ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Knuth, Matthias; Mühge, Gernot; Müller, Angelika

Research Report

Der Preis des Wandels: Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No. 1999-08

Provided in Cooperation with:
Institute for Work and Technology (IAT), Westfälische Hochschule, University of Applied Sciences

Suggested Citation: Knuth, Matthias; Mühge, Gernot; Müller, Angelika (1999) : Der Preis des Wandels: Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No. 1999-08, Institut Arbeit und Technik (IAT), Gelsenkirchen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/99093

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Matthias Knuth

Der Preis des Wandels

Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland

Statistische Analysen und graphische Aufbereitung von Gernot Mühge und Angelika Müller
Übersetzung aus dem Englischen von Angelika Müller

1999 – 08

Matthias Knuth

Der Preis des Wandels

Wirtschaftliche Umstrukturierung, Arbeitskräftefreisetzung und Arbeitslosigkeit in Westdeutschland

Statistische Analysen und graphische Aufbereitung von Gernot Mühge und Angelika Müller

Übersetzung aus dem Englischen von Angelika Müller

Titel der Originalfassung „The Toll of Change". Gelsenkirchen, Institut Arbeit und Technik, Graue Reihe Nr.: 1999-07

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 1999 – 08

ISSN 0949-4944

Gelsenkirchen 1999

Herausgeber:
Institut Arbeit und Technik
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen
Telefon: +49-209/1707-0
Fax-Nr.: +49-209/1707-110

Der Preis des Wandels

Zusammenfassung

Nachrichten über den massiven Arbeitsplatzabbau führender Unternehmen werden oft im Zusammenhang mit Informationen über die wachsende Arbeitslosigkeit vermittelt. Dadurch entsteht der Eindruck, daß diese beiden Entwicklungen auf eine direkte und unkomplizierte Weise miteinander zusammenhängen. Bei näherer Betrachtung erweist sich dieser Eindruck jedoch als Irrtum.

In diesem Aufsatz nutzen wir die amtlichen Statistiken über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit und werten Erhebungen über Betriebe, Einzelpersonen und hier insbesondere Arbeitslose aus, um einigen Widersprüchen auf die Spur zu kommen. So haben wir herausgefunden, dass Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen nur einen kleinen Teil aller Abgänge aus Beschäftigungsverhältnissen ausmachen. Darüber hinaus haben die Betriebe in schrumpfenden im Vergleich zu anderen Branchen weniger Arbeitsplatzabbau, eine geringere Fluktuation der Arbeitskräfte, sie machen weniger Gebrauch von Entlassungen und verursachen eine unterdurchschnittliche Zahl von Zugängen in die Arbeitslosigkeit.

Andererseits fanden wir heraus, dass in Befragungen unter Arbeitslosen der Anteil derjenigen, denen aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde, sehr hoch ist. Wir wissen allerdings nicht, aus welchen Sektoren diese Arbeitslosen stammen. Vom analytischen Standpunkt her müssen wir feststellen, dass die Mechanismen, mit denen der wirtschaftliche Strukturwandel Arbeitslosigkeit produziert, noch nicht ganz klar sind. Ereignisanalysen, die auf individuellen Erwerbsverläufen basieren, wären geeignet, mehr Licht in die Frage der Entstehung von Arbeitslosigkeit zu bringen. Eine grundsätzliche Empfehlung kann jedoch schon gegeben werden: Förderungen sollten sich auf Maßnahmen zur Wiedereingliederung konzentrieren statt zu versuchen, den Prozess des Wandels der Beschäftigungsstruktur zu verzögern.

Abstract

In our era of "shareholder value", news of redundancies in leading global companies is good news for the stock market. The coincidence of this kind of news with growing unemployment creates the impression of a direct and simple relationship between the two developments. In this paper, we use official data on employment and unemployment and exploit a number of surveys of establishments, individuals and, more specifically, unemployed persons in order to point out several paradoxes. We find that dismissals for economic reasons account for only a fairly small share of separations. Furthermore, the contracting sectors produce less job destruction, have less labour turnover, make less use of dismissals and produce below-average unemployment inflows.

We find also that among samples of unemployed persons the percentage of those who lost their last job due to a dismissal for economic reasons is rather high. We do not know, however, from which sectors these unemployed originated. From an analytical perspective, it must be concluded that the mechanisms by which structural change produces unemployment are still rather obscure. Event history analysis based on data sets of individuals is needed to shed more light on the unemployment process. From a policy perspective, however, the principal recommendation is that efforts should be concentrated on facilitating the re-employment process rather than slowing down the process of change.

Inhalt

Der Preis des Wandels

1 Einleitung 9

2 Die deutsche Beschäftigtenstatistik 12

2.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB) 12
2.2 Die Erwerbstätigenstatistik 13
2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosenstatistik 14

3 Veränderungen der Beschäftigungsstruktur 15

3.1 Sektorale Veränderungen 15
3.2 Beschäftigungsverteilung nach Betriebsgrößen 16

4 Wirtschaftliche Turbulenzen: Job Turnover, Charakteristika und bestimmende Faktoren 20

4.1 Die Ermittlung der Job-Turnover-Rate 20
4.2 Die Job-Turnover-Rate im internationalen Vergleich 21
4.3 Die Job-Turnover-Rate nach unterschiedlichen Betriebsgrößen und Wirtschaftsgruppen 23
4.4 Die Job-Turnover-Rate: Kritik und Schlußfolgerungen 25

5 Arbeitskräftemobilität: Labour-Turnover und Arbeitsplatzwechsel 27

5.1 Labour-Turnover-Raten in verschiedenen Sektoren und Unternehmensgrößen 27
5.2 Labour-Turnover und Nettoveränderung des Beschäftigungsniveaus auf der Makroebene 29
5.3 Zwischenbetriebliche Mobilität und Berufswechsel 31
5.4 Fazit der Analyse der Arbeitskräftemobilität 32

6 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen: ein statistisches Puzzlespiel 33

6.1 Anzeigen von Massenentlassungen in Nordrhein-Westfalen 33
6.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen: die Sicht der Arbeitgeber 35
6.3 Wie verloren Arbeitslose ihren Job? Die Sicht der Opfer 36
6.4 Vom Arbeitgeber veranlaßte Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen: der Einfluß von Wirtschaftsgruppe und Betriebsgröße 39
6.5 Schlußfolgerungen aus der Analyse der Trennungen 42

7 Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Ruhestand 43

7.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: gleiche Entwicklung bei mittelfristiger Betrachtung 43
7.2 Fluktuation zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 44
7.3 Zugänge in Arbeitslosigkeit nach Wirtschaftsgruppen 47
7.4 Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Ruhestand 49
7.5 Schlußfolgerungen aus der Analyse der Arbeitslosigkeit 52

8 Zusammenfassung und Ausblick 53

Literatur

1 Einleitung

Seit Mitte der 70er Jahre wächst die Arbeitslosigkeit innerhalb der EU stetig an. In der zweiten Hälfte der 80er Jahre kam es zwar zu einer Zunahme von Arbeitsplätzen, dies brachte aber nur eine kurzzeitige Entspannung.

Im Gegensatz zu den Nachbarländern reichte die Phase des Beschäftigungszuwachses in Westdeutschland aufgrund der Wiedervereinigung bis in die 90er Jahre hinein. Das ging jedoch auf Kosten des ostdeutschen Arbeitsmarktes. In nur vier Jahren wurden etwa 40% der Arbeitsplätze, die noch 1989 in Ostdeutschland existierten, zerstört (Knuth/Bosch 1994). Seitdem liegt die Zahl der Arbeitslosen in Ostdeutschland über der 1-Millionen-Marke, 1997 wurde mit 1,4 Mio. Arbeitslosen ein neuer Höchstwert erreicht.

Nach dieser zerstörerischen Entwicklung in Ostdeutschland verschärfte sich auch die Arbeitsmarktsituation in Westdeutschland wieder. Zwischen 1993 und 1996 bauten allein die 100 größten deutschen Unternehmen insgesamt 560.000 Arbeitsplätze ab[1]. Im Westen fielen 1.2 Mio. Arbeitsplätze (das entspricht 5% der abhängigen Beschäftigung) dem zum Opfer, was unter den Stichworten „Globalisierung“ und „Mangel an Wettbewerbsfähigkeit“ diskutiert wurde. Im gleichen Maße entwickelte sich die Arbeitslosigkeit, besonders der Anteil der Langzeitarbeitslosen stieg dramatisch. In einer Umfrage bei Betriebs- und Personalräten von 1997/98 stellte sich heraus, dass die Freisetzung von Arbeitskräften das drängendste Problem seit 1994 war. Verkleinerungen der Belegschaft fanden in zwei Dritteln der befragten Betriebe statt (WSI-Projektgruppe 1998).

Auf den ersten Blick scheinen die Vorgänge zwar dramatisch, aber nicht schwer verständlich zu sein. Folgendes scheint offensichtlich zu sein:

1. Die Abnahme von Beschäftigung auf der Makroebene resultiert aus einem Arbeitsplatzabbau auf der Mikroebene.

2. Der größte Teil der Arbeitsplatzverluste auf Betriebsebene findet durch Entlassungen statt.

3. ArbeiternehmerInnen die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden, werden in vielen Fällen arbeitslos.

4. Die Aussichten für Arbeitnehmer, eine neue Stelle zu finden, sind eher finster, da die Zahl der Arbeitsplatzsucher die Zahl der offenen Stellen überschreitet und die Zahl der Arbeitslosen insgesamt sehr hoch ist.

5. Arbeitslosigkeit aufgrund der „Negativauswahl“ des Arbeitgebers kann sich leicht zur Langzeitarbeitslosigkeit entwickeln.

6. Langzeitarbeitslosigkeit beinhaltet einen anhaltenden Ausschluss von wirtschaftlichem Wohlstand und sozial anerkannten Aktivitäten. Daher ist sie der Hauptgrund für soziale Ausgrenzung.

[1] Handelsblatt 122/97: 11 vom 30. Juni 1997

7. **Zusammenfassend ausgedrückt: Entlassungen wegen Personalabbau sind der Hauptgrund für soziale Ausgrenzung.**

In diesem Arbeitspapier werden einige der oben genannten Behauptungen diskutiert und zum Teil in Frage gestellt. Dabei beschränkt sich unsere Untersuchung auf Westdeutschland, denn für Gesamtdeutschland existieren keine statistischen Erhebungen in langen Zeitreihen. Darüber hinaus ist die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland zum größten Teil immer noch auf den Zusammenbruch des früheren politischen und wirtschaftlichen Systems zurückzuführen, und nicht so sehr auf die strukturellen Veränderungen innerhalb des kapitalistischen Systems.
Dieser Aufsatz ist die überarbeitete und ausführlichere Fassung eines unserer Beiträge zu einem internationalen Projekt, das sich mit Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen und der Minimierung der damit einhergehenden sozialen Risiken befasst. [2]

Das Forschungsprojekt basiert auf einem Vier-Länder-Vergleich über „Betriebsbedingte Kündigungen als Faktor sozialer Ausgrenzung". Genauer gesagt – inspiriert durch frühere Arbeiten des französischen Kooperationspartners (vgl. Mallet et al. 1997) – wurden „Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen" (licenciement économique), die in der französischen Arbeitsmarktstatistik erhoben werden und im französischen Arbeitsrecht definiert sind, in Zusammenhang mit sozialer Ausgrenzung gestellt.
Den ersten Teil des internationalen Vergleichs bildet ein Vergleich der gesetzlichen und institutionellen Regelungen von Entlassungen, eine Durchsicht schon bestehender Forschungsergebnisse in den vier Ländern und einer Zusammenstellung statistischer Informationen über den Zusammenhang von Arbeitsplatzabbau und Arbeitslosigkeit. Das vorliegende Arbeitspapier ist der deutsche Beitrag zur statistischen Analyse.

Er kann ebenfalls gesehen werden als ein Produkt aus unserem Projekt „Die Zukunft des Arbeitsmarktes" in dem wir versucht haben, so viele Erkenntnisse wie möglich aus den amtlichen Statistiken zu Beschäftigung und Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen, bevor wir auf der Grundlage von individuellen erwerbsbiographischen Daten in die Ereignisanalyse einsteigen werden.

Unsere Untersuchung beginnt, indem wir die Entstehung, den Grad der Vollständigkeit und die Grenzen der deutschen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktstatistik beschreiben (Kapitel 2). In Kapitel 3 gehen wir dann auf die Beschäftigungsverschiebungen zwischen verschiedenen Wirtschaftsbereichen und zwischen verschiedenen Betriebsgrößenklassen ein.

Nettoveränderungen der Beschäftigtenzahlen auf der Mesoebene resultieren aus Veränderungen durch Arbeitsplatzschaffung und Arbeitsplatzvernichtung auf der Ebene von einzelnen Betrieben. Dieser als Job-Turnover (Kapitel 4) bezeichnete Vorgang beschreibt die jährliche Veränderung von Beschäftigungsverhältnissen. Da sich hinter jedem

[2] Der französische Titel des Projektes ist „Licenciement économique comme facteur d'exclusion sociale". Dies wurde übersetzt als „Betriebsbedingte Kündigungen als ein Faktor sozialer Ausgrenzung". Das Projekt wird finanziert durch das TSER-Programm (TARGETED SOCIO-ECONOMIC RESEARCH) der Europäischen Kommission, DG XII, von 1998 bis 1999.
Teilnehmer sind Frankreich, Deutschland, Italien und Spanien. Daher werden in diesem Aufsatz an einigen Stellen Bezüge zu diesen Ländern hergestellt.

Beschäftigungsverhältnis mindestens eine betroffene Person verbirgt, zeigt die Job-Turnover-Rate ebenfalls das Minimum an Arbeitskraftmobilität in und aus Arbeitsverhältnissen in Einzelbetrieben auf. Die Labour-Turnover-Rate – die die tatsächlichen Wechsel in und aus Beschäftigung misst – ist dagegen wesentlich höher und verläuft kontrazyklisch (Kapitel 5).

Unter all den Möglichkeiten, ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden, sind in unserem Zusammenhang Entlassungen – vor allem aus wirtschaftlichen Gründen – von besonderem Interesse. Daher gehen wir in Kapitel 6 näher auf sie ein .

Abschließend versuchen wir, etwas Licht in die Übergänge zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu bringen (Kapitel 7). Wir kommen zu dem Schluss, dass die Verbindung zwischen Entlassungen und Arbeitslosigkeit weitaus komplizierter ist als anfangs angenommen. Offizielle Arbeitsmarktstatistiken erlauben nur einen oberflächlichen Blick auf diesen Zusammenhang. Die „Produktion von Arbeitslosigkeit“ und besonders von Langzeitarbeitslosigkeit durch den strukturellen Wandel ist ein immer noch weitgehend unerforschter Prozess, über den die Statistiken wenig aussagen (Kapitel 8).

2 Die deutsche Beschäftigtenstatistik

2.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (SVB)

Die umfassendste Beschäftigungsstatistik in Deutschland basiert auf den Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherungen, die jeweils zu Beginn wie auch am Ende einer jeden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vorgenommen werden[3]. Am Ende eines jeden Jahres erfolgen außerdem Kontrollmeldungen (Bender et al. 1996). Da jede/r Erwerbstätige/r immer unter der gleichen Sozialversicherungsnummer geführt wird, kann die persönliche „Erwerbskarriere" in der Regel ohne Lücke nachvollzogen werden.[4] Wie wir weiter unten (2.3) noch sehen werden, sind Erwerbskarrieren, die durch Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Untätigkeit unterbrochen sind, weitaus schwieriger nachzuvollziehen.

Aus praktischen Gründen wird im weiteren Text die Abkürzung „SVB" für **S**ozial**V**ersicherungspflichtige **B**eschäftigung benutzt.

Diese umfassende Datenbasis wird von der Bundesanstalt für Arbeit geführt und verwaltet. Seit 1973 werden die Daten elektronisch erfasst, zuverlässige Berechnungen sind ab 1976 möglich (Bender et al. 1996:22). Da diese Datenbasis sowohl Daten über die beschäftigten Personen wie auch – seit 1977 – über die sie beschäftigenden Unternehmen enthält, erlauben sie prinzipiell auch solche Analysen, die weder durch Erhebungen bei einzelnen Arbeitnehmern noch bei einzelnen Firmen möglich wären.

Zusätzlich zu der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit gibt es den Datenpool des Statistischen Bundesamtes, der auch solche Kategorien von Beschäftigung umfasst, die nicht sozialversicherungspflichtig sind. Er enthält jedoch keine Bewegungsdaten. Daher ziehen wir für unsere Untersuchungen in erster Linie Daten über SVB heran, zumal die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse etwa 80% aller Erwerbstätigen umfassen. – Im nächsten Kapitel werden die nicht sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeiten einer genaueren Betrachtung unterzogen.

[3] Der Betrieb bezeichnet die organisatorische und räumliche Einheit, in der Güter und Dienstleistungen produziert werden. In der deutschen Gesetzgebung und Statistik ist der Betrieb klar getrennt von Unternehmen, Firmen oder Kooperationen, die als juristische Personen für ein oder mehr Betriebe verantwortlich sind. Jedem Betrieb wird von den Arbeitsämtern eine Betriebsnummer zugeteilt, mit dessen Hilfe die Betriebe identifiziert und hinsichtlich verschiedener Merkmale wie Wirtschaftszugehörigkeit und Betriebsgröße abgegrenzt werden können. Darüber hinaus fungiert die Betriebsnummer gewissermaßen als „Konto", unter dem alle Daten der sozialversicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen verbucht sind.

[4] Es werden nur die aktuellen Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen, aber nicht die Vertragsbedingungen. Eine Folge von Befristete Arbeitsverhältnissen oder die Umwandlung eines befristeten Vertrages in einen unbefristeten wird als ein einziges Beschäftigungsverhältnis registriert, falls es nicht unterbrochen wird. Personen, die zwei Arbeitgeber haben, können von diesem System nicht angemessen erfaßt werden (Bender et al. 1996: 17).

2.2 Die Erwerbstätigenstatistik[5]

In der Statistik zur SVB fehlen folgende Kategorien wirtschaftlicher Aktivitäten:

- Bei *Beamten* werden genau wie bei *Richtern* und *Angehörigen der Bundeswehr* Kosten für die Gesundheitsfürsorge und Pensionen direkt vom öffentlichen Arbeitgeber bezahlt, und ihr besonderes Dienstverhältnis schließt das Risiko, arbeitslos zu werden, aus. Daher werden keine Beiträge zu den Sozialversicherungen für sie entrichtet. Aus diesem Grunde erscheinen sie nicht in der Statistik der SVB.[6]

- *Selbständige* und unbezahlt *mithelfende Familienangehörige* sind ebenfalls von Beiträgen zu den Sozialversicherungskassen befreit.[7] [8]

- Arbeitsverhältnisse, die weniger als 15 Arbeitsstunden wöchentlich umfassen und deren monatlicher Lohn eine gewisse Grenze nicht übersteigt (630 DM ≈ 322 ECU in 1998) fielen bis 1999 ebenfalls aus der Sozialversicherungspflicht.[9] Das gleiche gilt für StudentInnen, die weniger als 20 Stunden in der Woche arbeiten und für Saisonarbeit, die 50 Arbeitstage pro Jahr nicht übersteigt. Diese *geringfügig oder vorübergehend Beschäftigten* tauchen daher in der SVB-Statistik nicht auf (Bender et al. 1996:8).[10]

Tabelle 1 zeigt den Unterschied zwischen Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf. In unserem Untersuchungszusammenhang, Entlassungen als Grund für Arbeitslosigkeit zu analysieren, brauchen Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Beamte usw. nicht mit berücksichtigt zu werden, denn sie können im eigentlichen Sinn des Wortes nicht arbeitslos werden. Die Tatsache, dass geringfügig Beschäftigte in der Sozialversicherungsstatistik nicht auftauchen, bildet dagegen schon eine größere Lücke. Man muss sich hier jedoch vor Augen halten, dass 25% bis 30% der geringfügig Beschäftigten in

---

[5] Wir haben diesen für ausländische Leser verfaßten Abschnitt so stehen lassen, auch wenn er für deutsche Leser vielleicht Selbstverständliches enthält.

[6] Neben Beamten gibt es im öffentlichen Sektor auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Daher erscheint der öffentliche Dienst auch in der Statistik der SVB, in der die Beamten aber nicht mitberücksichtigt werden.

[7] Unter bestimmten Bedingungen können diese Erwerbstätigen freiwillige Beiträge in die Renten- und Krankenversicherung einzahlen. Dies hat jedoch keinen Effekt auf die SVB-Statistik, in die nur die obligatorischen Beitragszahler eingehen.

[8] In dieser Kategorie sind ebenfalls „abhängig beschäftigte Selbstständige“ zu finden. Dabei handelt es sich um Personen, die mit eigenem Einverständnis oder unter dem Druck des Arbeitgebers die Zahlungen in die Sozialversicherung umgehen, indem sie ein abhängiges Arbeitsverhältnis in ein unabhängiges Arbeitsverhältnis als selbstständiger Subunternehmer ummünzen. Es wird angenommen, daß diese Selbstständigen etwa 2% der abhängig Beschäftigten ausmachen (Dietrich 1996; Kommission für Zukunftsfragen 1996).

[9] Seit 1990 sind Arbeitgeber verpflichtet, diese Arbeitsverhältnisse unabhängig von ihrer Befreiung von Beiträgen zur Sozialversicherung, aus statistischen Gründen anzugeben. Allerdings sind die so gewonnenen Daten bisher nicht schlüssig und oft widersprüchlich (Weinkopf 1997). Schätzungen der Anzahl geringfügig Beschäftigter schwanken zwischen 2,6 und 4 Mio. Personen, mit einer noch höheren Zahl von Arbeitsverhältnissen. Falls die neueste Zahl des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) 1997 richtig ist, muß kritisiert werden, daß die Zahlen über geringfügig Beschäftigte in den offiziellen Statistiken viel zu gering angegeben werden.

[10] Das deutsche Steuer- und Versicherungssystem ist dabei immer noch stark an dem traditionellen Modell des männlichen Familienvorstands als Ernährer ausgerichtet. Für verheiratete TeilzeitarbeitnehmerInnen mit einem vollzeitig erwerbstätigen Ehepartner bestehen starke Anreize, die Grenze der geringfügigen Beschäftigung nicht zu überschreiten (Dingeldey 1998). Die am 1.April 1999 wirksam gewordene Gesetzgebung hat den Sozialversicherungsstatus für geringfügig Beschäftigte allerdings geändert.

Privathaushalten arbeiten, in denen „Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen“ im Sinne unserer Untersuchung kaum vorkommen werden.

Tab. 1: Arten der Erwerbstätigkeit, Anteile in Prozent, Westdeutschland

	1985	**1990**	**1995**
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	**80.0**	**78.4**	**79.3**
davon: Vollzeit	62.7	62.4	59.5
Teilzeit	10.8[11]	10.5	14.3
Auszubildende	6.5	5.5	5.5
nicht-versicherungspflichtig Beschäftigte			
davon: geringfügig Beschäftigte	k.A.	3.2	3.1
Beamte und Bundeswehrangehörige	8.3	7.7	6.1
Selbständige und mithelfende Familienangehörige	11.8	10.8	11.3
davon: Landwirtschaft	3.7	2.6	2.1
andere Sektoren	8.1	8.2	9.2
Kontrollsumme/Erwerbstätigkeit	**100.1**	**100.1**	**99.8**

Quelle: Hoffmann/Walwei 1998; eigene Berechnungen

2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosenstatistik

Die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht hat sowohl einen direkten als auch einen indirekten Effekt auf die Bestands- und die Bewegungsdaten in der Arbeitslosenstatistik:

1. Personen, die keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben, erhalten – bis auf die eher seltene Ausnahme der „originären Arbeitslosenhilfe“ – auch keine Arbeitslosenunterstützung. Sie sehen oft keinen Sinn darin, sich arbeitslos zu melden, wenn sie ohnehin keine Leistungen erhalten. Dann erscheinen sie auch nicht als Arbeitslose in der Statistik. Solange sie arbeitslos sind, verschwinden sie in der „Stillen Reserve“.

2. Personen, die eine geringfügige, sozialversicherungsfreie Beschäftigung suchen, werden statistisch nicht als arbeitssuchend und daher auch nicht als Arbeitslose erfasst.

[11] Diese Zahl beinhaltet die geringfügig Beschäftigten.

3 Veränderungen der Beschäftigungsstruktur

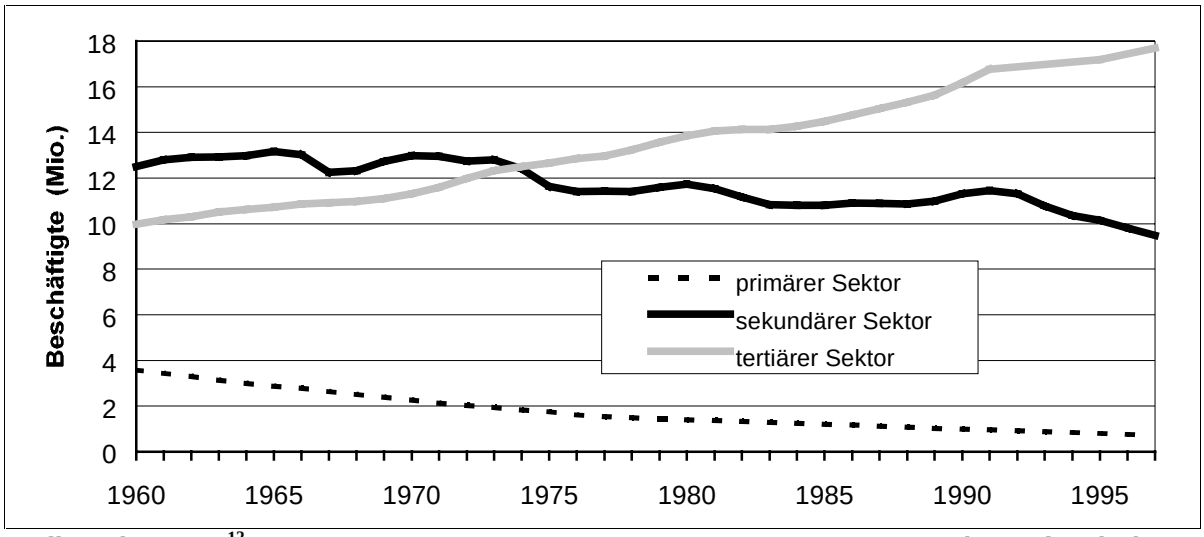
Wie unsere Analyse zeigen wird, unterscheiden sich sowohl die Zahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse, die Zahl der Entlassungen als eine Form der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie die Zahl der Eintritte in Arbeitslosigkeit in Abhängigkeit von den Wirtschaftsgruppen und Betriebsgrößen. Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern können in einem hohen Maße aus den unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen im Verhältnis zu Sektoren und Betriebsgrößen erklärt werden. Daher scheint es angeraten, einen genauen Blick auf die Beschäftigtenstruktur und ihre Veränderungen in Westdeutschland zu werfen. Zunächst werden wir die Veränderung der Beschäftigtenstruktur bezüglich der Wirtschaftssektoren darstellen (Kapitel 3.1), bevor wir den langsamen Bedeutungszuwachs von Kleinbetrieben und den Bedeutungsverlust großer Betriebe als Arbeitgeber beleuchten (Kapitel 3.2).

3.1 Sektorale Veränderungen

Wie in fast allen entwickelten Industriestaaten verliert auch in Westdeutschland schon seit einigen Jahren der produzierende Sektor an Bedeutung, während die Zahl der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich zunimmt.

Wie Abbildung 1 zeigt, kreuzten sich die beiden entsprechenden Linien Mitte der 70er Jahre:

Abb. 1: Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftssektoren in Westdeutschland, 1960 bis 1997

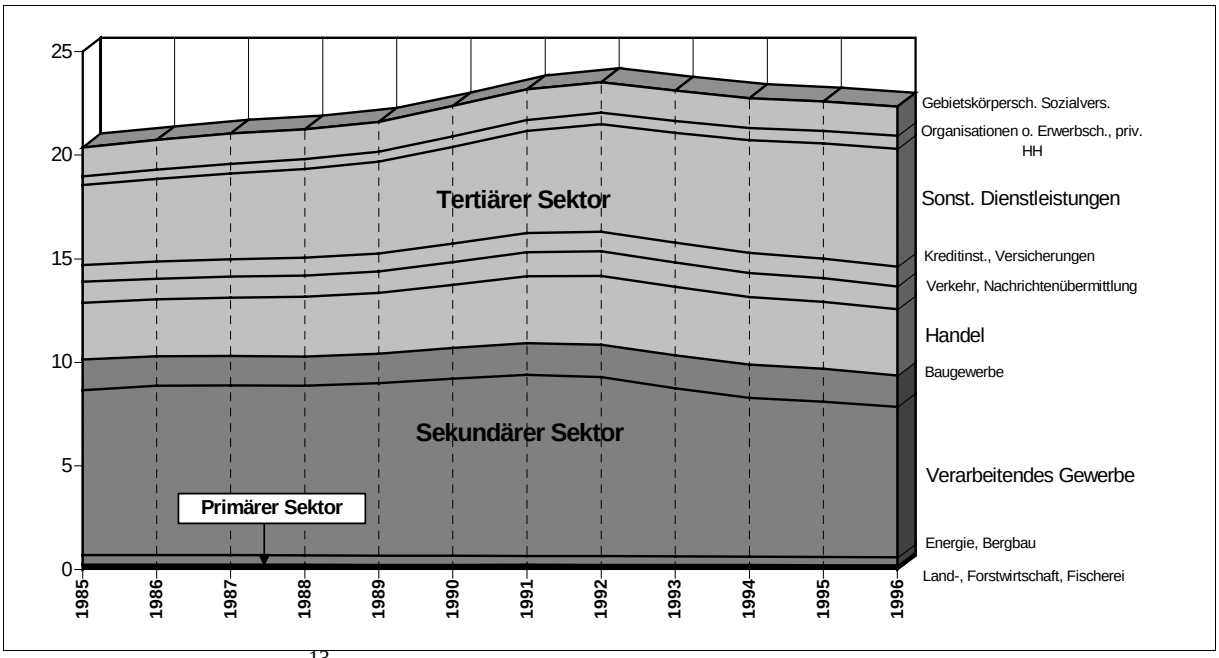


Quelle: Mikrozensus[12] © Institut Arbeit und Technik 1999

Im internationalen Vergleich ist der sekundäre Sektor in Westdeutschland immer noch stark ausgeprägt. Abb. 2 zeigt die Anteile an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, heruntergebrochen auf Wirtschaftsgruppen.

[12] Der Mikrozensus ist eine repräsentative Befragung der Bevölkerung, deren Ergebnisse auch in die Erhebungen über europäische Arbeitskräfte eingehen.

Abb. 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftsgruppen in Westdeutschland, 1985 bis 1996 (in Mio.)



Quelle: ANBA-Jahreszahlen[13] © Institut Arbeit und Technik 1999

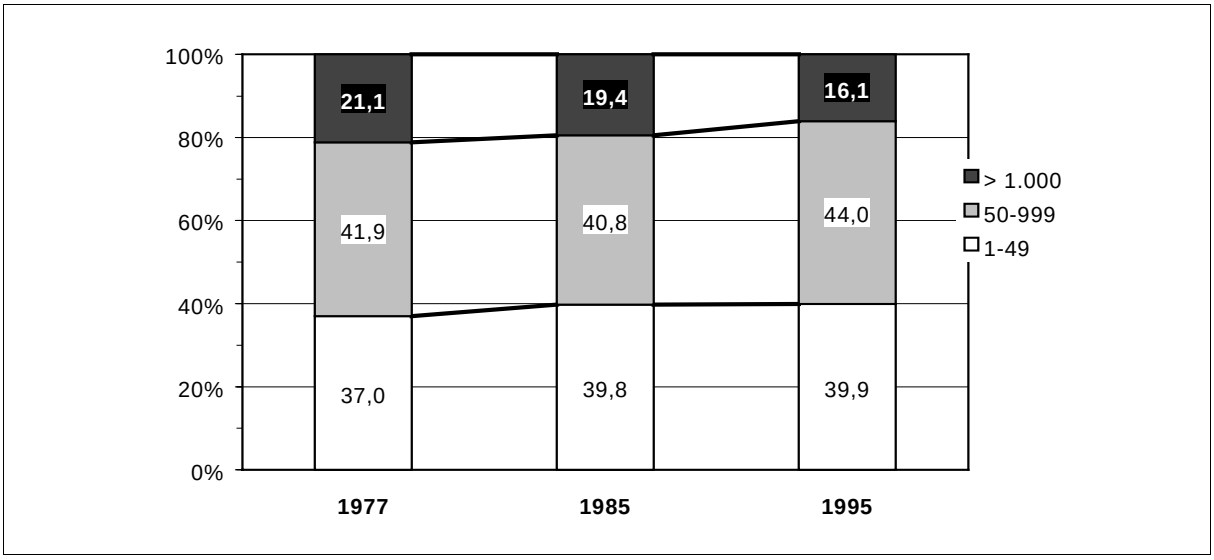
3.2 Beschäftigungsverteilung nach Betriebsgrößen

Der sektorale Wandel des Beschäftigungsniveaus fand in Verbindung mit Verschiebungen des Anteils der Beschäftigten in den verschiedenen Größenkategorien der Betriebe statt. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 50 Arbeitnehmern ist zwischen 1977 und 1985 angewachsen und stagniert seitdem (vgl. Abb.3). Zwischen 1985 und 1995 hat der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 50 bis 1000 Arbeitnehmern zugenommen, während der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit über 1000 Arbeitnehmern im gleichen Zeitraum stark abgenommen hat (und nach neuesten Zahlen weiterhin abnimmt). Es ist anzunehmen, dass ein Teil des Bedeutungszuwachses der mittelgroßen Betriebe darauf zurückzuführen ist, dass große Betriebe auf eine Arbeitnehmerzahl von unter 1000 schrumpfen und kleine Betriebe die Beschäftigungszahlen von 50 Beschäftigten überschreiten.

Die Verteilung von ArbeitnehmerInnen nach Betriebsgrößen im Jahre 1995 ist in Abb. 4 etwas differenzierter dargestellt. Die Säulen zeigen die absolute Zahl an SVB in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen, während die diagonale Linie die kumulierten Prozente der Beschäftigtenverteilung repräsentiert. Etwas mehr als 50% der westdeutschen Lohn- und Gehaltsempfänger sind in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten angestellt, insgesamt gut 75% arbeiten in Betrieben mit unter 1000 Beschäftigten. In den Betriebsgrößenklassen, die für diese Abbildung benutzt wurden, hat die Größe von Betrieben zwischen 100 und 499 Beschäftigten die größte Bedeutung, gefolgt von den Betrieben mit mindestens 1000 Beschäftigten. Im internationalen Vergleich ist die Bedeutung von großen Betrieben in Westdeutschland relativ hoch.

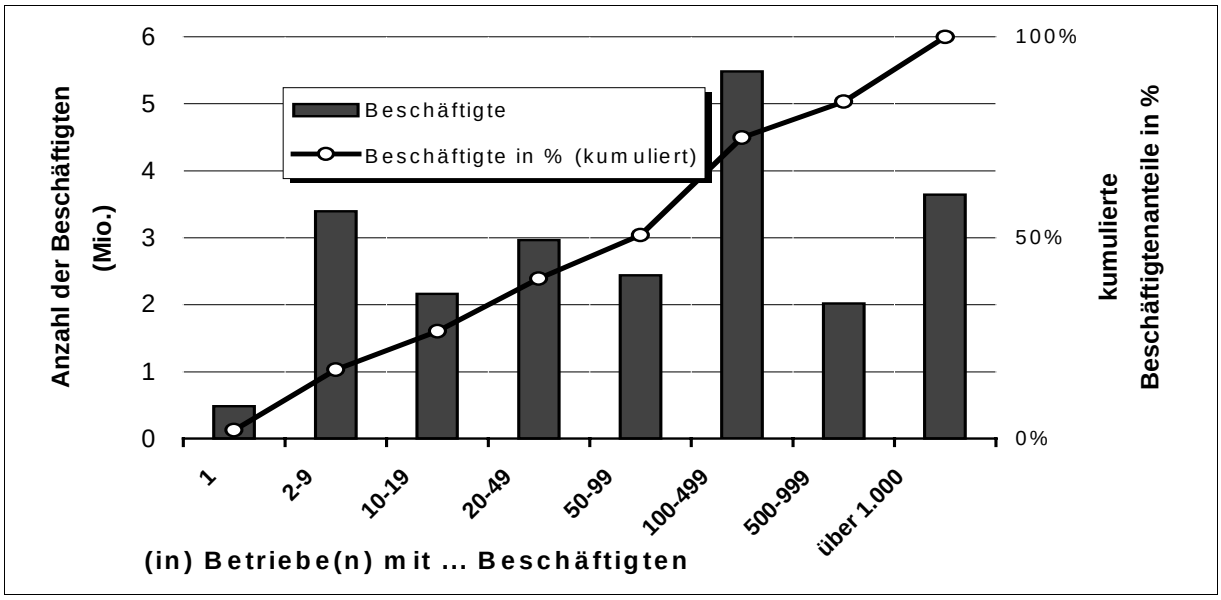
[13] Jahreszahlen aus den Bekanntmachungen der Bundesanstalt für Arbeit.

Abb. 3: SVB nach Betriebsgrößen in Westdeutschland in Prozent, 1977-1985-1995



Quelle: Cramer 1987; iwd 15/97 für 1995 © Institut Arbeit und Technik 1999

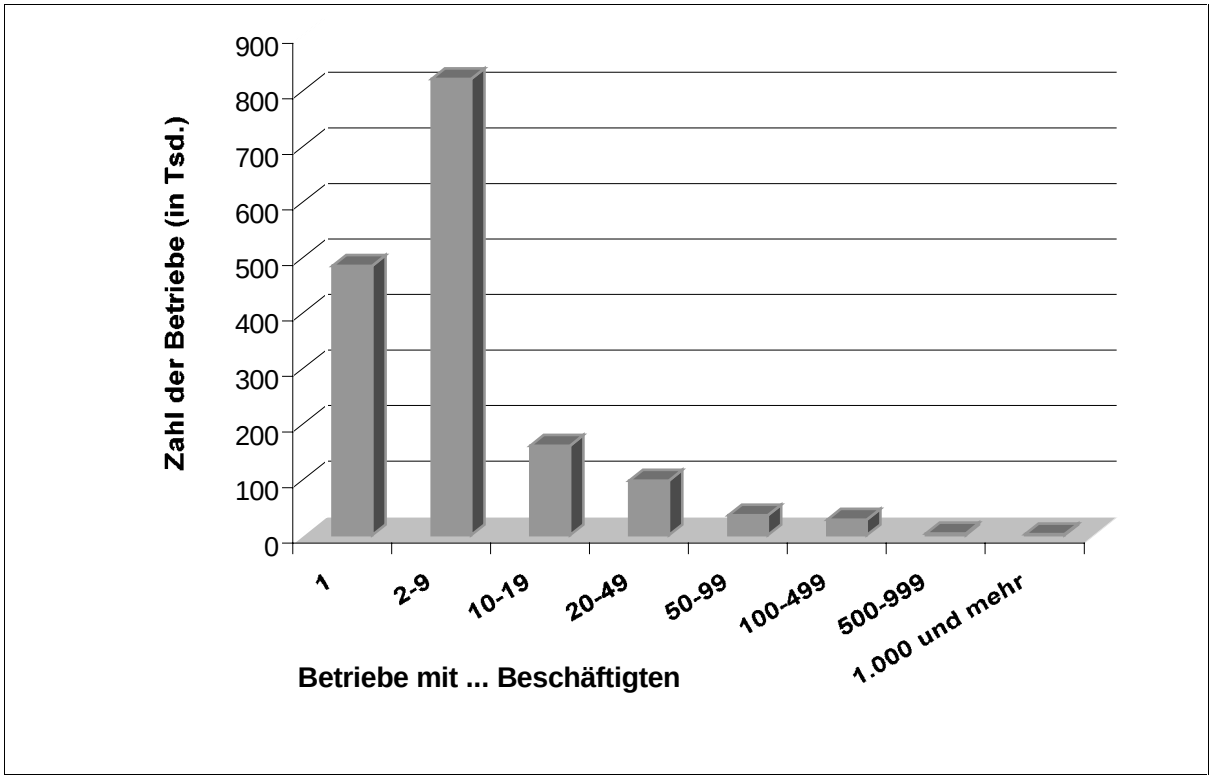
Abb. 4: SVB nach Betriebsgrößen in Westdeutschland, absolute Zahlen und kumulierte Prozente, 1995



Quelle: iwd 15/97 © Institut Arbeit und Technik 1999

Ein völlig anderes Bild erhält man natürlich, wenn die gleichen Zahlen dargestellt werden als Verteilung von Betrieben nach Größenklassen. Nun rücken Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in den Vordergrund, während Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten nahezu unsichtbar werden. Dies macht folgende Abbildung deutlich:

Abb. 5: Betriebe nach Größenklassen, Westdeutschland 1995



Quelle: IWD 15/97 © Institut Arbeit und Technik 1999

Wie in Frankreich und Italien sind es auch in Westdeutschland die kleinen Betriebe, die zum Beschäftigungswachstum beitragen – oder anders ausgedrückt: seit 1992 nimmt in diesen Betrieben die Zahl der Arbeitsplätze zu, ohne dass dadurch der allgemeine Trend des Arbeitsplatzrückgangs umgekehrt werden könnte. Seit 1993 ist durch das Betriebspanel[14] des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung etwas mehr Licht in die Verteilung der Schaffung von Arbeitsplätzen im Bezug auf verschiedene Betriebsgrößen gekommen. Während des wirtschaftlichen Abschwungs, der 1992 dem „Vereinigungsboom" in Westdeutschland ein Ende setzte, konnten nur die Betriebe mit 1–20 Beschäftigten einen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen verbuchen. Eine Nettoabnahme von Arbeitsplätzen war in Betrieben mit 50 Beschäftigten und mehr zu verzeichnen, wobei der Arbeitsplatzabbau bei den größeren Betrieben stärker war als bei den kleineren (Kühl 1995).

Als der wirtschaftliche Abschwung an Geschwindigkeit verlor, veränderte sich dieses Muster etwas, aber immer noch konnte der größte Teil der neugewonnenen Arbeitsplätze bei den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten gefunden werden (Bellmann/Kölling 1997:96). Entsprechend dieser Beobachtung trafen überwiegend Arbeitgeber von Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten in aufeinanderfolgenden Erhebungen positive Prognosen über die zukünftige Beschäftigungsentwicklung ihres Betriebes (Projektgruppe Betriebspanel 1995:47; 1997: 51). Also scheint die Bedeutung kleiner Betriebe hinsichtlich des Arbeitsplatzangebotes zu steigen, wobei im Laufe der Zeit einige von ihnen nicht mehr so klein sein werden. Dies muss auch bei Betrachtung der Abb. 3 berücksichtigt werden, da hieraus nicht deutlich wird,

[14] Vgl. Projektgruppe Betriebspanel 1991

dass Betriebe zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen wechseln, je nachdem ob sie wachsen oder schrumpfen.

Falls kleinere Betriebe und neue Dienstleistungsunternehmen mehr Gewicht als Arbeitgeber gewinnen, wird dies Auswirkungen auf die durchschnittliche Stabilität von Arbeitsplätzen haben. Auf diese Vermutung wird im nächsten Kapitel näher eingegangen.

4 Wirtschaftliche Turbulenzen: Job-Turnover, Charakteristika und bestimmende Faktoren

Anders als z.B. in Frankreich, gibt es in Deutschland keine amtliche Statistik, in der Entlassungen erfasst werden. Aufgrund dieser unbefriedigenden Datenlage werden wir in diesem Kapitel versuchen, über einen eher indirekten Ansatz das Risiko des Arbeitsplatzverlustes aus wirtschaftlichen Gründen zu lokalisieren. Dazu werfen wir einen Blick auf die Job-Turnover-Rate mit ihren beiden Komponenten, Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen, letzteres als Indikator für Situationen, die in Entlassungen münden können.

Zunächst werden wir das Konzept und die Messung des Job-Turnover erklären (4.1) und dann die Job-Turnover-Rate in Deutschland in einen internationalen Vergleich stellen (4.2). Die relativ geringe Job-Turnover-Rate in Deutschland kann weitestgehend auf die Verteilung der Betriebe nach Größenklassen und Wirtschaftsgruppen zurückgeführt werden (4.3). Dies erlaubt uns, die Quelle der Arbeitsplatzunsicherheit auszumachen, die überraschenderweise nicht dort zu finden ist, wo eine Netto-Reduzierung von Arbeitsplätzen stattfindet (4.4).

4.1 Die Ermittlung der Job-Turnover-Rate

Ein negativer Beschäftigungssaldo in bestimmten Wirtschaftsgruppen oder Betriebsgrößenklassen zeigt an, dass Beschäftigungsverhältnisse auf irgendeine Weise beendet worden sein müssen. Dieses ist jedoch nur ein ungefährer Hinweis darauf, wo es möglicherweise zu Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen gekommen ist. Eine genauere Analyse macht deutlich, dass es auch in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs Betriebe gibt, die Stellen reduzieren oder die vollständig geschlossen werden; auf der anderen Seite erhöhen manche Betriebe auch in Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs die Zahl ihrer Beschäftigten, und es finden Neugründungen von Betrieben statt. Dies gilt sowohl für die Gesamtwirtschaft als auch für einzelne Branchen, Betriebsgrößenklassen oder Regionen. Die Zahl von Einstellungen und Entlassungen ist immer sehr viel höher, wenn einzelne Betriebe betrachtet werden, als der Blick auf aggregierte gesamtwirtschaftliche Daten und ihre Nettoveränderungen erkennen lässt.

Um Gründe für den Verlust des Arbeitsplatzes (die wirtschaftlicher Art sein können oder auch nicht) herausarbeiten zu können, müssen unsere Betrachtungen heruntergebrochen werden auf die Ebene einzelner Betriebe. Dies ist durch die Betrachtung der Turnover-Rate möglich.[15]
Da statistisch nicht direkt „Arbeitsplätze“ sondern nur Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden, wird davon ausgegangen, dass sich hinter jedem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ein „Job“ verbirgt. Die Differenz der Beschäftigungsverhältnisse in einem Betrieb, im Abstand von einem Jahr gemessen, gilt als Gewinn oder Verlust von Arbeitsplätzen.[16]

[15] Der methodische Ansatz wird erklärt in OECD 1987.

[16] Falls z.B. Betrieb A am 1. Januar 1990 50 Beschäftigte aufweist und am 1. Januar 1991 40 Beschäftigte, heißt dies, in dem Betrieb gibt es einen Abbau von 10 Arbeitsplätzen bzw. von 5% der Arbeitsplätze. Ob es z.B. im Juli 1990 45, 60 oder 30 Arbeitsplätze gab, spielt bei dieser Betrachtung keine Rolle. Mit anderen Worten, es macht keinen Unterschied, ob die Veränderung der Anzahl von Arbeitsplätzen eine Entwicklung in eine bestimmte Richtung ist, ob es sich um einen zyklischen Vorgang handelt oder saisonale Gründe ausschlaggebend waren. – In einem statistischen Test mit Firmendaten aus den Niederlanden wurde gezeigt, daß die Messung des Job-Turnover, wie sie hier beschrieben wird, nahe an die Resultate heranreicht, die durch die kontinuierliche

Während die Labour-Turnover-Rate die Bewegungen von Individuen aus und in Beschäftigungsverhältnissen misst (vgl. Kap.5), beschreibt die Job-Turnover-Rate also nur die jährliche Nettoveränderung der Anzahl von Beschäftigten auf einzelbetrieblicher Ebene.

In unserem Beispiel (Fußnote 16) könnte Betrieb A nicht zehn Arbeitsplätze einsparen, ohne auch 10 Beschäftigte zu entlassen. Die Labour-Turnover-Rate kann daher niemals unter der Job-Turnover-Rate liegen, aber in der Regel wird sie höher sein. In unserem Betrieb A könnten genauso gut 20 ArbeitnehmerInnen im Laufe des Jahres entlassen worden sein, von denen zehn ersetzt wurden. Am Ergebnis bezüglich der Job-Turnover-Rate würde dies nichts ändern.

Bei einer zusammenfassenden Betrachtung von Betrieben werden wir einige finden, die neu gegründet wurden[17], während andere im Betrachtungszeitraum schließen; einige Betriebe werden die Zahl ihrer Arbeitsplätze erweitert haben, andere haben sie reduziert. Um eine Gesamtzahl dieser Turbulenzen für einen bestimmten Zeitraum berechnen zu können, werden alle Änderungen bei den einzelnen Betrieben addiert und durch die Gesamtzahl der Stellen am Anfang des betrachteten Zeitraums dividiert. Anders als die bei der OECD benutzte Formel und in Anlehnung an Cramer/Koller 1988, setzen wir Beschäftigung zweimal in den Nenner, um die Job-Turnover-Rate zu berechnen. Denn wenn wir Veränderungen von Beschäftigungsverhältnissen ansehen als einen Prozess, in dem in Betrieb A Stellen gestrichen werden, die in Betrieb B wieder auftauchen, also Stellen von einem Betrieb in den anderen wandern, ist klar, dass wir diese Stellen doppelt zählen. Deshalb müssen wir auch den Stellenbestand, der den Nenner der Formel für die Job-Turnover-Rate bildet, mit dem Faktor 2 multiplizieren. Zur Berechnung gilt dann folgende Formel:

$$JTR = \frac{\sum | E_t - E_{t+1} |_i}{2 \sum E_{i,t}}$$

E_t und E_{t+1} bezeichnen dabei das Beschäftigungsniveau in einem bestimmten Betrieb zu den beiden betrachteten Zeitpunkten, i ist der fortlaufende Index der betrachteten Betriebe. Diese Formel erlaubt direkte Vergleiche mit der Labour-Turnover-Rate, in deren Berechnung der Anfangsbestand ebenfalls zweimal im Nenner steht.[18]

4.2 Die Job-Turnover-Rate im internationalen Vergleich

Die deutsche Job-Turnover-Rate liegt relativ stabil bei 8% (vgl. Abb.6). Dieses bedeutet unter Vernachlässigung der Konjunkturschwankungen und der daraus resultierenden Netto-Beschäftigungsveränderung, dass innerhalb eines Jahres eine von zwölf Stellen von einem Betrieb zu einem anderen „wandert“. Dies ist auch das jährliche Minimum der Bewegung von

---

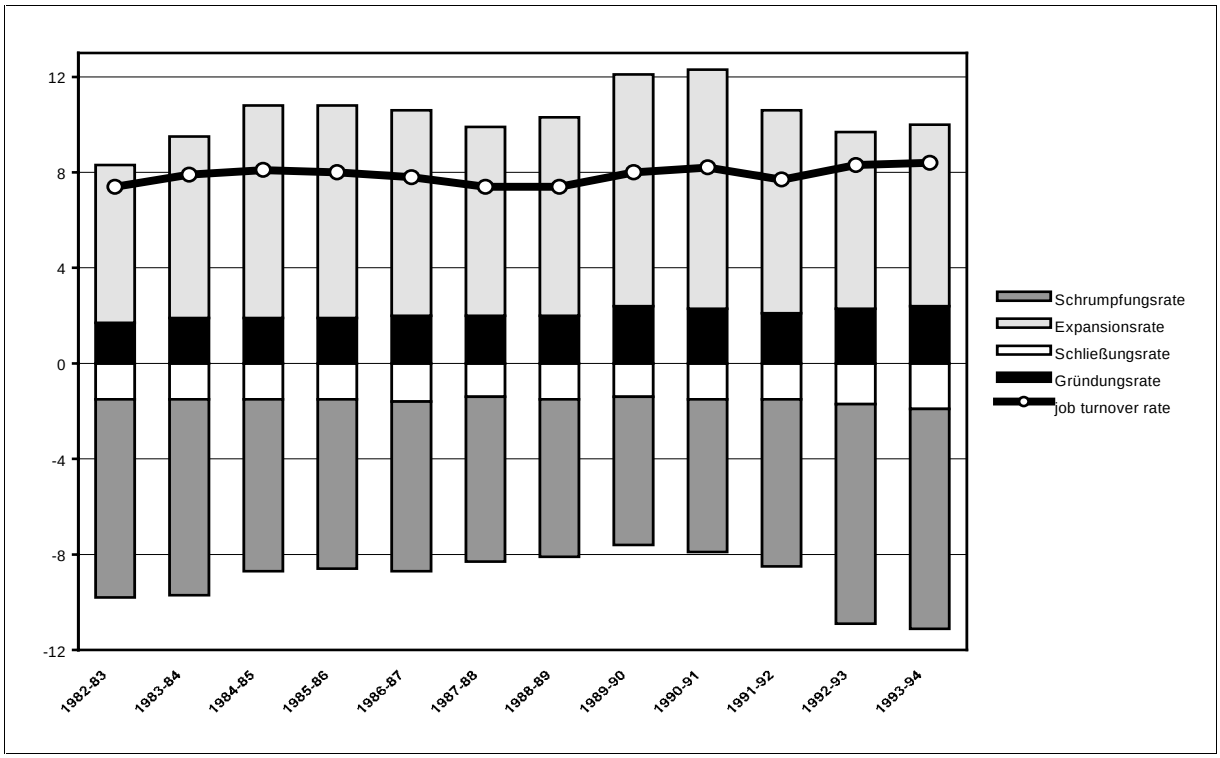
Zählung von Arbeitsplatzschaffung bzw. –vernichtung während des ganzen Jahres erzielt würde (Hamermesh/Hassink/Ours 1996).

[17] Ob ein Betrieb als neu gegründet oder geschlossen registriert wird, hängt davon ab, ob mindestens eine Person im Betrieb ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis hat. Betriebe gelten in dem Jahr als neu gegründet, in dem sie zum erstenmal eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anmelden, entsprechend gelten sie als geschlossen, wenn sie in zwei aufeinanderfolgenden Jahren ein solches Beschäftigungsverhältnis nicht angeben. Dies muß berücksichtigt werden, wenn die Job-Turnover-Rate auf der Grundlage der Erfassung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung basiert.

[18] In einer komplizierteren Version werden die Bestandsdaten am Anfang und am Ende eines Jahres im Nenner zusammengerechnet, um die Messung mit dem Durchschnitt statt mit dem Beschäftigungsniveau des Beginns des betrachteten Zeitraums zu kalibrieren. Für unsere Zwecke macht dies jedoch keinen Unterschied.

Arbeitskräften, da es keine Veränderung von Stellenzahlen oder Wanderungen von Stellen zwischen Betrieben ohne die entsprechende Anzahl von ArbeitnehmerInnen geben kann, die Betriebe verlassen oder in sie eintreten.

Abb. 6: Stellengewinne und -verluste und Job-Turnover-Rate in Westdeutschland, 1982 bis 1994 (in % der SVB)



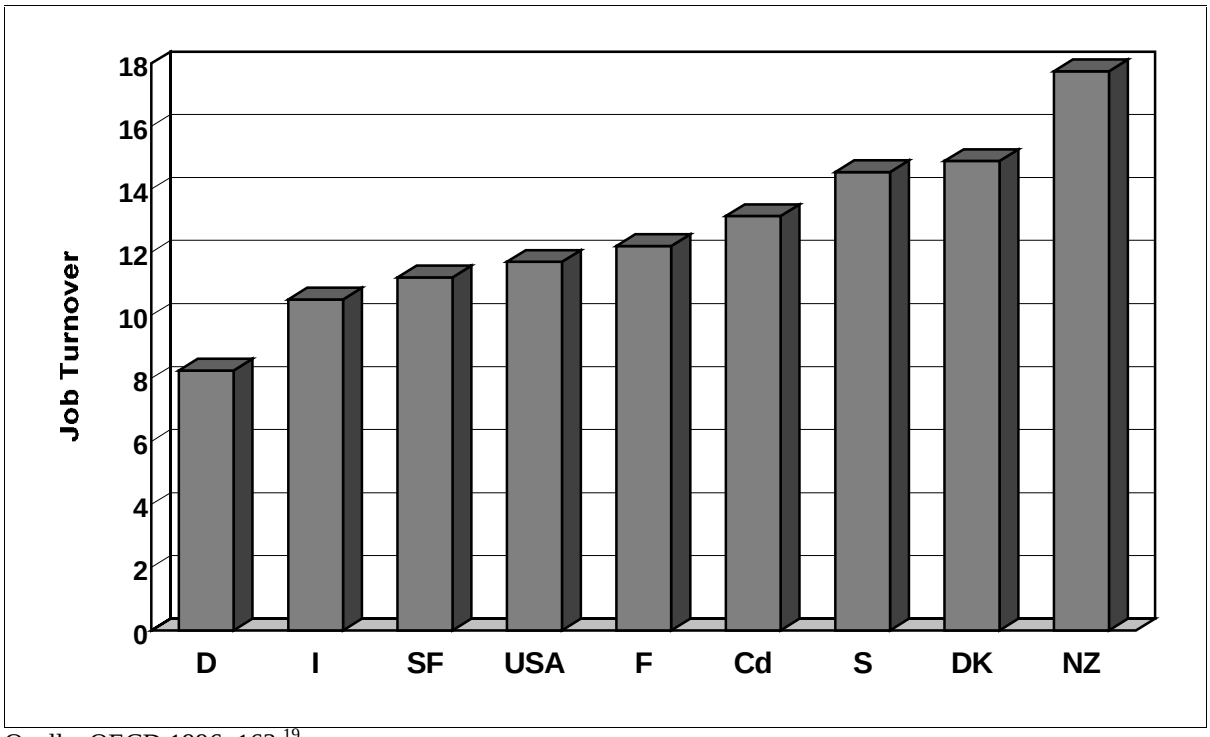
Quelle: Bellmann et. al 1996:113. © Institut Arbeit und Technik 1999

Die relative Stabilität der Job-Turnover-Rate über einen längeren Zeitraum hinweg ist keine westdeutsche Besonderheit, sondern in allen Ländern zu beobachten, für die die entsprechenden Daten verfügbar sind. Dieser Umstand erlaubt es, internationale Vergleiche der Job-Turnover-Raten anzustellen, die zu diesem Zweck über mehrere Jahre zusammengefasst wurden. Hierbei zeigt sich, dass die Job-Turnover-Rate in Westdeutschland vergleichsweise niedrig liegt (vgl. Abb.7). Mit anderen Worten scheint die deutsche Wirtschaft sowohl bei der Schaffung neuer, als auch bei der Vernichtung vorhandener Arbeitsplätze recht träge zu sein.

Viele AutorInnen haben dies immer wieder auf eine zu starke Regulierung des Arbeitsmarktes, besonders im Bezug auf den Arbeitnehmerschutz zurückgeführt. Eine empirische Studie über Entlassungsvorgänge hat jedoch gezeigt, dass diese Regulierungen Entlassungen nicht verhindern konnten (Falke et al. 1981). Eine ökonomische Analyse der Anpassungsmuster der Industriebeschäftigung im Konjunkturzyklus (Kraft 1994) in drei Ländern ergab, dass die Reagibilität der Beschäftigung in Deutschland nahe bei den Werten Großbritanniens und weit vor Frankreich liegt. Die OECD (1987, 1996) tendiert dazu, die unterschiedlichen Job-Turnover-Raten vor allen anderen Faktoren durch die jeweiligen

unterschiedlichen Verteilungen der Arbeitskräfte auf die Betriebsgrößen in den verschiedenen Ländern zu erklären.

Abb. 7: Durchschnittliche Job-Turnover-Raten ausgewählter OECD-Länder, 1983-1991



Quelle: OECD 1996: 163.[19]

4.3 Die Job-Turnover-Rate nach unterschiedlichen Betriebsgrößen und Wirtschaftsgruppen

Die Bedeutung der Betriebsgröße für die Job-Turnover-Rate wird beim Vergleich verschiedener Betriebsgrößenklassen in Westdeutschland deutlich (Tab.2). Kleinere Betriebe haben eine höhere Rate von Arbeitsstellenschaffung (durch Neugründungen und Expansionen), aber auch eine höhere Rate an Stellenvernichtung (durch Schließungen und Schrumpfungen) – mit anderen Worten sind hier weitaus höhere Turbulenzen anzutreffen als in großen Betrieben. So weist die kleinste Kategorie von Betrieben in Deutschland, also Betriebe mit weniger als 20 MitarbeiterInnen, genau so hohe Job-Turnover-Raten auf wie die nationalen Raten von Dänemark oder Neuseeland (vgl. Abb.7). Die verhältnismäßig geringe Job-Turnover-Rate in Westdeutschland kann also dadurch erklärt werden, dass große Betriebe hier immer noch eine dominante Rolle spielen (vgl. Abb.3).

[19] In den OECD-Tabellen werden nur solche Länder berücksichtigt, für die längere Zeitreihen der gesamten Wirtschaft vorliegen (hauptsächlich für die Jahre 1983 bis 1991). Die Vereinigten Staaten erfüllen diese Voraussetzungen zwar nicht, wurden aufgrund ihrer Bedeutung in diesem Punkt aber trotzdem mit aufgenommen. Die Werte wurden der für Westdeutschland benutzten Formel angeglichen (vgl. vorherige Fußnote).

Tab. 2: Job-Turnover-Raten nach Komponenten und Betriebsgrößen in Westdeutschland, Durchschnittswerte 1977 bis 1985

	Betriebsgrößenklassen (nach Zahl der Beschäftigten)			
	1-19	**20-99**	**100-499**	**≥ 500**
Expansionsrate	11,7	5,8	3,9	2,6
Gründungsrate	6,6	2,6	1,4	0,8
Schrumpfungsrate	-8,7	-7,1	-5,3	-3,8
Schließungsrate	-5,6	-1,9	-1,0	-0,6
Job-Turnover-Rate	16,3	8,7	5,8	3,9

Quelle: Cramer/Koller 1985:365

Die Job-Turnover-Raten der einzelnen Sektoren (Tab. 3) sind ebenso weit gestreut wie in den verschiedenen Betriebsgrößen. Im tertiären Sektor ist sie höher als im sekundären. In den verschiedenen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes scheint sie mit der Nähe zum Verbraucher zu korrespondieren. Innerhalb der Dienstleistungen sind starke Unterschiede zwischen den Non-Profit-Leistungen (hauptsächlich im Bereich öffentliche Dienste und Sozialversicherungen) und den Leistungen für Privatkunden zu erkennen.

Tab. 3: Job-Turnover-Raten nach Wirtschaftssektoren und -gruppen, Durchschnittswerte 1982 bis 1994, Westdeutschland

Sektor/Wirtschaftsgruppe	Job-Turnover-Rate
Primärer Sektor	15.0
Sekundärer Sektor	6.9
Rohmaterialien	5.2
Investitionsgüter	6.2
Konsumgüter	7.4
Nahrungsmittel	7.9
Bauindustrie	10.4
Tertiärer Sektor	8.6
Distributive Dienste	9.7
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	9.2
Haushaltsbezogene Dienstleistungen	14.2
Organisationen ohne Erwerbscharakter	5.7
Summe aller Sektoren	**7.9**

Quelle: Bellmann et al. 1996:113

Unseres Wissens nach gibt es keine Untersuchung, in der versucht wird, den Einfluss von Wirtschaftssektoren und Betriebsgrößen getrennt zu betrachten. Es scheint jedoch, dass beide Faktoren eng miteinander verbunden sind: In Wirtschaftsgruppen, in denen eine hohe Flexibilität vonnöten ist, sind auch die Betriebe in der Regel kleiner.

4.4 Die Job-Turnover-Rate: Kritik und Schlussfolgerungen

In gewissem Maße erscheint die geringe Job-Turnover-Rate großer Betriebe als ein statistisches Artefakt. Wenn ein größeres Unternehmen in einem bestimmten Jahr zehn Stellen an einer Bandstraße streicht und gleichzeitig zehn neue Stellen im Produktdesign schafft, haben wir eine Job-Turnover-Rate von Null. Das liegt daran, dass sich die Zahl der Arbeitsplätze im Betrieb nicht verändert, obwohl es nicht sehr wahrscheinlich ist, dass die entlassenen ArbeitnehmerInnen in die Designabteilung überwechseln. Wird der Arbeitsbereich Produktdesign jedoch zu einem anderen Betrieb ausgelagert, wird die gleiche Art der Veränderung angesehen als 10 weggefallene Arbeitsplätze in Betrieb A und 10 neue Arbeitsplätze in Betrieb B. Das heißt, eine relativ geringe Job-Turnover-Rate weist auf einen relativ hohen Anteil größerer Betriebe hin, in denen Personalanpassungen intern geregelt werden können. Vor dem Hintergrund neuerer Produktionskonzepte kann man auch umgekehrt sagen, dass niedrige gesamtgesellschaftliche Job-Turnover-Raten darauf hindeuten, dass das Ausmaß des *outsourcing* noch immer relativ gering ist. Tatsächlich gibt es Hinweise darauf, dass die Auslagerung und Fremdvergabe in Deutschland bei weitem nicht so weit fortgeschritten ist, wie die breite Behandlung des Themas in Management-

Zeitschriften und wissenschaftlichen Fachtagungen glauben macht (DIW1996; Flämig/Hesse 1998).

Was auf den ersten Blick wie eine Schwäche der Messung von Job-Turnover erscheint, hat im Zusammenhang mit unserer Betrachtung von Strukturwandel als möglicher Ursache wirtschaftlich bedingter Entlassungen durchaus eine reale Bedeutung. Wenn nämlich die Zerstörung und die Schaffung von Arbeitsplätzen in demselben Betrieb und, im Unterschied zum obigen Beispiel, auf dem gleichen funktionalen und qualifikatorischen Niveau erfolgen, dann stehen die Chancen nicht schlecht, dass diese Umstrukturierungen durch interne Umsetzungen bewältigt werden können, mit geringem oder gar keinem Austausch über den externen Arbeitsmarkt. Falls dagegen Arbeitsplatzschaffung und –vernichtung in verschiedenen Unternehmen stattfinden, müssen die ArbeitnehmerInnen von einem Arbeitgeber zum anderen wechseln. In einem solchen Fall gibt es weniger Mechanismen, die einen direkten Übergang unterstützen und weitaus strengere Auswahlkriterien, die dazu führen können, dass es nicht zum Übergang kommt. Die Mechanismen der Personalauswahl werden stärker von den Mechanismen des Marktes und weniger von den Regeln der Organisation (wie Vorrang der Insider und Seniorität) bestimmt sein.[20]

So kommen wir bezüglich unserer Ausgangsfrage, welches Risiko Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen in Bezug auf Arbeitslosigkeit bergen, zu etwas widersprüchlichen Ergebnissen:

- Bei einer aggregierten Analyse der Nettoveränderung von Beschäftigung ist zu sehen, dass die meisten Arbeitsplätze in Großbetrieben abgebaut werden. Daher scheint es angemessen, Entlassungen in diesem Bereich zu untersuchen, und zwar in den Branchen, in denen Beschäftigung am stärksten zurückgeht.

- Eine Analyse der Arbeitsplatzschaffung und –zerstörung auf Betriebsebene führt uns zu dem entgegengesetzten Schluss: Obwohl kleine Betriebe die höchste Zahl an Arbeitsplatzschaffungen aufweisen und ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung erhöhen, sind in dieser Größenklasse gleichzeitig auch die höchsten Raten an Arbeitsplatzvernichtung zu verzeichnen. Das gleiche kann von den privaten Dienstleistungen gesagt werden.

Im nächsten Schritt unserer Analyse werden wir daher einen Blick auf Personen statt auf Arbeitsplätze werfen, um herauszufinden, ob hier vergleichbare Muster von Stabilität bzw. Turbulenzen zu finden sind.

[20] Vgl. die erhellende Unterscheidung von Mechanismen der Allokation von Arbeit bei Pries 1998. Die irreführende Redeweise vom internen Arbeits“markt“ wird ersetzt durch die erwerbsstrukturierenden Institutionen „Markt“, „Betrieb“, „Beruf“ und „Clan“ – wobei die letztgenannte Kategorie sich auf Gesellschaften bezieht, in denen großfamiliäre Bezüge nach wie vor Bedeutung haben, während man im westeuropäischen Kontext wohl eher von „informellen Netzwerken“ sprechen würde.

5 Arbeitskräftemobilität: Labour-Turnover und Arbeitsplatzwechsel

Wie in Kapitel 4.1 dargestellt wurde, beschreibt die Job-Turnover-Rate nur die Veränderung der Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse in einzelnen Betrieben. Die Zu- oder Abgänge von Arbeitnehmern müssen mindestens genauso hoch sein, sind aber aller Wahrscheinlichkeit nach höher. Neben Arbeitsplatzschaffung und –vernichtung gibt es noch viele andere Gründe, ein Beschäftigungsverhältnis zu beginnen, es zu unterbrechen oder ganz zu verlassen. Auf der Seite der ArbeitnehmerInnen müssen Verrentung, Tod, Neueintritte in den Arbeitsmarkt, Familienzeiten[21] und Wechsel zu anderen, attraktiveren Arbeitsverhältnissen oder räumliche Veränderungen berücksichtigt werden. Arbeitgeber können zeitlich begrenzten oder ständigen Ersatz für diejenigen ArbeitnehmerInnen einstellen, die kündigen oder ausscheiden. Aufgrund von Konflikten oder schlechter Arbeitsleistung können sie ArbeitnehmerInnen durch andere ersetzen. Nicht zuletzt können saisonale Effekte zu kurzzeitigen Schwankungen bei den Arbeitskräften führen, die sich auf die im Jahresabstand gemessene Job-Turnover-Rate nicht auswirken, aber in die Betrachtung der Arbeitskräftefluktuation einfließen.

Daher betrachten wir in diesem Kapitel zunächst die Labour-Turnover-Rate, die die gesamten Bewegungen von Lohn- und Gehaltsempfängern in und aus Beschäftigungsverhältnissen beschreibt. Wie bei der Job-Turnover-Rate differenzieren wir die Betrachtung nach Betriebsgröße und Wirtschaftsgruppen.

Indem wir die Labour-Turnover-Rate in ihre einzelnen Komponenten herunterbrechen und sie mit dem Beschäftigungsniveau vergleichen, zeigen wir die Beziehung zwischen Arbeitnehmerbewegungen auf dem Arbeitsmarkt und der Netto-Beschäftigungsveränderung auf (5.2). Dann stellen wir Daten zu den Bewegungen zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen und freiwilligen Wechseln vor, die denselben Zyklen folgen (5.3). Wir folgern abschließend, dass eine Restrukturierung des Arbeitsmarktes mit abnehmender Beschäftigung Mobilität lähmt statt fördert (5.4).

5.1 Labour-Turnover-Raten in verschiedenen Sektoren und Unternehmensgrößen

Die allgemeine jährliche Labour-Turnover-Rate in Westdeutschland – basierend auf der SVB-Statistik – liegt bei 30% (zwischen 27% und 31%)[22], mit leicht abfallender Tendenz[23]. Sie

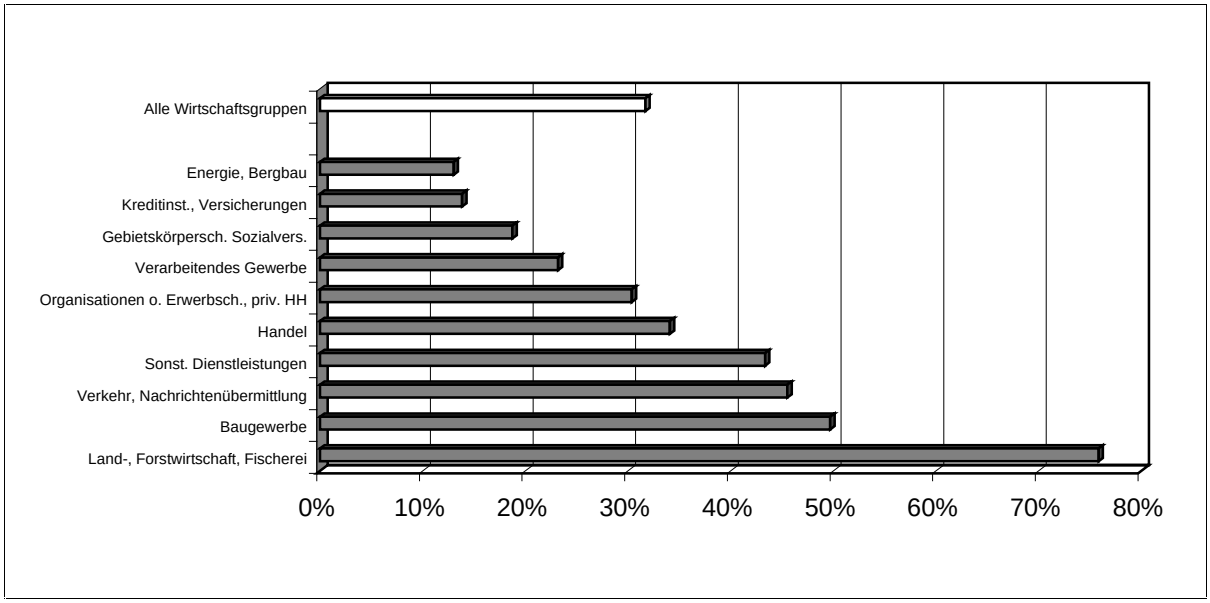
[21] In der Bundesrepublik werden nicht nur begonnene und beendete SVB erfaßt, sondern auch Unterbrechungen mit einer „Rückkehrgarantie“. Dazu gehören Elternurlaub, Wehrdienst, Arbeitsunfähigkeiten aufgrund einer Erkrankung, die länger als sechs Wochen dauert (vgl. Kap. 2.1). Diese Unterbrechungen fließen als Ein- und Austritte in die Berechnung der Labour-Turnover-Rate ein.

[22] Die jährliche Labour-Turnover-Rate wird wie folgt berechnet: $LTR = \frac{\text{Zugänge + Abgänge}}{2 \times \text{Anfangsbeschäftigung}}$

[23] Dieser Wert ist viel höher als die Labour-Turnover-Rate des IAB-Beschäftigungspanels, die aufgrund von Arbeitgeberangaben mit 11% für die Jahre 1993 bis 1995 angegeben wurde (Bellmann et al. 1996:12). Die Erklärung hierfür ist, daß Arbeitgeber dazu tendieren, geringfügig Beschäftigte und Saisonkräfte nicht anzugeben, ebenso wie Beschäftigungsunterbrechungen, die in Fußnote 20 erwähnt werden und deren zeitweiliges Ausfüllen durch Aushilfskräfte. – Eine repräsentative Umfrage von Betrieben der Privatwirtschaft im Jahre 1987 kam zu einer Labour-Turnover-Rate von 13% zwischen Mai 1983 und April 1987 (Büchtemann 1991:145).

liegt damit höher als in den meisten anderen westeuropäischen Ländern (OECD 1994:64) und ebenfalls über dem europäischen Durchschnitt (Europäische Kommission 1998:21).

Abb. 8: Durchschnittliche jährliche Labour-Turnover-Rate nach Wirtschaftsgruppen, Westdeutschland, 1985 bis 1995



Quelle: Eigene Berechnungen nach der amtlichen SVB-Statistik © Institut Arbeit und Technik 1999

Ein Vergleich der Labour-Turnover-Raten der verschiedenen Wirtschaftsgruppen (Abb. 8) macht folgende Charakteristika deutlich:

- Wirtschaftsgruppen, die saisonalen Einflüssen unterliegen (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Bauwirtschaft), weisen die höchsten Labour-Turnover-Raten auf. Wie wir schon gesehen haben, sind dies auch die Bereiche mit der höchsten Job-Turnover-Rate (vgl. Tab. 3). Abgesehen von der Bauwirtschaft sind diese Bereiche jedoch sehr klein und daher nicht charakteristisch für das Beschäftigungssystem insgesamt (vgl. Abb. 2).

- Einige Dienstleistungsbereiche haben Labour-Turnover-Raten, die über dem Durchschnitt liegen und höher sind als die im verarbeitenden Gewerbe, während „reife“ und schrumpfende Dienstleistungsbereiche – Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen ebenso wie Banken und Versicherungen – unterdurchschnittliche Labour-Turnover-Raten aufweisen, die sowohl unter denen des produzierenden Gewerbes wie auch unter dem Gesamtdurchschnitt liegen.

- Dies gilt ebenso für die Energiewirtschaft und den Bergbau: obwohl das Beschäftigungsniveau abnimmt, ist die Labour-Turnover-Rate hier am niedrigsten.

- Das verarbeitende Gewerbe weist trotz rückläufiger Beschäftigung ebenfalls unterdurchschnittliche Labour-Turnover-Raten auf.

Labour-Turnover-Raten in Zusammenhang mit Betriebsgrößen sind nur als Umfragedaten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 1993 bis 1995 zu erhalten (Bellmann et al. 1996:12). Die Unterschiede sind geringer als zwischen den einzelnen Wirtschaftsgruppen, doch das Muster ist klar und in Einklang mit dem der Job-Turnover-Rate: die Labour-Turnover-Rate ist am höchsten in den kleinsten Betrieben und am niedrigsten in den größten mit 5000 und mehr Beschäftigten.[24]

Personalabbaumaßnahmen in größeren Betrieben scheinen trotzdem ihre Spuren zu hinterlassen: zwischen 1993 und 1995 stieg die Labour-Turnover-Rate tendenziell in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten, während sie in kleinen Betrieben abnahm.

Obwohl gerade die Großbetriebe ihren Beschäftigungsstand reduzieren und dabei stark von Vorruhestandsregelungen Gebrauch machen, gelingt es ihnen dennoch nicht, ihre Belegschaften nachhaltig zu verjüngen. In der Befragung des Jahres 1997 der IAB-Beschäftigtenstichprobe benannten 15% der Betriebe von 100 bis 499 und 17% der Betriebe ab 500 Beschäftigte Überalterung als Personalproblem. Zum Vergleich: In der Gesamtpopulation der Betriebe ist dieses nur in 3% ein Problem (Wahse 1998:43).

Mit Blick auf die Abbildungen 8 und 2 kommen wir zu einer ähnlich paradoxen Aussage wie bei der Betrachtung der Job-Turnover-Rate:

- Ohne Berücksichtigung saisonaler Effekte, finden wir die höchsten Labour-Turnover-Raten bei den neuen Dienstleistungen, die unter „sonstige Dienstleistungen“ zusammengefasst sind.

- Auf der anderen Seite scheinen niedrige Labour-Turnover-Raten in Zusammenhang mit niedergehenden Industriezweigen zu stehen. Es sind definitiv nicht die schrumpfenden Industriebranchen, die eine hohe Arbeitskraftmobilität hervorbringen.

Im nächsten Kapitel wird sich durch den Vergleich von Zeiten des Beschäftigungszuwachses mit Zeiten des Beschäftigungsverlustes das gleiche Muster auf der Makroebene wiederfinden.

5.2 Labour-Turnover und Nettoveränderung des Beschäftigungsniveaus auf der Makroebene

Die Vorstellung, dass Arbeitnehmer durch Entlassungen auf den Arbeitsmarkt gedrängt werden, suggeriert, dass die Labour-Turnover-Rate ansteigen müsste, wenn durch Personalabbaumaßnahmen von Betrieben das Netto-Beschäftigungsniveau sinkt. Wie Abb. 9 zeigt, ist dies jedoch nicht so. Indem der Labour-Turnover in seine zwei Komponenten – Einstellungen und Entlassungen – unterteilt wird, kann der ausschlaggebende Mechanismus deutlich gemacht werden.

Eine Steigerung des Beschäftigungsniveaus liegt vor, wenn die Einstellungen die Zahl der Entlassungen übersteigen, im entgegengesetzten Fall sinkt das Beschäftigungsniveau. Dennoch ist die Zahl von Entlassungen in Zeiten des Beschäftigungswachstums größer als in Zeiten sinkender Beschäftigung. Denn in Zeiten niedriger Beschäftigung tendieren

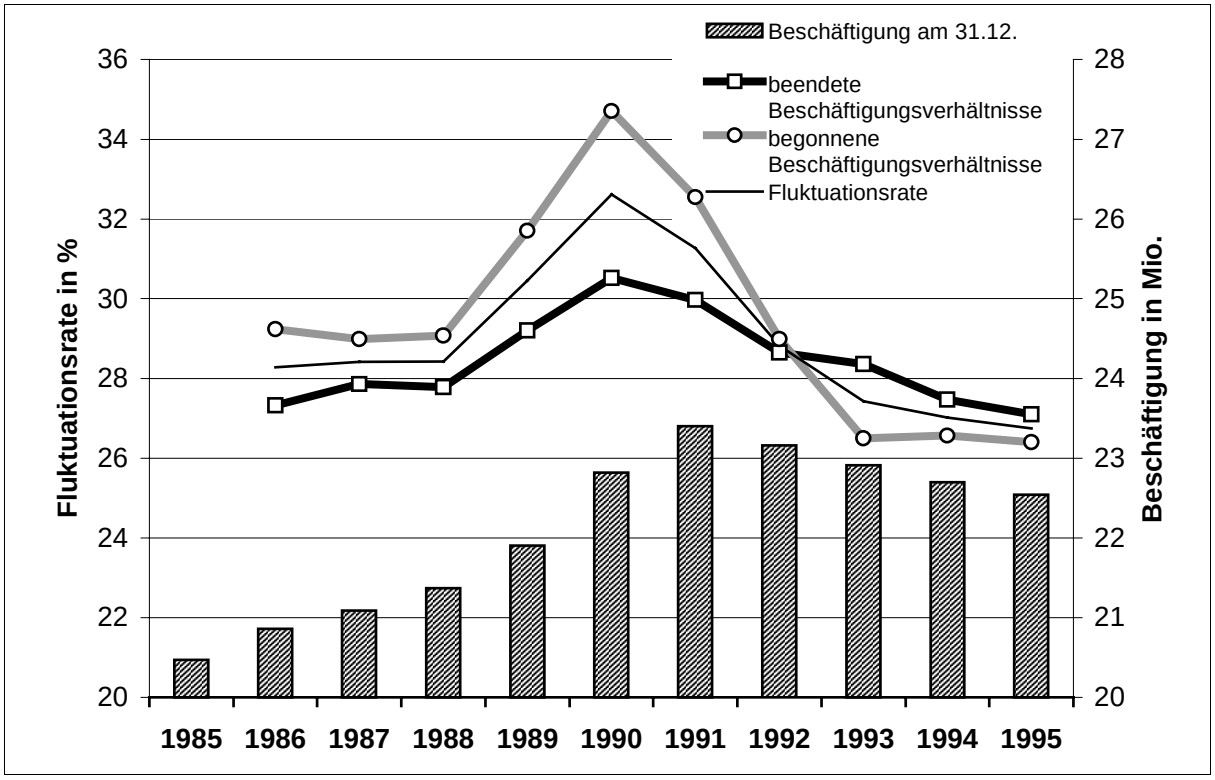
[24] Die Quelle gibt dieses nur als Abbildung wieder, weshalb wir uns auf eine verbale Beschreibung beschränken müssen.

Arbeitnehmer dazu, an ihren Beschäftigungsverhältnissen festzuhalten, weil sich kaum eine attraktive Alternative finden lässt. Die freiwillige Mobilität von ArbeitnehmerInnen lässt also stärker nach als die unfreiwillige, durch Entlassungen aufgezwungene Mobilität zunimmt. Dadurch sinkt insgesamt die Zahl der Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen. Im Gegensatz dazu steigen die Zahlen freiwilliger Mobilität in Zeiten von Beschäftigungszuwächsen, da Arbeitnehmer nach attraktiveren Jobalternativen Ausschau halten. Auf diesem Wege werden Arbeitsplätze frei, die in der folgenden Einstellungswelle aufgefüllt werden, was wiederum – zumindest teilweise – andere Arbeitsplätze freimacht. Die Länge dieser Wiederbesetzungsketten (Schettkat 1992 und 1996) variiert mit der Arbeitskräftenachfrage und wirkt als Multiplikator auf die Labour-Turnover-Raten, die deshalb stärkeren Schwankungen unterliegen als die Beschäftigungsniveaus. Arbeitskräftemobilität scheint also in erster Linie ein „Pull"-, weniger ein „Push"-Phänomen zu sein. „Push"-Faktoren wie z.B. Entlassungen durch den alten Arbeitgeber werden nicht zu einer so hohen Mobilität führen wie attraktive Angebote von anderen Arbeitgebern.[25] Dies gilt sowohl für die Makroebene als auch auf der Ebene einzelner Wirtschaftsgruppen.[26] Auf der Mikroebene dagegen müssen wir Ausnahmen wie Pleiten, Schließungen und massive Entlassungswellen berücksichtigen, die als „Push"-Faktoren in den Arbeitsmarkt wirken.

[25] Bei einem Vergleich von Arbeitsplatz- und regionaler Mobilität in den Jahren 1977 bis 1979 und 1982 bis 1984 fanden Weisshuhn und Buechel heraus, daß der Anteil der Arbeitnehmer, die bei demselben Arbeitgeber während einer zweijährigen Periode blieben, von 81,6% auf 86% anstieg. Die Autoren führten dies auf die Arbeitsmarktsituation zurück: die Arbeitslosenquote war im zweiten Untersuchungszeitraum doppelt so hoch wie im ersten.

[26] Die durchschnittliche Laufzeit eines Beschäftigungsverhältnisses, der Spiegel der Job-Turnover-Rate, verhält sich kontrazyklisch: bei wachsendem Beschäftigungsniveau kommt es zu mehr Neueinstellungen und die erst kürzlich eingestellten Arbeitnehmer blicken naturgemäß nur auf kurze Beschäftigungszeiten zurück; bei abnehmender Beschäftigung werden keine neuen Einstellungen vorgenommen, diejenigen, die zuletzt eingestellt wurden, werden zuerst entlassen und die durchschnittliche Beschäftigungsdauer steigt (Burgess/Rees 1998).

Abb. 9: Labour-Turnover und seine Komponenten[27], Westdeutschland, 1985 bis 1995



Quelle: ANBA Jahreszahlen (1992 interpoliert) © Institut Arbeit und Technik 1999

5.3 Zwischenbetriebliche Mobilität und Berufswechsel

Die Labour-Turnover-Rate auf der Makroebene beinhaltet alle Bewegungen in und aus Beschäftigung, unabhängig davon, ob es sich um Bewegungen zwischen zwei Jobs, von Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit, aus Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit oder von Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit handelt. Eine seit einigen Jahren verfügbare Stichprobe auf Basis der SVB-Statistik, die IAB-Beschäftigtenstichprobe (vgl. Bender/Hilzendegen 1995), erlaubt es uns, zwischen den unterschiedlichen Bewegungen zu unterscheiden. Abb. 10 illustriert die Bewegungen zwischen verschiedenen Jobs zwischen 1985 und 1995, differenziert nach Wechseln nur des Arbeitgebers oder auch des Berufes.[28] In diesem Falle bildet die Basis zur Berechnung der Prozentanteile nicht die jahresdurchschnittliche Gesamtbeschäftigung, sondern die etwas höhere (zwischen 13% und 14%) Zahl der zu irgendeinem Zeitpunkt des betrachteten Jahres als sozialversicherungspflichtig beschäftigt Gemeldeten (Bender/Haas/Klose 1999).

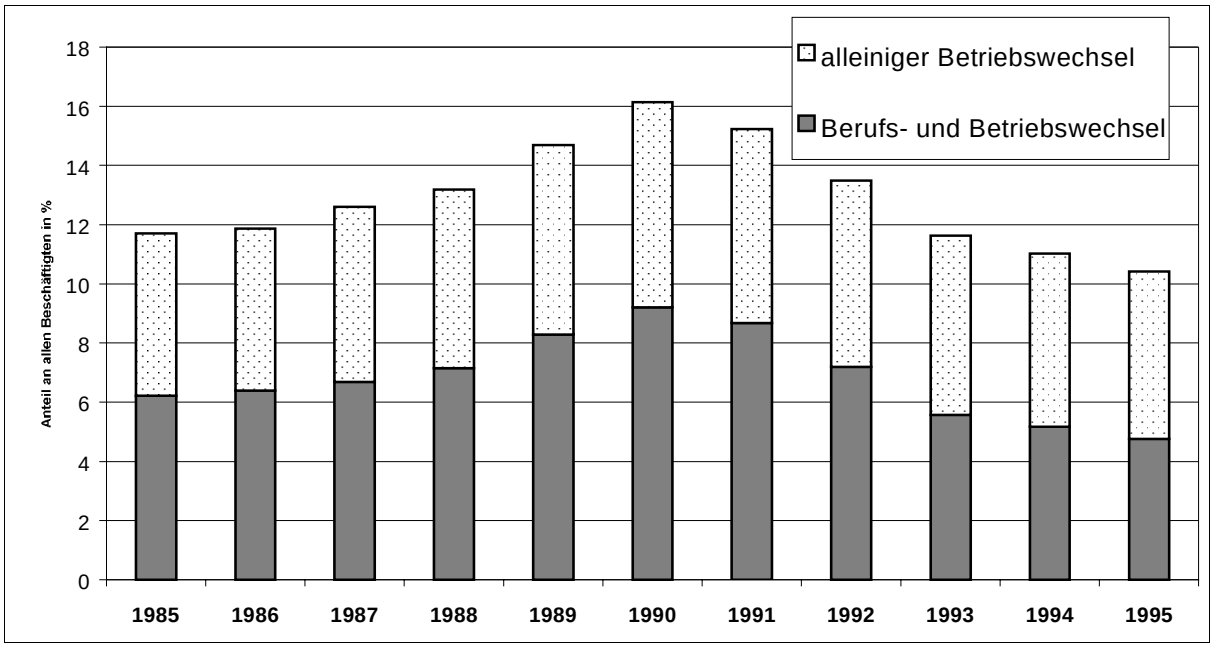
Zwischen 10% und 16% der Personen, die in einem gegebenen Jahr irgendwann als sozialversicherungspflichtig beschäftigt gemeldet sind, nehmen einen direkten Wechsel des Arbeitgebers vor. Die konjunkturelle Schwankungsbreite der unmittelbaren zwischenbetrieblichen Mobilität ist etwas größer als die der Labour-Turnover-Rate insgesamt, die ja auch die Wechsel in und aus Arbeitslosigkeit oder Inaktivität enthält. Während die

[27] Berechnet als Prozentsatz des Beschäftigungsniveaus am Ende des betrachteten Jahres.

[28] Angaben über den Wechsel nur des Berufes bei dem gleichen Arbeitgeber sind nur lückenhaft zu bekommen, spielen für die Betrachtung aber auch keine entscheidende Rolle.

Wechsel nur des Arbeitgebers kaum von Arbeitsmarktzyklen beeinflusst werden, halbierte sich der gleichzeitige Wechsel von Arbeitgeber und Beruf zwischen 1990 und 1995. Wenn wir diesen Zeitraum als einen des beschleunigten strukturellen Wandels ansehen, ist die Abnahme beruflicher Mobilität alarmierend: berufliche Mobilität scheint gerade dann abzunehmen, wenn sie am dringendsten nötig wäre.

Abb. 10: Jährliche Arbeitsplatzwechsel als Anteil der irgendwann sozialversicherungspflichtig Beschäftigten während eines Jahres, Westdeutschland, 1985 bis 1995



Quelle: Bender/Haas/Klose 1999:6 © Institut Arbeit und Technik 1999

5.4 Fazit der Analyse der Arbeitskräftemobilität

Der Beschäftigungsrückgang fördert nicht die Arbeitskraftmobilität, sondern hat genau den gegenteiligen Effekt. In der gegenwärtigen Periode rückläufiger Beschäftigung sind offenbar die Bedingungen für einen Berufswechsel stärker verschlechtert worden als die für einen Arbeitsplatzwechsel im gleichen Beruf. Wir finden nicht nur eine abnehmende Zahl von Einstellungen – wie man erwarten würde – sondern ebenso eine abnehmende Zahl von Kündigungen. Ein ähnliches Muster ist bei einem Querschnittsvergleich der einzelnen Wirtschaftsgruppen zu erkennen: diejenigen mit abnehmender Beschäftigung weisen eine unterdurchschnittliche Labour-Turnover-Rate auf. Der massive Stellenabbau, der in der Einleitung angesprochen wurde, schlägt sich nicht in der individuellen Arbeitsmarktmobilität nieder.

Daraus ergibt sich die Frage, auf welche Art und Weise diese Bereiche schrumpfen und wie sie mit ihrem Arbeitskräfteüberschuss umgehen.

6 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen: ein statistisches Puzzlespiel

Trotz niedriger Labour-Turnover-Raten könnten die industriellen “Dinosaurier“ mit ihren immer noch sehr großen, aber abnehmenden Personalbeständen die hauptsächliche Quelle für arbeitgeberseitig erzwungene Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen sein. Durch Einstellungsstopps mögen sie ihren Schrumpfungsprozess mit relativ wenig Abgängen bewältigen, aber man könnte erwarten, dass die meisten dieser Abgänge durch Kündigungen des Arbeitgebers oder andere Formen des unfreiwilligen Ausscheidens erfolgen. Wie sonst könnten diese Betriebe ihren Arbeitskräfteüberschuss loswerden?

Um diesen Fragen nachzugehen, nutzen wir als erste Annäherung Daten über anzeigepflichtige Entlassungen nach §17 Kündigungsschutzgesetz in Nordrhein-Westfalen (6.1). Danach präsentieren wir Daten von Umfragen unter Arbeitgebern (6.2) und Arbeitslosen (6.3) darüber, wie Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst wurden. Es wird sich zeigen, dass Entlassungen – genauer gesagt, Arbeitsplatzabbau aus wirtschaftlichen Gründen – insgesamt kein herausragender Grund für Abgänge aus Beschäftigung sind, aber unter denen, die in der Folge arbeitslos werden, eine große Rolle spielen. Wie wir es in den vorhergehenden Kapiteln getan haben, werden wir auch hier die Angaben über Abgänge aus Beschäftigung durch Arbeitgeber in Zusammenhang mit Sektoren und Betriebsgrößen betrachten (6.4). Am Ende werden wir zwar nicht zu einer endgültigen Aussage über die Bedeutung von Entlassungen kommen, es wird sich aber der Eindruck bestätigen, dass es nicht die schrumpfenden alten Industrien sind, die in erster Linie ihren Beschäftigten kündigen.

6.1 Anzeigen von Massenentlassungen in Nordrhein-Westfalen

In einem ersten Versuch, die Bedeutung von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen herauszuarbeiten, werden wir uns auf Anzeigen von Massenentlassungen konzentrieren. Zwar sind nicht alle Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen Massenentlassungen, aber alle Massenentlassungen basieren auf wirtschaftlichen Gründen.

Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern sind verpflichtet, dem örtlichen Arbeitsamt beabsichtigte Massenentlassungen im voraus anzuzeigen. Massenentlassungen sind definiert als beabsichtigte Kündigungen oder andere aktiv vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen, die sich innerhalb von 30 Tagen summieren werden auf eine Größenordnung von:

Größe des Betriebes	**Anzahl der Entlassungen**
21 – 59 Beschäftigte	> 5 Personen
60 – 499 Beschäftigte	> 10% oder > 25 Personen
500+ Beschäftigte	≥ 30 Personen

Versäumt der Arbeitgeber die vorherige Anzeige, gelten die Entlassungen als rechtsunwirksam. Diese Sanktion stellt einen Anreiz für die Betriebe dar, vorsichtshalber

mehr Entlassungen anzuzeigen, als später nach den Verhandlungen mit dem Betriebsrat tatsächlich realisiert werden. Da die Anzeigen nur für 90 Tage gültig sind, werden sie erneuert, falls sich die Entlassungen hinauszögern. Der Ankündigungscharakter dieser Meldungen bedeutet, dass sie nicht das Ausmaß der tatsächlich stattfindenden Massenentlassungen zum Ausdruck bringen. Man sollte vielmehr annehmen, dass diese Ankündigungen das wirkliche Geschehen übertreiben.

Aus diesem Grunde haben die Arbeitsämter in der Regel darauf verzichtet, diese Daten zusammenzufassen. 1998 hat das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen zum ersten Mal mit dieser Tradition gebrochen und die vorliegenden Daten von allen 33 zugehörigen Arbeitsämtern zusammengestellt.

Tab. 4: Angezeigte Massenentlassungen in NRW, 1998

	Anzahl Anzeigen	**angezeigte Entlassungen**
Insgesamt	**836**	**34.346**
davon Betriebe mit		
21-249 Beschäftigten	??	77%
250-499 Beschäftigten	??	10%
≥ 500 Beschäftigten	??	13%
Prozent insgesamt	100%	100%
davon Bankrotts und Schließungen	48%	51%

Quelle: Landesarbeitsamt NRW 1999 (unveröffentlichte Daten)

Wenn wir annehmen, dass tatsächlich 34.000 Entlassungen stattgefunden hätten, so wie es den Arbeitsämtern angegeben wurde, wären hiervon nur 0,6% der Beschäftigungsverhältnisse in NRW betroffen – während die Labour-Turnover-Rate (die der Rate der beendeten Beschäftigungsverhältnisse nahezu gleicht) bei 29% liegt. Mit anderen Worten würden Massenentlassungen nur etwa 2% aller Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen ausmachen. Dies ist sicherlich kein Anzeichen für eine große Bedeutung von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen. Alles was wir Tabelle 4 entnehmen können ist, dass Betriebe mit 21-249 Beschäftigten 77% der Massenentlassungen vornehmen, was weit über dem Anteil liegt, den sie unter Betrieben mit über 20 Beschäftigten einnehmen. Wieder gewinnen wir auf den ersten Blick den Eindruck, dass Massenentlassungen aus wirtschaftlichen Gründen paradoxerweise nicht in den Betrieben vorkommen, die die höchste Nettorate an Arbeitsplatzreduzierungen aufweisen (vgl. Kap. 3.2).

6.2 Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen: die Sicht der Arbeitgeber

Auf der Grundlage der IAB-Beschäftigtenstichprobe können wir sehen, auf welche Weise Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren beendet wurden, da Arbeitgeber wiederholt dazu befragt wurden (Tab. 5). Wenig überraschend standen Beendigungen seitens der ArbeitnehmerInnen an erster Stelle, gefolgt von Entlassungen durch ArbeitgeberInnen.
Bedauerlicherweise wurden die Betriebe nicht zu den Motiven für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses befragt. Es ist möglich, dass unter dem „freiwilligen Ausscheiden" in Tabelle 5 ein nicht geringer Anteil von Abgängen ist, der durch Abfindungsangebote des Arbeitgebers zustande gekommen ist oder durch die Androhung personen- oder verhaltensbedingten Kündigungen seitens des Arbeitgebers.[29]
Während die erste Alternative mit einem Personalabbau aus wirtschaftlichen Gründen in Verbindung gebracht werden kann, wird es bei der zweiten Alternative eher darum gehen, einen bestimmten Arbeitnehmer durch einen anderen zu ersetzen.

Die gleiche Ambivalenz ist zu finden bei den ungefähr 10% von Trennungen, die durch das Ablaufen von Zeitverträgen zustande kommen. Auch hier gibt es Fälle, in denen wirtschaftliche Gründe die Verlängerung von Verträgen bzw. ihre Umwandlung in unbefristete Verträge verhindern. Ebenso kann es aber sein, dass Zeitverträge als Probezeitvereinbarungen genutzt werden, die nicht verlängert werden, wenn aus der Sicht des Arbeitgebers der Arbeitnehmer die in ihn gesetzten Erwartungen nicht erfüllt hat.

Tab. 5: Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen nach Anteilen in Prozent, Westdeutschland

	1993	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**
Kündigungen seitens des Arbeitnehmers	36,0	31,1	37,7	32,8	33,4	35,3
Ruhestand	9,0	10,0	10,9	10,3	10,5	10,9
Versetzung in anderen Betrieb d. Unternehmens	0,0[30]	3,5	3,6	3,7	4,3	4,4
Nichtübernahme nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung[31]	4,0	4,1	3,7	5,6	3,4	4,7
Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages	9,0	7,5	9,8	10,5	10,3	9,8
einvernehmliche Aufhebung	14,0	13,6	8,0	9,2	8,7	7,8
Kündigung seitens d. Betriebes/d. Dienststelle	**24,0**	**24,2**	**22,0**	**22,2**	**23,9**	**22,1**
Sonstiges	4,0	3,9	3,7	4,5	5,0	3,6
Gesamt	100	97,8	99,3	98,8	99,5	98,8

Quelle: Verbund sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1999, o.S. (Codebuch zum IAB-Betriebspanel)

[29] Wird ein Arbeitnehmer durch eigenes Verschulden oder auf eigenen Wunsch entlassen, wird für einen bestimmten Zeitraum als „Strafe" keine Arbeitslosenunterstützung gezahlt. Daher werden Arbeitnehmer, die eine solche Entlassung zu befürchten haben, lieber einen freiwilligen Aufhebungsvertrag unterzeichnen, durch den sie diesen Nachteil nicht erleiden.
[30] Diese Frage ist in der ersten Erhebungswelle noch nicht gestellt worden.
[31] Ohne Weiterbeschäftigung nach der Lehre als regulärer Arbeitnehmer.

6.3 Wie verloren Arbeitslose ihren Job? Die Sicht der Opfer

Was erzählen Arbeitslose darüber, wie sie ihren letzten Job verloren haben? Wir betrachten drei Befragungen von Arbeitslosen – oder in einem Fall von ehemaligen Arbeitslosen, die wieder eine Beschäftigung gefunden haben – um auch hier die Bedeutung von Arbeitsplatzabbau aus wirtschaftlichen Gründen herauszufinden.

Bei der Interpretation der Daten muss immer berücksichtigt werden, dass in jeder Befragung von Arbeitslosen benachteiligte Personen überrepräsentiert sind im Vergleich zu Befragungen von Personen, die gerade in die Arbeitslosigkeit eintreten oder deren Beschäftigungsverhältnis gerade beendet wird (ohne dass sie dadurch notwendigerweise arbeitslos werden). Darüber hinaus sind Design und Fragestellungen der Erhebungen unterschiedlich. Vergleiche der verschiedenen Jahre müssen mit Vorsicht angestellt werden. Nur die Daten aus den neunziger Jahren können als Zeitreihe betrachtet werden, da sie derselben Quelle entstammen.

Tab. 6: Befragungen unter Arbeitslosen mit vorherigem Beschäftigungsverhältnis, unterteilt nach Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (Westdeutschland, in Prozent, unterschiedliche Erhebungen)

	1977/78[32]	**1988**	**1994**	**1995**	**1996**
Kündigungen seitens des Arbeitnehmers	35	35	12,6	14,8	11,7
freiwillige Aufhebungsverträge	10	k.A.	10,5	10,6	5,6
Auslaufen eines befristeten Arbeitvertrages oder eines Ausbildungsverhältnisses	10	21	15,2	15,9	16,1
Kündigungen seitens des Arbeitgebers	45	44	54,1	56,6	62,6
aus wirtschaftlichen Gründen[33]	30	--	46	47	52
aus persönlichen Gründen	9	--	8	9	11
nicht bekannt	--	--	7,7	2,1	4,0
gesamt	100	100	100,1	100	100

Quellen: 1977/78: Rosenbladt/Büchtemann 1980:562
1988: Eigene Berechnungen nach Rosenbladt/Babel/Häbler 1990:46
1994-96: Frister/Liljeberg/Winkler 1996:42 u. 44

[32] In dieser Erhebung wurden wiederbeschäftigte ehemalige Arbeitslose befragt, während in den anderen Erhebungen Arbeitslose befragt wurden, die sich noch im Zustand der Arbeitslosigkeit befanden.
[33] Diese in verschiedenen Tabellen aufgeführten Zahlen wurden berechnet als ein Prozentteil des Anteils von Entlassungen. Aufgrund von fehlenden Antworten lassen sich die Zahlen nicht auf 100% aufaddieren.

Unter Berücksichtigung der genannten Einschränkungen kommen wir zu folgenden Aussagen:

- In Übereinstimmung mit den Mustern des Labour-Turnover sind in Zeiten wachsender Beschäftigung (1977/78 und 1988) Kündigungen seitens der Arbeitnehmer wesentlich häufiger als in Zeiten abnehmender Beschäftigung. Während des Abschwungs in den neunziger Jahren sind die Leute vorsichtiger und weniger mobil. Aber in allen Zeiten sind irrige Annahmen über die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt oder auch das Nutzen von Arbeitslosigkeit als „Auszeit" bedeutende Gründe für den Übergang in Arbeitslosigkeit.

- Die Bedeutung freiwilliger Aufhebungsverträge scheint bis auf das Jahr 1996 konstant zu sein. Die Berücksichtigung der Tatsache, dass ein großer Teil derjenigen, die 1996 arbeitslos waren, 1995 ihren Job durch freiwillige Aufhebungsverträge verloren haben, geht mit der Beobachtung im IAB-Beschäftigungspanel einher, dass es ab 1995 einen deutlichen Rückgang bei den Zahlen der freiwilligen Aufhebungsverträge gegeben hat (vgl. Tab.5).

- Befristete Arbeitsverträge waren in den 70er Jahren nicht von so großer Bedeutung wie in späteren Jahren. In Zeiten des Beschäftigungszuwachses wie im Jahre 1988 scheinen sie jedoch als Quelle von Arbeitslosigkeit von größerer Bedeutung zu sein als in Zeiten abnehmender Beschäftigung. Da in Deutschland befristete Arbeitsverträge in erster Linie bei Neueinstellungen abgeschlossen werden, sind solche Verträge in Zeiten geringerer Einstellungen auch seltener zu finden. Dies könnte die scheinbar widersprüchlich verlaufende Entwicklung erklären.

- Kündigungen seitens des Arbeitgebers scheinen entsprechend der Antworten der Arbeitslosen im Zeitverlauf zuzunehmen. Sie waren nicht nur in den neunziger Jahren von größerer Bedeutung als in den beiden erhobenen Jahren zuvor, sondern scheinen auch in den drei aufeinanderfolgenden Jahren in den Neunzigern an Bedeutung gewonnen zu haben – im Gegensatz zu den Antworten der Arbeitgeber in Tabelle 5.

- Schließlich scheinen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen als Grund für Arbeitslosigkeit in den neunziger Jahren von größerer Bedeutung zu sein als in den siebziger Jahren.

Um die Antworten der Arbeitgeber und der Arbeitslosen direkt miteinander vergleichen zu können, haben wir die Antworten der aufeinanderfolgenden Jahre in den Tabellen 5 und 6 zusammengefasst und die Arbeitgeberantworten auf 100% aufgerechnet. Die beiden Wege der Trennung, die nicht in Arbeitslosigkeit führen können – also Eintritt in den Ruhestand und Transfers innerhalb des gleichen Unternehmens – wurden bei dieser Aufrechnung nicht mitberücksichtigt.

Tab. 7: Vergleich der Antworten von Arbeitgebern und Arbeitslosen (Tab. 5 und 6), bereinigt um Verrentungen und Versetzungen, in Prozent

	Arbeitgeber		**Arbeitslose**
	Durchschnittszahlen der Jahre 1993 – 1998	... aufgerechnet auf 100% ohne Ruheständе und Transfers	Durchschnittszahlen der Jahre 1994 – 1996
Verrentungen	10,4		
Versetzungen innerhalb des Unternehmens	3,3		
Kündigungen seitens des Arbeitnehmers	34,7	40,2	13,0
Freiwillige Aufhebungsverträge	10,3	11,9	8,9
Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen oder von Ausbildungsverträgen	13,9	16,1	15,7
Kündigungen seitens des Arbeitgebers	23,3	27,0	57,8
aus wirtschaftlichen Gründen	??	??	48,0
unbekannt/andere Gründe	4,1	4,8	4,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Quellen: unterschiedliche Quellen, siehe Tabellen 5 und 6

In den neunziger Jahren gaben Personen, die nach dem Verlust des Arbeitsplatzes arbeitslos blieben, ungefähr doppelt so oft Kündigungen seitens des Arbeitgebers als Trennungsgrund an wie Arbeitgeber. Für diese Beobachtungen gibt es drei einander ergänzende Erklärungen:

- Unfreiwillige Trennungen bergen ein wesentlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als freiwillige Trennungen. Aus diesem Grunde sind Opfer von Kündigungen seitens des Arbeitgebers überrepräsentiert unter denjenigen, die nach einer Trennung arbeitslos werden und/oder bleiben.

- Personen mit eingeschränkter „Beschäftigungsfähigkeit“ tragen ein höheres Risiko entlassen zu werden und dann in Arbeitslosigkeit zu verbleiben. Daher werden sie in jeder Querschnittsbetrachtung von arbeitslosen Personen, die aus Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit eingegangen sind, überrepräsentiert sein.

- Arbeitgeber und ehemals Beschäftigte erzählen unterschiedliche Geschichten über das gleiche Ereignis. Ehemalige Beschäftigte mögen sich selbst als gekündigt betrachten, auch wenn sie in einen formal freiwilligen Aufhebungsvertrag eingewilligt haben. Arbeitgeber geben eine höhere Zahl von freiwilligen Aufhebungsverträgen an als Arbeitslose.

Leider gibt es keine Angaben der Arbeitgeber über Entlassungsgründe. Ausgehend von den Antworten der Arbeitslosen wurden 80% der Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen. Aber auch hier erzählen wahrscheinlich beide Seiten unterschiedliche Geschichten. Arbeitslose mögen zu der Ansicht tendieren, dass aus persönlichen Gründen ausgesprochene Kündigungen eigentlich wirtschaftliche Gründe gehabt haben. Im Falle eines Personalüberhangs kann es von Arbeitgeberseite strategisch begründet sein, auf jede Situation oder jeden Vorfall so zu reagieren, dass Kündigungen aus Gründen schlechten Verhaltens oder schlechter Leistungen gerechtfertigt werden. Für arbeitslose Personen kann es ebenfalls eine persönliche Rechtfertigung sein, dass eine Entlassung, zu der sie selbst den Grund geliefert haben, eigentlich wirtschaftliche Gründe gehabt habe.[34]

In einer älteren – aber immer noch einzigen umfassenden – Studie über Entlassungen Ende der 70 Jahre stellte sich heraus, dass Entlassungen in der Regel mehrere Ursachen haben. Arbeitgeber und Entlassene liefern allerdings unterschiedliche Interpretationen darüber, welcher Grund letztendlich ausschlaggebend war (Falke 1983:17).[35] Nach Aussagen der Arbeitgeber fanden ein Drittel aller von ihnen ausgesprochenen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen statt. Auch wenn wir annehmen, dass sich diese Zahl in den letzten zwanzig Jahren erhöht hat, wird sie nicht auf 80% aller Fälle angestiegen sein, wie es nach Angaben der Arbeitslosen der Fall wäre. Vor diesem Hintergrund können wir nur sagen, dass wir Genaueres nicht wissen.

6.4 Vom Arbeitgeber veranlasste Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen: der Einfluss von Wirtschaftsgruppe und Betriebsgröße

Da wir die Unsicherheit bezüglich der formalrechtlichen Form der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen – Arbeitgeberkündigungen oder Aufhebungsverträge, Kündigungen aus persönlichen bzw. verhaltensbedingten oder aus wirtschaftlichen Gründen – nicht aufklären können, fassen wir im nächsten Schritt die drei Trennungsformen zusammen, die unzweifelhaft von den Arbeitgebern ausgehen:

- Beendigung von Ausbildungsverhältnissen ohne Übernahme in ein Arbeitsverhältnis

- Auslaufen von befristeten Arbeitsverträgen ohne Verlängerung oder Umwandlung in unbefristete Verträge

- Kündigungen seitens der Arbeitgeber

Indem wir, aufgegliedert nach Betriebsgrößen, Durchschnitte über die ersten drei in Tabelle 5 berichteten Jahre bilden (Quelle: IAB-Betriebspanel; für die späteren Jahre liegen uns keine Betriebsgrößenangaben vor), kommen wir zu Abb.11. Die Säulen insgesamt stellen die

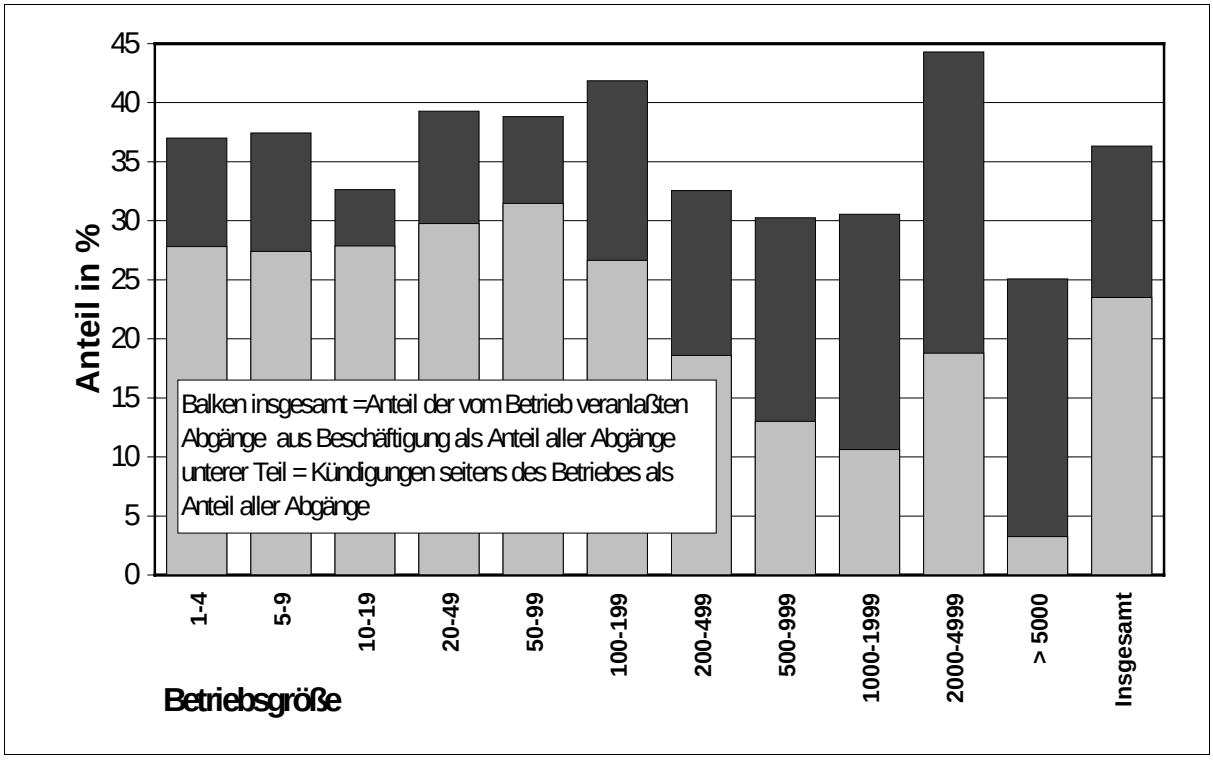
[34] Während der ersten drei Jahre in Arbeitslosigkeit ist die Chance einer Wiederbeschäftigung wesentlich größer, wenn der Grund für die vorhergehende Entlassung in wirtschaftlichen und nicht in persönlichen Gründen lag.

[35] Bevor über eine Entlassung nicht vor Gericht entschieden wird, wird es keine eindeutige Einteilung in „persönliche“ und „wirtschaftliche“ Gründe geben.

Gesamtzahl der durch Arbeitgeber veranlassten Trennungen dar, während der dunklere Teil der Säulen die Kündigungen durch Arbeitgeber repräsentiert.

Bezüglich der arbeitgeberseitig begründeten Trennungen ist der Fall nicht sehr klar: Allgemein gesprochen scheinen bei Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten Trennungen seitens des Arbeitgebers relativ gesehen seltener einzutreten. Durchbrochen wird dieses Bild jedoch dadurch, dass bei den Betrieben mit 2000 bis 4999 Beschäftigten die höchste Rate an Trennungen seitens der Arbeitgeber zu finden ist. Nach den Daten, die Abb. 11 zugrunde liegen, ist dies das Ergebnis einer Entlassungswelle im Jahre 1994 in Betrieben dieser Größe.

Abb. 11: Kündigungen und andere vom Arbeitgeber veranlasste Formen der Trennung als Anteil der insgesamt beendeten Beschäftigungsverhältnisse in den Jahren 1993 bis 1995 nach Betriebsgrößen, Westdeutschland



Quelle: Bellmann et al. 1996:10 © Institut Arbeit und Technik 1999

Betrachtet man nur die Kündigungen seitens der Arbeitgeber, so wird deutlich, dass nur wenige der größeren Betriebe von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Für Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten sind befristete Arbeitsverträge das hauptsächliche Instrument der Personalanpassung.

Das heißt aber nicht, dass befristete Arbeitsverträge und andere „flexible“ Formen der Beschäftigung in großen Betrieben häufiger sind als in anderen – genau das Gegenteil ist der Fall (Bellmann et al. 1996:15). Wir vermuten, dass große Betriebe befristete Arbeitsverträge stärker „strategisch“ einsetzen. Ins Verhältnis gesetzt mit der relativ kleineren Zahl an Entlassungen ist ihr Anteil dann größer.

Der Anteil von Trennungen, der von den Arbeitgebern ausgeht, variiert stark zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (Tab. 8). Die Reihenfolge ist ähnlich wie in Tabelle 3 und Abbildung 8: Einige Bereiche (Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, Finanzdienstleistungen oder Bergbau/Energie/Wasser) weisen eine geringe Job-Turnover-Rate und eine geringe Labour-Turnover-Rate auf, ebenso wie eine geringe Zahl von Abgängen; unter den wenigen Trennungen sind nur wenige Kündigungen durch die Arbeitgeber zu finden. Das andere Extrem, Wirtschaftsbereiche mit einer hohen Job-Turnover- und einer hohen Trennungsrate wie die Bauindustrie, weisen auch eine hohe Rate an Kündigungen durch die Arbeitgeber unter den vielen Trennungen auf.

Auch hier sind die Wirtschaftsgruppen mit einem Trend zum Stellenabbau nicht diejenigen, die durch eine hohe Zahl von Entlassungen auffallen.

Tab. 8: Arbeitgeberseitige Kündigungen als Anteil aller beendeten Beschäftigungsverhältnisse nach Wirtschaftsgruppen, geordnet nach dem Durchschnittswert von 1993 bis 1995, Westdeutschland

Unterteilung	**1993**	**1994**	**1995**	**Durchschnitt**
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	6	3,4	3,1	**4,2**
Kredit/ Versicherungen	10	7,5	7,7	**8,4**
Bergbau, Energie, Wasser	11	9,5	6,3	**8,9**
Bildungsstätten, Verlage	15	8,1	4,2	**9,1**
Organisationen ohne Erwerbszweck	4	20,6	8,0	**10,9**
Gesundheitswesen	11	9,7	18,8	**13,2**
Landwirtschaft	13	27,8	6,3	**15,7**
Investitionsgüter	22	23	20,9	**22,0**
Handel, Verkehr, Nachrichten	24	22,7	23,0	**23,2**
alle Zweige (Tab. 4)	**24,0**	**24,3**	**22,2**	**23,5**
Rechts- / Wirtschaftsberatung	27	25,2	22,7	**25,0**
Grundstoffverarbeitung	27	31,9	24,1	**27,7**
Gaststätten, Heime	25	33,3	27,6	**28,6**
Konsumgüter	31	33,9	29,1	**31,3**
Baugewerbe	47	34,3	44,6	**42,0**

Quelle: Bellmann et al. 1996:8

6.5 Schlussfolgerungen aus der Analyse der Trennungen

1. Unsere Versuche, die Bedeutung von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu bestimmen, sind nicht sehr erfolgreich gewesen. Verschiedene Ansätze haben zu einer großen Bandbreite von Ergebnissen geführt:

- In Befragungen von ehemals beschäftigten Arbeitslosen gaben zwischen 30% in den siebziger und 50% in den neunziger Jahren an, aus wirtschaftlichen Gründen entlassen worden zu sein
- Die Meldungen von anzeigepflichtigen Massenentlassungen in NRW machen 1998 gerade einmal 2% der beendeten Beschäftigungsverhältnisse aus.
- Vor ungefähr zwanzig Jahren lag der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen unter den Abgängen bei einem Drittel. Wenn es heute etwa die Hälfte wären und wir die Daten über den Stellenwert von Kündigungen durch die Arbeitgeber bei den Abgängen aus dem Betriebspanel akzeptieren, kommen wir zu einem Anteil von 12%, d.h. jeder achte Abgang würde einer Kündigung durch die Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen entsprechen.

2. Trotz gewisser Unsicherheiten im Hinblick auf die Bedeutung von Stellenabbau aus wirtschaftlichen Gründen folgern wir:

- Stellenabbau aus wirtschaftlichen Gründen ist nicht die Hauptursache für die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen.
- Als Auslöser von Arbeitslosigkeit längerer Dauer ist die Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen dagegen weitaus bedeutsamer. In einem Querschnitt von Arbeitslosen wird man immer einen weitaus höheren Anteil von Opfern betrieblichen Personalabbaus finden als in einer Stichprobe von Arbeitnehmern, die in einem bestimmten Zeitraum ihr Beschäftigungsverhältnis beenden, oder in einer Stichprobe von Personen, die in einem bestimmten Zeitraum arbeitslos werden. Die Dauer der individuellen Arbeitslosigkeit ist äußerst ungleich verteilt, und wir werden in Abschnitt 7.4 einige Ursachen dafür aufzeigen, dass sie unter bestimmten Umständen sehr lange dauert bzw. aus sozialrechtlichen Gründen von vornherein auf lange Dauer angelegt ist.

3. Ohne ihren jeweiligen Beitrag zur Arbeitslosigkeit zu kennen, können wir doch die Wirtschaftszweige benennen, die für Kündigungen seitens der Arbeitgeber aus Flexibilitätsgründen besonders anfällig sind:

- Baugewerbe
- Dienstleistungen für den privaten Konsumenten (wie Hotels und Restaurants)
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen (nicht die traditionellen Finanzdienstleistungen wie Banken und Versicherungen, sondern Dienstleistungen wie Gebäudereinigung, Sicherheitsdienste, Berater, Rechtsanwälte und Unternehmensberater)
- Handel
- Transport und Kommunikation.

Bei diesen Zweigen handelt es sich nicht um die am stärksten schrumpfenden Branchen, obwohl einige von ihnen (Baugewerbe, Handel) durchaus gewisse Anzeichen von Schwäche aufweisen.

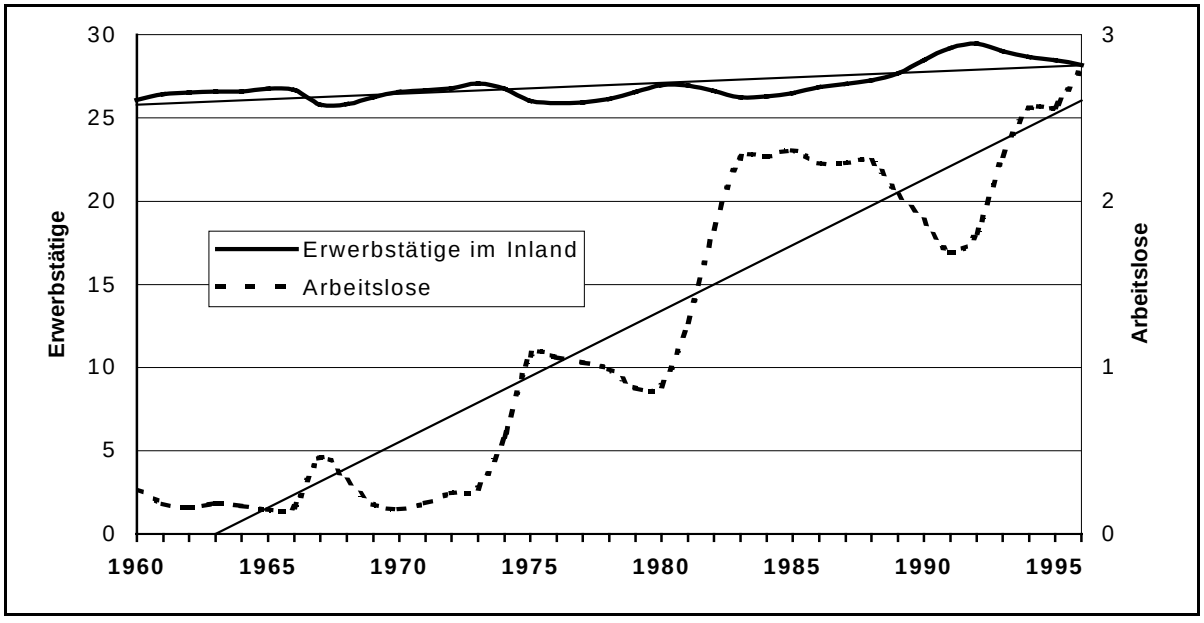
7 Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Ruhestand

Im folgenden Kapitel liegt der Schwerpunkt auf dem Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Zunächst werden die beiden Bereiche als Zeitreihen miteinander verglichen (7.1), danach betrachten wir die Bewegungen zwischen den beiden Bereichen (7.2). Dann werden die Zugänge in Arbeitslosigkeit in Zusammenhang mit den Wirtschaftsbereichen, aus denen sie kommen betrachtet (7.3). Weil in Westdeutschland Langzeitarbeitslosigkeit von Männern über 55 Jahren nicht getrennt vom Rentensystem betrachtet werden kann, sind einige Informationen über den Frühruhestand in Folge von Arbeitslosigkeit hinzugefügt (7.4). Wir folgern am Ende des Kapitels, dass der Zusammenhang zwischen Strukturwandel und Arbeitsplatzreduzierung auf der einen Seite und Arbeitslosigkeitsumfang und –dauer auf der anderen Seite noch immer im Dunkeln liegt (7.5).

7.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit: gleiche Entwicklung bei mittelfristiger Betrachtung

In einigen Bereichen der öffentlichen Diskussion wird Arbeitslosigkeit als direkte Folge von Arbeitsplatzabbau gesehen. Das „Ende der Erwerbsarbeit“ (Rifkin) ist ein geflügeltes Wort geworden und suggeriert, dass aufgrund steigender Produktivität und in Folge der Globalisierung ein ständiger Arbeitsplatzabbau stattfindet und wachsende Arbeitslosigkeit unabwendbar ist.

Abb. 12: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit, 1960 bis 1996, Westdeutschland (in Mio., skaliert im Verhältnis 1:10)



Quelle: Statistisches Taschenbuch des BMA

© Institut Arbeit und Technik 1999

Innerhalb eines Konjunkturzyklus gibt es in der Tat einen starken negativen Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In mittelfristiger Perspektive trifft das jedoch keineswegs zu (vgl. Abb. 12). Zwischen 1975 und 1995, also über eine Dauer von 20 Jahren, wuchs die Zahl der Beschäftigten in Westdeutschland um 2,5 Mio. bzw. um ca. 9,5 %. Während des gleichen Zeitraums wuchs auch die Arbeitslosigkeit um 1,5 Mio. und damit um 140%. Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit auf den geringen Beschäftigungszuwachs zurückzuführen würde nur bedeuten, dass wir mit einem größeren Beschäftigungswachstum eine geringere Arbeitslosigkeit hätten. Das trifft wahrscheinlich zu, trägt aber nicht viel zum Verständnis der Entstehungsmechanismen von Arbeitslosigkeit bei. Wie wir es auch schon bei der Analyse von Beschäftigung getan haben, wechseln wir auch hier von der Betrachtung von Bestandsdaten zur Betrachtung von Bewegungsdaten.

7.2 Fluktuation zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Für den gesunden Menschenverstand scheint es völlig logisch, dass Menschen arbeitslos werden, weil sie ihren Job verlieren. Auf den zweiten Blick fällt einem auf, dass auch Personen, die zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten oder nach einer Zeit der Nichterwerbstätigkeit wieder betreten, ebenso wie ehemalige Wehrdienstleistende, Häftlinge usw. als arbeitslos angesehen und registriert werden, wenn sie keine Stelle finden. Statistisch gesehen, kommen noch weitere Wege in und aus Arbeitslosigkeit in Frage. Gesetzliche Definitionen von Arbeitslosigkeit wurden enger gefasst und die Erfassung vom Zugang in und Abgang aus Arbeitslosigkeit wurde genauer. In diesem Zuge wurden zahlreiche Fälle von Nichterwerbstätigkeit aus der Arbeitslosenstatistik gestrichen ebenso wie die Zahl derer, die Arbeitslosenunterstützung erhalten, verringert wurde. Seit 1986, als die Bundesanstalt für Arbeit zum ersten Mal den vorhergehenden Status derjenigen, die sich arbeitslos meldeten, erfasste[36], sank der Anteil derer, die aus Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit kamen ständig, bis sie in den neunziger Jahren nur noch einen Anteil von 50% ausmachten (vgl. Tab.9). Während die absolute Zahl der arbeitslos werdenden Beschäftigten zwischen 1990 und 1993 um 500.000 stieg, blieb ihr Anteil unter allen Eintritten in die Arbeitslosigkeit gleich, weil die Zahl der Eintritte aus Nichtbeschäftigung gleichermaßen wuchs. Da sich außerdem die Übergänge von Arbeitslosigkeit in Nichtbeschäftigung ebenfalls in der gleichen Größenordnung vermehren, kann angenommen werden, dass der Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit häufiger geworden ist. Ein großer Anteil der Fluktuation unter den Arbeitslosen scheint jedoch auf administrativen Verfahren oder Unterbrechungen der Zahlungen von Arbeitslosenunterstützungen zu beruhen und gibt daher nicht die tatsächliche Zahl von Bewegungen innerhalb des Arbeitsmarktes wieder.[37]

Aus diesem Grunde muss eine zuverlässige Aussage über die Bewegungen zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf die direkten Ströme zwischen diesen beiden Zuständen beschränkt werden. Aus Abb. 13 geht hervor, dass das Niveau der direkten Übergänge zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wesentlich schwächer variiert als das Niveau der Arbeitslosigkeit und überraschenderweise das Niveau der Übergänge in die entgegengesetzte Richtung. In einem Zeitraum von 20 Jahren nach dem Ende der

[36] Eine Strukturanalyse der Zugänge in und der Abflüsse aus Arbeitslosigkeit wird jedes Jahr nur während eines Zeitraums von zwei Wochen vorgenommen. Wenn wir diese Daten heranziehen, müssen wir uns mit der Annahme zufriedengeben, daß die Situation im Mai/Juni, dem Erhebungszeitraum der Strukturanalyse, ungefähr repräsentativ ist für das ganze Jahr.

[37] Das ist auch der Grund dafür, daß die Höhe der Langzeitarbeitslosigkeit, die sich aus Umfragen ergibt, etwa 40% höher liegt als in offiziellen Statistiken angegeben (Wagner/Stackelbeck/Muth 1998:47).

Vollbeschäftigung – genauer gesagt von 1975 bis 1995 – hat sich die Zahl der Arbeitslosen in Westdeutschland mehr als verdoppelt, und die jährlichen Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit haben sich verdreifacht. Die jährlichen Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung dagegen verharrten in diesem Zeitraum auf einem Niveau von 2-2,8 Mio. mit einer leicht abfallenden Tendenz.[38] Das Sinken des Beschäftigungsstandes seit 1992 führte zu wachsenden Zugängen von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit, die aber noch nicht das Ausmaß wie in den frühen 80er Jahren erreicht haben, als die Zahl der Arbeitslosen geringer war.

Tab. 9: Zugänge in registrierte Arbeitslosigkeit nach vorherigem Status, Westdeutschland 1990-1995 (in Tsd.)

	1990	**1991**	**1992**	**1993**	**1994**	**1995**
gesamt	**3.703**	**3.660**	**3.962**	**4.549**	**4.514**	**4.655**
Schule oder Universität	227	266	270	294	266	287
Ausbildung	60	57	54	72	77	75
Zuwanderung	399	240	218	195	204	201
Arbeitsamtsmaßnahmen	369	369	377	427	418	473
Selbständigkeit	95	60	63	68	68	69
Stille Reserve	589	689	858	1.036	1.125	1.215
Beschäftigung	1.966	1.979	2.121	2.457	2.357	2.336
Beschäftigung in Prozent	53%	54%	54%	54%	52%	50%

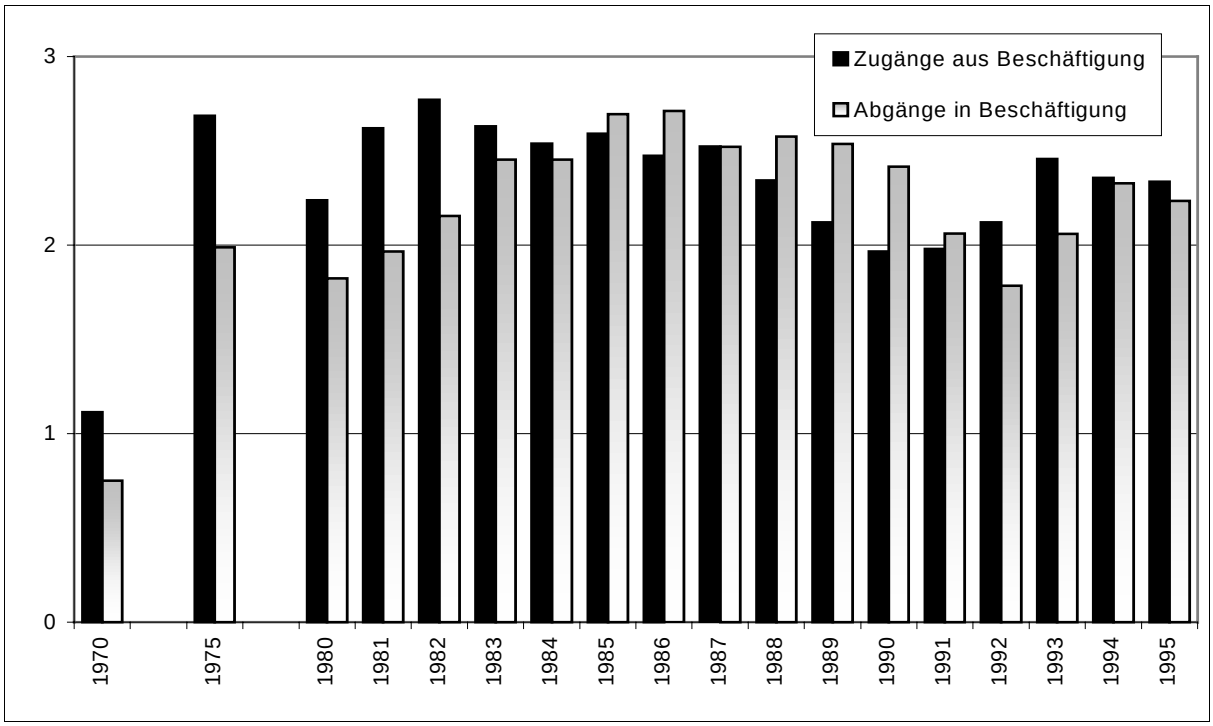
Quelle: IAB 1997:28/29

Noch überraschender ist, dass entgegen der gängigen Ansicht die jährlichen Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zwischen 1986 und 1992 **abnahmen**, also in einer Zeit, die durch **steigende** Beschäftigung gekennzeichnet war. Auf der anderen Seite stiegen die Übergänge zwischen 1992 und 1994, als die Beschäftigungszahlen wieder zurückgingen. Beide Arten der Übergänge scheinen sich kontrazyklisch zu verhalten, wobei Abgänge aus und Zugänge in Arbeitslosigkeit etwas zeitversetzt stattfinden. Während der beiden Rezessionsphasen (von 1981 bis 1983 und seit 1992) stieg die Anzahl der Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung und übertraf die Anzahl der Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, obwohl auch diese Zahl stieg. Mitte der 80er Jahre, als sich das Beschäftigungsniveau auf der Makroebene stabilisierte und wieder anzusteigen begann, wuchs die Zahl der Übergänge von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung bis sie die entgegengesetzte Bewegung übertraf. Als dieser Zyklus zwischen 1990 und 1992 seinen

[38] Eine Analyse auf Grundlage des IAB-Beschäftigungspanels bestätigt dies: Der Anteil derjenigen, die von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit gewechselt haben an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte 1993 einen Höhepunkt, als die gegenwärtige Restrukturierungskrise begann. 1994 und 1995 war sie wieder etwas niedriger. Der Höhepunkt von 1993 lag unter den Werten von 1985 und 1987, als die Beschäftigungszahlen zunahmen (Bender/Haas/Klose 1999:7).

Höhepunkt erreichte, fielen die Abgänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung schlagartig ab, während die entgegengesetzte Bewegung wieder anfing zu steigen.
Unsere Erklärung für diese scheinbar widersprüchlichen Erkenntnisse ist, dass in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs das Reservoir an „attraktiven“ Arbeitslosen schnell erschöpft ist, sodass die Einstellungen von Arbeitslosen stark zurückgehen. Während einer Rezession liefern dagegen die vielen Entlassungen eine große Zahl von „fähigen“, gerade erst arbeitslos Gewordenen, daher werden in der Folge aus dieser Gruppe auch mehr Einstellungen vorgenommen. Dabei spielt es keine wesentliche Rolle, dass die Gesamtzahl der Einstellungen abnimmt (vgl. Abb. 13). Bezogen auf die Rate des Arbeitslosen-Turnover und die durchschnittliche Dauer der bisherigen individuellen Arbeitslosigkeit, scheint die Fluktuation innerhalb der Arbeitslosigkeit zu wachsen, wenn die Zahl der Arbeitslosen zunimmt.

Abb. 13: Jährlicher Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung und von Beschäftigung in Arbeitslosigkeit, 1970 – 1975 – 1980 bis 1995, Westdeutschland, (in Mio.)



Quelle: IAB 1997 © Institut Arbeit und Technik 1999

Ein im Zusammenhang mit dem Labour-Turnover gebrauchtes Bild wieder aufnehmend könnte man sagen, dass freiwillige Arbeitskräftemobilität („Pull“-Mobilität) eher ohne dazwischenliegende Phasen der Arbeitslosigkeit bewältigt wird, während unfreiwillige Mobilitätsvorgänge („Push“-Mobilität), ausgelöst durch Personalabbau, mit größerer Wahrscheinlichkeit Arbeitslosigkeitsphasen beinhalten. Wir vermuten, dass dadurch einerseits die „friktionelle“ oder „Sucharbeitslosigkeit“ von begrenzter individueller Dauer zunimmt, während sich andererseits in einer beträchtlichen Anzahl von Fällen diese Arbeitslosigkeitsphasen ausdehnen und verfestigen zur Langzeitarbeitslosigkeit. Infolgedessen nehmen Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosigkeit gleichzeitig zu: Die

Arbeitslosigkeit wird flüssiger am „heißen Pol“ und verhärtet sich zugleich noch mehr am „kalten Pol“. Diese Polarisierung der Arbeitslosigkeitsdauer kann jedoch mit den amtlichen Arbeitsmarktstatistiken nur unzureichend nachvollzogen werden, da diese nur Bestände und Bewegungen und nicht individuelle Erwerbs- und Arbeitslosigkeitsverläufe erfassen. Es sind viele Fragen offen, die sich nur durch Längsschnittanalysen mit individuellen Ereignisdaten klären lassen, wofür mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe seit einiger Zeit eine geeignete Datengrundlage bereitsteht.

7.3 Zugänge in Arbeitslosigkeit nach Wirtschaftsgruppen

In diesem Arbeitspapier haben wir bisher die sektoralen Unterschiede im Bezug auf Labour-Turnover, Job-Turnover und Entlassungen betrachtet. Um das bisher entstandene Bild zu vervollständigen, scheint es angemessen, einen Blick auf die „Beiträge“ der einzelnen Sektoren zur Arbeitslosigkeit zu werfen.[39] Unglücklicherweise sind die Daten über Betriebe, die die Entlassenen bis zum Eintritt in die Arbeitslosigkeit beschäftigt haben, nur sehr unvollständig. Sie umfassen nur etwa die Hälfte der Fälle, in der Personen aus Beschäftigung direkt in Arbeitslosigkeit übergehen.[40]

Mit Berücksichtigung dieser Einschränkung können wir die Sektoren identifizieren, die im Zusammenhang mit ihrem Anteil an Beschäftigung über- oder unterhalb des durchschnittlichen Zugangs in Arbeitslosigkeit liegen (Abb. 14). Hier treffen wir einige alte Bekannte aus früheren Schritten unserer Untersuchung wieder:

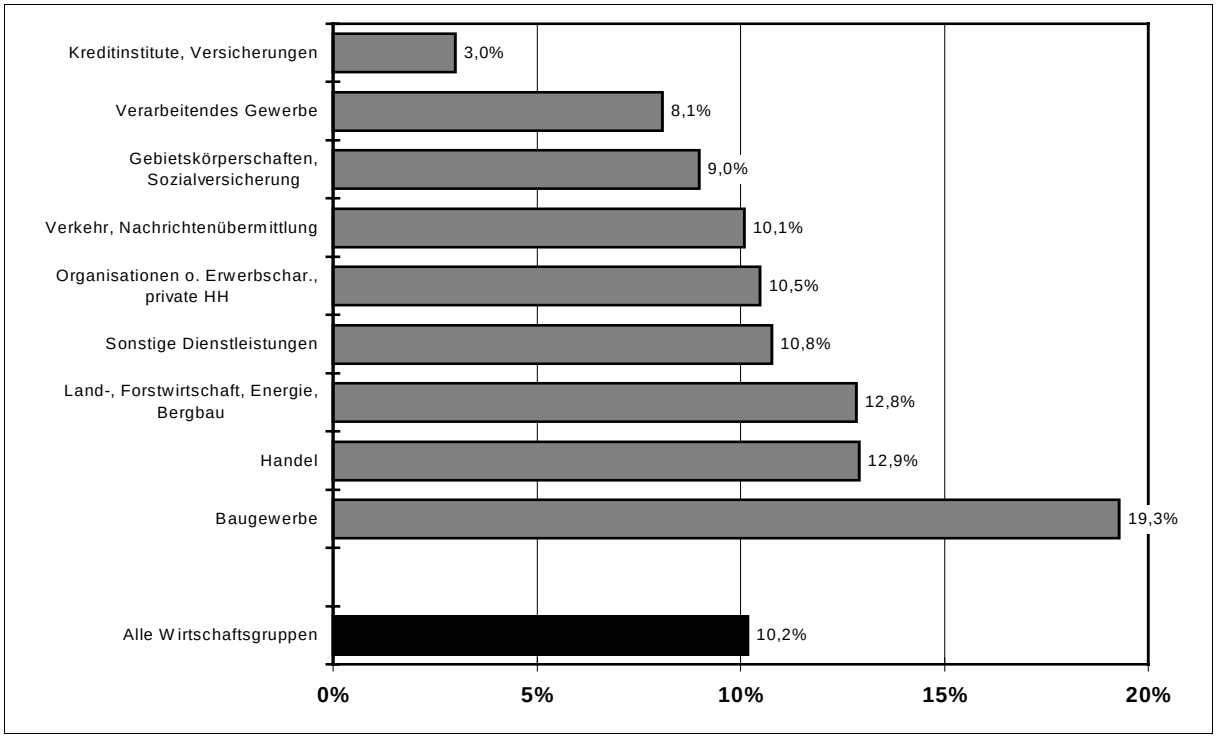
- Über dem Durchschnitt liegen der primäre Sektor[41] (unbedeutend in seiner absoluten Größe), das Baugewerbe und der Handel.
- Die meisten Dienstleistungen bewegen sich um den Durchschnitt. Die Position von öffentlichem Dienst und Sozialversicherungen ist mit einem Wert zwischen dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Durchschnitt erstaunlich hoch.

Und wieder treffen wir auf den scheinbaren Widerspruch, der sich durch die gesamte Analyse zieht:

- Aus den „reifen“ Sektoren des verarbeitenden Gewerbes, des öffentlichen Dienstes, der Banken und Versicherungen mit abnehmendem Beschäftigungsniveau gehen unterdurchschnittlich viele Personen in die Arbeitslosigkeit über.

[39] Interessanter wäre es, die Beiträge der einzelnen Sektoren mit der Dauer von Arbeitslosigkeit in Verbindung zu setzen, dies ist aber mit den offiziellen Bewegungsdaten nicht möglich.
[40] Die Daten werden jährlich im Mai/Juni erhoben und in den „Strukturanalysen“ der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht.
[41] Aufgrund der Datenlage wurden in Abb. 14 Energiewirtschaft und Bergbau zusammengefaßt mit dem restlichen primären Sektor, also Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, obwohl wir aus früheren Betrachtungen wissen, daß das Beschäftigungsmuster in den Bereichen sehr unterschiedlich ist.

Abb. 14: Jahresdurchschnittliche Zugänge in Arbeitslosigkeit aus Beschäftigung nach Wirtschaftsgruppen[42], als Anteil der jeweiligen Beschäftigten, 1990 bis 1996, Westdeutschland



Quelle: ANBA 1995 u. 1996 © Institut Arbeit und Technik 1999

Nichtsdestotrotz wird Arbeitslosigkeit, die diesen Sektoren entspringt, länger anhaltend sein als der Arbeitsplatzverlust in einem Sektor mit einer hohen Labour-Turnover-Rate, z.B. durch eine hohe Zahl von Entlassungen und Einstellungen. Für diese Vermutung gibt es drei Gründe:

- Wie wir schon in Kapitel 5.1 gesehen haben, haben die „reifen" Wirtschaftszweige geringe Labour-Turnover-Raten, was bedeutet, dass die Verweildauer auf den Arbeitsplätzen hoch ist. Einen Job zu verlieren, von dem man annahm, es wäre ein Job auf Lebenszeit, ist ein Hauptrisikofaktor für Langzeitarbeitslosigkeit (Mutz et al. 1995: 297; Eberts/Randall 1997; Kieselbach et al. 1998). Personen, die eine „Lebensstellung" einnehmen, verlieren die Fähigkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt zu präsentieren, oder haben es nie gelernt.
- Falls der Wirtschaftszweig, in dem jemand seinen Job verliert, insgesamt schrumpft, werden auch weniger Stellen in diesem Bereich angeboten. Dies trifft z.B. auf den Bergbau oder die Stahlindustrie zu. Die berufliche, kulturelle, mentale und unter Umständen auch physische Distanz, die z.B. in diesen Bereichen überwunden werden muss, um sich einen Job in einem anderen Bereich zu suchen, ist wesentlich höher als die Distanz eines Bauarbeiters, der einen neuen Job innerhalb der Baubranche finden muss.

[42] Aufgrund der Datenlage wurden in dieser Abbildung die Energiewirtschaft und der Bergbau mit unter den primären Sektor gefaßt, obwohl wir aus früheren Betrachtungen wissen, daß die Beschäftigungsmuster sehr unterschiedlich sind.

- Das Problem der beruflichen Mobilität ist einer der Gründe, warum Arbeitsämter und Geschäftsleitungen in Sektoren wie der Stahlindustrie zusammenarbeiten, um die Entlassungen auf ältere Arbeitnehmer zu konzentrieren. In der Zeit bis zur Rente erhalten sie Arbeitslosenunterstützung und Abfindungen. Dadurch, dass eine Zeit der Arbeitslosigkeit als eine Vorstufe zur Rente etabliert wurde, wurde die Langzeitarbeitslosigkeit begünstigt.

Diese drei Punkte bilden die Hypothese für weitere Untersuchungen, denn die amtlichen Statistiken sagen wenig über diese Vermutungen aus, ausgenommen den letzten Punkt, auf den im nächsten Kapitel näher eingegangen wird.

7.4 Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Ruhestand

Dauer und Altersstruktur der Arbeitslosigkeit können in Deutschland nicht betrachtet werden, ohne dem sogenannten „Vorruhestand" Aufmerksamkeit zu widmen. Während das gesetzliche Rentenalter bei 65 liegt, eröffnet Arbeitslosigkeit von mindestens einem Jahr Dauer die Möglichkeit einer vorzeitigen Altersrente mit 60, für die bis 1997 erfolgten Zugänge sogar in ungekürzter Höhe. Frauen konnten unabhängig von ihrer Beschäftigungssituation mit 60 in Rente gehen, wenn sie nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Männer wie Frauen konnten als langjährig Versicherte ab 63 eine Rente beziehen, wenn sie mindestens 35 Jahre lang Beiträge entrichtet hatten. Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden bis zum Übergang in Altersrente gezahlt. Erwerbsgeminderte erhalten eine vorzeitige Rente mit 60, wenn sie trotz ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung genügend Beitragsjahre haben – andernfalls erscheinen sie mit 65 als Zugänge in „Regelaltersrente".[43]

Die für unseren Zusammenhang bedeutsame Schlussfolgerung ist, dass Arbeitslosigkeit von mindestens 12 Monaten Dauer, also Langzeitarbeitslosigkeit, in Deutschland für Männer ohne anerkannte gesundheitliche Beeinträchtigung den einzigen Zugang zu einer Rente schon mit 60 Jahren eröffnet.[44]

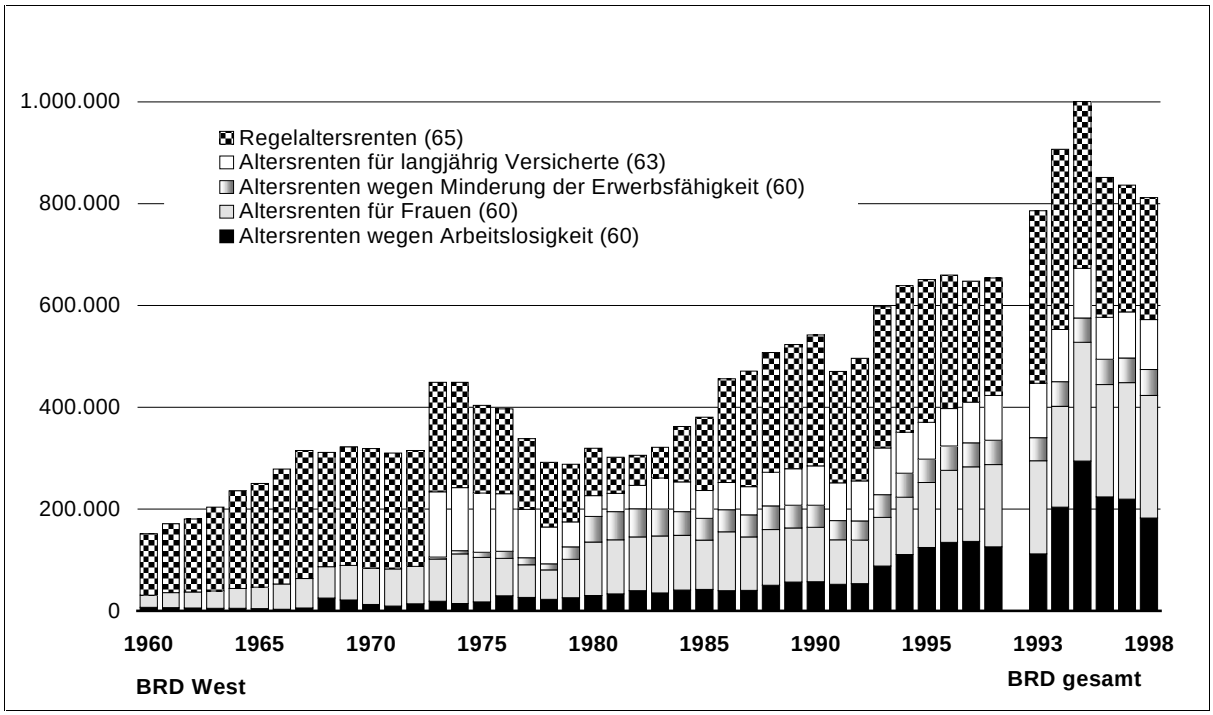
---

[43] Folglich enthält der oberste Teil der Säulen in der Abb. 15, die Kategorie „Regelaltersrenten", nicht nur die Personen, die tatsächlich bis 65 gearbeitet haben, sondern auch diejenigen, die bis zu ihrem 65. Lebensjahr eine Erwerbsminderungsrente bezogen. Nur der kleinere Teil der Personen, mit anerkannten gesundheitlichen Beeinträchtigungen hat aufgrund vorheriger Beitragsleistung schon mit 60 einen Anspruch auf vorzeitige Altersrente und wird dann in der Rentenzugangsstatistik gesondert ausgewiesen (mittlerer Abschnitt „Invaliden" in Abb. 15). Der Anteil von Beschäftigten, die tatsächlich bis 65 arbeiten ist zu vernachlässigen (Wübbeke 1999:108); sehr viele Zugänge in Regelaltersrente vor allem von Ehefrauen erfolgen aus dem Status der Nichterwerbstätigkeit ohne sozialversicherungsrechtlichen Leistungsbezug.

[44] Vor dem Hintergrund, daß in vielen anderen Ländern die Erwerbsminderungsrenten das wichtigste Instrument der Frühverrentung sind, testete Riphahn (1997) mit Daten des Sozioökonomischen Panels die Hypothese, daß Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderungsrenten Äquivalente seien. Signifikante Unterschiede der gesundheitlichen Befindlichkeit von einerseits Arbeitslosen und andererseits Erwerbsminderungsrentnern bestätigten jedoch die Wirksamkeit der Anspruchskriterien für Erwerbsminderungsrenten. Andererseits wurden jedoch auch signifikante Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße des letzten Arbeitgebers festgestellt. Wenn man nicht davon ausgeht, daß Arbeit im Großbetrieb mit mehr Gesundheitsgefahr und –verschleiß verbunden ist als in kleineren Betrieben, dann bietet sich nur die folgende Erklärung an: Personalabteilungen in großen Firmen unterstützen ihre Beschäftigten im Zusammenhang mit Personalabbauprogrammen dabei, ihre gesundheitlichen Beeinträchtigungen geltend zu machen, während Beschäftigte kleinerer Betriebe eher trotz angeschlagener Gesundheit Arbeitslosigkeit als Endphase zwischen Beschäftigung und Rente erleben.

Dies machte eine Phase freiwilliger Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit Sozialplänen für männliche Arbeitnehmer oft interessant, vor allem für diejenigen, die schon früh angefangen hatten zu arbeiten und in die Rentenkasse einzuzahlen. Sie konnten davon ausgehen, dass sie schon während der Zeit des Vorruhestandes keine Abstriche bei ihrer Rente zu machen brauchten.
Wie Abb. 15 veranschaulicht, ist der Anteil der Frauen, die ab 60 die Frauenaltersrente beziehen, seit den siebziger Jahren ziemlich stabil. Die vorzeitigen Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit (in der Praxis hauptsächlich für Männer) sind dagegen seit Mitte der siebziger Jahre kontinuierlich angestiegen und im Beschäftigungsabschwung seit 1992 geradezu explodiert (siehe den unteren Abschnitt der Säulen in Abb. 15).

Abb. 15: Zugänge in Altersrenten nach Rentenarten 1960 – 1998 (Westdeutschland) und 1993 – 1998 (Gesamtdeutschland)



Quelle: Verband der Rentenversicherer
www.vdr.de/Internet/vdr/Statistik

© Institut Arbeit und Technik 1999

Wenn wir Ostdeutschland in die Betrachtung einbeziehen (vgl. die rechte Säulengruppe in Abb. 15 für Gesamtdeutschland), wird die Dramatik des deutschen Rentensystems im Zusammenhang mit dem Vorruhestand noch deutlicher: Die neuen Bundesländer haben nur etwa 25% der Bevölkerung der alten Bundesländer, aber im Rekordjahr 1995 näherte sich die Größenordnung der Arbeitslosenrenten dem westdeutschen Niveau an.[45]
Welches Gewicht hat also Arbeitslosigkeit als erster Schritt in den vorzeitigen Ruhestand? – In einer 1992 durchgeführten Erhebung stellte sich heraus, dass zwei Drittel der

[45] 1995 gab es im Westen 159.000 Zugänge, in Ostdeutschland 111.000. Diese Entwicklung wurde ausgelöst durch einen speziellen Arbeitslosenstatus, der die Massenentlassungen durch die Treuhand Gesellschaft kompensieren sollte. Dieser Status wurde statistisch nicht als Arbeitslosigkeit erfaßt, verlieh aber die gleichen Rechte zum Erhalt einer Rente ab 60 (Knuth/Bosch 1994).

Langzeitarbeitslosen in Westdeutschland 45 Jahre oder älter waren. Von diesen erwarteten 26% nicht mehr den Übergang in eine Beschäftigung, sondern warteten auf den Eintritt in die Rente; das Durchschnittsalter lag hier bei 58,4 Jahren (Bogai et al. 1994). Im Mikrozensus von 1994 gaben 8% der Arbeitslosen in Westdeutschland (und fast 10% der Langzeitarbeitslosen) an, dass der hauptsächliche Grund für die Aufgabe ihrer Arbeit die Aussicht auf den Eintritt in die Rente war. Aufgrund der Altersstruktur der Arbeitslosen in jenem Jahr wurde geschätzt, dass mehr als ein Viertel der Arbeitslosen über 50 von Beginn ihrer Arbeitslosigkeit an auf einen vorzeitigen Übergang in die Rente orientiert war (Wagner/Stackelbeck/Muth 1998:122). In einer repräsentativen Untersuchung der Austrittswege aus dem Arbeitsleben in den Jahren 1975 bis 1990 wurde festgestellt, dass zwischen 20% und 25% der Männer, aber auch zwischen 17% und 21% der Frauen in jeder der Geburtskohorten von 1920 bis 1925 unmittelbar nach dem letzten Beschäftigungsverhältnis im Leistungsbezug waren (Wübbeke 1999:110). Für ein Land wie Deutschland, in dem Ältere aufgrund der Regeln der sozialen Auswahl bei betriebsbedingten Kündigungen den höchsten Kündigungsschutz genießen, ist das schon einigermaßen überraschend.[46]

Während diese Analyse 1990 endet, legt Abbildung 15 den Schluss nahe, dass die Praxis des Vorruhestandes über den Weg der Arbeitslosigkeit in den neunziger Jahren noch sehr stark zugenommen hat. Im Jahre 1996 erfolgten bei den Männern im früheren Bundesgebiet nur noch 27% der Zugänge in Altersrente unmittelbar aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Frauen 28%), während 36% der männlichen Neurentner aus Arbeitslosigkeit kamen (Frauen 11%).[47] In den neuen Bundesländern war die Situation noch dramatischer: 83% der Männer und 77% der Frauen kamen aus Arbeitslosigkeit oder Altersübergang (Rehfeld 1998:169f.)

Die Praxis, über eine Phase der Arbeitslosigkeit eine vorgezogene Altersrente zu erreichen, prägt nachhaltig das Erscheinungsbild der Langzeitarbeitslosigkeit. In einer 1997 durchgeführten repräsentativen Befragung von Arbeitslosenhilfebeziehern gab fast ein Viertel (23%) als Hauptmotiv für die Arbeitslosenmeldung die „Überbrückung bis zur Rente“ an. Das Durchschnittsalter dieser „ruhestandsorientierten“ Gruppe betrug 55 Jahre, und sie hatten schon durchschnittlich 6,3 Jahre in der Arbeitslosigkeit verbracht. Jeweils 51% von ihnen verfügten über keine formale Ausbildung, berichteten von gesundheitlichen Problemen und waren zum ersten Mal in ihrem Leben arbeitslos – alles die jeweils höchsten Werte unter den fünf unterschiedenen Motivgruppen. Der Frauenanteil lag bei 44% (im Vergleich zu 49% in der Gesamtpopulation), und das Netto-Familieneinkommen war das niedrigste aller untersuchten Gruppen (Gillbergs et al. 1999, Tab. 27). Mit anderen Worten, Vorruhestand über registrierte Arbeitslosigkeit ist für einen hohen Anteil der Langzeitarbeitslosigkeit verantwortlich. Die typische Person auf diesem Austrittspfad ist männlich, hat keine Berufsausbildung, kann auf etwa 40 Jahre stabiler Beschäftigung zurückblicken, leidet unter gesundheitlichen Einschränkungen und sucht nicht aktiv nach einer neuen Stelle, obwohl die finanziellen Verhältnisse sehr beschränkt sind.

[46] Wenn man diese Zahlen nach dem Eintrittsalter aufschlüsselt, ergibt sich eine Kurve, die ihren Höhepunkt bei 59 Jahren erreicht und für die nachfolgenden Altersgruppen sprunghaft abfällt. Dieser Verlauf unterstützt die Annahme, daß diese Austritte im Hinblick auf eine vorzeitige Rente mit 60 nach zwölf Monaten Arbeitslosigkeit zeitlich geplant wurden. Der starke und hochsignifikante Zusammenhang mit der Betriebsgröße weist in die gleiche Richtung: männliche Arbeitnehmer in Betrieben ab 500 Beschäftigten tragen das höchste Vorruhestandsrisiko (Wübbeke 1999:115; Datenbasis ist die IAB-Beschäftigtenstichprobe).

[47] Von den Männern kamen 26% und von den Frauen 50% aus Nichterwerbstätigkeit.

7.5 Schlussfolgerungen aus der Analyse der Arbeitslosigkeit

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit verhalten sich keineswegs wie kommunizierende Röhren. Mittelfristig sind beide Bestandsgrößen zugleich gewachsen. Die Untersuchung der direkten Ströme zwischen beiden Zuständen zeigt im Konjunkturzyklus keine so große Variation wie man erwarten sollte und langfristig sogar einen leichten Abwärtstrend. Das Muster der sektoralen Ursprünge von Zugängen in Arbeitslosigkeit ist schon vertraut von der Untersuchung von Job-Turnover und Labour-Turnover: Wirtschaftsgruppen mit langfristig abnehmender Beschäftigung verursachen unterdurchschnittliche Zuflüsse in Arbeitslosigkeit.
Wie so oft endet auch hier die amtliche Statistik, sobald die Sache anfängt, interessant zu werden. Um herauszufinden, ob Bestandsverringerungen der Belegschaften im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel ein soziales Risiko für die Beschäftigten mit sich bringt oder sogar zu sozialer Ausgrenzung führen kann, bräuchten wir Antworten auf folgende Fragen:

- Wie hoch ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen, die während der Zeit ihrer Erwerbstätigkeit ein lang andauerndes Beschäftigungsverhältnis bei einem bestimmten Arbeitgeber hatten?

- Aus welchen Sektoren und Betriebsgrößen gingen Langzeitarbeitslose, die früher in das Beschäftigungssystem eingebunden waren hervor?

- Auf welche Art und Weise und aus welchen Gründen haben diese Personen ihre Beschäftigung verloren?

- Wie viele von ihnen sind auf dem Weg in den vorzeitigen Ruhestand, mehr oder weniger gut abgesichert über Abfindungszahlungen im Rahmen eines Sozialplans? Und wie viele bleiben auf der anderen Seite übrig, die der Gefahr von Armut, Verzweiflung, Isolation, physischer und psychischer Beeinträchtigung ausgesetzt sind?

Amtliche Statistiken sagen hierüber nichts aus. Ereignisanalysen mit individuellen Angaben auf der Basis des Sozialversicherungssystems (wie die IAB-Beschäftigtenstichprobe) machen zwar Angaben zu individuellen Erwerbs- bzw. Nichterwerbsverläufen. Sie geben aber keine Informationen über Motive, Gründe und rechtliche Form der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Das SOEP enthält einige Punkte, die sich auf die Umstände des Arbeitsplatzverlustes beziehen und unseres Wissens noch nicht genutzt wurden. Es scheint, dass noch eine Menge Arbeit nötig ist um herauszufinden, wie Arbeitslosigkeit entsteht.

8 Zusammenfassung und Ausblick

Indem wir unsere Ausgangshypothesen noch einmal aufnehmen, können wir die Antworten die wir bekommen haben und die Fragen, die noch unbeantwortet blieben, zusammenfassen:

1. *Die Abnahme von Beschäftigung auf der Makro-Ebene resultiert aus einem Arbeitsplatzabbau auf der Mikro-Ebene.*

   Das ist einfache Arithmetik und kann nicht bestritten werden.

2. *Der größte Teil der Arbeitsplatzverluste auf Betriebsebene findet durch arbeitgeberseitige Kündigungen statt.*

   Nur ein Viertel aller Abgänge beruht auf arbeitgeberseitigen Kündigungen. Der größte Teil der Arbeitsplatzanpassung findet über Einstellungsstops statt. Sogar ein massiver Stellenabbau ist oft durch freiwillige Aufhebungsverträge gekennzeichnet. „Freiwillig“ bedeutet in diesem Zusammenhang nicht „aus freiem Willen“. Es heißt, dass die betroffenen Arbeitnehmer aus verschiedenen Gründen lieber freiwillig ausscheiden als entlassen zu werden.

3. *ArbeitnehmerInnen, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden, werden in den meisten Fällen arbeitslos.*

   Das wissen wir nicht. Alles was wir wissen ist, dass wir unter den Arbeitslosen einen großen Anteil solcher finden, die angeben, aus wirtschaftlichen Gründen entlassen worden zu sein.

4. *Die Aussichten für ArbeitnehmerInnen, eine neue Stelle zu finden, sind eher finster, da die Zahl der Arbeitsplatzsuchenden die Zahl der offenen Stellen überschreitet und die Zahl der Arbeitslosen insgesamt sehr hoch ist.*

   Dies ist eine zu allgemeine Aussage. Die Chance, einen neuen Job zu bekommen, hängt ab von der Zahl „frischer“ Arbeitsplatzsuchender, dem betrachteten Zeitraum, der Region und dem Arbeitsmarktsegment. So traurig es auch ist, bilden die Langzeitarbeitslosen keine Konkurrenz für diejenigen, die kurz vor oder kurz nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes stehen. Mit anderen Worten wird die Chance von Arbeitnehmern, einen neuen Job zu bekommen nicht so sehr von der Arbeitslosenrate beeinflusst. Sie ist abhängig von der Schaffung neuer Arbeitsplätze und der Labour-Turnover-Rate, die die Zahl der offenen Stellen bestimmen.

5. *Arbeitslosigkeit aufgrund der „Negativauswahl“ des Arbeitgebers kann sich leicht zur Langzeitarbeitslosigkeit entwickeln.*

   Auch hier haben wir keine statistischen Grundlagen. Was wir aber wissen ist, dass Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen – besonders bei Insolvenzen und Schließungen – ein weitaus geringeres Stigma auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen als Entlassungen aus persönlichen Gründen. Das Problem der Altersdiskriminierung ist überdeckt durch die Möglichkeit des Übergangs in den Vorruhestand.

6. *Langzeitarbeitslosigkeit beinhaltet einen anhaltenden Ausschluss von wirtschaftlichem Wohlstand und sozial anerkannten Aktivitäten. Daher ist sie der Hauptgrund für soziale Ausgrenzung.*

   Dies trifft für „unfreiwillige“ Langzeitarbeitslosigkeit zu, aber nicht für „technische“ Langzeitarbeitslosigkeit, die dem Übergang in den Vorruhestand dienen soll. In der Bundesrepublik wird es solange keine realistische Debatte über die Lösung des Problems der Langzeitarbeitslosigkeit geben, wie nicht auch ehrlich über den vorzeitigen Ruhestand diskutiert wird.

7. *Zusammenfassend ausgedrückt: Entlassungen wegen Personalabbaus sind der Hauptfaktor für soziale Ausgrenzung.*

   Wir bezweifeln, dass dies zutrifft. In der Gefahr zu sein, möglicherweise Opfer von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu werden, bedeutet bereits einen hohen Grad an sozialer Integration, und es beinhaltet in der Regel neben dem Job über soziale und finanzielle Ressourcen zu verfügen. Einige dieser Grundlagen werden auch nach dem Verlust des Arbeitsplatzes vorhanden sein. Aktive Arbeitsmarktpolitik sollte das Ziel haben, diese Grundlagen zu stärken, zu schützen und zu aktivieren. Der größte Teil der sozial Ausgeschlossenen hatte nie die „Chance“, aus wirtschaftlichen Gründen entlassen zu werden.

Die Beziehung zwischen Strukturwandel, Arbeitsplatzabbau und Entlassungen scheint weitaus vielfältiger zu sein, als wir es in unseren Eingangshypothesen dargelegt haben. Betriebe in den Sparten und Größen, die den größten Teil an Netto-Beschäftigungsverlusten zu verzeichnen haben, sind auf der Mikroebene betrachtet nicht diejenigen, die den höchsten Arbeitsplatzabbau aufweisen. Im Gegenteil, die Zerstörung von Arbeitsplätzen auf der einzelbetrieblichen Ebene kommt gerade am häufigsten in den Bereichen der Wirtschaft vor, die per Saldo am schnellsten wachsen. Dynamischer Wettbewerb und Innovation sind verbunden mit Versuch und Irrtum, mit Erfolg und Scheitern. Zu einem Netto-Beschäftigungswachstum in einem Aggregat von Betrieben kommt es dann, wenn die Erfolge die Misserfolge überbieten. Ohne Misserfolge wird es keine Erfolge geben. Wenn wir also die Zerstörung eines Arbeitsplatzes auf der einzelbetrieblichen Ebene als Indikator für mögliche Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen betrachten, dann scheint dieses Problem nicht in erster Linie mit Beschäftigungsrückgang, sondern mit dynamischer Entwicklung einer Branche zusammenzuhängen.

Wenn wir unser Augenmerk von Arbeitsplätzen auf Personen verlagern, stoßen wir auf so ziemlich das gleiche Paradox: Die höchste Fluktuation der Arbeitskräfte finden wir nicht in Branchen, die für Beschäftigungsverluste bekannt sind, sondern in denen, die in unsicheren Umwelten operieren. Einige davon wie die Kommunikationsbranche oder Teile des statistischen Konglomerats der „sonstigen Dienstleistungen“ sind neue Wirtschaftsbereiche mit positiver Beschäftigungsbilanz (vgl. Abb.8). Andere wie das Baugewerbe oder die Konsumgüterindustrie sind starken saisonalen und konjunkturellen Schwankungen ausgesetzt aber befinden sich nicht im mittelfristigen Niedergang. Im Kontrast dazu sind es gerade die Branchen mit negativer Beschäftigungsbilanz wir Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Finanzdienstleistungen und öffentliche Verwaltung, die „stabile“ Beschäftigungsverhältnisse bieten und niedrige Fluktuationsraten aufweisen.

Wenn wir abschliessend die Mechanismen der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen betrachten, so sind es wiederum nicht die schrumpfenden Branchen, die am stärksten zu arbeitgeberseitigen Kündigungen neigen, sondern solche, die unter stark wechselhaften Bedingungen operieren. Die Untersuchung der sektoralen Ursprünge von Zugängen in Arbeitslosigkeit deckt dasselbe Muster auf. Die „reifen“ Branchen in gesättigten Märkten und kontinuierlichem Arbeitsplatzabbau haben nicht nur einen niedrigen Job-Turnover und niedrige Fluktuationsraten, sondern bei ihnen ist auch der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen unter den ohnehin relativ selteneren Trennungen geringer, und sie tragen unterproportional zu den Zugängen in Arbeitslosigkeit bei.

Entlassungen jeglicher Art sollten weiterhin so reguliert sein, dass kurzfristige zyklische Schwankungen gedämpft, Willkür auf der Seite von Arbeitgebern verhindert und statt dessen Verhandlungen und gemeinsam erarbeitete Vorgehensweisen gefördert werden. Darüber hinausgehende Restriktionen werden weder helfen, Beschäftigung zu sichern, noch die Arbeitslosigkeit bekämpfen, sondern lediglich das Beschäftigungssystem träger machen. Wenn wir unsere Aufmerksamkeit vom Schutz des Status quo auf die Gestaltung des Wandels richten, dann scheint das vorrangige Risiko nicht im Verlust des Arbeitsplatzes zu liegen, sondern darin, möglicherweise keinen neuen zu finden. Regulierungen, Anreize und Sanktionen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzverlust aus wirtschaftlichen Gründen sollten so weiterentwickelt werden, dass eher Neuorientierung, Weiterbildung und Wiederbeschäftigung unterstützt als nur Arbeitsplatzverlust kompensiert wird. Die jüngsten Reformen sind nur erste Schritte in diese Richtung. Um die zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit zu überwinden, braucht Deutschland keine ständig beschleunigte Abfolge von Gesetzen, sondern einen neuen Geist von Dynamik, Innovation und Wandel, einschließlich einer neuen Arbeitskultur, die eine Erwerbstätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 unterstützt.

Literatur

ANBA: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Jahreszahlen, jährliche Veröffentlichung der Bundesanstalt für Arbeit.

Bellmann, Lutz, et al., 1996: Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: 200.

Bellmann, Lutz/Kölling, Arnd, 1997: Betriebliche Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung für 1997. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/97, 90-101.

Bender, Stefan/Haas, Anette/Klose, Christoph, 1999: Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985-1995. IAB-Kurzbericht Nr. 2/99.

Bender, Stefan/Hilzendegen, Jürgen, 1995: Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific use file. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/95, 76-95.

Bender, Stefan/Hilzendegen, Jürgen/Rohwer, Götz/Rudolph, Helmut, 1996: Die IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1990. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: 197.

BMA Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (ed.): Statistisches Taschenbuch. Bonn: BMA (jährliche Erscheinungsweise).

Bogai, Dieter/Hess, Doris/Schröder, Helmut/Smid, Menno, 1994: Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/94, 74-93.

Burgess, Simon/Rees, Hedley, 1996: Job tenure in Britain 1975-1992. Economic Journal 106, 334-344.

Büchtemann, Christoph F., 1991: Betriebliche Personalanpassung zwischen Kündigungsschutz und befristetem Arbeitsvertrag. In: Semlinger, Klaus (ed.), Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, 135-158. Frankfurt/New York: Campus.

Cramer, Ulrich, 1987: Klein- und Mittelbetriebe: Hoffnungsträger der Beschäftigungspolitik? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/87, 15-29.

Cramer, Ulrich/Koller, Martin, 1988: Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben - der 'Job-Turnover-Ansatz'. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/88, 361-377.

Dietrich, Hans, 1996: Empirische Befunde zur "Scheinselbständigkeit". Zentrale Ergebnisse des IAB-Projektes "Freie Mitarbeiter und selbständige Einzelunternehmer mit persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit." IAB-Werkstattbericht 7/96.

Dingeldey, Irene, 1998: Läßt sich die Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse über Steuern und Sozialabgaben gezielt beeinflussen? Perspektiven für die deutsche Reformdiskussion durch den europäischen Vergleich. WSI-Mitteilungen 12/98, 863-872.

DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 1996: Keine Dienstleistungslücke in Deutschland. Ein Vergleich mit den USA anhand von Haushaltsbefragungen. DIW-Wochenbericht 14/96, 221-226.

DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, 1997: Erwerbsstatistik unterschätzt Beschäftigung um 2 Millionen Personen. DIW-Wochenbericht 38/97, 689-694.

Eberts, Randall W./O'Leary, Christopher J., 1997: Früherkennung ("Profiling") von Langzeitarbeitslosen und ihre Überweisung in Arbeitsmarktmaßnahmen: Erfahrungen und Lehren aus mehreren Ländern. inforMISEP Nr. 60, Winter 1997, 34-43.

Europäische Kommission, 1998: Beschäftigung in Europa 1997. Analyse von Schlüsselthemen. Brüssel: Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten.

Falke, J./Höland, A./Rhode, E./Zimmermann, G., 1981: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht Arbeitsrecht Nr. 47.

Falke, Josef, 1983: Kündigungspraxis und Kündigungsschutz in der Bundesrepublik Deutschland. In: Ellermann-Witt, R./Rottleuthner, H./Russig, H. (eds.), Kündigungspraxis, Kündigungsschutz und Probleme der Arbeitsgerichtsbarkeit, Opladen, 13-43.

Flämig, Heike/Hesse, Markus, 1998: Neue Produktionskonzepte und Verkehrsvermeidung. Räumliche Arbeitsteilung und Transport im Zeichen des strukturellen Wandels. In: Bosch, Gerhard (ed.), Zukunft der Erwerbsarbeit, Frankfurt a. Main: Campus, 164-190.

Frister, Siegfried/Liljeberg, Holger/Winkler, Gunnar, 1996: Arbeitslosenreport 1996. Berlin: Verlag am Turm.

Gillberg, Reiner/ Hess, Doris/ Regnat, Anja/ Schröder, Helmut, 1999: Arbeitslosenhilfe als Teil des sozialen Sicherungssystems. Erwerbsbiographische Hintergründe, haushaltsbezogene Zusammenhänge, finanzielle, soziale und psychosoziale Aspekte. IAB-Werkstattbericht Nr. 11/99.

Hamermesh, Daniel S./Hassink, Wolter H.J./Ours, Jan C. van, 1996: Job turnover and labour turnover: a taxonomy of employment dynamics. Annales d'Économie et de Statistique no. 41-42, 21-40.

Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich, 1998: Längerfristige Entwicklung von Erwerbsformen in Westdeutschland. IAB-Kurzbericht 2/98.

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (ed.), 1997: Zahlen-Fibel. Ergebnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Tabellen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: 101.

iwd Institut der deutschen Wirtschaft, 1997: Kleine ganz groß. iwd 15/97 - 6.

Kieselbach, Thomas/ Klink, Frauke/ Scharf, Günter/ Schulz, Sun-Ok (1998): „Ich wär ja sonst nie mehr an Arbeit rangekommen!“ Evaluation einer Reintegrationsmaßnahme für Langzeitarbeitslose. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Knuth, Matthias/Bosch, Gerhard, 1994: Industrial Restructuring and Labour Market Policy in the German Unification Process. In: Ehlert, Wiking/Russell, Raymond/Széll, György (eds.), Return of work, production and administration to capitalism. Europe between restructuring and adaptation, Frankfurt a. Main et al.: Peter Lang, 86-100.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, 1996: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern. Bonn.

Kraft, Kornelius, 1994: A comparison of employment adjustment patterns in France, Germany, Great Britain and Italy. Berlin: WZB discussion paper no. FS I 94-207.

Kühl, Jürgen, 1995: Betriebsentwicklung und Beschäftigung. Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus der Befragungswelle 1993. In: Semlinger, Klaus/Frick, Bernd (eds.), Betriebliche Modernisierung in personeller Erneuerung. Berlin: edition sigma, 25-38.

Mallet, Louis/Reynès, Brigitte/Teyssier, Francine/Vicens, Christine 1997: A quoi servent les plans sociaux? Travail et Emploi 72, 79-99.

Mutz, Gerd, et al., 1995: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen: Leske + Budrich.

OECD, 1987: Employment outlook. Paris: OECD.

OECD, 1994: The OECD jobs study: evidence and explanations. Vol. 1: Labour market trends and underlying forces of change. Vol. 2: The adjustment potential of the labour market. Paris: OECD.

OECD, 1996: Employment outlook. Paris: OECD.

Pries, Ludger, 1998: "Arbeitsmarkt" oder "erwerbsstrukturierende Institutionen"? Theoretische Überlegungen zu einer Erwerbssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 159-175.

Projektgruppe Betriebspanel, 1991: Das IAB-Betriebspanel - Ansatz und Aufbau. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/91, 514-530.

Projektgruppe Betriebspanel, 1995: Das IAB-Betriebspanel - Ergebnisse der zweiten Welle 1994. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/95, 43-61.

Projektgruppe Betriebspanel, 1997: Beschäftigungsentwicklung und -strukturen in den alten und neuen Bundesländern. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/97, 47-69.

Rehfeld, Uwe, 1998: Der Arbeitsmarkt: Eckpfeiler für die gesetzliche Rentenversicherung. Anmerkungen aus statistisch-empirischer Sicht. In: INIFES/ISF/SÖRA (ed.), Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankfurt/New York: Campus, 65-75.

Rifkin, Jeremy, 1995: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Campus: Frankfurt a. Main/New York.

Riphahn, Regina T., 1997: Disability retirement and unemployment - substitute pathways for labour force exit? An empirical test for the case of Germany. Applied Economics 29, 551-561.

Rosenbladt, Bernhard von/Babel, Ingrid/Häbler, Hubertus, 1990: Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. Abschlußbericht zum Forschungsprojekt "Arbeitssuche, berufliche Mobilität und soziale Lage Arbeitsloser." Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Forschungsbericht 197.

Rosenbladt, Bernhard von/Büchtemann, Christoph F., 1980: Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/80, 552-572.

Schettkat, Ronald, 1992: The Labor Market Dynamics of Economic Restructuring. The United States and Germany in Transition. New York: Praeger.

Schettkat, Ronald, 1996: Flows in labour markets. Concepts and international comparative results. In: Schettkat, R. (ed.), The flow analysis of labour markets, London and New York: Routledge, 14-36.

VDR Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (ed.), 1997: Rentenversicherung in Zahlen. Frankfurt am Main: VDR (jährliche Erscheinungsweise).

Wagner, Alexandra/Muth, Josef/Stackelbeck, Martina, 1998: Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und ihre Familie. Landessozialbericht NRW, Bd. 8. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

Wahse, Jürgen, 1998: Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Deutschland. In: INIFES/ISF/SÖSTRA (Hg.), Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankfurt/New York: Campus, 29-46.

Weinkopf, Claudia, 1997: Geringfügige Beschäftigung. Rechtliche Gestaltung, empirische Befunde, Gestaltungsvorschläge. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, Projektbericht 1997-08.

WSI-Projektgruppe, 1998: Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98. WSI-Mitteilungen 10/98, 653-667.

Wübbeke, Christina, 1997: Der Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand. Deskriptive Untersuchung der Entwicklungen im Zeitraum 1975 bis 1990 anhand der IAB-Beschäftigtenstichprobe. IAB-Werkstattbericht 6/97.

Wübbeke, Christina, 1999: Der Übergang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Rentenbezug zwischen sozialpolitischer Steuerung und betrieblichen Interessen. Eine Untersuchung der Ursachen über Frühverrentungstrends in Westdeutschland für den Zeitraum von 1975 bis 1990 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/99, 102-117