

Büchel, Felix; Pannenberg, Markus

Working Paper — Digitized Version

Erwerbsbiographische Folgerisiken von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse für Ostdeutschland

DIW Discussion Papers, No. 41

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Büchel, Felix; Pannenberg, Markus (1992) : Erwerbsbiographische Folgerisiken von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse für Ostdeutschland, DIW Discussion Papers, No. 41, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/95774>

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.



Diskussionspapiere
Discussion Papers

Diskussionspapier Nr.41

**Erwerbsbiographische Folgerisiken
von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit**
· Eine empirische Analyse für Ostdeutschland ·
von
Felix Büchel und Markus Pannenberg

Die in diesem Papier vertretenen Auffassungen liegen ausschließlich in der Verantwortung des Verfassers und nicht in der des Instituts.

Opinions expressed in this paper are those of the author and do not necessarily reflect views of the Institute.

Diskussionspapier Nr.41

**Erwerbsbiographische Folgerisiken
von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit
- Eine empirische Analyse für Ostdeutschland -**

von

Felix Büchel und Markus Pannenberg

Berlin, Februar 1992

1. Problemstellung

Gedämpfter Optimismus war die vorherrschende Grundstimmung, als sich das Wirtschaftssystem der damaligen DDR im Zuge der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion am 1. Juli 1990 formal von seinen letzten planwirtschaftlichen Strukturen verabschiedete.

Anderthalb Jahre später tritt die wahre Dimension der notwendigen realwirtschaftlichen Anpassungsprozesse zutage. Am augenfälligsten zeigt sich deren Ausmaß anhand der Entwicklung am ost-deutschen Arbeitsmarkt.

Daß eine deutliche Freisetzung an Arbeitskräften unumgänglich ist, wird von keiner Seite bestritten. Diskutiert hingegen wird, in welchem Umfang eine aktive Arbeitsmarktpolitik diesen Anpassungsprozeß flankieren und sozial abzufedern hat. Der eingeschlagene Weg der massiven Intervention durch Kurzarbeit, ABM, Fortbildung/Umschulung und Vorruhestand ist umstritten.

Insbesondere die Effizienz der eigens für die neuen Bundesländer eingeführten Regelungen zur Kurzarbeit wird bezweifelt. Als Hauptziel dieses Instruments wird die Erhaltung der ursprünglichen Betriebsbindung angestrebt, in der Hoffnung, der Stammbeschaft eines Betriebes nach der Reorganisation des betrieblichen Produktionsprozesses eine erneute Vollbeschäftigung zu sichern oder ihr zumindest einen Status zu bieten, der eine eingeschränkte Form einer On-the-Job-Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ermöglicht.

Anliegen der vorliegenden Untersuchung ist es, einen Beitrag zur Bewertung der Wirksamkeit des in den neuen Bundesländern eingesetzten Instruments Kurzarbeit zu leisten.

Zwar ist eine abschließende Beurteilung der Effizienz der in den neuen Bundesländern praktizierten Förderung von Kurzarbeit zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich. Ein zentraler Aspekt dieser Diskussion ist jedoch bisher gänzlich vernachlässigt worden. Es geht um die Frage, ob vom Suchstatus Kurzarbeit tatsächlich deutlich günstigere Impulse auf die individuellen beruflichen Folgerisiken ausgehen als vom alternativen Suchstatus Arbeitslosigkeit.

Das individuelle berufliche Folgerisiko nach einer Phase von Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit wird in dieser Untersuchung unter zwei Gesichtspunkten analysiert. In einem ersten Schritt wird der Abgang in ein erneutes Beschäftigungsverhältnis untersucht. Bei denjenigen Personen, denen ein solcher Abgang im Untersuchungszeitraum gelingt, wird in einem zweiten Schritt die Veränderung der Job-Qualität vom alten zum neuen Arbeitsplatz analysiert.

2. Theoretische Vorüberlegungen

Hypothesen zu einer möglichen Heterogenität erwerbsbiographischer Folgerisiken von Kurzarbeitern und Arbeitslosen lassen sich vornehmlich humankapital- und job-search-theoretisch herleiten¹.

Aus humankapitaltheoretischer Sicht² ist zu erwarten, daß

- Kurzarbeiter eine höhere Abgangswahrscheinlichkeit in Wiederbeschäftigung aufweisen als Arbeitslose;
- Kurzarbeiter eher in der Lage sind, bei einer eventuellen Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung eine Verschlechterung der Job-Qualität, d.h. einen beruflichen Abstieg, zu vermeiden.

Kurzarbeiter und Arbeitslose unterscheiden sich hinsichtlich des Umfangs an Humankapitalverlust, den sie durch ihren veränderten Arbeitsmarkt-Status hinnehmen müssen. Kurzarbeiter können ihren Bestand an betriebs- und berufsspezifischem Humankapital vorerst wahren³. Arbeitslose hingegen müssen nicht nur einen vollständigen Verlust an betriebsspezifischem Humankapital hinnehmen; ihre Situation ist auch durch die Unmöglichkeit, berufliche Fähigkeiten allgemeiner Art zu trainieren, gekennzeichnet. Der daraus resultierende Verlust an berufs- und betriebsspezifischen Humankapital bewirkt eine verringerte Arbeitsproduktivität. Auch wenn dieser Effekt im Einzelfall nur schwach ausgeprägt sein kann, ist davon auszugehen, daß Arbeitslosigkeit von Arbeitgebern als "screening device" für potentielle Humankapitalverluste genutzt wird. Als Konsequenz ist eine negative Selektion im Einstellungsprozeß zu erwarten⁴. Unter humankapital-theoretischen Gesichtspunkten wirkt dieser Selektionsprozeß negativ sowohl auf die Abgangswahrscheinlichkeit aus Arbeitslosigkeit als auch -im Falle einer Wiederbeschäftigung- auf die Job-Qualität des neuen Beschäftigungsverhältnisses.

1 Segmentations-theoretische Überlegungen werden ausgeklammert, da zentrale Attribute der Zuordnung von Arbeitnehmern zu einem peripheren Segment (ausgeprägt unterdurchschnittliches Einkommen sowie Mehrfacharbeitslosigkeit) für den Arbeitsmarkt der ehemaligen DDR untypisch waren. Der ausgewertete Zeitraum nach der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion ist zu kurz, um für die einzelnen Arbeitnehmer bereits verlässliche Informationen für eine Segmentzuordnung gewinnen zu können.

2 Einen Überblick geben Fallon/Verry (1988).

3 Sofern keine "Kurzarbeit Null", d.h. eine Arbeitszeitreduktion von 100%, vorliegt.

4 Diese Argumentationslinie wird als zentrale mikroökonomische Begründung für Hysterisis bzw. "state dependence" angeführt. Ob jedoch der bei diesem Ansatz unterstellte Effekt, wonach eine zunehmende Dauer der Arbeitslosigkeit selbst eine geringere Abgangswahrscheinlichkeit bewirkt, nicht allein das Resultat eines einfachen Selektionsprozesses einer heterogenen Population ist, ist empirisch noch zu überprüfen. Vgl. hierzu Licht/Steiner (1991).

Eine job-search-theoretische Hypothesenbildung⁵ kommt zu dem Ergebnis, daß

- Kurzarbeiter eine im Vergleich zu Arbeitslosen geringere Abgangswahrscheinlichkeit in Wiederbeschäftigung haben;
- Kurzarbeiter im Falle einer Wiederbeschäftigung ein geringeres Risiko einer beruflichen Verschlechterung zu erwarten haben als Arbeitslose.

Kurzarbeiter erhalten in der Regel höhere Unterstützungsleistungen als Arbeitslose⁶. Die höheren Leistungen für Kurzarbeiter reduzieren deren Suchkosten. Dies bewirkt eine Erhöhung des Akzeptanzlohns und damit eine Verlängerung der Suchzeit⁷. Die verlängerte Suchzeit entspricht einer reduzierten Abgangswahrscheinlichkeit. Gleichzeitig ist jedoch ein gegenläufiger, das heißt suchzeitverkürzender Effekt zu beachten. Die Arbeitssuche von Kurzarbeitern kann als spezielle Form einer "On-the-job"-Suche betrachtet werden. Bei einer solchen ist eine höhere Anzahl an pro Zeitintervall eintreffenden Jobangeboten zu erwarten als bei der für Arbeitslose charakteristischen "Off-the-job"-Suche⁸. Diese günstigere job-offer-arrival-rate bewirkt eine höhere Abgangswahrscheinlichkeit aus dem Suchstatus und ist damit suchzeitverkürzend. In den neuen Bundesländern dürfte dieser Effekt jedoch zumindest in der ersten Phase des wirtschaftlichen Umbruchs nur schwach wirksam werden. Für die Arbeitgeber müsste erkennbar sein, daß die Zugehörigkeit entweder zur Gruppe der Kurzarbeiter oder zu jener der Arbeitslosen in der gegebenen Umbruchperiode eher zufällig, das heißt unabhängig von der persönlichen Leistungsfähigkeit der Betroffenen, bestimmt wird⁹. Bezüglich der Abgangswahrscheinlichkeit aus Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit lassen sich somit suchtheoretisch gegenläufige Effekte bestimmen, wobei in der untersuchten Population der suchzeitverlängernde Einfluß einer günstigeren Suchposition der Kurzarbeiter den suchzeitverkürzenden Effekt der höheren Jobangebotsrate deutlich überlagern dürfte.

Bezüglich des Risikos, sich im Anschluß an Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit beruflich zu verschlechtern, läßt sich jedoch suchtheoretisch eine eindeutige Prognose stellen. Aufgrund der privilegierten Suchposition ist für Kurzarbeiter im Falle einer Wiederbeschäftigung eine deutlich günstigere Qualität der Wiederbeschäftigung als für Arbeitslose zu erwarten.

5 Für einen Überblick vgl. Mortensen (1986).

6 Aufgrund tarifvertraglich vereinbarter Zulagen in den neuen Bundesländern kann das gezahlte Kurzarbeitergeld bis zu 92% des ehemaligen Nettolohns betragen (vgl. IW 1991). Allein im Falle von "Kurzarbeit Null" bei gleichzeitig fehlenden tariflichen Zulagen entsprechen sich nach AFG die Lohnersatzraten von Kurzarbeitern und Arbeitslosen. Selbst in diesem Fall jedoch sind Kurzarbeiter aufgrund der zu erwartenden Abfindungsleistungen finanziell besser gestellt als Arbeitslose.

7 Zusätzlich muß berücksichtigt werden, daß für Kurzarbeiter häufig eine Chance besteht, eine erneute Vollzeitbeschäftigung im bisherigen Betrieb zu erreichen. Diese Möglichkeit dürfte sich über die damit verbundene engere Betriebsbindung ebenfalls verlängernd auf die Verweildauer auswirken (vgl. auch die Ergebnisse in Abschnitt 3.4, Abb. 2b).

8 Vgl. Blau/Robins (1990).

9 Vgl. auch die Ergebnisse zur Untersuchung der Determinanten der Teilgruppen-Zugehörigkeit in Abschnitt 3.2.

Die aus den beiden herangezogenen theoretischen Ansätzen gewonnenen Hypothesen ergeben somit

- ein uneinheitliches Bild, was die Erwartung unterschiedlicher Abgangswahrscheinlichkeiten für Kurzarbeiter und Arbeitslose betrifft,
- jedoch einen eindeutig positiveren Erwartungswert für Kurzarbeiter als für Arbeitslose bezüglich des beruflichen Verschlechterungsrisikos im Falle einer Wiederbeschäftigung.

3. Empirische Untersuchung

3.1 Datenbasis und Fallselektion

Datenbasis

Die Untersuchung stützt sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist die erste repräsentative Längsschnitterhebung für Haushalte und Personen in der Bundesrepublik Deutschland¹⁰. Unmittelbar vor der Währungs- und Wirtschaftsunion wurde für das Gebiet der damaligen DDR eine zusätzliche Stichprobe gezogen. In der ersten Welle der "Ost-Stichprobe" wurden 2.179 Haushalten mit 4.453 Personen (16 Jahre und älter) befragt¹¹. Mittlerweile stehen die Daten der zweiten Befragung (1991) zur Auswertung bereit. Die Informationen der Verknüpfung dieser beiden Wellen bilden die Datenbasis der vorliegenden Untersuchung.

Das verfügbare Datenmaterial ist aufgrund der zeitlichen Lage der beiden Befragungen für die vorliegende Fragestellung ideal. Die Feldarbeit zur ersten Welle war im Juni 1990 weitgehend abgeschlossen, also vor dem kausal bedeutsamen intermittierenden Ereignis der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion. Die Befragung zur zweiten Welle im Jahr 1991 erfolgte zum größten Teil im April, das heißt zu einem Zeitpunkt, an dem die Auswirkungen der Umstellung des Wirtschaftssystems, insbesondere bezüglich der hier interessierenden Phänomene Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit, bereits eine empirisch durchschlagende Wirkung entfaltet hatten¹². In den Informationen zur zweiten Welle manifestieren sich somit bereits die individuell erfahrenen Wirkungen des Beitritts der ehemaligen DDR zur Bundesrepublik.

10 Zum allgemeinen Design des SOEP vgl. Projektgruppe 'Das Sozio-ökonomische Panel' (1990).

11 Zum Design der Ost-Stichprobe vgl. Schupp/Wagner (1991); für Details der Erhebung vgl. das Benutzerhandbuch, hg. vom DIW.

12 So hat die Kurzarbeit in den neuen Bundesländern im April 1991 ihren Höhepunkt erreicht (vgl. BA 1991, Heft 5, Tab. 15).

Fallselektion

Ausgangsbestand der Untersuchung sind alle Personen der Ost-Stichprobe des SOEP, die an beiden Befragungen teilnahmen ($n = 4.033$). Als zusätzliches Selektionskriterium wird eine Vollzeitbeschäftigung¹³ zum Zeitpunkt der ersten Befragung gefordert¹⁴. Diese Bedingung wird von 2.647 Personen erfüllt. Entsprechend der Fragestellung werden aus dieser Personengruppe diejenigen Fälle gezogen, die zwischen beiden Befragungszeitpunkten mindestens einen Monat in Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit verbrachten¹⁵. Dies ist bei 866 Personen der Fall. Schließlich werden als letztes sechs Ausländer aufgrund ihrer stark abweichenden sozialen Situation aus der Untersuchung ausgeschlossen. Es verbleiben 860 Personen. Deren sozio-ökonomische Gemeinsamkeit besteht darin, daß sie im Zuge der deutschen Wiedervereinigung bereits in dem relativ kurzen, neunmonatigen Untersuchungszeitraum einen zumindest temporären Verlust ihres Vollzeit-Arbeitsplatzes hinnehmen mußten.

Diese Teilpopulation wird sodann in zwei dichotome Gruppen getrennt. Für die Gruppenzuteilung bestimmend ist der letzte in Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit verbrachte Monat vor der Wiederbefragung. Dieser informiert über den letzten Suchstatus¹⁶ am Arbeitsmarkt vor der zweiten Befragung. Der ersten Gruppe ("Kurzarbeiter") werden Personen mit einer Kurzarbeit-Aktivität als letztem beobachtbaren Suchstatus zugewiesen. Deren Position am Arbeitsmarkt ist dadurch gekennzeichnet, daß sie zwar nicht ihre volle Stelle, zumindest aber ihre Betriebsbindung erhalten konnten¹⁷. Diese Gruppe umfaßt 646 Personen¹⁸.

In die zweite Gruppe ("Arbeitslose") fallen diejenigen Personen, deren letzte Information zum Suchstatus Arbeitslosigkeit ausweist. Diese Personen sahen sich somit nach der Wende in einer Situation, die für sie als ehemalige Bürger eines planwirtschaftlichen Systems mit faktischer Beschäftigungsgarantie völlig neu war¹⁹. In diese Gruppe fallen 214 Personen.

13 Teilzeitbeschäftigte werden aufgrund des heterogenen Arbeitsangebotsverhaltens aus der Untersuchung ausgeschlossen.

14 Der Grund liegt zum einen darin, daß mehrere Charakteristika der früheren Beschäftigung als exogene Variablen in die folgenden Auswertungsschritte eingehen. Zum anderen bildet die Qualität des Arbeitsplatzes vor der Suchphase die Basis der untersuchten Veränderung der Job-Qualität (vgl. Abschnitt 3.4).

15 Genauer: Während des Zeitraums, der von dem in der zweiten Welle retrospektiv erfragten Aktivitäten-Kalendarium abgedeckt wird (Juli 1990 - März 1991).

16 Es wird unterstellt, daß Kurzarbeiter ihre Arbeitszeitreduktion als unfreiwillig erfahren und eine erneute Vollzeitbeschäftigung anstreben.

17 In dieser Gruppe können auch Personen mit "Kurzarbeit Null" enthalten sein. Der Anteil der Kurzarbeiter mit einer Arbeitszeitreduktion von mehr als 75% stieg von 11,8% im September 1990 auf 25,8% im März 1991 (eigene Berechnung aus BA 1991, Heft 3, S. 262 sowie Heft 4, S. 473). Die Information zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ist im ausgewerteten Aktivitäten-Kalendarium nicht enthalten.

18 Einschließlich 5 Personen mit gleichzeitiger Angabe von Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit im zuletzt beobachtbaren Suchmonat.

19 Wenngleich nicht unerwartet: vgl. Lechner / Pfeiffer / Wagner 1991.

Eine für Männer und Frauen separate Analyse würde bei denjenigen Teilschritten der Untersuchung, die nur für bestimmte Subgruppen durchgeführt werden (vgl. z.B. Abschnitt 3.4), zu erheblichen Fallzahlproblemen führen²⁰. Das Geschlecht wird deshalb in die multivariaten Auswertungen mit dem Status einer einfachen Dummy-Variablen eingehen; bei den deskriptiven Teilen der Untersuchung wird auf eine Gruppendifferenzierung nach Geschlecht verzichtet. Dieses Vorgehen erscheint durch die fehlende Signifikanz des entsprechenden Dummys in sämtlichen durchgeführten multivariaten Teilschritten (vgl. Tab. 1 - 3) empirisch gerechtfertigt.

3.2 Determinanten der Teilgruppenzugehörigkeit (Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit)

Vor einer Untersuchung des Abgangs aus Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit muß analysiert werden, ob im Falle eines Verlustes der Vollzeitbeschäftigung die Zuweisung in einen der beiden unterschiedenen Zustände zufälliger oder systematischer Natur ist. Dieser Schritt kontrolliert "zugangsbedingte" strukturelle Unterschiede im Abgangsverhalten der beiden Teilgruppen.

Mit einer logistischen Regression (Logit-Analyse)²¹ wird die Wahrscheinlichkeit, im Zuge eines Verlustes der Vollzeitbeschäftigung in die eine oder in die andere der beiden Vergleichsgruppen zu fallen, in Abhängigkeit einer Reihe von potentiellen Einflußfaktoren ermittelt. Die Ergebnisse sind in Tab. 1 dargestellt.

20 Bei nach Geschlecht gruppierten Voruntersuchungen haben sich nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben (nicht dokumentiert).

21 Einzelheiten zu diesem Auswertungsverfahren vgl. Amemiya (1986, S. 268 ff.).

Tab. 1: Logitschätzung der Wahrscheinlichkeit, in Kurzarbeit (statt in Arbeitslosigkeit) zu sein.

Variable	Koeffizient	Chi ²	p
Konstante	-0.5821	1.58	0.2091
Frau	0.1033	0.28	0.5939
jung (bis 25 J.)	-0.3810	1.77	0.1837
älter (40 - 56 J.)	0.2156	1.26	0.2620
verheiratet	-0.1623	0.45	0.5003
Abitur	0.1615	0.26	0.6113
Facharbeiter	0.7157**	7.74	0.0054
Meister/Brigadier	0.7892*	4.52	0.0335
Angestellter	0.1227	0.17	0.6828
Leitungsfunktion	-0.1907	0.27	0.6057
Betrieb mit 20 - 199 Besch.	1.1201**	12.57	0.0004
Betrieb mit 200 - 1999 Besch.	1.0630**	12.23	0.0005
Betrieb mit 2000 od. mehr Besch.	1.3934**	16.00	0.0001
Landwirtschaft	-0.3554	1.68	0.1953
Bergbau/Energie	0.6383	1.17	0.2789
Chemie	0.3632	0.60	0.4386
Bau/Steine/Erden	-0.2678	0.67	0.4111
Handel/Banken/Versicherungen	-0.3929	1.41	0.2342
Metall/Elektro/Fahrzeugbau	1.1612**	13.82	0.0002
Öff. Dienst/Transport/Verkehr	-0.9551**	8.71	0.0032
Brandenburg	0.5207	2.52	0.1120
Sachsen-Anhalt	0.5167	2.66	0.1029
Thüringen	0.1128	0.13	0.7123
Sachsen	0.3300	1.37	0.2421
Berlin (Ost)	0.3134	0.41	0.5203
N = 860			
Log-L. = -419.83 (Log-Likelihood)			
LRS = 125.34** (Likelihood-Ratio-Statistic)			
R ² _{MF} = 0.13 (R ² nach Mc Fadden)			

Abhängige Variable:

0 = arbeitslos, 1 = in Kurzarbeit; Mittelwert: 0.751.

Referenzkategorien:

mittleres Alter (26 - 39 J.); un-/angelernter Arbeiter;
Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten; Sonstige Branchen;
Mecklenburg-Vorpommern.

Signifikanzniveaus: *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$.

Quelle: Eigene Auswertung der Wellen 1 und 2 (1990, 1991)
des Sozio-ökonomischen Panels (Ost-Stichprobe).

Es zeigt sich, daß persönliche Merkmale kaum einen Einfluß auf die Teilgruppenzugehörigkeit ausüben. Im Falle eines Abbaus von personellen Überkapazitäten haben allein qualifizierte Arbeiter (Facharbeiter, Meister/Brigadiere) relativ zu Nichtfacharbeitern eine signifikant bessere Chance, sich in Kurzarbeit zu halten. Diese engere Betriebsbindung dürfte damit zu erklären sein, daß diese Beschäftigtengruppe nach erfolgreicher Umstrukturierung des Betriebes nur mit hohen Transaktionskosten zu ersetzen ist. Herauszuheben ist das Ergebnis, daß größere Betriebe ihre personellen Überkapazitäten signifikant häufiger über eine Kurzarbeiterregelung als über direkte Entlassungen abbauen. Die von der Treuhandanstalt praktizierten oder gewerkschaftlich durchgesetzten Beschäftigungszusagen in Form von Kurzarbeit spielen bei größeren Unternehmen somit eine bedeutendere Rolle als bei Kleinbetrieben. Der Wirtschaftszweig des Arbeitgebers übt nur in zwei Branchenbereichen einen signifikanten Effekt auf die untersuchte Gruppenzugehörigkeit aus. In dem aus den Metall-, Elektro- und Fahrzeugbaubranchen gebildeten Branchenbereich bewirkt das erst nach der Zweitbefragung ausgelaufene Kündigungsschutzabkommen erwartungsgemäß eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in Kurzarbeit. Im Bereich Öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr wirkt sich die Warteschleifenregelung für den Öffentlichen Dienst erwartungsgemäß negativ auf die entsprechende Wahrscheinlichkeit aus. Bezüglich des Wohnortes der Befragten sind keine signifikanten länderspezifischen Risikounterschiede zu beobachten.

Die festgestellte strukturelle Gleichartigkeit der beiden Vergleichsgruppen beweist, daß Unterschiede in der individuellen Humankapitalausstattung der Arbeitnehmer die Entscheidung, ob jemand auf Kurzarbeit gesetzt oder aber in Arbeitslosigkeit entlassen wird, weitgehend nicht beeinflussen.

Dieses Ergebnis erlaubt es, die in den Abschnitten 3.3 und 3.4 folgende Hauptuntersuchung der beruflichen Folgerisiken nach Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit in ihren multivariaten Auswertungen gepoolt durchzuführen. Die Information zur Gruppenzugehörigkeit geht in Form eines Dummies als methodisch nicht hervorgehobene, inhaltlich aber zentrale exogene Variable, in die Auswertungen ein. In den deskriptiven Teilen der Analysen wird die gruppenbezogene Abgrenzung jedoch beibehalten.

3.3 Abgang aus Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit

Für die betrachteten Personen, die nach der ersten Befragung von Kurzarbeits- oder Arbeitslosigkeitserfahrung betroffen waren, wird zunächst deren Erwerbsstatus zum Zeitpunkt der zweiten Befragung deskriptiv dargestellt.

Es werden die folgenden vier Zielzustände unterschieden²²:

- Arbeitssuche (d.h. Verbleib in Kurzarbeit bzw. Arbeitslosigkeit, geringfügiger Beschäftigung oder in Nichtbeschäftigung²³, jedoch nicht in Ausbildung²⁴)²⁵,
- Wiederbeschäftigung (Vollzeit, unbefristet, nicht in Ausbildung)²⁶,
- Aus- und Weiterbildung²⁷,
- Austritt aus Beschäftigungssystem²⁸.

Abbildung 1a informiert über die gruppenspezifische Häufigkeitsverteilung der vier unterschiedenen Zielzustände²⁹.

22 Eine weitere Differenzierung erscheint aufgrund der beschränkten Fallzahl nicht sinnvoll.

23 Bedingung bei Nichtbeschäftigung: beabsichtigte Erwerbsaufnahme: "ja, auf jeden Fall".

24 Nicht als Ausbildung gilt: "Allgemeine Weiterbildung".

25 Ohne Personen, die im Jahr 1991 57 Jahre alt und älter wurden (Möglichkeit des Vorruhestandes bzw. des Bezugs von Altersübergangsgeld).

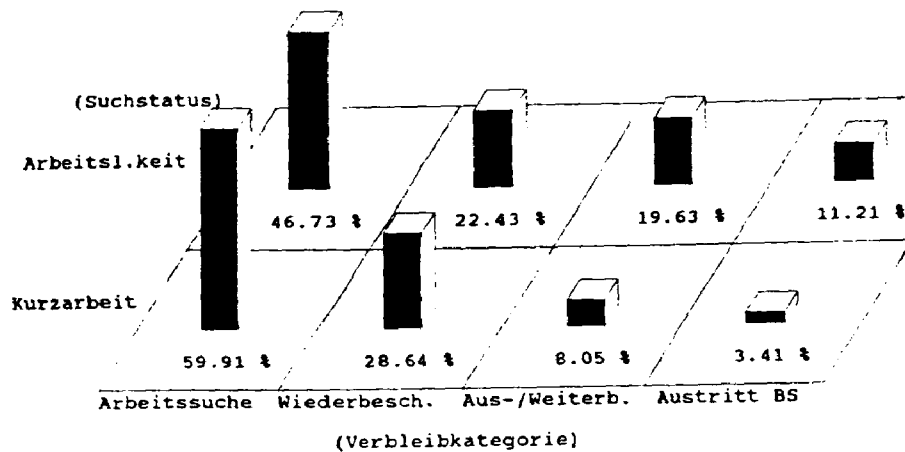
26 Altersselektion wie bei "Arbeitssuche".

27 Einschließlich ABM. Dieser Status ist im SOEP nicht explizit erfasst. Er wird in dieser Untersuchung über eine Aus- oder Weiterbildung, verbunden mit einer befristeten Beschäftigung, operationalisiert. Altersselektion wie bei "Arbeitssuche". Einige wenige Personen mit sonstigen befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder Teilzeitbeschäftigung wurden der Kategorie Aus- und Weiterbildung zugewiesen. Die Fallzahlen sind so gering, daß deren Berücksichtigung in einem weiteren Zielzustand nicht sinnvoll erscheint. Die Zuordnung dieser Fälle zur Kategorie Wiederbeschäftigung (Vollzeit) erscheint nicht zulässig: Bei einer Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ist die tatsächliche berufliche Reintegration noch nicht gewährleistet. Personen, die eine Teilzeitbeschäftigung anstreben, weisen dagegen ein deutlich anderes Arbeitsangebotsverhalten auf als Personen, die eine Vollzeitbeschäftigung suchen.

28 Nicht beschäftigt, nicht in Ausbildung, beabsichtigte Erwerbsaufnahme: "nein" oder nur "vielleicht"; Personen, die im Jahr 1991 57 Jahre und älter wurden (entweder bereits vollzogener oder kurz bevorstehender Übergang in Nichtbeschäftigung); Mutterschafts-/Erziehungsurlaub. Sonstige Formen temporärer Arbeitsmarktabenzen wie Wehrdienst u.ä. Abgänge aus dem Beschäftigungssystem sind in der selektionierten Teilstichprobe nicht beobachtbar.

29 Sämtliche deskriptive Untersuchungsschritte wurden sowohl ungewichtet als auch gewichtet mit dem Personen-Längsschnittgewicht für zwei Wellen gerechnet. Da sich die Ergebnisse nur minimal unterscheiden, werden die ungewichteten Resultate präsentiert, um eine gleichzeitige Dokumentation der tatsächlichen Fallzahlen zu ermöglichen.

Abb. 1a: Struktur der Abgänge aus Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit



Fallzahlen: Kurzarbeiter n = 646, Arbeitslose n = 214

Arbeitssuche : Verbleib in Kurzarbeit bzw. Arbeitslosigkeit
 Wiederbesch. : Beschäftigung (unbefristete Vollzeitstelle)
 Aus-/Weiterb. : In Aus-/Weiterbildung oder befristete-/Teilzeit-Besch.
 Austritt BS : temp. oder def. Austritt aus Beschäftigungssystem

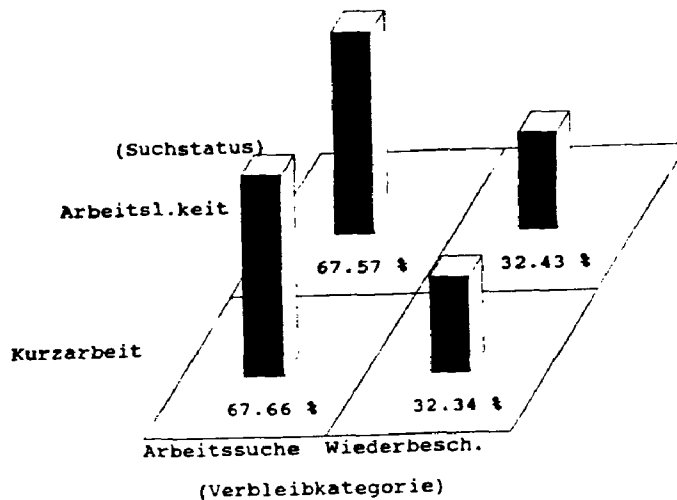
Teststatistik Chi**2: 45.25 (p = 0.000)

Als auffälligstes Ergebnis kann der deutlich höhere prozentuale Anteil an Übergängen in Aus- und Weiterbildung für den Suchstatus Arbeitslosigkeit gewertet werden. Ein Kurzarbeiterstatus mindert somit den Druck bzw. die Bereitschaft, sich beruflich um- oder weiterzuqualifizieren. Für Kurzarbeiter ergibt sich auch eine geringere Austrittsrate aus dem Beschäftigungssystem. Dies dürfte auf die finanzielle Verschlechterungen, die auch bei einem Übergang in Aus- oder Weiterbildung hingenommen werden müssen, zurückzuführen sein. Entsprechend der offenkundig heterogenen Übergangsstruktur weist der Chi²-Test signifikante gruppenspezifische Abweichungen aus.

Eine Analyse der Impulse, die von Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit auf die Folgebeschäftigung ausgehen, muß sich auf den Kreis der unmittelbaren Arbeitsanbieter beschränken. Für die folgenden Analyseschritte werden somit diejenigen Personen ausgeschlossen, die dem Arbeitsmarkt temporär oder dauerhaft nicht zur Verfügung stehen. Es sind dies Personen mit den in Abb. 1a ausgewiesenen Zielzuständen "Aus- und Weiterbildung" oder "Austritt aus dem Beschäftigungssystem".

Abb. 1b informiert über den Arbeitsmarkterfolg der arbeitsanbietenden Personen³⁰.

Abb. 1b: Abgang aus Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit in Vollzeitbeschäftigung



Fallzahlen: Kurzarbeiter n = 572, Arbeitslose n = 148

Arbeitssuche : Verbleib in Kurzarbeit bzw. Arbeitslosigkeit
 Wiederbesch. : Beschäftigung (unbefristete Vollzeitstelle)

Teststatistik Chi**2: 0.00 (p = 0.983)

Rund ein Jahr nach der deutschen Wirtschaftsunion findet sich etwa ein Drittel der betrachteten Arbeitsanbieter in erneuter Vollzeitbeschäftigung. Ob die Arbeitssuche aus einem Kurzarbeiter- oder einem Arbeitslosigkeits-Status aus betrieben wurde, ist dabei quantitativ unerheblich. Die gruppenspezifischen Übergangsraten sind nahezu identisch; sie unterscheiden sich erst in den Nachkommastellen. Dies schlägt sich auch im entsprechenden Chi²-Test nieder.

In einer multivariaten Erweiterung der Untersuchung des Übergangsverhaltens aus Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit in eine Vollzeitbeschäftigung soll nun geprüft werden, welche Faktoren den Übergang in eine erneute Vollzeitbeschäftigung determinieren. Diese Analyse erfolgt mit einer Logit-Analyse³¹, in die die Teilgruppen mit Kurzarbeit- oder Arbeitslosigkeitserfahrung gepoolt eingehen³². Als exogene Variablen werden persönliche Merkmale, Merkmale des letzten Beschäftigungsverhältnisses³³ sowie Merkmale, die die Phase der Arbeitssuche beschreiben, berücksichtigt. Methodisch gesehen haben sie einen kontrollierenden Charakter für diejenige exogene Variable, deren Einflußwirkung im Mittelpunkt des Interesses steht: der zuletzt beobachtete Suchstatus, das heißt Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse sind in Tab. 2 dargestellt.

31 Denkbar wäre auch die Schätzung eines Ratenmodells. Da verschiedene Variablen, die zur Abgrenzung des Zielzustands benötigt werden, nur zum Zeitpunkt der zweiten Befragung, nicht aber auf Monatebene der Kalenderinformation verfügbar sind (z.B. Arbeitszeit, eventuelle Befristung), scheidet diese Möglichkeit beim zugrundegelegten Untersuchungsdesign aus.

32 Zur Begründung vgl. Abschnitt 3.2.

33 Genauer: des zur Zeit der ersten Befragung bestehenden Beschäftigungsverhältnisses.

Tab. 2: Logitschätzung der Wahrscheinlichkeit eines Abgangs aus Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit (Alternative: Verbleib)

Variable	Koeffizient	Chi ²	p
Konstante	0.0554	0.01	0.9238
Frau	-0.3090	1.98	0.1592
jung (bis 25 J.)	0.6247*	3.88	0.0489
älter (40 - 56 J.)	-0.1308	0.32	0.5714
verheiratet	0.6023*	5.43	0.0198
behindert	0.3328	0.61	0.4336
Abitur	0.5811	3.00	0.0834
Facharbeiter	0.5152	2.76	0.0965
Meister/Brigadier	0.9988*	6.27	0.0123
Angestellter	0.2015	0.28	0.5961
Leitungsfunktion	0.6604	2.35	0.1253
Dauer Betriebszugehörigk. (Mon.)	-0.0007	0.52	0.4721
Landwirtschaft	0.4640	2.33	0.1264
Bergbau/Energie	0.7217	2.33	0.1270
Chemie	0.6165	1.95	0.1622
Bau/Steine/Erden	0.6617	3.60	0.0577
Handel/Banken/Versicherungen	0.2275	0.34	0.5606
Metall/Elektro/Fahrzeugbau	-0.1203	0.16	0.6864
Öff. Dienst/Transport/Verkehr	-0.1007	0.06	0.8115
Brandenburg	-0.4974	1.73	0.1885
Sachsen-Anhalt	-0.0287	0.01	0.9374
Thüringen	-0.1692	0.23	0.6325
Sachsen	-0.1546	0.22	0.6378
Berlin (Ost)	-0.5622	0.88	0.3489
Dauer Kurzarb./Arbeitsl. (Mon.)	-0.4117**	68.57	0.0001
Teilnahme Fortb./Umschulung	1.0633**	7.63	0.0057
subj. ungünstige Suchposition	-0.3900	2.38	0.1237
Suchstatus: Kurzarbeit	0.0182	0.00	0.9395
N = 720			
Log-L. = -369.61			
LRS = 167.34**			
R ² _{MF} = 0.18			

Abhängige Variable:

0 = Verbleib in Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit,

1 = Abgang in unbefristetes (Vollzeit-)Beschäftigungsverhältnis;

Mittelwert: 0.324.

Referenzkategorien:

mittleres Alter (26 - 39 J.); un-/angelernter Arbeiter;

Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten; Sonstige Branchen;

Mecklenburg-Vorpommern.

Signifikanzniveaus: *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$.

Quelle: Eigene Auswertung der Wellen 1 und 2 (1990, 1991)
des Sozio-ökonomischen Panels (Ost-Stichprobe).

Als wichtigstes Ergebnis bleibt festzuhalten, daß das deskriptiv aus Abb. 1b ermittelte strukturell gleiche Übergangsverhalten in Vollzeitbeschäftigung für Kurzarbeiter und Arbeitslose auch bei Kontrolle einer Vielzahl anderer Attribute erhalten bleibt: Der Suchstatus übt keinen signifikanten Einfluß auf die Abgangswahrscheinlichkeit in Arbeit aus. Signifikant höhere Abgangswahrscheinlichkeiten lassen sich für jüngere Personen, hochqualifizierte Arbeiter sowie Verheiratete beobachten. Dies dürfte auf eine stärkere Arbeitsmarktposition bzw. auf einen sozial bedingt höheren Suchdruck zurückzuführen sein. Ein starker Effekt geht von der Dauer des Suchprozesses aus: Mit zunehmender Suchdauer nimmt die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in Vollzeitbeschäftigung erwartungsgemäß deutlich ab. Arbeitsmarktpolitisch bedeutsam ist, daß die Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme die Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung beträchtlich erhöht³⁴.

Die theoretisch abgeleitete Heterogenität der Abgangsraten aus Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit hält offensichtlich einer empirischen Überprüfung nicht stand. Verantwortlich hierfür ist zweierlei:

Zum einen erfolgt, wie in Abschnitt 3.2 ermittelt wurde, die Zuweisung von Arbeitskräften in Arbeitslosigkeit oder in Kurzarbeit unabhängig von der individuellen Humankapitalausstattung. Per se geht -wenn Arbeitgeber dies wissen- also vom Suchstatus Kurzarbeit kein positiver "screening - device" aus. Gleichzeitig entfällt offensichtlich der relative Vorteil des "training on the job" durch die begrenzte Verwertbarkeit bestehenden Wissens an zukünftigen Arbeitsplätzen.

Zum anderen konterkariert die zeitliche Befristung der Sonderregelungen zur Kurzarbeit in den neuen Bundesländern die suchzeitverlängernden Effekte der finanziellen Privilegierung der Kurzarbeiter. Handlungsleitend dürfte der Versuch der Etablierung in einem stabilen Beschäftigungsverhältnis sein. Ist dies im angestammten Betrieb subjektiv nicht erreichbar, so ist die Suchposition eines Kurzarbeiters gleich der eines Arbeitslosen.

3.4 Veränderung der Job-Qualität durch Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit

Nach einer Wiederbeschäftigung von Kurzarbeitern oder Arbeitslosen rücken die beruflich reintegrierten Erwerbstätigen häufig aus dem Blickfeld der Arbeitsmarktforschung. Eine erwerbsbiographische Zäsur wird jedoch vielfach nicht bereits mit dem bloßen Akt einer Wiederbeschäftigung überwunden. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn als direkte Folge der Betroffenheit von Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit im neuen Beschäftigungsverhältnis eine berufliche Schlechterstellung hingenommen werden muß.

34 Zu beachten ist allerdings, daß ein Dummy die vielfältigen Formen von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten nur grob nachbildet.

Die Fragestellung der vorliegenden Untersuchung wird deshalb im folgenden dahingehend erweitert, ob sich der Status der Jobsuche, das heißt eine Suche entweder aus Kurzarbeit oder aus Arbeitslosigkeit, im Falle einer realisierten Wiederbeschäftigung in signifikanter Weise auf die Veränderung der Job-Qualität auswirken wird.

Es wird die Veränderung der Job-Qualität vom alten Arbeitsplatz vor der Phase der Kurzarbeit bzw. der Arbeitslosigkeit zum neuen Arbeitsplatz analysiert³⁵. Als Indikator für die Job-Qualität wird die für die ausgeübte Tätigkeit in der Regel erforderliche Ausbildung herangezogen. Die Wahl dieses Indikators erfolgt in der Annahme, daß das qualifikatorische Job-Anforderungsniveau von den betroffenen Beschäftigten subjektiv am besten erfaßt werden kann³⁶.

Als mögliche Antworten sind sieben Anforderungsniveaus (von "keine besondere Ausbildung erforderlich" bis hin zu "abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich") vorgegeben. Die einzelnen Kategorien sind ordinal skalierbar³⁷. Die Veränderung der Job-Qualität vom ersten zum zweiten Befragungszeitpunkt könnte damit als Differenz der beiden Angaben bestimmt werden. Eine ordinale Interpretation dieser Differenz scheint bei einer Vernachlässigung der Information, in welchem Skalenbereich sich eine Veränderung realisiert, problematisch. Da in erster Linie interessiert, ob bei einer Wiederbeschäftigung eine Verschlechterung der Job-Qualität hingenommen werden muß, werden die Kategorien "schlechter"³⁸ und "gleich oder besser"³⁹ unterschieden.

Abb. 2a informiert über die Häufigkeiten, mit der Kurzarbeiter oder Arbeitslose im Falle einer Wiederbeschäftigung eine Verschlechterung der Job-Qualität hinnehmen mußten.

35 Genauer: Unterschiede in der Job-Qualität zwischen den Arbeitsplätzen zum Zeitpunkt der ersten und der zweiten Befragung. Dazwischen liegt entsprechend der getroffenen Fallselektion eine Phase der Kurzarbeit oder der Arbeitslosigkeit (vgl. Abschnitt 3.1, 3.3).

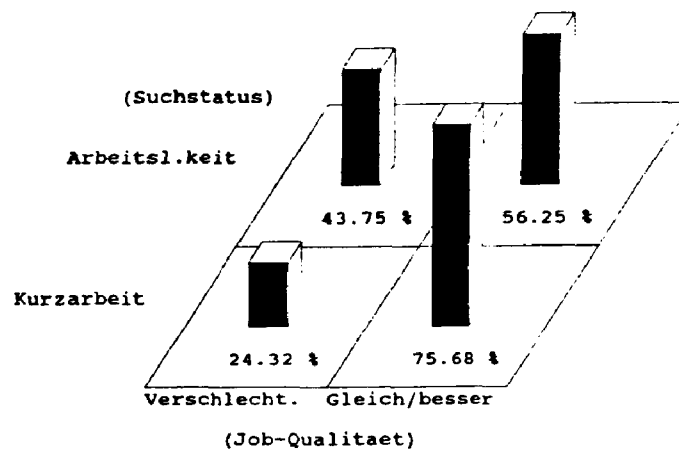
36 Die Validität dieser Variable zeigt sich nicht zuletzt in einer beachtlichen Stabilität über den Zeitraum eines Beschäftigungsverhältnisses hinweg; eine Eigenschaft, die beispielsweise das häufig zu gleichem Zweck herangezogene Arbeitseinkommen gerade bei der Analyse von Jobwechsel-Verhalten nicht besitzt: Nach Ablauf einer Probezeit können sich erhebliche Einkommenssprünge realisieren, ohne daß sich die Arbeitsplatz-Anforderungen entsprechend steigern.

37 Es sind Mehrfachnennungen möglich. Bei mehreren Angaben wird der höchste Wert übernommen. Bei zwei Personen mit einer fehlenden Angabe in der ersten Befragung wurde der häufigste Wert ("abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich") generiert.

38 Niveau des neuen Jobs liegt ordinal um mindestens eine Einheit unter dem Niveau des früheren Jobs.

39 Die Zusammenfassung der Ausprägungen "gleich" und "besser" erfolgt neben inhaltlichen Überlegungen auch aufgrund der sehr geringen Fallzahl für die Kategorie "besser".

Abb. 2a: Veränderung des Job-Anforderungsniveaus durch Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit



Fallzahlen: Kurzarbeiter n = 185, Arbeitslose n = 48

Verschlecht. : Verschlechterung des Job-Anforderungsniveaus
Gleich/besser: Keine Verschlechterung des Job-Anforderungsniveaus

Teststatistik Chi**2: 7.08 (p = 0.008)

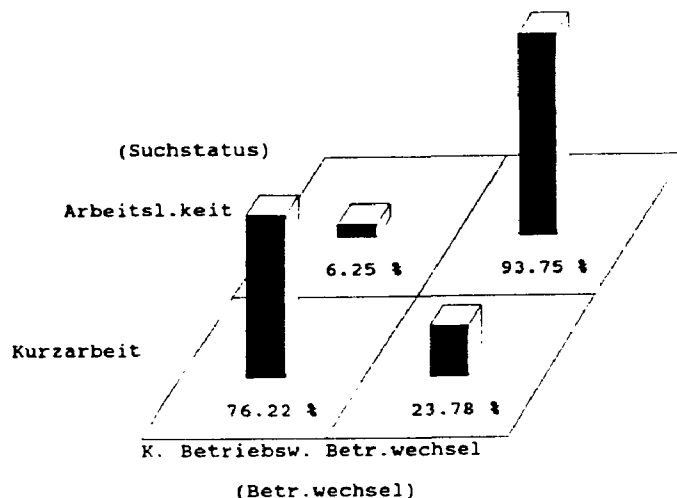
Es zeigt sich, daß Arbeitslose gegenüber Kurzarbeitern ein massiv höheres Risiko tragen, sich bei einer Wiederbeschäftigung beruflich zu verschlechtern. Fast der Hälfte der ehemaligen Arbeitslosen gelang eine Wiederbeschäftigung nur unter Hinnahme einer beruflichen Verschlechterung; bei den ehemaligen Kurzarbeitern liegt dieser Anteil "nur" bei einem Viertel. Der errechnete Chi²-Wert bestätigt die Vermutung, daß die gruppenspezifischen Unterschiede signifikant sind.

Eine weitergehende Analyse deckt jedoch auf, daß die beobachteten Unterschiede keineswegs auf die in Abschnitt 2 humankapital- und suchtheoretisch postulierten gruppenspezifischen Unterschiede zurückzuführen sind. Ursache sind vielmehr die für Kurzarbeiter und Arbeitslose beobachteten stark divergierenden Mobilitätsprozesse. Zu unterscheiden ist, ob die Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung mit einem Betriebswechsel verbunden war oder nicht⁴⁰. Die ermittelten Häufigkeiten sind in Abb. 2b dargestellt.

40

Genauer: ob zwischen Juni 1990 (Zeitpunkt der ersten Befragung; Erwerbsstatus aufgrund der Fallslektion: vollzeitbeschäftigt) und dem Zeitpunkt der zweiten Befragung ein Stellenwechsel stattfand oder nicht.

Abb. 2b: Betriebswechsel nach Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit



Fallzahlen: Kurzarbeiter n = 185, Arbeitslose n = 48

K. Betriebsw.: Erneute Vollzeitbeschäftigung im angestammten Betrieb
 Betr.wechsel : Wiederbeschäftigung ueber Betriebswechsel realisiert

Teststatistik Chi**2: 79.03 (p = 0.000)

Arbeitslose finden eine neue Beschäftigung fast ausschließlich bei einem neuen Arbeitgeber. Bei ehemaligen Kurzarbeitern hingegen ist ein völlig anderes Übergangsmuster in erneute Vollzeitbeschäftigung zu beobachten. In drei Vierteln der Fälle wird diese im angestammten Betrieb realisiert. Der ausgewiesene hohe Chi²-Wert bestätigt die hochsignifikanten gruppenspezifischen Unterschiede.

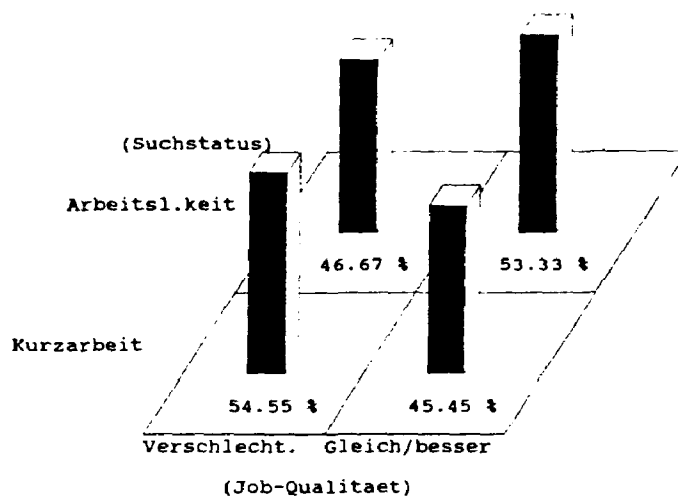
Erweist sich eine Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung im angestammten Betrieb als im Zeitablauf stabil, so ist das Instrument Kurzarbeit unter transaktionskostentheoretischen Aspekten effizient⁴¹. Erfolgt die Aufhebung der Kurzarbeit jedoch, wie in den neuen Bundesländern in verbreiteter Form, im Rahmen einer zeitlich befristeten Beschäftigungsverpflichtung eines privaten Investors bei einem von der Treuhandanstalt realisierten Unternehmensverkauf, so ergibt sich ein anderes Bild. Wird das rekonstituierte Beschäftigungsverhältnis nicht von der Entwicklung der Marktchancen des Unternehmens getragen, so muß vermutet werden, daß sich hinter einer solchen "künstlichen" Beschäftigung eher eine bezahlte Warteschleife vor dem endgültigen Eintritt in Arbeitslosigkeit verbirgt als eine tragfähige Überwindung eines erwerbsbiographischen Ausnahmezustandes⁴². Eine Untersuchung der Veränderung der Job-Matchqualität hat diesem Faktor Rechnung zu tragen.

41 Gesamtfiskalische Vorteile von Kurzarbeit gegenüber Arbeitslosigkeit treten in den neuen Bundesländern hingegen nicht auf, da die Arbeitsverwaltung die vollen Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung übernimmt.

42 Erste Auswertungen einer Erhebung bei privatisierten Treuhand-Unternehmen scheinen dies zu bestätigen (vgl. Kühl 1991, S. 683).

Im folgenden wird deshalb die Veränderung der Job-Qualität allein für diejenigen Personen untersucht, bei denen erkennbar ist, daß sie ihre Phase der Kurzarbeit bzw. der Arbeitslosigkeit "aus eigener Kraft" überwunden haben. Als sinnvoller Indikator einer solchen Überwindung kann das Erreichen einer unbefristeten Wiederbeschäftigung "auf dem freien Markt", das heißt verbunden mit einem Betriebswechsel, gelten⁴³. Abb. 2c informiert über die aggregierten Veränderungen der Job-Qualität bei wiederbeschäftigten Personen, deren Abgang aus Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit über einen Betriebswechsel realisiert wurde⁴⁴.

Abb. 2c: Veränderung des Job-Qualität durch Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit (nur Betriebswechsler)



Fallzahlen: Kurzarbeiter $n = 44$, Arbeitslose $n = 45$

Verschlecht.: Verschlechterung des Job-Anspruchsniveaus
Gleich/besser: Keine Verschlechterung des Job-Anspruchsniveaus

Teststatistik χ^2 : 0.55 ($p = 0.457$)

Beschränkt sich die Untersuchung auf Betriebswechsler, so ergibt sich für Kurzarbeiter und Arbeitslose eine ähnliche Struktur der Veränderung der Job-Qualität; der ermittelte χ^2 -Wert weist eine strukturelle Gleichheit der beiden Teilgruppen aus. Das in Abb. 2a ausgewiesene Ergebnis, wonach wiederbeschäftigte Kurzarbeiter ein deutlich geringeres Verschlechterungsrisiko tragen als Arbeitslose, wird somit durch den Ausschluß der im gleichen Betrieb Wiederbeschäftigten neutralisiert. Dieses Resultat erklärt sich dadurch, daß die ausgeschlossenen Personen aufgrund der Wiederbelegung

43 Zusätzliche Kriterien für eine "erfolgreiche Wiederbeschäftigung" wie beispielsweise das Verbleiben in Beschäftigung über einen bestimmten Zeitraum hinweg sind wegen der Kürze des für die Ost-Stichprobe auswertbaren Beobachtungszeitraums noch nicht verfügbar.

44 In einem (nicht dokumentierten) vorgeschalteten Auswertungsschritt wurde untersucht, ob die Mobilitätsentscheidung von Kurzarbeitern von individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen bestimmt wird. Es ergaben sich keine auffälligen Strukturunterschiede. Zu unterstreichen ist allerdings, daß zentrale transaktionskostentheoretische Variablen der Arbeitsnachfrageseite nicht abgebildet werden konnten.

des angestammten Arbeitsplatzes in aller Regel keine Verschlechterung der Job-Qualität hinnehmen müssen; in der Ausschlußpopulation sind jedoch Kurzarbeiter stark überrepräsentiert (vgl. Abb. 2b).

Im folgenden werden die Determinanten der Wahrscheinlichkeit, im Zuge eines zur Überwindung von Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit getätigten Betriebswechsels eine Verschlechterung der Job-Qualität hinnehmen zu müssen, multivariat mit einer Logit-Schätzung bestimmt. Die Ergebnisse sind in Tab. 3 ausgewiesen.

Tab. 3: Logitschätzung der Wahrscheinlichkeit einer Verschlechterung der Job-Qualität (bei Abgang aus Kurzarbeit/Arbeitslosigkeit mit Betriebswechsel)

Variable	Koeffizient	Chi ²	p
Konstante	-1.8772	1.32	0.2503
Frau	0.5488	0.36	0.5477
jung (bis 25 J.)	0.3608	0.14	0.7089
älter (40 - 56 J.)	-0.2353	0.11	0.7406
verheiratet	0.0787	0.01	0.9320
Abitur	-0.4291	0.27	0.6029
Facharbeiter	0.4169	0.15	0.7009
Meister/Brigadier	-1.2542	1.00	0.3163
Angestellter	-1.6272	1.33	0.2488
Leitungsfunktion	0.1076	0.01	0.9251
Dauer Betriebszugehörigk. (Mon.)	0.0115**	7.75	0.0054
Landwirtschaft	-0.8349	0.73	0.3934
Bergbau/Energie	-1.1284	0.38	0.5359
Chemie	-0.4665	0.16	0.6869
Bau/Steine/Erden	-0.8940	0.62	0.4299
Handel/Banken/Versicherungen	0.1545	0.01	0.9288
Metall/Elektro/Fahrzeugbau	-2.4324*	5.18	0.0228
Öff.Dienst/Transport/Verkehr	-0.6803	0.40	0.5254
Dauer Kurzarb./Arbeitsl. (Mon.)	0.1794	1.18	0.2778
Teilnahme Fortb./Umschulung	0.3498	0.19	0.6608
subj. ungünstige Suchposition	1.4823	3.77	0.0520
Suchstatus:Kurzarbeit	0.2949	0.25	0.6194
N = 89			
Log-L. = -46.38			
LRS = 30.6+			
R ² _{MF} = 0.25			

Abhängige Variable:

0 = keine Verschlechterung, 1 = Verschlechterung;

(genaue Operationalisierung: vgl. Text).

Mittelwert: 0.506.

Referenzkategorien:

mittleres Alter (26 - 39 J.); un-/angelernter Arbeiter;

Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten; Sonstige Branchen.

Signifikanzniveaus: +: $p < 0.10$; *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$.

Quelle: Eigene Auswertung der Wellen 1 und 2 (1990, 1991)
des Sozio-ökonomischen Panels (Ost-Stichprobe).

Personen mit einer längeren Betriebszugehörigkeit am alten Arbeitsplatz zeigen ein signifikant höheres Risiko, bei einem Betriebswechsel nach Kurzarbeit oder Arbeitslosigkeit eine berufliche Verschlechterung hinnehmen zu müssen. Als Ursache kann die beim Betriebswechsel erzwungene vollständige Entwertung des über lange Zeit hin erworbenen betriebsspezifischen Humankapitals vermutet werden, welches besonders bei schlecht Ausgebildeten die Hauptkomponente des Gesamthumankapitals bildet.

Für Personen, die zuvor in der Metall-, Elektro- oder Fahrzeugbau-Branche beschäftigt waren, ergibt sich hingegen ein stark reduziertes Risiko einer beruflichen Verschlechterung. Hierfür dürfte die relativ günstige Entwicklung in den Bereichen Stahl- und Leichtmetallbau sowie der eisenschaffenden Industrie verantwortlich sein⁴⁵.

Bei denjenigen wiederbeschäftigten Personen, die ihre Suchposition zuvor als ungünstig einschätzten⁴⁶, ist eine überdurchschnittlich hohe Verschlechterungsrate zu beobachten. Dieser Effekt kann entweder als "self-fulfilling-prophecy" oder als Bestätigung einer realistischen subjektiven Selbsteinschätzung der Betroffenen gewertet werden.

Ob ein Betriebswechsel aus einer Suchposition der Kurzarbeit oder der Arbeitslosigkeit heraus realisiert wurde, bleibt jedoch ohne signifikanten Einfluß auf das Risiko einer beruflichen Verschlechterung. Dies zeigt, daß das in Abb. 2c deskriptiv ermittelte Ergebnis eines strukturell gleichen Übergangsverhaltens hinsichtlich der Veränderung der Job-Qualität bei einem Betriebswechsel für Kurzarbeiter und Arbeitslose auch bei Kontrolle einer Vielzahl von möglichen Einflußfaktoren qualitativ unverändert bleibt.

Auch die Hypothese einer Heterogenität der Veränderung der Jobmatch-Qualität der beruflich re-integrierten Kurzarbeiter und Arbeitslosen ist somit empirisch widerlegt. Humankapitaltheoretische Effekte waren vor dem Hintergrund der in Abschnitt 3.3 ermittelten gleichen Wahrscheinlichkeit eines Abgangs in Vollzeitbeschäftigung für Kurzarbeiter und Arbeitslose nicht zu erwarten. Die privilegierte Suchposition relativiert sich - analog zur Diskussion in Abschnitt 3.3 - aufgrund deren zeitlichen Befristung und der unterstellten gezielten Suche nach einem stabilen Beschäftigungsverhältnis.

45 Vgl. DIW / IfW (1991, S. 556 f.).

46 Frage: "Wenn Sie jetzt eine Arbeit suchen würden: Ist oder wäre es für Sie leicht, schwierig oder praktisch unmöglich, eine geeignete Stelle zu finden?", Antwortkategorien: "schwierig" oder "praktisch unmöglich".

4. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Als wichtigste Ergebnisse dieser Untersuchung bleiben festzuhalten:

- Zwischen Kurzarbeitern und Arbeitslosen existieren in den neuen Bundesländern kaum Unterschiede in den persönlichen Merkmalen. Die Zuweisung in einen der beiden Zustände erfolgt damit weitgehend unabhängig von der individuellen Leistungsfähigkeit.
- Kurzarbeiter haben gegenüber Arbeitslosen keine verbesserte Jobsuchposition. Es ergeben sich ähnliche Abgangswahrscheinlichkeiten in Vollzeitbeschäftigung. Von Kurzarbeit gehen folglich keine qualifizierenden Effekte aus.
- Die Teilnahme an einer Maßnahme zur Fortbildung und Umschulung erhöht die Wahrscheinlichkeit deutlich, eine erneute Vollzeitbeschäftigung zu finden.
- Ein Abgang in Vollzeitbeschäftigung ist für ehemalige Kurzarbeiter deutlich seltener mit einer beruflichen Verschlechterung verbunden als für ehemalige Arbeitslose. Dieses Ergebnis ist jedoch allein darauf zurückzuführen, daß ein sehr hoher Prozentsatz von Kurzarbeitern auf einer Vollzeitstelle im angestammten Betrieb weiterbeschäftigt wird (Aufhebung der Kurzarbeit).
- Werden nur diejenigen Abgänge in Vollzeitbeschäftigung betrachtet, die "auf dem freien Markt", das heißt über einen Betriebswechsel, realisiert werden, so zeigen sich für Kurzarbeiter und Arbeitslose keine strukturellen Unterschiede bezüglich des Risikos einer beruflichen Verschlechterung.

Aus diesen Ergebnissen lassen sich folgende arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen ziehen.

Das Instrument Kurzarbeit ist in der in den neuen Bundesländern praktizierten Form -gemessen an den betrachteten partiellen Effizienzkriterien-⁴⁷ nur dann sinnvoll, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer eine längerfristige Beschäftigungsperspektive im geförderten Betrieb besteht. Da von Kurzarbeit kein qualifizierender Effekt ausgeht, erscheint es bei einer ungünstigen betriebswirtschaftlichen Prognose kaum vertretbar, die der Belegschaft drohende Arbeitslosigkeit durch eine Finanzierung von Kurzarbeit hinauszuschieben. Vielmehr sollte in diesem Fall versucht werden, die betroffenen Arbeitnehmer direkt zur Teilnahme an einer fortbildenden oder umschulenden Maßnahme zu gewinnen.

47 Die Analyse makroökonomischer und sozialpolitischer Effekte war nicht Gegenstand der Untersuchung.

Maßnahmen zur Fortbildung und Umschulung in den neuen Bundesländern erhöhen die Chancen einer erneuten Vollzeitbeschäftigung deutlich. Es sind deshalb verstärkt Anreize zur Teilnahme an diesen Bildungsmaßnahmen zu setzen. Die derzeit bestehenden Einkommensdifferenzen zwischen Kurzarbeitern und Teilnehmern an einer solchen Maßnahme sind hinsichtlich dieser Zielsetzung kontraproduktiv.

In der vorliegenden Untersuchung konnten aufgrund des verfügbaren Beobachtungszeitraums nur kurzfristige Effekte von Kurzarbeit untersucht werden. Eine abschließende arbeitsmarktpolitische Bewertung des Instruments Kurzarbeit für die neuen Bundesländer kann hingegen erst nach einer längeren Beobachtungszeit geleistet werden.