frage, warum bestimmte Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen nicht langfristig beschäftigt sind und welchen Einfluss etwa Qualifikationsniveaus dabei haben. In dem Zusammenhang wäre auch die Frage nach dem Geschlecht der Mitarbeiter bedeutend, sind doch manche Branchen durch einen hohen Grad an weiblichen Beschäftigten gekennzeichnet, welche tendenziell eher in atypische Beschäftigungsverhältnisse ausweichen als männliche Beschäftigte.

Unsere Studie hat aber auch Implikationen für die Praxis, die wir hier nur kurz andeuten wollen: Sollte sich das Verhältnis zwischen Individuum und Organisation – wie es sich auch in unserer Studie andeutet – weiter vermarktlischen, dann stellen sich aus Sicht der Unternehmen etwa die folgenden Fragen: 1) Wie kann produktionsrelevantes Wissen für Betriebe gesichert werden und wie verhindert man dessen Diffusion? 2) Wie kann Produktion, insbesondere bei komplexeren Gütern und Dienstleistungen, ohne umfangreiches implizites organisationsspezifisches Wissen auf Seiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelingen, und 3) wie lässt sich die Steuerung von Handlungen bei nur sehr begrenztem Commitment und nur sehr begrenzter Loyalität seitens der Betriebe und der Mitarbeiter dauerhaft erfolgreich gestalten? Auch für Gewerkschaften bieten die Befunde unsere Studie Anlass, um zum Beispiel über die folgenden Fragen nachzudenken: 1) Wie wollen Gewerkschaften sich langfristig gegenüber der zunehmend größer werdenden Gruppe der Randbelegschaft in den Unternehmen positionieren? 2) Welche Rolle sehen sie für sich in jungen und im Umbruch befindlichen Branchen und wie wollen sie diese ausfüllen?

³ In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Befunde von Kattenbach et al. (2011), die im Rahmen der Analyse von Karriereerwartungen (u.a.) die Bedeutung von soziodemographischen Merkmalen der Beschäftigten betonen, welche aus ihrer Sicht eine größere Rolle als der generell unterstellte Wandel in der Arbeitswelt spielen.

Literatur

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, 16, 28-31.
- Atkinson, J. (1985). Flexibility: Planning for the uncertain future. *Manpower Policy and Practice*. IMS, Brighton.
- Baethge, M. (2000). Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. *SOFI-Mitteilungen*, 28, 87-102.
- Baethge, M. (2001). Abschied vom Industrialismus. In M. Baethge & I. Wilkens (Hrsg.), *Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung* (S. 23-44). Opladen: Leske + Budrich.
- Bellmann, L., Fischer, G., & Hohendanner, C. (2009). Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In J. Möller & U. Walwei (Hrsg.), *Handbuch Arbeitsmarkt des LAB* (S. 360-399). Regensburg: WBV.
- Bellmann, L., Kirchner, S., & Oppen, M. (2008). Zur gesellschaftlichen Einbettung von Organisationswandel. *LAB Discussion Paper*, 37.
- Bosch, G. (2003). Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In *Institut Arbeit und Technik Jahrbuch 2002/2003*. Gelsenkirchen.
- Davis, G. F. (2009a). *Managed by the markets: How finance re-shaped America*. Oxford: Oxford University Press.
- Davis, G. F. (2009b). The rise and fall of finance and the end of the society of organizations. *Academy of Management Perspective*, 23, 27-44.
- Dombois, R. (1999). Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. *Arbeitspapier Nr. 36 der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Bremen*. Bremen.
- Duranton, G., & Puga, D. (2004). Micro-foundations of urban agglomeration economies. In J. V. Henderson & J.-F. Thisse (Eds.), *Handbook of regional and urban economics* (pp. 2063-2117). Amsterdam: Cities and Geography.
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. In L.G. Zucker (Ed.), *Institutional patterns and organizations: Culture and environment* (pp. 3-21). Cambridge.
- DiMaggio, P. J. (2001). *The twenty-first-century firm: Changing economic organization in international perspective*. Princeton: Princeton University Press.
- Dörre, K. (2010). Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In F. Böhle, G. G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 873-912). Wiesbaden: VS Verlag.
- Giesecke, J. & Heisig, J. (2010) Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 62, 403-435.
- Greene, W. (2000). *Econometric analysis*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hannan, M.T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82, 929-964.
- Hartmann, H. (1993). Empowerment! Alle Macht den Mitarbeitern. *Management Revue*, 2, 115-132.
- Heidenreich, M., & Töpsch, K. (1998). Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. *Industrielle Beziehungen*, 5, 13-43.
- Hinrichs, K. (1996). Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbilder der Sozialpolitik. *Sozialer Fortschritt*, 45, 102-107.
- Kaiser, S., Müller-Seitz, G., & Ringlstetter, M. (2005). Der Beitrag eines flexibilitätsorientierten Humanressourcen-Managements in Unternehmenskrisen: Eine kritische Betrachtung. *Zeitschrift für Personalforschung*, 19, 252-272.
- Kalkowski, P. (2004). Der Kontrakt der Arbeit bei wissensintensiven Dienstleistungen. *Industrielle Beziehungen*, 11, 246-269.
- Kattenbach, R., Lücke, J., Schlese, M., & Schramm F. (2011). Same same but different – Changing career expectations in Germany? *Zeitschrift für Personalforschung*, 25, 292-312.
- Kieser, A., & Walgenbach, P. (2010). *Organisation*. 6. Aufl., Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.

- Kirchner, S., Oppen, M., & Bellmann, L. (2008). Zur gesellschaftlichen Einbettung von Organisationswandel: Einführungsdynamik dezentraler Organisationsstrukturen. *LAB Discussion Paper 37/2008*. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997). *Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern* (S. 64). Band 1.
- Kotthoff, H. (1997). Hochqualifizierte Angestellte und betriebliche Umstrukturierung – Erosion von Sozialintegration und Loyalität im Großbetrieb. In U. Kadritzke (Hrsg.), „*Unternehmenskulturen*“ unter Druck – *Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit* (S. 163-184). Berlin: Edition Sigma.
- Köhler, C., & Krause, A. (2012). *Arbeit als Ware*. Bielefeld. Transcript Verlag
- Köhler, C., & Krause, A. (2010). Betriebliche Beschäftigungspolitik. In F. Böhle, G.G. Voß, & G. Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (S. 387-412). Wiesbaden: VS Verlag.
- Köhler, C., Struck, O., Grotheer, M., Krause, A., Krause, I., & Schröder, T. (Hrsg.) (2008). *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden. VS Verlag.
- Krause, I. (2012). *Das Verhältnis von Flexibilität und Stabilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS-Verlag. Im Erscheinen
- Krause, I., & Martens, B. (2008). Wann lohnt sich die Akquisition nicht mehr? Antworten auf der Basis von Erfahrungen mit telefonischen Expertenbefragungen im Paneldesign. In B. Martens & T. Ritter (2008), *Eliten am Telefon. Neue Formen von Experteninterviews in der Praxis*. Baden-Baden: Nomos.
- Lawrence, T.B. & Suddaby, R. (2006): Institutions and institutional work. In S. Clegg, C. Hardy, C., W.R. Nord, & T. Lawrence (Eds.): *Handbook of Organization Studies*. 2. A., London: 215-254.
- Lutz, B. (1987). *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie*. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Martin, A. (2002). Funktionsbedingungen der Neuen Beschäftigungsverhältnisse – Eine Verhaltenswissenschaftliche Analyse. *Zeitschrift für Personalforschung*, 16, 490-509.
- Martin, A., & Nienhüser, W. (Hrsg.). (2002). Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik. *Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung*, 1-16.
- Meyer, J. W., Drori, G. S., & Hwang, H. (2006). Introduction. In G.S. Drori, J.W. Meyer, & H. Hwang (Eds.), *Globalization and organization: World society and organizational change* (pp. 1-22). Oxford: Oxford University Press.
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform*, 31, 415-434.
- Oberg, A., & Walgenbach, P. (2008). Hierarchical structures of communication in a network organization. *Scandinavian Journal of Management*, 24, 183-198.
- Osterland, M. (1990). “Normalbiografie” und “Normalarbeitsverhältnis”. In P.A. Berger & S. Hradil (Hrsg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Sonderband der Sozialen Welt* (S. 351-360). Göttingen.
- Osterman, P. (2009). The contours of institutional labour economics: Notes towards a revived discipline. *Socio-Economic Review*, 7, 695-726.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. (2000). Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer – Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In H. Minssen (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit* (S. 225-247). Berlin: Edition Sigma.
- Powell, W. W. (2001). The capitalist firm in the twenty-first century: Emerging patterns in western enterprise. In P. J. DiMaggio (Ed.), *The twenty-first-century firm: Changing economic organization in international perspective* (pp. 33-68). Princeton: Princeton University Press.
- Schmid, G., & Protsch, P. (2009). Wandel der Erwerbsformen in Deutschland und Europa. Discussion Paper SP I 2009-505. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin. Retrieved 01.02.2012, from http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2009-505_schmid-protsch.pdf
- Schnell, R., Hill, P., & Esser, H. (1999). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Schröder, T., Struck, O., & Wlodarski, C. (2008). Vordringlichkeit des Befristeten? Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme. In C. Köhler, M. Grotheer, A. Krause, I. Krause, T. Schröder,

- & O. Struck. (Hrsg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Scott, W.R. (2008). *Institutions and organizations*. 3. Aufl., Thousand Oaks: Sage Publications.
- Scott, W.R., & Meyer, J.W. (1983). The organization of societal sectors. In J. W. Meyer & W. R. Scott (Eds.), *Organizational environments: Ritual and rationality* (pp. 129-153). Newbury Park: Sage Publications.
- Smithson, M., & Verkuilen, J. (2006). A better lemon squeezer? Maximum-likelihood regression with beta-distributed dependent variables. *Psychological Methods*, 11, 54-71.
- Statistisches Bundesamt (2008). *DESTATIS, Pressemitteilung Nr. 340* vom 09.09.2008.
- Stinchcombe, A. L. (1965). Organizations and social structure. In J. G. March (Ed.), *Handbook of organizations* (pp. 153-193). Chicago: Sage Publications.
- Streeck, W. (2001). Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen. *Zeitschrift für Arbeit*, 4, 299-313.
- Struck, O. & Dütsch, M. (2011): Muster interner und externer Personalanpassungsformen. Eine Analyse anhand des IAB-Betriebspanel 2007. In D. Voss-Dahm, G. Mühge, K. Schmierl, & O. Struck (Hrsg.), *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität* (S. 249-288). Wiesbaden. VS Verlag.
- Struck, O., Köhler, C., Grotheer, M., & Schröder, T. (2007). Beschäftigungsstabilität: Entwicklungen und Ursachen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2, 294-317.
- Struck, O., Götzelt, I., Grotheer, M., Schröder, T., & Köhler, C. (2006). Beschäftigungsdauern und betriebliche Beschäftigungssysteme (BBSS). *Zeitschrift für Arbeit, Schwerpunkttheft*, 3, 167-180.
- Sydow, J., & Möllering, G. (2009). *Produktion in Netzwerken: Make, buy and cooperate*. München: Vahlen.
- Tempel, A., & Walgenbach, P. (2007). Global standardization of organizational forms and management practices? What new institutionalism and the business-systems approach can learn from each other. *Journal of Management Studies*, 44, 1-24.
- Thompson, J.D. (1967). *Organizations in action. Social science bases of administrative theory*. New York: McGraw-Hill.
- Tolbert, P.S. & Zucker, L.G. (1996). The institutionalization of institutional theory. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W.R. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 175-190), London.
- Walgenbach, P. (2011). Das Ende der Organisationsgesellschaft und die Wiederentdeckung der Organisation. *Die Betriebswirtschaft*, 5, 443-462.
- Weber, M. (1972). *Wirtschaft und Gesellschaft*. 5. Aufl., Tübingen.
- Whitley, R. (1999). *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. Oxford: Oxford University Press.
- Zucker, L.G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, 42, 726-743.