



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-BIBLIOTHEK // 373

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung



Effekte arbeitsmarktpolitischer Reformen

Beschäftigung in Deutschland 1987 und 2007

Johannes Ulrich Thomsen



IAB-BIBLIOTHEK // 373

Die Buchreihe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Effekte arbeitsmarktpolitischer Reformen

Beschäftigung in Deutschland 1987 und 2007

Johannes Ulrich Thomsen

Die vorliegende Arbeit wurde im Jahr 2020 unter dem Titel „Die Reformen des deutschen Arbeitsmarktes – „Draußen vor der Tür“ oder Aufbruch in eine neue Zeit?“

von der Philosophischen Fakultät und dem Fachbereich Theologie
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als Dissertation angenommen

zur Erlangung des Doktorgrades Dr. phil.

vorgelegt von Mag. Art. Johannes Ulrich Thomsen aus Hamburg

Tag der mündlichen Prüfung: 24.7.2020

Vorsitzender des Promotionsorgans: Prof. Dr. Thomas Demmelhuber

Gutachter: Prof. Dr. Johann Handl
Prof. Dr. Rainer Trinczek

Drittprüfer: Prof. Dr. Lutz Bellmann

Dieses E-Book ist auf dem Grünen Weg Open Access erschienen.
Es ist lizenziert unter der CC-BY-SA-Lizenz.



// Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Regensburger Straße 100, 90478 Nürnberg **// Redaktion:** Martina Dorsch, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Telefon: 0911 179-3206, E-Mail: martina.dorsch@iab.de **// Titelfoto:** r.classen/Shutterstock **// Gesamtherstellung:** wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld (www.wbv.de) **// Rechte:** Kein Teil dieses Werkes darf ohne vorherige Genehmigung des IAB in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet oder verbreitet werden.

© 2021 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg/wbv Publikation, ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

In der „IAB-Bibliothek“ werden umfangreiche Einzelarbeiten aus dem IAB oder im Auftrag des IAB oder der BA durchgeführte Untersuchungen veröffentlicht. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des IAB bzw. der Bundesagentur für Arbeit wieder.

ISBN 978-3-7639-6239-6 (Print)

ISBN 978-3-7639-6240-2 (E-Book)

ISSN: 1865-4096

DOI: 10.3278/301044w

Best.-Nr. 301044 // www.iabshop.de // www.iab.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	8
Danksagung	10
Abkürzungsverzeichnis	11
1 Einleitende Bemerkungen	12
2 Zum allgemeinen gesellschaftlichen Strukturwandel	18
2.1 Die gesellschaftliche Entwicklung der letzten 30 Jahre: Strukturbruch versus Strukturwandel	18
2.1.1 Ulrich Becks Zweite Moderne.....	18
2.1.2 Ein Modernisierungsschub: Der Übergang zur Wissens- gesellschaft	31
2.2 Strukturwandel und Wohlfahrtsstaat	37
2.2.1 Herausforderungen für den Wohlfahrtsstaat.....	37
2.2.2 Ordnung ins Chaos: Typologien von Wohlfahrtsstaaten.....	44
2.2.3 Deutschland als Typ: Die Einordnung des deutschen Wohlfahrtsstaates	51
2.2.4 Und er bewegt sich doch: Wandel und deutscher Wohlfahrtsstaat	57
3 Der deutsche Arbeitsmarkt	61
3.1 Der deutsche Arbeitsmarkt und Europa	61
3.1.1 Die europäische Beschäftigungspolitik und ihr Wirken	61
3.1.2 Die deutschen Arbeitsmarktreformen: Ein Beispiel für europäisches Lernen	67
3.2 Inklusion versus Exklusion: Die deutsche Beschäftigungsordnung im internationalen Vergleich.....	74
3.2.1 Die Grundlagen: Der (Arbeits-)Markt und seine Institutionen	74
3.2.2 Eine neue Welt: Dualisierung nach der Wiedervereinigung	79
3.2.3 Die Ergebnisse der Dualisierung	87
3.3 Der Blick auf die Mikroebene: Von der Risikogesellschaft zu den individuellen Risiken	91
3.3.1 Dualisierung auf individueller Ebene: Die Person zwischen Insider und Outsider	91
3.3.2 Individuelle und institutionelle Reaktionsmöglichkeiten auf die gesteigerten individuellen Risiken	97

4 Fragestellung	104
5 Datenbasis und Methoden	116
5.1 Datenbasis	116
5.1.1 Die Datenbasis: Ihre Auswahlkriterien	116
5.1.2 Die Datenbasis: Die ausgewählten Prozessdaten des IAB.....	120
5.1.3 Die Datenbasis: Ihre konkreten Inhalte: Personen, Merkmale und Analysezeiträume	126
5.1.4 Die Probleme der Datenbasis: Was bei Prozessdaten zu beachten ist.....	132
5.2 Methoden	134
5.2.1 Der erste Schritt: Ein beschreibender Blick auf die Dinge.....	135
5.2.2 Der zweite Schritt: Die Klassifizierung mittels Clusteranalyse.....	139
Die Merkmale für die Clusteranalyse und ihre Berechnung.....	142
Die Details der Datenaufbereitung für die Clusteranalyse	150
5.2.3 Der dritte Schritt: Verweildaueranalyse.....	152
Die Merkmale für die Verweildaueranalyse und ihre Berechnung	155
Die Details der Datenaufbereitung für die Verweildaueranalyse	161
6 Ein erster beschreibender Blick: Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 2007	164
6.1 Querschnittsbetrachtung der Beschäftigten 1987 und 2007	164
6.1.1 Die Grundlage: Die Beschäftigungssituation 1987 und 2007	164
6.1.2 Zwanzig Jahre Wandel: Beschäftigung 1987 und 2007 im genaueren Vergleich	173
7 Ein zweiter Blick: Die Beschäftigten 1987	184
7.1 Der Blick auf das Jahr 1987	184
7.1.1 Datenaufbereitung der Beschäftigten-Historik 1987	184
7.1.2 Clusterbildung der Beschäftigten des Jahres 1987	185
7.1.3 Die Beschäftigungsgruppen 1987 – ein genauerer Blick	195
7.1.4 Die Beschäftigungsgruppen 1987 – ein Blick auf die Beschäftigungslage.....	203
7.2 Wie geht es ab 1987 weiter?	207
7.2.1 Datenaufbereitung der Integrierten Erwerbsbiographien ab 1987	207
7.2.2 Der weitere Weg der Beschäftigten ab 1987	208

8	Ein dritter Blick: Die Beschäftigten 2007	228
8.1	Der Blick auf das Jahr 2007	228
8.1.1	Datenaufbereitung der Beschäftigten-Historik 2007	228
8.1.2	Clusterbildung der Beschäftigten des Jahres 2007	230
8.1.3	Die Beschäftigungsgruppen 2007 – ein genauerer Blick	239
8.1.4	Die Beschäftigungsgruppen 2007 – ein Blick auf die Beschäftigungslage.....	250
8.2	Wie geht es ab 2007 weiter?	255
8.2.1	Datenaufbereitung der Integrierten Erwerbsbiographien ab 2007	255
8.2.2	Der weitere Weg der Beschäftigten ab 2007	256
9	Ähnlichkeiten und Unterschiede – 1987 und 2007	281
9.1	Der deskriptive Blick auf 20 Jahre Wandel	281
9.2	Die Ergebnisse von 20 Jahren Wandel unter den Beschäftigtengruppen... ..	283
9.2.1	Vergleich der Gruppenbildung 1987 und 2007	283
9.2.2	Die charakteristischen Beschäftigtengruppen 1987 und 2007 – Ähnlichkeiten und Unterschiede.....	287
9.3	Weitergehende Beschäftigungsstabilität im Wandel	297
9.3.1	Vergleich verwendeter Fälle 1987 und 2007	297
9.3.2	Die Verweildauern der Beschäftigtengruppen 1987 und 2007 – Ähnlichkeiten oder Unterschiede?.....	299
10	Theorie und Empirie – abschließende Bewertung der aufgeworfenen Fragen.....	309
10.1	Überprüfung der Leitthesen.....	309
10.1.1	Bewertung von Leitthese 1.....	310
10.1.2	Bewertung von Leitthese 2.....	311
10.1.3	Bewertung der Leitthesen 3a, 3b	312
10.1.4	Bewertung von Leitthese 4.....	314
10.1.5	Bewertung der Leitthesen 5a, 5b, 5c.....	316
10.2	Integration oder Desintegration: Was überwiegt?	319
10.3	Was noch zu sagen wäre.....	323
11	Anhang	324
12	Quellen	349
13	Literatur.....	352
	Zusammenfassung	371

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Einflussfaktoren auf den Sozialstaat	42
Abbildung 2:	Graphische Darstellung von Meldungen zur Sozialversicherung	122
Abbildung 3:	Graphische Darstellung IEB-Konto im Zeitverlauf	125
Abbildung 4:	Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage – Gesamtdeutschland	174
Abbildung 5:	Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage nach Gruppen – Gesamtdeutschland	181
Abbildung 6:	Pseudo-F-Statistik Ward-Verfahren normal 1987.....	190
Abbildung 7:	Dendrogramm Ward-Verfahren normal 1987	191
Abbildung 8:	Kurve der Überlebenszeitfunktion allgemeines Modell 1987	210
Abbildung 9:	Kurven der Überlebenszeitfunktion nach Clustern 1987	212
Abbildung 10:	Kurven der Überlebenszeitfunktion nach Clustern 2007	260
Abbildung 11:	Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage – Gesamtdeutschland	325
Abbildung 12:	Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage normale und Mini-Jobs – Gesamtdeutschland	325
Abbildung 13:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Berufseinsteiger 1987.....	332
Abbildung 14:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987;.....	332
Abbildung 15:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Kinder der Bildungsexpansion.....	333
Abbildung 16:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters 1987	333
Abbildung 17:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf.....	334
Abbildung 18:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der (Früh-)Rentner 1987	334
Abbildung 19:	Pseudo-F-Statistik Ward-Verfahren normal 2007.....	339
Abbildung 20:	Dendrogramm Ward-Verfahren normal 2007	339
Abbildung 21:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Berufseinsteiger 2007.....	344
Abbildung 22:	Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007.....	345

Abbildung 23: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Generation Y in klassischer Beschäftigung	345
Abbildung 24: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung	346
Abbildung 25: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung	346
Abbildung 26: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Modernisierungsverlierer.....	347
Abbildung 27: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007	347
Abbildung 28: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung.....	348
Abbildung 29: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007	348

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die verfügbaren Merkmale der Beschäftigten-Historik	127
Tabelle 2:	Übersicht über die Merkmale für die Querschnittsanalyse	136
Tabelle 3:	Übersicht über die Merkmale für die Clusteranalyse.....	143
Tabelle 4:	Übersicht über die Merkmale für die Verweildaueranalyse	156
Tabelle 5:	Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse 1987/2007 – West	165
Tabelle 6:	Entwicklung Parallelbeschäftigungsverhältnisse 1987/2007 – West	167
Tabelle 7:	Beschäftigungsstabilität nach Geschlecht und Region 1987 und 2007	169
Tabelle 8:	Tagesentgelt nach Geschlecht, Beschäftigungsstabilität und Region 2007	172
Tabelle 9:	Beschäftigungsstabilität nach Beschäftigungsverhältnis-Gruppen 1987 und 2007 – Gesamtdeutschland.....	177
Tabelle 10:	Übersichtstabelle Merkmale und Verteilung Ward-Verfahren normal 1987.....	187
Tabelle 11:	Clusterverlauf Ward-Verfahren normal 1987.....	188
Tabelle 12:	Startwerte k-means-Verfahren 1987.....	192
Tabelle 13:	Ergebnis k-means-Verfahren 1987.....	193
Tabelle 14:	Statistiken Modell k-means-Verfahren 1987.....	194
Tabelle 15:	Clustermittelpunkte k-means-Verfahren 1987	194
Tabelle 16:	Übersicht über die Verteilung der Clustermerkmale pro Cluster 1987	196
Tabelle 17:	Übersicht über weitere die Cluster charakterisierende Merkmale 1987-I.....	199
Tabelle 18:	Übersicht über weitere die Cluster charakterisierende Merkmale 1987-II.....	202
Tabelle 19:	Übersicht über für Verweildaueranalyse ausfallende Fälle 1987	207
Tabelle 20:	Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle allgemeinstes Modell 1987.....	209
Tabelle 21:	Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle nach Cluster 1987	211
Tabelle 22:	Übersichtstabelle I: Verweildaueranalyse pro Cluster 1987	217
Tabelle 23:	Übersichtstabelle II: Verweildaueranalyse pro Cluster 1987	223
Tabelle 24:	Übersichtstabelle Merkmale und Verteilung Ward-Verfahren normal 2007.....	231

Tabelle 25:	Clusterverlauf Ward-Verfahren normal 2007.....	233
Tabelle 26:	Startwerte k-means-Verfahren 2007	235
Tabelle 27:	Ergebnis k-means-Verfahren 2007	236
Tabelle 28:	Statistiken Modell k-means-Verfahren 2007.....	237
Tabelle 29:	Clustermittelpunkte k-means-Verfahren 2007	238
Tabelle 30:	Übersicht über die Verteilung der Clustermerkmale pro Cluster 2007	240
Tabelle 31:	Übersicht über weitere charakterisierende Merkmale 2007-I	243
Tabelle 32:	Übersicht über weitere charakterisierende Merkmale 2007-II	248
Tabelle 33:	Übersicht über für Verweildaueranalyse ausfallende Fälle 2007	256
Tabelle 34:	Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle allgemeinstes Modell 1987.....	257
Tabelle 35:	Übersicht Verweildaueranalyse: Verwendete Fälle nach Cluster 2007	259
Tabelle 36:	Übersichtstabelle I: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007	266
Tabelle 37:	Übersichtstabelle II: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007	271
Tabelle 38:	Übersichtstabelle III: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007	276
Tabelle 39:	Entwicklung Parallelbeschäftigungsverhältnisse 2007 – Ost.....	324
Tabelle 40:	Tagesentgelt in Euro nach Geschlecht und Beschäftigungs- stabilität 1987 – West inflationsbereinigt.....	324
Tabelle 41:	Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe 1987	326
Tabelle 42:	Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 1987	327
Tabelle 43:	Korrelationsmatrix Clustermerkmale 1987.....	328
Tabelle 44:	Standardabweichung in Clustern k-means-Verfahren 1987	330
Tabelle 45:	Verteilung Merkmale Verweildaueranalyse 1987.....	330
Tabelle 46:	Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 1987	331
Tabelle 47:	Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe 2007	335
Tabelle 48:	Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 2007	336
Tabelle 49:	Korrelationsmatrix Clustermerkmale 2007.....	337
Tabelle 50:	Verteilung Merkmale Verweildaueranalyse 2007.....	340
Tabelle 51:	Korrelationsmatrix verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007 – Teil I.....	341
Tabelle 52:	Korrelationsmatrix verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007 – Teil II.....	342
Tabelle 53:	Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007	343
Tabelle 54:	Korrelationsmatrix einfaches Verweildauermodell 2007	344

Danksagung

An den Abschluss eines so ausgedehnten Projekts gehört natürlich ein sehr großer Dank an all diejenigen, die mich und diese Arbeit über die Jahre begleitet haben.

Daher möchte ich mich zuallererst bei meinem Doktorvater Johann Handl für die vielen fruchtbaren Diskussionen, die wir meist am Freitagnachmittag im Institut geführt haben, und für seine erhebliche Geduld mit meinem Dissertationsprojekt bedanken – manchmal ist der (Projekt-)Fortschritt eine Schnecke. Auch für die vielfältigen hilfreichen Hinweise zu Projekt und entstehendem Text bedanke ich mich ganz herzlich. Ebenfalls möchte ich mich bei meinem Zweitgutachter Rainer Trinczek für seine Geduld und die wertvollen Kommentare zur Schärfung meiner Arbeit bedanken. Hierbei hat der Text dank „weniger ist manchmal mehr“ eindeutig an Stringenz gewonnen.

Und dann gilt mein Dank natürlich der Unterstützung, Geduld und Toleranz der Menschen um mich herum. Zuallererst gilt dieser Dank natürlich meiner Frau, die so manches Mal als Sparringspartnerin für Ideen, Überlegungen und Erklärungsansätze zur Verfügung stand und die immer ermutigende Worte fand, wenn sich bei mir der eine oder andere Zweifel am weiteren Fortgang des Projekts meldete. Auch das Korrekturlesen hat dem Text definitiv nicht geschadet.

Daneben möchte ich mich noch bei Arne Bethmann und Knut Wenzig für die anregenden Diskussionen bedanken, die wir in unserem kleinen selbstorganisierten Doktoranden-Diskussionskreis hatten und die durchaus an der einen und der anderen Stelle Niederschlag gefunden haben.

Dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung möchte ich zuallererst für die Daten und die infrastrukturelle Unterstützung danken, die die Arbeit in dieser Form erst möglich gemacht haben. Daneben hat das Institut mir aber auch innerhalb des Geschäftsbereichs DIM in den vergangenen 15 Jahren immer wieder vielfältige und spannende Tätigkeitsfelder eröffnet. Gerade bei der Projektleitung der umfangreichen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vergebenen Panelstudie „Berufliche Rehabilitation“ habe ich neben den Verwaltungsaufgaben auch sehr viel Inhaltliches gelernt. Ähnliches gilt für die IAB-übergreifende Arbeitsgruppe Datenqualität, bei deren Leitung ich einen sehr vielseitigen Einblick in unterschiedlichste empirische (Daten-)Probleme bekommen habe. Diese Impulse und einige in der Arbeitsgruppe entwickelte Erkenntnisse haben an der einen oder anderen Stelle Eingang in diese Arbeit gefunden.

Abkürzungsverzeichnis

ALG I	Arbeitslosengeld 1
ASU	Arbeitsuchendenhistorik des IAB
BeH	Beschäftigten-Historik des IAB
BRD	Bundesrepublik Deutschland
CME	Coordinated Market Economy
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
EWG	Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
DEÜV, früher DEVO/DÜVO	Datenerfassung und -übermittlungsverordnung zur Sozialversicherung
DDT	Dichlordiphenyltrichlorethan
DM	Deutsche Mark
FDZ	Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IEB	Integrierte Erwerbsbiographien des IAB
IEBS	Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien des FDZ
LeH	Leistungsempfänger-Historik des IAB
LHG	Leistungshistorik Grundsicherung des IAB
LME	Liberal Market Economy
MTG	Maßnahme-Teilnehmer-Grunddatei des IAB
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OMK	Offene Koordinierungsmethode
SAS	Statistik Software; ehemals Statistical Analysis System
SGB	Sozialgesetzbuch
SPRSQ	Semipartiell R-Quadrat
VoC	Varieties of Capitalism

1 Einleitende Bemerkungen

„Die gesamte Geschichte der Menschheit hindurch hat die überwältigende Mehrheit der Menschen für ihren Lebensunterhalt gearbeitet.“¹

Und trotzdem zieht sich Arbeitslosigkeit als Phänomen durch die Jahrhunderte. Allerdings wird sie erst mit Beginn der europäischen Moderne zu einem echten Problem. Da nur wenige Personen von Lohnarbeit leben mussten, stellte Arbeitslosigkeit in den vorindustriellen Gesellschaften ein geringes Problem dar. Personen, die von Lohnarbeit leben mussten, waren Personen, die vom reinen Verkauf ihrer Arbeitskraft lebten und damit dem modernen Verständnis von Arbeit entsprachen. Zwar existierten auch in den mittelalterlichen europäischen Städten einige landflüchtige Bauern außerhalb der wirtschaftlichen und sozialen Integration in der Stadtgesellschaft, beispielsweise als Tagelöhner, Lastenträger etc. und waren damit auf Lohnarbeit angewiesen. Die dominante Wirtschaftsform war aber die schollengebundene bäuerliche Arbeit, die Produktionsmittel und Arbeitskraft vereinigte.² Hier griff mit der Schutzverpflichtung der Arbeitgeber aus der Feudalzeit eine der, wie Alber es nennt, drei Frühformen der sozialen Sicherung. In den Städten sorgte innerhalb der Zünfte und Gilden die genossenschaftliche gegenseitige Hilfe als zweite Frühform für die soziale Absicherung und mit Beginn des 16. Jahrhunderts entwickelte sich mit der staatlichen Armenpflege die dritte Frühform.³

Erst mit Beginn der Moderne trat das Problem von massenhafter Erwerbslosigkeit auf, meist verbunden mit Landlosigkeit und Armut. Die Reaktionen der Gesellschaft auf diese Probleme blieben lange Zeit ambivalent. Erwerbslosigkeit und die damit einhergehende Armut wurde einerseits geduldet und durch Almosen gelindert, andererseits aber auch stark kriminalisiert und mit Zwangsarbeit und Disziplinierungsversuchen beantwortet.⁴ Keine der Maßnahmen schaffte aber bei diesen Problemen dauerhafte Abhilfe. Dies ist aus heutiger Sicht nicht überraschend, da Erwerbslosigkeit den Prozess der Industrialisierung stets periodisch begleitet hat.

-
- 1 Jahoda, Marie: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim und Basel (Beltz) 1983, S. 13.
 - 2 Vgl. Promberger, Markus: *Eine kurze Geschichte der Arbeitslosigkeit – Teil 1: Vom Mittelalter bis zur Industrialisierung*. In: *arbeit und beruf*, Jg. 2005 (2005), Nr. 1, S. 1.
 - 3 Vgl. Alber, Jens: *Vom Armenhaus zum Wohlfahrtsstaat. Analysen zur Entwicklung der Sozialversicherung in Westeuropa*. Frankfurt am Main (Campus Verlag) 1982 (1. Auflage), S. 24.
 - 4 Vgl. Promberger: 2005, S.1 f.

So kam es immer wieder zu massivem Auftreten von Erwerbslosigkeit, z. B. bereits in der Frühphase der Industrialisierung im England des 17. Jahrhunderts.⁵

In den Blickpunkt einer sozialwissenschaftlichen und empirischen Untersuchung gerät Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert erstmals in den 1930er Jahren während der Zeit der Weltwirtschaftskrise. In dieser Zeit entsteht mit der Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch“ nicht nur eine Pionierarbeit der empirischen Sozialforschung, sondern auch eine noch immer höchst aktuell anmutende Beschreibung der Auswirkungen von massenhafter Arbeitslosigkeit.⁶ Massenhafte Arbeitslosigkeit wurde allein aus dem Grund zum Problem, weil damit eine grundsätzliche Gleichung der kapitalistisch strukturierten Gesellschaft gestört war. Eigentlich sollten, wie Promberger schreibt,

„(...) [die] Menschen mit ihrer Arbeit nützliche Güter und Dienstleistungen für den Markt [erzeugen]. Der Lohn, den die Arbeitenden dafür erhalten, sichert ihren Lebensunterhalt und ermöglicht ihnen den Kauf der hierfür nötigen Mittel.“⁷

Diese ganz grundlegende Funktion von Arbeit ist mit dem Auftreten von Arbeitslosigkeit nicht mehr gewährleistet. Damit muss ein versorgender Wohlfahrtsstaat den ausfallenden Lohn durch Transferzahlungen ersetzen und so das Einkommen über den (gesamten) Lebenszyklus verstetigen.⁸ Eine wesentliche Erkenntnis der Marienthalstudie war jedoch, dass Arbeitslosigkeit deutlich mehr als nur diese rein ökonomischen Folgen hat. Diese Erkenntnis hat sich, wie Jahoda schreibt, auch in den Forschungsergebnissen zur Arbeitslosigkeit in den folgenden Jahrzehnten bestätigt. Im Vergleich der Lage der Arbeitslosen in den 1930er und den 1980er Jahren zeigt sich, dass nicht die materielle Lage, sondern das Fehlen einer Beschäftigung einen deutlichen Einfluss auf die Strukturierung der Erfahrungen des Einzelnen und damit auf die Arbeitslosigkeitserfahrung hat.⁹

Das in der Studie untersuchte Dorf Marienthal lag im Umland Wiens und wird als Fabrikdorf bezeichnet. Das Dorf wurde nach der zugehörigen Fabrik gegründet und diente als Siedlung für die Fabrikarbeiter. Die Fabrik stellte also nicht nur in

5 Vgl. ebd., S. 2.

6 Vgl. Jahoda, Maria; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisel, Hans: *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie.* Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1975.

7 Promberger, Markus: *Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration.* In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 2008, Nr. 40–41, S. 8 (Auslassungen und Einfügungen U. Thomsen).

8 Vgl. Promberger: 2008, S. 7; vgl. Alber Jens: *Hat sich der Wohlfahrtsstaat als soziale Ordnung bewährt?* In: *Zes-Arbeitspapiere*, Jg. 2001 (2001), Nr. 4, S. 6.

9 Vgl. Jahoda: 1983, S. 34 f.

wirtschaftlicher Hinsicht den Mittelpunkt des Dorfes dar, sondern auch in sozialer und kultureller. Ohne die Fabrik hätte das Dorf nicht existiert und durch die Fabrik wurde das gesamte Leben der Gemeinschaft strukturiert. In der Weltwirtschaftskrise wurde die Fabrik 1929/1930 geschlossen,¹⁰ und damit praktisch die gesamte Bevölkerung Marienthals arbeitslos. Als Folge dieser Krise entsteht nicht nur Massenarbeitslosigkeit, sondern auch der zentrale Punkt des Dorfes, die Fabrik, geht verloren. Damit verliert das Dorf sein Strukturierungsprinzip. „Und der Mittelpunkt dieses lebendigen Ortes war die Fabrik. Sie war nicht bloß Arbeitsstätte, sie war das Zentrum des sozialen Lebens.“¹¹ Die Idee von Erwerbsarbeit als dem Nexus der industriellen Gesellschaft wird hier aufgegriffen. Die Teilhabe an Erwerbsarbeit sorgt dieser Idee nach für grundlegende Partizipationschancen und damit für eine Sozialisierung und Inklusion bzw. Exklusion in die industrielle Gesellschaft.¹² Damit übernimmt Erwerbsarbeit in mehrfacher Hinsicht strukturierende Funktionen wie Promberger schreibt. Sie strukturiert in folgenden Dimensionen: in physisch/materiellen, räumlichen, zeitlichen, sozialen und wirtschaftlichen.¹³ Jahoda beschreibt diesen machtvollen Mechanismus genauer:

„Die Struktur der Erwerbstätigkeit in der modernen Welt hat sich über mindestens zwei Jahrhunderte entwickelt. Während die Macht der organisierten Arbeiterschaft und veränderte Technologien diese Struktur bedeutend verändert haben, ist sie zumindest in zwei Aspekten praktisch unverändert geblieben: Zum einen ist sie das Mittel, durch das die große Mehrheit der Menschen ihren Lebensunterhalt verdient; und zum anderen zwingt sie, als ein unbeabsichtigtes Nebenprodukt ihrer Organisationsform, denjenigen, die daran beteiligt sind, bestimmte Kategorien der Erfahrung auf. Nämlich: Sie gibt dem wach erlebten Tag eine Zeitstruktur; sie erweitert die Bandbreite der sozialen Beziehungen über die oft stark emotional besetzten Beziehungen zur Familie und zur unmittelbaren Nachbarschaft hinaus; mittels Arbeitsteilung demonstriert sie, daß die Ziele und Leistungen eines Kollektivs diejenigen des Individuums transzendieren; sie weist einen sozialen Status zu und klärt die persönliche Identität; sie verlangt eine regelmäßige Aktivität.

10 Vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel: 1975, S. 32 ff.

11 Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel: 1975, S. 55 f.

12 Vgl. Bohmeyer, Axel: *Armut und Arbeitslosigkeit junger Erwachsener. Anerkennungstheoretische Skizzen*. In: *Soziale Arbeit*, Jg. 60 (2011), Nr. 2, S. 59; vgl. Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian: *Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs*. In: *IAB-Kurzbericht*, Jg. 2011 (2011), Nr. 4, S. 1.

13 Vgl. Promberger: 2008, S. 8.

Diese auferlegten Kategorien können als angenehm oder als unangenehm erfahren werden; sie sind jedoch unentrinnbar, gleichgültig, welche Qualität sie haben.“¹⁴

Entfällt dieser Nexus der Gesellschaft, können auch diese Funktionen nicht mehr erfüllt werden. Nach Schließung der Fabrik konnte man genau dies in Marienthal beobachten. Der Ort und das Verhalten seiner Einwohner verändern sich.

„Alles das [das rege soziale Leben] ist verschwunden. In der Fabrik ist es still geworden. (...) Gegenüber der Fabrik liegt der große, einstmals herrschaftliche Park. Auf ihn waren die Marienthaler sehr stolz. Am Sonntag waren sie auf den Bänken in der Allee mit den sorgfältig geschnittenen Sträuchern gesessen, waren auf den gepflegten Wegen spazieren gegangen. Jetzt ist der Park verwildert: Unkraut wuchert auf den Wegen, die Rasenflächen sind zerstört. Obwohl fast jeder Marienthaler Zeit dafür hätte, kümmert sich niemand um den Park. (...) Auch das Bibliotheksbuch der Marienthaler Arbeiterbibliothek zeigt das Einschrumpfen der Lebensäußerungen. Die Zahl der Entlehnungen ist vom Jahr 1929 auf das Jahr 1931 um 48,7 Prozent gesunken, obwohl früher eine Entlehnungsgebühr verlangt wurde, während heute die Bücher völlig kostenlos verliehen werden. Zunächst hat sich die Zahl der Leser verringert; aber auch die wenigen, die der Bibliothek treu geblieben sind, lesen jetzt viel seltener als früher.“¹⁵

Hier zeigt die Studie, dass die Folge von lang anhaltender Arbeitslosigkeit der allmähliche Zerfall des Sozialen ist. Die Studie selbst wählt hier das Schlagwort der „müden Gemeinschaft“ unter der die Ergebnisse subsummiert werden.¹⁶

Auf der individuellen Ebene zeigt sich wie Vogel zusammenfasst, „[dass] *Arbeitslosigkeit (...)* ein *folgenreiches biographisches Ereignis* [ist], ein *zentraler Faktor sozialer Ungleichheit* und ein *eminenter Ort der politischen Ordnung des Sozialen*.“¹⁷ Für das Individuum schließt sich an dieses einschneidende Ereignis ein schrittweises psychisches Abgleiten durch verschiedene Handlungsstadien an, an dessen Ende Verzweiflung und Verfall stehen wie Jahoda, Lazarsfeld und Zeisel schreiben.¹⁸ Hier wird also ein zeitlich abgestuftes Reaktionsmodell auf Arbeitslosigkeitserfahrungen der Individuen skizziert, das Vogel wie folgt zusammenfasst:

14 Jahoda: 1983, S. 136 f.

15 Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel: 1975, S. 56 ff. (Auslassungen und Einfügungen U. Thomsen).

16 Vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel: 1975, S. 55.

17 Vogel, Berthold: *Biographische Brüche, soziale Ungleichheiten und politische Gestaltung. Bestände und Perspektiven soziologischer Arbeitslosigkeitsforschung*. In: *Mittelweg* 36, Jg. 17 (2008), Nr. 2, S. 12 (kursiv im Original, Auslassungen und Einfügungen U. Thomsen).

18 Vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel: 1975, S. 101 f.

„Auf den ersten Schock des Arbeitsplatzverlustes folgt die Zuversicht der intensiven Arbeitssuche, dann die Angst der kritischen Phase, wenn sich die bisherigen Bemühungen um neue Arbeit als fruchtlos erweisen, schließlich die gebrochene Haltung, mit der sich die Arbeitslosen im Stadium des Fatalismus ihren neuen Lebensbedingungen anpassen.“¹⁹

Die in Marienthal beobachteten Konsequenzen einer längeren und breiteren²⁰ Abkoppelung von Erwerbsarbeit sind dabei nicht historische Artefakte einer geschichtlichen Periode, sondern noch heute zutreffende Mechanismen der Exklusion von gesellschaftlicher Teilhabe.

Angesichts der in modernen Gesellschaften noch immer vorkommenden Arbeitslosigkeit zeigt sich laut Bude aber, dass die Erkenntnisse aus den *Arbeitslosen von Marienthal* nicht die letztendliche Antwort auf Arbeitslosigkeit und Exklusion sein können. Der Grund für diese Feststellung ist der Sockel der festen Arbeitslosigkeit in den westlichen Gesellschaften, der bisher aber eben noch nicht zum Zerfall der Gesellschaft führt, wie dies die Anomietheorie erwarten ließe. Daher muss die moderne Sozialforschung klären, wie Arbeitslosigkeit in der modernen Arbeitsgesellschaft absorbiert wird.²¹

Bude nennt drei unterschiedliche Ansätze für die Erklärung dieses Verschwindens der Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft, also des Ausbleibens der gesellschaftssprengenden Folgen der Arbeitslosigkeit:

- Erstens wird Arbeitslosigkeit in der Erwerbsbiographie verzeitlicht,
- zweitens wird sie durch die Dynamik der Arbeitsmärkte abgefangen und ist nicht grundsätzlich statisch wie in Marienthal beobachtet
- und drittens führt Arbeitslosigkeit zu institutionellen Interventionen auf dem Arbeitsmarkt.²²

Die heutige Situation der (Arbeits-)Gesellschaft unterscheidet sich also deutlich von der in der Marienthalstudie geschilderten. Es kam zu einem Wandel in den Arbeitswelten wie Süß und Süß schreiben. Die Geschichte des Wandels der Arbeitswelten kann dabei im Kontrast zu Erzählungen von steigender Ausbeutung und Anomie mit guten Gründen auch als Geschichte des Abschieds vom Malocher geschrieben werden. Hier wird dann eine Erfolgsgeschichte der Ablösung der körperlich gepräg-

19 Vogel: 2008, S. 13.

20 Verstanden als die Tatsache, dass keiner der jeweils verfügbaren persönlichen Kontakte eine feste oder wenigstens dauerhaft periodisch wiederkehrende Erwerbsarbeit besitzt.

21 Vgl. Bude, Heinz: *Die Arbeitslosigkeitsforschung und der Begriff der sozialen Exklusion*. In: *Mittelweg* 36, Jg. 17 (2008), Nr. 2, S. 8.

22 Vgl. Bude: 2008, S. 8 f.

ten Arbeit und der Durchsetzung physisch weniger belastender Arbeitsverhältnisse, eine Aufstiegsgeschichte des tertiären Sektors, der Ausbreitung des öffentlichen Dienstes, neuer Bildungs- und Aufstiegschancen und der verbesserten weiblichen Erwerbschancen sichtbar.²³

Dieser Wandel der Arbeitswelt vollzieht sich dabei im Rahmen und in Wechselbeziehung mit anderen gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. Um den Wandel in den Arbeitswelten bzw. auf dem Arbeitsmarkt richtig einordnen zu können, müssen auch diese anderen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse kurz dargestellt werden. Die Wandlungen auf der Gesellschaftsebene seit dem von Süß und Süß postulierten Abschied vom Malocher²⁴ umfassen dabei Ideen eines Übergangs zu einer neuen Form der Moderne oder eines Übergangs zu einer Wissensgesellschaft.

Von daher sollen in den folgenden Kapiteln zunächst einige der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse diskutiert werden, die die klassische industrielle Moderne weiterentwickelt und verändert haben. Vor diesem Hintergrund wird dann der Wandel der modernen Wohlfahrtsstaaten diskutiert, der mit den Entwicklungen umgehen und auf sie reagieren muss. Diese Wandlungsprozesse haben dann wiederum Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung des deutschen Arbeitsmarktes und erfordern auf diesem Wege Anpassungsleistungen der Individuen, die auf dem Arbeitsmarkt agieren. Die Zusammenschau dieser Elemente bildet dann den Rahmen, in dem sich die empirischen Analysen dieser Arbeit zur sich verändernden Beschäftigungslage in der Bundesrepublik zwischen den 1980er und den 2000er Jahren bewegen. Hierbei soll der Frage nachgegangen werden, wie die Reformen des deutschen Arbeitsmarktes die tatsächliche Lage der beschäftigten Personen veränderten. Die durch die Reformen erzielte Flexibilisierung sollten vor allem ein höheres Beschäftigungsniveau ermöglichen. Es bleibt allerdings unklar, welche Effekte die Reformen auf die unterschiedlichen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt haben und ob sich diese Effekte zwischen den Gruppen unterscheiden. Erst eine genauere Kenntnis der Effekte ermöglicht eine Einschätzung, ob einige Gruppen aus dem klassischen Arbeitsmarkt und damit dem gesellschaftlichen Leben exkludiert werden und sich damit in Anlehnung an Wolfgang Borchert gesprochen draußen vor der (gesellschaftlichen) Tür befinden oder ob die Flexibilisierung allen Gruppen zugutekommt und damit einen Aufbruch in eine neue Zeit eines flexiblen und passgenauen Arbeitsmarktzugangs ermöglicht. Dazu sollen die vorgenommenen Analysen ein wenig Klarheit bringen.

23 Vgl. Süß, Winfried; Süß, Dietmar: *Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): „Nach dem Strukturbruch“? *Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 346.

24 Vgl. ebd.

2 Zum allgemeinen gesellschaftlichen Strukturwandel

2.1 Die gesellschaftliche Entwicklung der letzten 30 Jahre: Strukturbruch versus Strukturwandel

Als erster Schritt in der Beschreibung des Rahmens für die empirischen Analysen sollen wesentliche Ideen zur gesellschaftlichen Entwicklung seit den 1980er Jahren diskutiert werden. Dabei wird zunächst in Anlehnung an Süß und Süß und an Ulrich Beck von einem sich in den frühen 1980ern ereignenden Strukturbruch in einigen Bereichen der Gesellschaft ausgegangen²⁵ und verfolgt, inwieweit tatsächlich von einem Strukturbruch gesprochen werden kann. Die konkreten Auswirkungen dieser Wandlungsprozesse auf den Wohlfahrtsstaat, den deutschen Arbeitsmarkt und dann ganz konkret das beschäftigte Individuum werden dann in den sich anschließenden Kapiteln aufgezeigt.

2.1.1 Ulrich Becks Zweite Moderne

Die in der Einleitung zitierte Untersuchung der Auswirkung massenhafter Erwerbslosigkeit auf die Marienthaler Dorfgesellschaft ist inzwischen rund 80 Jahre alt und beschreibt eine konkrete historische Situation, in der die Entwicklung der Industrialisierung in einer Krise steckte.

Diese tiefe Krise der industriellen Moderne in der Zwischenkriegszeit führte nach dem zweiten Weltkrieg in Nord- und Westeuropa zum Ausbau des Wohlfahrtsstaates, der die Nöte lindern sollte. Dieser war laut Beck nach dem Zweiten Weltkrieg in der Beseitigung materieller Not eminent erfolgreich – so erfolgreich, dass die sprunghaft wachsenden Produktivkräfte und technologischen Möglichkeiten begannen, Risiken und Selbstbedrohungspotenziale in einem bis dato nicht bekannten Ausmaß zu produzieren. Damit verlor der Kampf um die Sicherung der grundlegenden materiellen Bedürfnisse an Dringlichkeit und Relevanz. Diese positive Entwicklung führte allerdings auch dazu, dass dem Modernisierungsprozess seine wichtigste Legitimationsgrundlage entzogen wurde. Gemeinsam mit dem sich ausbreitenden Wissen um die Nebenfolgen und unintendierten Konsequenzen der Modernisierung

²⁵ Vgl. Süß, Süß: 2011, S. 345 ff.; vgl. Beck, Ulrich: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1986 (1. Auflage), S. 28 ff.

fürte dies zu einer wachsenden Modernisierungskritik. Damit ist ein grundlegender Wechsel verbunden – es geht nicht mehr wie in der Mangelgesellschaft um die Verteilung von materiellen Ressourcen, sondern vielmehr um die Verteilung der sich aus der Modernisierung ergebenden Risiken.²⁶

Modernisierung kann mit Flora in Anlehnung an Zapf wie folgt verstanden werden:

„Das Konzept der Modernisierung steht im ausdrücklichen Gegensatz zu zyklischen Vorstellungen vom Gang der menschlichen Geschichte und begreift die Entwicklung der letzten Jahrhunderte als ein Bündel gleichgerichteter Wachstumsprozesse, die in ihrer vielleicht allgemeinsten Form als Wachstum der Anpassungs- und Selbststeuerungskapazitäten eines gesellschaftlichen Systems interpretiert werden (...). Es ist das Produkt einer Verallgemeinerung und Abstraktion in zweifacher Hinsicht: einer Abstraktion bezüglich bestimmter Dimensionen und Aspekte des Entwicklungsprozesses und einer Verallgemeinerung im Hinblick auf spezifische Formen und Inhalte. Zum einen umfaßt das Konzept der Modernisierung die verschiedenen Dimensionen der kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Entwicklung, der sozialen und psychischen Mobilisierung, die als eigenständige Entwicklungstendenzen verstanden und auf ihre Zusammenhänge untereinander und mit der Transformation des internationalen Systems hin untersucht werden; zum anderen ist es an die Stelle von Begriffen wie ‚Europäisierung‘, ‚Amerikanisierung‘ oder ‚Verwestlichung‘ getreten und hat sich damit weitgehend, wenn auch nicht vollständig von einem ethnozentrischen Fortschrittsglauben gelöst.

‚Modernisierung‘ bezeichnet primär den großen historischen Transformationsprozeß, der mit der Industriellen Revolution in England zwischen 1760 und 1830 und mit der politischen Französischen Revolution von 1789 bis 1794 einsetzte und der heute die gesamte Welt erfaßt hat.²⁷

Die sich aus dem Modernisierungsprozess nach dem zweiten Weltkrieg ergebenden (Modernisierungs-)Risiken weisen dabei im Vergleich zu früheren Zeiten die Besonderheit auf, dass sie umfassend und entgrenzt sind und damit zivilisatorische Selbstgefährdungspotenziale darstellen. Laut Beck sind sie ein pauschales Produkt des industriellen Fortschritts und verschärfen sich automa-

26 Vgl. Beck: 1986, S. 25–27.

27 Flora, Peter: *Modernisierungsforschung. Zur empirischen Analyse der gesellschaftlichen Entwicklung*. Opladen (Westdeutscher Verlag) 1974 (1. Auflage), S. 13 (Auslassung U. Thomsen).

tisch mit dessen Weiterentwicklung.²⁸ Dieser Modernisierungsschub innerhalb der Moderne führt aber nicht zu einer Überwindung der Moderne, sondern im Gegenteil zu einem Bruch in derselben und einer neuen Form der Moderne selbst. Aus der „Ersten“ Moderne wird so die „Zweite“ Moderne.²⁹ Weil Modernisierungsriskien zwar einerseits örtlich eingeschränkt ebenso wie universell auftreten und andererseits vor Eintritt des Risikos unberechenbar und unvorhersehbar in ihrer Wirkung sind, müssen Zusammenhänge und Kausalitäten entwickelt und unterstellt werden. Damit muss Risikobewusstsein auch für Alltagsrisiken eine theoretische Komponente haben, also verwissenschaftlichtes Bewusstsein sein.³⁰ Eine Folge der entgrenzten Risiken ist, dass sie durchaus Bumerang-Potenzial haben und früher oder später auch auf jene zurückschlagen, die sie produzieren und von ihnen profitieren. Damit können die latenten Nebenwirkungen durchaus auch die Zentren der Risikoproduktion treffen.³¹ Beck bezeichnet dies als die „Einheit von Täter und Opfer.“³²

Aufgrund der wachsenden Bedeutung von theoretischem Wissen, auch im Umgang mit Alltagsrisiken, ist die von Beck skizzierte Risikogesellschaft gleichzeitig auch eine Wissenschafts-, Medien- und Informationsgesellschaft. Durch den entgrenzte Grenzen, Gesellschaften und Kontinente übergreifenden Charakter der Risiken können objektive Gefährdungen entstehen, die nur in einer Weltgesellschaft zu lösen sind.³³ Daraus muss dann eine Weltinnenpolitik entstehen. Sie bedeutet eine reflexive *conditio humana*, in der sich die scheinbar ontologisch bestimmte Vor-

28 Vgl. Beck: 1986, S. 28 ff.

29 Vgl. Conze, Eckart: *Die Suche nach Sicherheit*. München (Siedler Verlag) 2009 (1. Auflage), S. 568 f.

30 Vgl. Beck: 1986, S. 35 ff.

31 Vgl. ebd., S. 48 ff.

32 Vgl. ebd., S. 50 (kursiv im Original);

Neben dieser auf Risiken und Risikoproduktion ausgerichteten Sichtweise finden sich weitere Begründungen für einen Bruch in der Moderne. So stellt Hartmut Rosa fest, dass „(...) die Mehrzahl der [soziologischen] Interpreten (...) eine *Radikalisierung* moderner Prinzipien zu beobachten meint (...).“ (Rosa, Hartmut: *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2005 (1. Auflage), S. 47, Auslassung und Einfügung U. Thomsen, kursiv im Original). Bei der Frage nach dem genuin *Neuen* in der Entwicklung der Moderne, das zu einem Bruch in der Moderne und zum Übergang zu einer neuen Form der Moderne führt, stellt Rosa fest, „(...), dass die in der *Moderne konstitutiv angelegte soziale Beschleunigung in der ‚Spätmoderne‘ einen kritischen Punkt übersteigt, jenseits dessen sich der Anspruch auf gesellschaftliche Synchronisation und soziale Integration nicht mehr aufrechterhalten lässt.*“ (ebd., S. 49 f., Auslassung U. Thomsen, kursiv im Original). Hier ist ähnlich wie bei Beck eine länderübergreifende Entwicklung skizziert, die sich nicht auf einzelne Nationalstaaten beschränkt.

33 Vgl. Beck: 1986, S. 61 ff.

stellung „getrennter Welten“, die Unterscheidung zwischen „wir“ und „die anderen“, nicht länger anwenden lässt.³⁴

Nicht nur nationalstaatliche Grenzen verwischen laut Beck im Angesicht der Risikoproduktion, auch innergesellschaftliche Grenzen werden unschärfer. Zwar zeigten sich auch noch in der von Beck postulierten Risikogesellschaft überraschend stabile Strukturen sozialer Ungleichheit und Klassenlagen, es hat sich aber die soziale Bedeutung der Ungleichheit gewandelt. Hintergrund hierfür ist ein Fahrstuhl-Effekt, der die Klassengesellschaft insgesamt eine Etage nach oben gefahren hat. Bei mehr oder minder konstanten Ungleichheiten existiert durch den oben bereits angesprochenen, materiell eminent erfolgreichen, Modernisierungsprozess ein kollektives Mehr an Einkommen, Bildung, Mobilität und Massenkonsum. Durch diese Veränderung verliert die Differenz der Klassen nach Becks Meinung an Schärfe sowie Prägungs- und Bindungskraft. Gleichzeitig findet ein Individualisierungsschub statt, der mit einer Diversifizierung von Lebensstilen, Konsummustern und Identitäten einhergeht. Ein Ergebnis dieser Individualisierung ist laut Beck eine veränderte Wahrnehmung der fortbestehenden sozialen Ungleichheit. Die Kategorien, in denen die ungleichen Strukturen wahrgenommen werden, verändern und vervielfältigen sich. Ungleichheit wird nicht mehr als entlang von Klassengrenzen verlaufend, sondern in Kategorien wie Geschlecht oder Bildungsgrad wahrgenommen. Damit scheint Ungleichheit nicht länger zwischen Klassen zu herrschen, sondern vielmehr in ihnen. In dieser Wahrnehmung wird soziale Ungleichheit gleichsam individualisiert und von ihrer Bindung an Klassen entflochten.³⁵

Die bisherigen Grenzen der Klassen oder Milieus werden nach Becks Vorstellungen gleichsam aufgebrochen, weil der sich entwickelnde Wohlfahrtsstaat einerseits die Klassenbildung zur Abwehr von Armut, Ausbeutung und Elend verhindert und andererseits auch ständische Gemeinschaftsstrukturen auflöst und überflüssig macht. Gerade diese Kombination aus Entgrenzung der Risiken auf der gesellschaftlichen und Auflösung der Grenzen auf der individuellen Ebene macht den Übergang von der

34 Vgl. Beck, Ulrich: *Nachrichten aus der Weltinnenpolitik*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2010 (1. Auflage), S. 130 f.;

Gerade seit der Jahrtausendwende ist der Gedanke einer „Weltinnenpolitik“ im Sinne einer gemeinsamen Bearbeitung von für alle Gesellschaften gleich auftretender Herausforderungen auch in den Sozialwissenschaften zentral geworden. Herausforderungen, die sich aus dem weltweiten Freihandel, aus länder- und kontinentübergreifenden Produktionsketten, globaler Politik, grüner Gentechnik, grenzüberschreitender Umweltverschmutzung o. Ä. betreffen alle Nationalstaaten. Auf sie muss daher von allen staatlichen Akteuren wie auch immer reagiert werden. Akzeptanz oder Ablehnung dieser Entwicklungen sind dabei keine Handlungsoptionen, da es sich um zwingende Entwicklungen handelt, welche durch die der „Zweiten Moderne“ immanenten Dynamiken geschaffen werden. (vgl. Chang, Kyung-Sup: *The second modern condition? Compressed modernity as internalized reflexive cosmopolitanization*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 61 (2010), Nr. 3, S. 444 ff.)

35 Vgl. Beck: 1986, S. 121–130.

„Ersten“ (industriellen) Moderne zur „Zweiten“ (reflexiven) Moderne möglich. Das Individuum kann aus den bisherigen Grenzen ausbrechen und sich eigene Gruppen und Zugehörigkeiten schaffen.³⁶

Dieser Vorgang ist eng mit allen Formen der Moderne verbunden und steht bereits seit den Anfängen der Soziologie immer auch im Fokus der Analyse, so etwa bei Emile Durkheim. Er beschreibt einerseits die Einbettung in traditionelle Strukturen, in der die Individuen einander ähneln, als mechanische Solidarität. Durch die dem Modernisierungsprozess immanente Arbeitsteilung wird aber eben diese Solidarität verringert. Mit der Arbeitsteilung verstärkt sich die Ausprägung der individuellen Persönlichkeit, sodass sich die Ähnlichkeiten verringern. Die Arbeitsteilung hält aber gleich das Rettende bereit, um die Auflösung der Gesellschaft zu verhindern. Sie erzeugt nämlich eine andere Form der Solidarität, die organische, die auf den Unterschieden zwischen den Individuen basiert und diese weiterhin zusammenhält.³⁷ Bei diesen beiden Formen der Gesellschaftsintegration „... handelt [es] sich also um zwei entgegengesetzte Kräfte, von denen die eine zentrifugal und die andere zentripetal ist und die nicht zu gleicher Zeit wachsen können.“³⁸

Beck wiederum erörtert im Zusammenhang mit der Entwicklung der „Zweiten Moderne“ zunächst die dunkle Seite des beschriebenen Modernisierungsprozesses. Neben und wegen der Freiheit, die eine solche Entbettung bedeutet, stehen nämlich gleichzeitig bisherige, tradierte Handlungsmuster nicht mehr zur Verfügung. In einer Situation, in der Modernisierungsrisiken verstärkt und entgrenzt auftreten und Individuen nicht mehr in traditionellen Gruppen eingebunden sind, konvergieren die beiden Ebenen in einer Steigerung der Risiken für den Einzelnen, der nun alles jeweils neu entscheiden muss. Gerade dieser Zwang zur ständigen neuen Entscheidung macht für das Individuum das Risiko des alltäglichen Lebens und die Pluralität der Möglichkeiten klar. Eine Entscheidungsmöglichkeit beinhaltet auch immer die

36 Vgl. ebd., S. 130–160.

37 Vgl. Durkheim, Emile: *Über die Teilung der sozialen Arbeit*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1977 (1. Auflage), S.170 f.

38 Durkheim: 1977, S.171 (Einfügung U. Thomsen); Auch bei Mead findet sich der Grundgedanke, dass sich mit den zunehmend entwickelnden Tauschbeziehungen und dem sich dabei ausprägenden Wirtschaftsprozess eine gesellschaftliche Integrationskraft entwickelt. Hier ist allerdings nicht wie bei Durkheim die Gesellschaft bzw. die soziale Arbeitsteilung als soziologischer Tatbestand (vgl. Durkheim, Emile: *Die Regeln der soziologischen Methode*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1999 (4. Auflage), S. 30) am Werk, sondern die Individuen der Gesellschaft. Durch das Interesse des Anbietenden seinen Überschuss mit einem Anderen zu tauschen, muss sich der Anbietende in die Lage des Anderen versetzen, seine Rolle übernehmen. Damit kann er erkennen, was der Andere eigentlich benötigt und das entsprechende Tauschgut anbieten. (vgl. Mead, George Herbert: *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1973 (1. Auflage), S. 336 ff.) So bringt der Wirtschaftsprozess die Individuen näher zusammen und führt zu gesellschaftlicher Integration. (vgl. ebd., S. 339)

Option der Fehlentscheidung, sodass bei den Einzelnen die Sorge darüber wächst, ob die jeweiligen Entscheidungen die richtigen sind.³⁹

Die angesprochene Entgrenzung bezieht sich dabei laut Beck nicht nur auf das Individuum und seinen individuellen Lebenszusammenhang, sondern breitet sich auf alle Lebensbereiche aus. Damit wird in allen Lebensbereichen eine stärkere Begründung der Entscheidungen notwendig, die aus der Nutzung von wissenschaftlicher Erkenntnis gewonnen werden soll. Das Problem dabei ist der spezifische Charakter wissenschaftlicher Erkenntnis und wissenschaftlichen Wissens. Zwar erhebt wissenschaftliche Erkenntnis den Anspruch, universell zu gelten, gleichzeitig ist hier aber auch enthalten, dass sie universell kritisierbar und widerlegbar ist.⁴⁰ Damit ist für jede wissenschaftliche Begründung immer auch eine alternative (Gegen-)Begründung denkbar und in der Praxis sehr häufig auch vorhanden. Paradoxerweise nehmen, wie Beck skizziert, mit einer wachsenden wissenschaftlich, rationalen Fundamentierung von Entscheidungen gleichzeitig auch die Chancen für ebenfalls wissenschaftlich fundierten Widerspruch zu, werden die alternativen Entscheidungsoptionen klarer. Dies betrifft sowohl die Entwicklungen im privaten als auch die in den gesellschaftlichen Lebensbereichen. Gerade im öffentlichen Bereich wird im Angesicht der immer vorhandenen Möglichkeit der Entscheidungsalternative klar, dass eine Entscheidung qua Machtposition getroffen wird und einen Akt der Machtausübung darstellt. Solche Entscheidungen sind also eindeutig politische Entscheidungen. Was als Entlastung und Entpolitisierung von gesellschaftlichen Entscheidungen begonnen hat, nämlich die unzweideutige Begründung der Entscheidungen durch wissenschaftliche Erkenntnisse, führt also paradoxerweise dazu, dass der genuin (macht-)politische Charakter von Amts- oder parlamentarischer Mehrheitsmacht nochmals klar wird.⁴¹

Beim Übergang von der „Ersten“ zur „Zweiten Moderne“ werden daher nicht nur persönliche Lebensverhältnisse entgrenzt, sondern es verändern sich auch die tradierten Handlungsmuster in gesellschaftlichen Bereichen wie Politik, Wirtschaft oder auch Wissenschaft. In allen Bereichen brechen die bisherigen aus der „Ersten Moderne“ stammenden Handlungs- und Entscheidungspraktiken auf, werden Ent-

39 Vgl. Beck: 1986, S. 130–160, 205–219; vgl. Münch, Richard: *Die „Zweite Moderne“: Realität oder Fiktion? Kritische Fragen an die Theorie der „reflexiven“ Moderne*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 54 (2002), Nr. 3, S. 417 f.;

Zwar sieht Beck ähnlich wie Durkheim durchaus die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Reintegration gerade durch die neuen sozialen Bewegungen und Bürgerinitiativen. Für den konstatierten Bruch in der Entwicklung der ersten, industriellen Moderne ist aber die zunächst erfolgende Desintegration aus den Strukturen der klassischen Industriemoderne notwendig. (vgl. Beck: 1986, S.119 f., 121 ff.)

40 Vgl. Stock, Manfred: *Akademische Bildung und die Unterscheidung von Breiten- und Elitenbildung*. In: *Soziale Welt*, Jg. 62 (2011), S. 129.

41 Vgl. Beck: 1986, S. 67 ff.; vgl. Münch: 2002, S. 419 ff.

scheidungen verhandelbar und damit gleichzeitig politisch. Denn das für die Politik Gesagte gilt auch hier. Das Bewusstsein für die fehlende Sicherheit der Richtigkeit einer Entscheidung schärft sich in allen Lebensbereichen. Da Entscheidungen aber getroffen werden (müssen), wird in allen Lebensbereichen die politische Dimension von Entscheidungen deutlicher als zuvor. Damit politisieren sich alle Lebensbereiche und vice versa entgrenzt sich die Politik. Sie wird nicht mehr nur im verfassungsmäßigen politischen System „gemacht“, sondern findet überall statt. Dies eröffnet laut Beck, dann ähnlich wie bei Durkheim, die Chance für reflexive Rückkopplungsprozesse, die einen Umgang mit den entgrenzten und gesteigerten Risiken der „Zweiten Moderne“ ermöglicht.⁴²

Die von Beck als Indiz für einen Übergang zur „Zweiten Moderne“ genommene Öffnung von Handlungs- und Entscheidungspraktiken mit damit einhergehender Politisierung der Entscheidung wird von Flora allerdings als charakteristisch für allgemeine Modernisierungsprozesse angesehen. Er beschreibt dies wie folgt:

„Die Modernisierung führt sowohl zu einer zunehmenden ‚Politisierung‘, durch die in wachsendem Maße Probleme als politische definiert werden, als auch zu einer zunehmenden politischen Beteiligung.“⁴³

Die dabei entstehenden und von Beck laut Münch als Subpolitik bezeichneten, außerhalb des verfassungsmäßigen politischen Systems verlaufenden, dezentralen Politikagenden binden nicht nur den durch die Modernisierungsfolgen entbetteten Menschen wieder in die Gesellschaft ein, sondern bieten für Beck gleichzeitig einen Ausweg aus der sich immer höher auftürmenden Spirale von Problem, Problembewältigung und Problemneuschaffung aufgrund der nicht intendierten Nebenfolgen der Problembewältigung. Die traditionellen Strukturen der „Ersten Moderne“ sind zwar nicht mehr in der Lage, die sich kumulierende Komplexität zu verarbeiten, die sich formierenden Bewegungen der „Zweiten Moderne“ aber schon. Gesellschaftsmitglieder sind aufgrund eben des Aufbrechens der bisherigen Strukturen und der Durchdringung aller gesellschaftlichen Bereiche mit wissenschaftlicher Erkenntnis in der Lage, die sich ergebenden Probleme zu durchdringen, offen zu diskutieren und in politischen Verhandlungen zu neuen Lösungen zu kommen.⁴⁴ Genau hier erfolgt der Übergang von der „Industriellen“ zur „Reflexiven Moderne“: wenn eine gesellschaftliche Avantgarde aus Einzelnen sich in neuen sozialen Bewegungen wie

42 Vgl. Münch: 2002, S. 422.

43 Flora: 1974, S. 91.

44 Vgl. Münch: 2002, S. 422.

der Umweltbewegung artikuliert und bisherige Diskursfelder neu strukturiert⁴⁵ bzw. neue Diskursgegenstände schafft.⁴⁶ Zusammengefasst wird hier die „Erste Moderne“ als ein geschlossenes, institutionell verfestigtes, monopolartig strukturiertes System⁴⁷ begriffen, während die „Zweite Moderne“ als ein offenes, pluralistisches und schwach strukturiertes System auftritt. Die bereits mehrfach angesprochenen neuen sozialen Bewegungen sorgen hier auf Ebene der Subpolitiken für funktionierende Entscheidungen, sodass das System trotz schwacher Strukturen, Offenheit und Pluralismus integriert bleibt.⁴⁸

Gerade mit den Entwicklungen der vergangenen beiden Dekaden stellen sich in zunehmendem Maße Probleme, die sich aus dem skizzierten Prozess ergeben haben. Besonders auch für die soziologische Theorie entsteht laut Beck und Grande aus den sich weiter entwickelnden Verhältnissen der „Zweiten Moderne“ und den gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Krisen die Herausforderung, die bisherigen Pfade zu verlassen. Sie bezeichnen die bisherigen universalistischen soziologischen Makro-Theorien als veraltet und provinziell. *Veraltet*, weil sie a priori fundamentalen Wandel von Gesellschaft und Politik innerhalb der Moderne ausschließen. Hier zielen Beck und Grande auf den konstatierten Übergang von der „Ersten“ zur „Zweiten Moderne“, den die klassischen Makro-Theorien wie Struktu-

45 Die Neustrukturierung von Diskursen ist dabei nur möglich, weil Diskurse sich eben nicht auf objektive Wahrheiten gründen. Foucault schreibt dazu: „Der Diskurs ist nicht in ein Spiel von vorgängigen Bedeutungen aufzulösen. Wir müssen uns nicht einbilden, dass uns die Welt ein lesbares Gesicht zuwendet, welches wir nur zu entziffern haben. (...) Man muß den Diskurs als eine Gewalt begreifen, die wir den Dingen antun; jedenfalls als eine Praxis, die wir ihnen aufzwingen.“ (Foucault, Michel: *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main (Fischer Taschenbuch Verlag) 2001 (8. Auflage), S. 34 f. Auslassung U. Thomsen).

46 Vgl. Münch: 2002, S. 422 f.

47 Henninger weist darauf hin, dass bei Becks Theorie der „Reflexiven Moderne“ gerade Institutionen neben den einzelnen Gesellschaftsmitgliedern eine zentrale Rolle spielen. Institutionen werden hier im Berger/Luckmannschen Sinne von den Mitgliedern der Gesellschaft konstruiert, entstehen also aus den Vorstellungen, Rollen, Normen und Praktiken der Mitglieder, strukturieren sie aber auch wieder und werden so aufrechterhalten. Der (National-)Staat als klar abgrenzbare Einheit mit eigener Handlungslogik kommt allerdings nicht vor. Vielmehr wird der entwickelte Wohlfahrtsstaat mit seinen Institutionen als Voraussetzung der „Zweiten Moderne“ gesehen (vgl. Henninger, Annette: *Welfare State Citizens – Objects of Control or Reflexive Actors in the Context of Market, Family and Social Policy?*. In: *WZB Discussion Paper*, Jg. 2006 (2006), Nr. Arbeitspapier 5, S. 4 ff.) Dieses Verständnis unterschlägt die Handlungsmacht und das Eigeninteresse des Staates und löst diesen als eigenständigen Handelnden völlig auf. Angesichts der politischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ist dies ein schwieriger Blick auf die politische Realität, in der Staaten durchaus eigene Handlungsrationitäten entwickeln, die sich eben nicht aus institutionellen Verflechtungen, transnationalen Problemstellungen oder internationalen Organisationen erklären lassen. Gerade im Rahmen der Bearbeitung der Schuldenkrise findet sich auf der EU-Ebene ein zwischenstaatlicher Lösungsansatz, der weder von der europäischen Öffentlichkeit entwickelt noch von der EU-Kommission oder EU-Parlament vorangetrieben wurde. Vielmehr treten die einzelnen Nationalstaaten in Gestalt des Rates als handelnde Akteure auf.

48 Vgl. Münch: 2002, S. 424.

ralismus, Interaktionismus, Marxismus oder die Systemtheorie nicht vorsehen und nicht erklären können. *Provinziell* benennt Beck die genannten Theorien, da sie fälschlicherweise den Weg der westlichen Modernisierung, seine historische Erfahrungen und die sich daraus ableitenden Zukunftserwartungen verabsolutieren und damit gleichzeitig die dabei aufgetretenen Besonderheiten übersehen. Konsequenterweise ist eine kosmopolitische Wende in der soziologischen und politologischen Theorie notwendig.⁴⁹

Gerade der erste Vorwurf an die modernen soziologischen Theorien basiert dabei darauf, dass der von Beck konstatierte Bruch in der Moderne und damit ein Übergang zwischen unterschiedlichen Gestalten der Moderne tatsächlich stattgefunden hat. Wenn dieser Bruch sich nicht belegen lässt, ist zumindest der erste Teil von Becks Vorwürfen widerlegt. Becks Idee der „Zweiten Moderne“ ist in einer bestimmten historischen Situation in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext entstanden. Gerade das Initialwerk *Risikogesellschaft. Auf einem Weg in eine andere Moderne* von 1986 greift intensiv auf Entwicklungen und historische Ereignisse der 1970er und 80er Jahre zurück. Der Rückgriff auf Erfahrungen wie das Waldsterben oder die Nebenfolgen des Einsatzes von Dichlordiphenyltrichlorethan (DDT) zeigen dies auf der einen Seite. Auf der anderen Seite sind auch die bereits als Lösungsmöglichkeit angesprochenen neuen sozialen Bewegungen wie die Umweltbewegung fest in dieser historischen Situation verankert. Was Beck also auf jeden Fall vornimmt, ist Münch zufolge eine Zeitdiagnose der 1980er Jahre der Bundesrepublik Deutschland. Aus den Ergebnissen dieser Diagnose entwickelt er dann den Gedanken der Risikogesellschaft und damit den Übergang in eine neue Form der Moderne. Damit wird aus der Zeitdiagnose eine allgemeine Gesellschaftstheorie, aus der Beschreibung von gesellschaftlichen Entwicklungen ein Anspruch auf Feststellung und Erklärung eines globalen Epochenumbruchs und einer grundlegenden Veränderung der Mechanismen und Regeln von Modernisierung. Diese Veränderung des Anspruchs ist laut Münch aber nur dann zulässig, wenn sich ihre Aussagen auch in der Realität überprüfen lassen.⁵⁰

49 Vgl. Beck, Ulrich; Grande, Edgar: *Varieties of second modernity: the cosmopolitan turn in social and political theory and research*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 61 (2010), Nr. 3, S. 409 f.

50 Vgl. Münch: 2002, S. 424.

Die Prüfung der Aussagen an empirischen Fakten zeigt dann ein differenzierteres Bild.⁵¹ Greift man einen der zentralen Bausteine der Beckschen Risikosteigerungsargumentation heraus, nämlich die Nutzung der Atomkraft, zeigt sich zwar, dass sich hier tatsächlich ein letztlich nicht beherrschbares und entgrenztes Risikopotenzial auftut. Allerdings finden laut Münch die Strukturen der ersten Moderne durchaus Antworten darauf. Sämtliche Eingrenzungsregelungen wie die Verschärfung der Sicherheitsstandards oder ultimativ der Verzicht auf diese Risikotechnologie haben sich innerhalb der bisherigen politischen, wirtschaftlichen und juristischen Strukturen der klassischen Industriegesellschaft vollzogen. Damit entfällt zumindest für die Bundesrepublik gerade eines der zentralen Kennzeichen der Risikogesellschaft und damit der „Zweiten Moderne“.⁵²

Greift man nun den zweiten Ansatzpunkt für eine grundlegende Steigerung der Risiken auf, dann soll eine durchgängige Pluralisierung und Entgrenzung in den Lebenszusammenhängen der Gesellschaftsmitglieder nach Beck zu einem gesteigerten Risiko im Lebenslauf führen. Bezüglich der Entbettung der Individuen durch die Enttraditionalisierung war bereits angesprochen, dass seit Beginn der Soziologie als Wissenschaft die Denkfigur der Desintegration in der Moderne mit anschließender Reintegration existiert. Auch Beck hegt hier gerade bezüglich neuer sozialer Bewegungen Hoffnungen zur Reintegration der entbetteten Individuen, allerdings betont er die dunkle Seite der sich auftuenden vielen neuen Optionen – der Mensch kann sich nie richtig sicher sein, die richtige Wahl getroffen zu haben.⁵³ Die lichte (Gegen-)Seite dieser Multioptionalität ist aber auch, dass bei falscher Entscheidung viele Korrekturmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Sehr schön sichtbar macht Münch diese Überlegung anhand der von Beck als Risikoindikator auf Partnerschaftsebene genannten Scheidungsrate. Zwar findet sich als ein Indikator für steigende Risiken im privaten Rahmen eine über die Zeit steigende Scheidungsrate. Allerdings ist hier zu hinterfragen, ob dieser Indikator angemessen ist. Scheidung ist im Gegensatz zu früheren Jahrzehnten durch den Ausbau des Wohlfahrtsstaates kein existentielles, ökonomisches Lebensrisiko mehr. Vielmehr bietet sich mit der Möglichkeit einer Scheidung gerade die Möglichkeit eines Neuanfangs, in dem sich

51 Gerade an dem Abgleich der Beckschen Theorie mit empirischen Erkenntnissen setzen auch die Kritiker von Becks Klassenbegriff an. Für Beck spielen die Klassenunterschiede keine so dominante Rolle mehr, sondern die Risikoverteilung zwischen den Individuen. Damit sind Klassen und Klassenzugehörigkeit keine sinnvollen Untersuchungseinheiten mehr. Hiergegen wenden sich gerade in der angelsächsischen Soziologie einige Wissenschaftler wie z. B. Goldthorpe oder Marshall. Sie setzen, ähnlich wie Münch, an der fehlenden empirischen Überprüfung der Beckschen Ideen an und bescheinigen ihnen Faktenfreiheit und verwerfen sie damit. (vgl. Atkinson, Will: *Beck, individualization and the death of class: a critique*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 58 (2007), Nr. 3, S. 351 ff.)

52 Vgl. Münch: 2002, S. 425 f.

53 Vgl. Beck: 1986, S. 130–160.

neue Chancen für eine höhere Lebensqualität aufzun. Es bietet sich eben die Chance auf die Korrektur einer Fehlentscheidung. Scheidungsraten sind also kein guter Indikator für steigende private Lebensrisiken. Münch schlägt mit der Selbstmordrate stattdessen einen anderen Indikator für unlösbare Probleme in der privaten Lebensführung vor. Diese ist zwar bis in die 1970er gestiegen, in den von Beck als Beginn der „Zweiten Moderne“ postulierten 1980ern aber wieder fallend. Damit findet Münch keine harten Hinweise für eine zunehmende individuelle Verzweigung wegen steigender Risiken im privaten Bereich.⁵⁴

Eng verbunden mit dem Problem der vielen offenen Optionen ist bei Beck die damit verknüpfte ansteigende Pluralität, die das Homogene und Geschlossene der „Ersten Moderne“ ablöst. Sie ist ein Kennzeichen der „Zweiten Moderne“. Zusammen mit den bereits weiter oben angesprochenen neuen sozialen Bewegungen als Ad-Hoc-Institutionen kennzeichnet sie den Epochenbruch in der Moderne. Eine empirische Prüfung der von Beck angesprochenen institutionellen Veränderungen zeigt laut Münch auch tatsächlich, dass im letzten Drittel des 20sten Jahrhunderts die Vielfalt an wissenschaftlichen Instituten, Konfessionen, Verbänden oder Selbsthilfegruppen ebenso zugenommen hat, wie die Möglichkeiten der Gesellschaftsmitglieder, sich punktuell an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Allerdings zeigt ein von Beck so angemahnter Blick über den nationalstaatlichen Rahmen hinaus, dass diese Entwicklungen eben nicht als Epochenlinie taugen. In der Gesellschaft der USA laufen bereits deutlich länger solche Entwicklungen ab, sodass die USA entweder schon deutlich länger in der „Zweiten Moderne“ lebten oder aber die Becksche historische Abgrenzung der „Ersten Moderne“ von ca. 1870 bis 1970 nicht für die USA gelten würde.⁵⁵ Damit hätte man in der Moderne nicht nur eine Trennung in mehrere Stufen, sondern müsste die Moderne jeweils genau nationalstaatlich betrachten, historisch abgrenzen und definieren. Damit hätte die Theorie der „Reflexiven/ Zweiten Moderne“ zumindest bezüglich ihrer zeitlichen Einordnung eben keinen allgemeingültigen Charakter mehr.

Insgesamt zeigt sich also, dass in der Beckschen Analyse der gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen seit den 1970ern kein klar abgrenzbarer Epochenbruch zwischen einer „Ersten Moderne“ und einer „Zweiten Moderne“ existiert. Der Grundmechanismus der Moderne, die fortschreitende Arbeitsteilung, die Durkheim bereits kannte, analysierte und deren Existenz er gleichzeitig noch weiter in die Vergangenheit legte,⁵⁶ ist nicht außer Kraft getreten, sondern wirkt vielmehr noch immer und immer weiter. Eher kann von einem Bruch innerhalb der bestehenden Moderne gesprochen

54 Vgl. Münch: 2002, S. 428 f.

55 Vgl. ebd., S. 434 f.

56 Vgl. Durkheim: 1977, S. 79 ff.

werden.⁵⁷ Da auch die bereits von Durkheim beschriebenen Konsequenzen der fortschreitenden Arbeitsteilung von Beck aufgegriffen und erneut diskutiert werden, kann man mit Münch zu folgendem Ergebnis kommen: Zwar schreitet die funktionale Differenzierung, die sich aus der Arbeitsteilung ergibt, weiter voran. Auch werden die Abstimmungsprozesse zwischen den zunehmend funktional getrennten Einheiten der Gesellschaft komplexer, jedoch impliziert dies noch lange keine neue Form der Moderne. Münch schreibt zu den Konsequenzen daraus:

„Da sich keine Anhaltspunkte für die Unterscheidung von „Erster“ und „Zweiter Moderne“ finden lassen, ist auch die Unterscheidung von einfacher und reflexiver Modernisierung und damit auch von Theorien der einfachen Modernisierung und Theorien der reflexiven Modernisierung hinfällig (...). Es gibt keine einfache Modernisierung. Alle Modernisierungen sind reflexiv. Modernisierung heißt institutionelle Innovation, d. h. die Ersetzung alter Regelungen des gesellschaftlichen Zusammenhandelns durch neue Regelungen.“⁵⁸

Die angesprochenen Modernisierungsprozesse können laut Münch nach primärer und sekundärer Modernisierung unterschieden werden. Primäre Modernisierung meint geplante und gezielte Schaffung institutioneller Innovationen zum Ausbau von Handlungsspielräumen. Sekundäre Modernisierung befasst sich mit den nicht intendierten Nebenfolgen dieser institutionellen Innovationen und versucht, diese zu beseitigen. So finden Anpassungs- und Lernprozess während der Modernisierung statt, deren Zahl und Vielfalt mit der fortschreitenden funktionalen Differenzierung der Gesellschaft zunimmt. Dies erhöht zwar auf der einen Seite die gesamtgesellschaftliche Lernfähigkeit, auf der anderen aber schafft es auch Unsicherheit über die Geltung von Recht und verlangt von den Gesellschaftsmitgliedern eine parallel wachsende Lernfähigkeit.⁵⁹ Dabei erfolgt die

57 Vgl. Rosa: 2005, S. 47.

58 Münch: 2002, S. 439 (Auslassung U. Thomsen).

59 Vgl. ebd., S. 438 ff.;

Folgt man hier Durkheim und seinen Überlegungen zu den Auswirkungen gesellschaftlicher Anomie, so sollten die gesellschaftlichen Gegebenheiten Auswirkungen auf die jeweilige Selbstmordrate haben. Die von Münch festgestellte fortschreitende funktionelle Differenzierung mit ihrer Auflösung älterer institutioneller Arrangements sollte dann zu steigenden Selbstmordraten führen, wenn die zunehmenden Wahlmöglichkeiten zu steigender gesellschaftlicher Anomie führten. (vgl. Durkheim, Emile: *Der Selbstmord*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1999a (7. Auflage), S. 343 ff., S. 459 ff.) Die empirischen Fakten zeigen aber, dass in der fraglichen Zeit der 1970er und 1980er die Selbstmordraten abnahmen, während sie von Anfang der 1950er bis Mitte der 1970er gestiegen waren. (vgl. Münch: 2002, S. 429) Damit zeigt sich, dass die gesellschaftlichen Modernisierungsprozesse mit ihren Bewältigungsstrategien und Multioptionalitäten durchaus auch gesellschaftliche Integrationskraft schaffen.

Modernisierung, wie Rosa zeigt, nicht gleichmäßig. Die für Rosa konstitutiv in der Modernisierung angelegte Beschleunigung erfolgt verknüpft mit der Einführung neuer Beschleunigungstechnologien schubweise. Die von neuen Technologien ausgelöste Beschleunigung löst dabei in einem Akzelerationszirkel in der Folge zunächst einen beschleunigten sozialen Wandel und dann eine Beschleunigung des gesamten Lebenstempos aus, die wiederum nach neuen Technologien verlangt.⁶⁰ In der Konsequenz kann die Schaffung institutioneller Innovationen als Reaktion auf solche Modernisierungsschübe während einer Phase großer Beschleunigung hinterherhinken. Dies wird sich aber in der weiteren zeitlichen Folge lösen, wie dies auch bereits Durkheim beschrieben hat.⁶¹

Insgesamt zeigt sich also, dass die von Beck als gesamtgesellschaftliche Theorie postulierte Theorie der „Zweiten Moderne“ aus unterschiedlichsten Gründen nicht den Standards einer wissenschaftlichen Theorie genügt. Vielmehr handelt es sich laut Münch um eine sehr erfolgreiche Zeitdiagnose, die Beck vorgelegt hat und die sich ursprünglich auf einen begrenzten Zeit- und geographischen Raum bezogen hat. Dieser Rahmen wurde gesprengt und aus einem landesspezifischen Schub, einer nachholenden Modernisierung, wurde ein universeller Epochenwandel postuliert.⁶² Anstatt von einem Strukturbruch zu sprechen, muss man also eher von einem Strukturwandel innerhalb der Moderne ausgehen.

Dabei werden die ungefähr parallel laufenden Entwicklungen der politischen Revolutionen 1989 und der digitalen Revolution in den Kommunikationstechnologien wirkmächtig und ermöglichen sowie verstärken, wie Rosa schreibt, Prozesse der globalen Vernetzung.⁶³ Durch diese Entwicklung kommt es zu einer weiteren Beschleunigung in der Moderne und damit zu einem Modernisierungsschub, der „(...) eine Reihe struktureller und kultureller Folgewirkungen mit sich [bringt], welche zu spürbaren Unterschieden gegenüber der Gesellschaftsformation der ‚klassischen Moderne‘ führen.“⁶⁴ Der geschilderte Modernisierungsschub begleitet den Übergang von der industriell geprägten Gesellschaft zu einer Wissensgesellschaft, die im Folgenden näher charakterisiert wird.

60 Vgl. Rosa: 2005, S. 71 f., S. 80 f., S. 251.

61 Vgl. Durkheim: 1977, S. 170 f.

62 Vgl. Münch: 2002, S. 441.

63 Vgl. Rosa: 2005, S. 40.

64 Ebd., S. 48 (Auslassung und Einfügung U. Thomsen).

2.1.2 Ein Modernisierungsschub: Der Übergang zur Wissensgesellschaft

Der Begriff der Wissensgesellschaft ist nicht immer leicht abgrenzbar zu ähnlich genutzten Begriffen wie Informationsgesellschaft oder Dienstleistungsgesellschaft. In Anlehnung an Heidenreich wird hier davon ausgegangen, dass die Wissensgesellschaft durch die zunehmende Bedeutung grenzüberschreitender Informations-, Kommunikations-, Waren- und Finanzströme und Innovationsdynamiken gekennzeichnet ist. Von der durch Massenproduktion und Massenkonsum geprägten Industriegesellschaft unterscheidet sie sich zusätzlich durch eine sich verstärkende Fragilität und in der Abnahme der nationalstaatlichen Steuerungsmöglichkeiten,⁶⁵ was auf einen weiteren Modernisierungsschub ähnlich dem von Beck beschriebenen hinweist.

Dabei verweist der Begriff der Wissensgesellschaft auf vier wesentliche Entwicklungen: Erstens nimmt die Bedeutung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zu, sowohl was ihre innerbetriebliche Nutzung ebenso wie ihre gesellschaftliche Voraussetzungen betrifft. Zweitens wird die Form der Wissensproduktion wichtiger, weil Wissen neben Kapital und Arbeit zu einer weiteren Ursache wirtschaftlichen Wachstums wird. Drittens kann die Wissensgesellschaft mit der Ausweitung bestimmter wirtschaftlicher Branchen, etwa mit wissensbasierten Dienstleistungen oder Produktionsprozessen verknüpft werden. Viertens verweist der Begriff auf die Bedeutung lernender Organisationen, wissens- und kommunikationsintensiver Tätigkeiten und hochqualifizierter Mitarbeiter.⁶⁶

Die Veränderungen bei der Entstehung der Wissensgesellschaft umfassen dabei verschiedene gesellschaftliche Dimensionen und dazugehörige Subsysteme. Vor allem umfassen diese Modifikationen technologische, wirtschaftliche, wirtschaftsstrukturelle, organisatorische und auch personalpolitische Entwicklungen in der Gegenwartsgesellschaft.⁶⁷ Die Entwicklungen beim Übergang zu einer Wissensgesellschaft sind also sehr umfassend. Sie betreffen allerdings nicht den Charakter des Wissens selbst, sondern nur die Wissensbestände, da Wissen in Anlehnung an Heidenreich wie folgt verstanden werden kann:

65 Vgl. Heidenreich, Martin: *Die Debatte um die Wissensgesellschaft*. In: Böschen, Stefan; Schulz-Schaeffer, Ingo (Hrsg.): *Wissenschaft in der Wissensgesellschaft*. Wiesbaden (Westdeutscher Verlag) 2003 (1. Auflage), S. 26; vgl. Heidenreich, Martin: *Gibt es einen europäischen Weg in die Wissensgesellschaft?*. In: *Soziale Welt*, Jg. Sonderband (1999), Nr. 13, S. 294.

66 Vgl. Heidenreich: 2003, S. 25 f.

67 Vgl. ebd.

„Als Wissen können daher „lernbereite“ Deutungsschemata bezeichnet werden, die den natürlichen und sozialen Lebensbedingungen der Menschen einen Sinn geben und die ihr praktisches Verhalten regeln.“⁶⁸

Damit werden zwar neue Inhalte der Deutungsschemata generiert, die Schemata selbst bleiben aber bestehen. Wenn sich nun die Wissensvorräte in unserer Gesellschaft verändern und erweitern, findet dieses neue Wissen im Laufe der Zeit seinen Weg in das typisierte Alltagswissen der Gesellschaftsmitglieder. Durch die damit ermöglichte Institutionalisierung des neuen Wissens wird es dauerhaft und überindividuell verankert, zugleich aber werden dadurch bestehende gesellschaftliche Institutionen modifiziert.⁶⁹ Mit dem skizzierten Modernisierungsschub wird also immer neues Wissen bereitgestellt und altes Wissen ggf. korrigiert oder verändert. Die Wissensgesellschaft zeichnet sich damit durch die Institutionalisierung der Bereitschaft zur Infragestellung eingelebter Wahrnehmungs- und Handlungsmuster aus.⁷⁰ Damit verbreitet sich das bereits weiter oben bei Beck skizzierte Prinzip der wissenschaftlichen Erkenntnis, nämlich dass sie zunächst einmal universell gültig, gleichzeitig aber auch kritisier- und widerlegbar ist,⁷¹ in weitere Lebensbereiche aus.

Aus diesen Entwicklungen könnte nun geschlossen werden, dass es zu einer Konvergenz der unterschiedlichen Wege in die Wissensgesellschaften kommt, sie sich in ihrer Gestaltung also annähern. Damit ginge auch die Zeit der unterschiedlichen Varianten des Kapitalismus zu Ende. Gerade in den 1990ern wurde diese Erwartung noch breit geäußert. Allerdings hat sich gezeigt, dass es eben nicht zu einer Konvergenz der Modelle kommt, sondern die breite Vielfalt regionaler und nationaler Innovationsregime bestehen bleibt. Hier wirken die langen Traditionen und Entwicklungslinien weiter⁷² und es kommt zu einem Wandel, anstatt zu einem Strukturbruch. Ein Grund für diese langen Entwicklungslinien ist die Wirkung von Pfadabhängigkeiten. Hooks und McQueen beschreiben Pfadabhängigkeit in Anlehnung an Pierson als einen sich verstärkenden Prozess, sodass die Wahrscheinlichkeit, diesen Prozess weiter zu betreiben und den Pfad weiter zu gehen, steigt, je länger der Pfad bereits beschritten wurde. Der Grund dafür ist, dass der relative Gewinn des jeweils nächsten Schritts auf diesem Pfad im Zeitverlauf im Vergleich

68 Heidenreich: 2003, S. 27.

69 Vgl. Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas: *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main (Fischer Taschenbuch Verlag) 1980 (1. Auflage), S. 49–98.

70 Vgl. Heidenreich: 2003, S. 28.

71 Vgl. Stock: 2011, S. 129.

72 Vgl. Heidenreich: 1999, S. 294 f.

zu anderen denkbaren Optionen ansteigt. Solche anderen Optionen außerhalb des Pfades verlieren damit an Attraktivität.⁷³

Trotz aller Pfadabhängigkeiten ist klar, dass sich mit dem laufenden Modernisierungsschub die Anforderungen des Wirtschaftssystems an seine Beteiligten verändern. Aus dem Übergang zur Wissensgesellschaft resultieren nicht nur Anpassungen auf dem Arbeitsmarkt, sondern gerade auch im Bildungsbereich. Wenn wie oben beschrieben nicht mehr nur Kapital und (körperliche) Arbeit die wesentlichen Produktivkräfte sind, sondern sich Wissen dazu gesellt, dann sind auf der Individualenebene vielmehr Fähigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken und ein Metawissen für die Beschaffung, Verwendung und Produktion von Information für den Wertschöpfungsprozess wesentlich. Damit tritt ein neuer Faktor im ökonomischen Wettbewerb auf. Der Bildungsstand der Bevölkerung wird zu einer zentralen Ressource im Wettbewerb.⁷⁴ Die Auswirkungen dieser Umwälzung zeigt Schmid auf, wenn er feststellt, dass sich die Anteile der Arbeiter und Angestellten zwischen 1960 und 1999 von zwei Drittel zu einem Drittel auf ein Drittel zu zwei Drittel umgekehrt haben.⁷⁵

Wenn aber der Bildungsstand der Bevölkerung zu einer zentralen Wettbewerbsressource wird, hat dies auch Auswirkungen auf das jeweilige Bildungssystem. Es muss einen ausreichend hohen Bildungsstand ermöglichen. Reitz und Draheim betrachten den Bologna-Prozess unter diesem Blickwinkel. Sie stellen fest, dass die mit ihm parallel gehende Aufteilung der Hochschulen in international bekannte Spitzenstandorte, national anerkannte Standorte und nur noch regional bedeutsame Ausbildungsstätten bedeutet, dass gerade die letzteren die Funktion der Ausbildung

73 Vgl. Hooks, Gregory; McQueen, Brian: *American Exceptionalism Revisited: The Military-Industrial Complex, Racial Tension, and the Underdeveloped Welfare State*. In: *The Journal of Socio-Economics*, Jg. 75 (2010), Nr. 2, S. 188.

74 Vgl. Allmendinger, Jutta; Nikolai, Rita: *Bildungs- und Sozialpolitik: Die zwei Seiten des Sozialstaates im internationalen Vergleich*. In: *Soziale Welt*, Jg. 61 (2010), Nr. 2, S. 107; vgl. Zientara, Piotr: *Polish Regions in the Age of a Knowledge-based Economy*. In: *International Journal of Urban and Regional Research*, Jg. 32 (2008), Nr. 1, S. 61 f.;

Dass diese Veränderungen nicht nur akademische Berufe betreffen und erst seit den 1980ern existieren, zeigt Andresen, wenn er die Entwicklung der dualen Berufsausbildung zwischen den 1960ern und 1980ern untersucht. Er zeigt, dass sich die duale Ausbildung fundamental gewandelt hat und dass dieser Wandel bereits Teil der damaligen Bildungsdebatte war. Ein Individualisierungsschub und die aufkommende Automatisierung in der Industrie erzwang eine Anpassung des strukturellen Kerns der dualen Ausbildung weg von einer Disziplinierungsfunktion, hin zu einer beruflichen Erstausbildung, auf welche die weitere Berufskarriere aufbauen kann. (vgl. Andresen, Knut: *Strukturbruch in der Berufsausbildung? Wandlungen des Berufseinstiegs von Jugendlichen zwischen den 1960er- und den 1980er-Jahren*. In: Andresen, Knut; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage), S. 160 f., 178 f.)

75 Vgl. Schmid, Günther: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt/Main (Campus Verlag) 2002 (1. Auflage), S. 33.

eines Reservoirs kompetenter, flexibler, aber relativ anspruchsloser Wissensarbeiter erfüllen.⁷⁶ Da der Übergang zu einer Wissensgesellschaft nicht ein rein nationaler oder europäischer Modernisierungsschub ist, sondern (teilweise) global, ist der Ausbau der Bildungssysteme nicht nur auf die klassischen Industriegesellschaften des Westens beschränkt, sondern erzeugt weltweiten Handlungsdruck. So stellt Lee beispielsweise auch für Hongkong und Singapur fest, dass eines der Hauptergebnisse der ökonomischen Globalisierung der Bedarf nach der Restrukturierung des Bildungssystems ist. Es muss dem Bedarf einer wissensbasierten Wirtschaft angepasst werden und daher gerade die Forschung im Bereich der Hochtechnologie und der Kreativsektor gestärkt sowie die Infrastruktur und der kulturelle Sektor ausgebaut werden.⁷⁷

Kreativität steht im Mittelpunkt dieser Reformbemühungen, weil sie als die Voraussetzung für eine Wissensproduktion gilt. Wie oben bereits angerissen ist neben die beiden klassischen Produktivkräfte Kapital und Arbeit die des Wissens und der Wissensnutzung getreten. Die neue ökonomische Theorie nennen diese Produktivkraft *totale Faktorproduktivität* und diese umfasst neben der technischen Entwicklung und Wissensnutzung auch Dinge wie die Kultur oder Institutionen.⁷⁸

Damit rücken *Ideen* in den Mittelpunkt der ökonomischen Theorien zum wirtschaftlichen Wachstum. Die endogenen Wachstumstheorien⁷⁹ gehen alle davon aus, dass das wirtschaftliche Wachstum der letzten 200 Jahre in letzter Konsequenz allein auf neuen Ideen beruhte. Damit wächst die Wirtschaft umso schneller, je mehr neue und technisch verwertbare Ideen entstehen. Wachstumsunterschiede zwischen den Ländern resultieren dann aus unterschiedlichen Forschungsleistungen. Diese können erstens daraus entstehen, dass privat produziertes Wissen von seinen Produzenten unter Kontrolle gehalten wird und nicht an Dritte weitergegeben

76 Vgl. Reitz, Tilman; Draheim, Susanne: *Die Rationalität der Hochschulreform. Grundzüge eines post-autonomen Wissensregimes*. In: *Soziale Welt*, Jg. 57 (2006), Nr. 4, S. 379 f.

77 Vgl. Lee, Eliza W.Y.: *Welfare structuring in Asian newly industrialised countries: comparison of Hong-Kong and Singapore*. In: *Policy & Politics*, Jg. 34 (2006), Nr. 3, S. 462.

78 Vgl. Moyo, Dambisa: *Der Untergang des Westens. Haben wir eine Chance in der neuen Weltordnung?*. München (Piper Verlag) 2012 (1. Auflage), S. 26.

79 Bei den endogenen Wachstumstheorien wird der wissenschaftlich technische Fortschritt als Ergebnis auf ihn gerichteter wirtschaftlicher Anstrengungen gesehen. Er wird also zielgerichtet erzeugt und erfolgt nicht immanent. (vgl. Berger, Johannes: *Warum sind einige Länder so viel reicher als andere? Zur institutionellen Erklärung von Entwicklungsunterschieden*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36 (2007), Nr. 1, S. 18 f.)

werden muss.⁸⁰ Solches Monopolisieren⁸¹ von Ideen und Entwicklungen ist dann länderspezifisch unterschiedlich, je nachdem in welchem Maße die Institutionen das Eigentum schützen. Zweitens kann aber auch der unterschiedliche Ausschöpfungsgrad des Pools des technischen Wissens die Unterschiede erklären. Hier ist von einer prinzipiell gleichen Zugänglichkeit des Wissenspools auszugehen, die jedoch unterschiedlich stark genutzt wird. Einerseits können dabei wiederum rent-seeking-Aktivitäten wie ein ausgeprägter Innovationsschutz den Zugang hemmen, andererseits aber auch kulturelle Faktoren.⁸² Durch die in Richtung einer Wissensgesellschaft führenden Modernisierungsprozesse wird die Zugänglichkeit zu Wissen immer wichtiger und die auch institutionell geregelten Zugangswege entscheidender.

Beispielhaft für institutionell geregelten Zugangswege sind etwa regionale oder nationale Innovationsregime. Innovationsregime sind in Anlehnung an Heidenreich wie folgt definiert:

„Hierunter verstehen wir technisch, organisatorisch und verbandlich verankerte Ordnungsstrukturen, die die Produktion, den Erwerb, die Verbreitung und die Nutzung von technischen Artefakten, technischem Wissen und technischen Fähigkeiten zwischen verschiedenen Unternehmen und Forschungsstätten strukturieren.“⁸³

Hier stärkt der jeweilige institutionelle Kontext die Innovationsfähigkeit von Wirtschaftsorganisationen. Institutionen bilden damit die zentrale Voraussetzung für verlässliche zwischenbetriebliche Kooperationsbeziehungen und führen so zu einer Aufwertung lokaler, kontextgebundener, erfahrungsbasierter Wissensbe-

80 Vgl. Berger: 2007, S. 19 ff.

81 Dieses Monopolisieren führt zu echter Ungleichheit, da es hier zu einer Monopolisierung eines nicht beliebig vermehrbaren Produktionsfaktors (einer Idee) kommt. Innovationen wären ohne solche Schließungsmechanismen nicht vorhanden, da nach jeder Innovation sofort ein Nachahmer käme, der die Innovationsrendite mit einstreicht. Damit wäre aber kein Anreiz mehr gegeben zur Innovation oder Investition. (vgl. hierzu, und zur Entstehung von Ungleichheit allgemein, Berger, Johannes: *Über den Ursprung der Ungleichheit unter den Menschen. Zur Vergangenheit und Gegenwart einer soziologischen Schlüsselfrage*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 33 (2004), Nr. 5, S. 354 ff.)

Dass solche Schließungs- und rent-seeking-Mechanismen nicht nur für den Schutz des (geistigen) Privateigentums und Innovationsprozesse relevant sind, sondern auch für die Gestaltung des Marktes, und welche Folgen dies haben kann, zeigen Tomaskovic-Devey und Lin anhand der Finanzkrise 2008. Sie untersuchen dazu das regulatorische Umfeld des Finanzsektors in den USA seit den 1980ern. (vgl. Tomaskovic-Devey, Donald; Lin, Ken-Hou: *Income Dynamics, Economic Rents, and the Financialization of the U.S. Economy*. In: *American Sociological Review*, Jg. 76 (2011), Nr. 4, S. 538 ff.)

82 Vgl. Berger: 2007, S. 19 ff.

83 Heidenreich: 1999, S. 298 (kursiv im Original).

stände. Dabei zeigt sich, dass liberale, entbettete Innovationsregime nicht per se leistungsfähiger sein müssen als eingebettete in koordinierten Marktwirtschaften. Die Wissensgesellschaft ist also nicht notwendigerweise durch möglichst geringe staatliche und andere Regulierung gekennzeichnet.⁸⁴ Vielmehr hat jede Form der Marktwirtschaft „ihr“ Innovationsregime, das zur Art der Produktion und Strukturierung der Wirtschaft passt. So setzen koordinierte Marktwirtschaften mit ihren gesellschaftlich eingebetteten Innovationsregimen auf die Weiterentwicklung impliziten, nicht kodifizierten Wissens, während liberale Marktwirtschaften mit nicht eingebetteten Innovationsregimen stärker an kurzfristig vermarktbareren Ergebnissen interessiert sind.⁸⁵

Damit ist die Wissensgesellschaft in ihrer europäischen Variante eine institutionell eingebettete Gesellschaft, d. h. ihre Innovationsdynamiken können nicht mehr ausschließlich als Ergebnis gesellschaftlicher Ausdifferenzierungs- und Verselbständigungsprozesse gesehen werden. Vielmehr sind die Institutionen dieser Wissensgesellschaft, wie z. B. die zur Beschäftigungsordnung gehörigen, durch die gegenseitige Verschränkung verschiedener Teilsysteme gekennzeichnet.⁸⁶ Die Beschäftigungsordnung ist dabei Teil des marktwirtschaftlichen Teilsystems. Da das wirtschaftliche Teilsystem allerdings ein zentrales, herausgehobenes ist, weil es der Ressourcenproduzent für die anderen Teilsysteme leistet wie Pollack schreibt,⁸⁷ können in der Beschäftigungsordnung gut die Modernisierungs- und Wandlungsprozesse beobachtet werden.

Der Wandel im Übergang von der klassischen Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft erfordert also erhebliche Anpassungsleistungen in den unterschiedlichen Teilsystemen und Institutionen. Der hinter den notwendigen Anpassungen stattfindende Wandel resultiert dabei aus mehreren konkreten Entwicklungen, die jeweils Druck auf die gesellschaftliche Konfiguration ausüben. Im Folgenden sollen diese Prozesse im Hinblick auf Auslöser, Adaption und Wandel bestehender Institutionen anhand des deutschen Sozialstaates diskutiert werden.

84 Vgl. Heidenreich: 2003, S. 43 ff.

85 Vgl. Heidenreich: 1999, S. 303 f.

86 Vgl. Heidenreich: 2003, S. 47 f.

87 Vgl. Pollack, Detlef: *Modernisierungstheorie – revised: Entwurf einer Theorie moderner Gesellschaften*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 45 (2016), Nr. 5, S. 233.

2.2 Strukturwandel und Wohlfahrtsstaat

2.2.1 Herausforderungen für den Wohlfahrtsstaat

Der Sozial- oder Wohlfahrtsstaat⁸⁸ muss dabei auf die Veränderungen reagieren, da ansonsten einige seiner Funktionen in ihrem Fortbestand gefährdet sind. Alber greift vier Leistungen des Wohlfahrtsstaates heraus, die dieser seinen Gesellschaftsmitgliedern bietet: „Er wirke individuell *wohlfahrtssichernd* sowie *aktivierend* im Sinne von partizipationsfördernd, darüber hinaus sozial *integrierend* und auch politisch *stabilisierend*.“⁸⁹ Nur wenn auf den Übergang von einer Industrie- zu einer Wissensgesellschaft reagiert wird, können die genannten Leistungen aufrechterhalten werden. Dies ist allerdings ein komplexes Unterfangen, da Wohlfahrt, wie Noll in Anlehnung an Zapf schreibt,

„(...) aus einem Zusammenspiel mehrerer Produzenten bzw. Institutionen resultiert: Die individuelle Wohlfahrt (...) wird aus dieser Perspektive als das Endprodukt eines komplexen Prozesses betrachtet, an dem neben den Individuen selbst, mehrere Institutionen als Produzenten beteiligt sind: Märkte, Bürokratien, Assoziationen und Familien bzw. Haushalte der Primärgruppen.“⁹⁰

Noll greift damit einen Punkt auf, den auch Kaufmann anspricht, wenn er anstatt von *Wohlfahrtsstaat* neutraler von *Wohlfahrtssektor* spricht. Hintergrund dafür ist,

88 Die Abgrenzung der beiden Begriffe Sozialstaat und Wohlfahrtsstaat ist in Deutschland nicht klar. Hat sich international der Begriff des „welfare state“ durchgesetzt, werden in Deutschland beide Begriffe genutzt. Zum Teil wird dabei der Begriff Sozialstaat vom Wohlfahrtsstaat abgegrenzt. Dann gilt der Wohlfahrtsstaat als ausufernd und freiheitsgefährdend, weil er die Versorgung der Mitglieder von der Wiege bis zur Bahre organisiert. (vgl. Seeleib-Kaiser, Martin: *Sozialstaatskonzeptionen im Wandel der Zeit*. In: Färber, Gisela; Schupp, Jürgen (Hrsg.): *Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert. Ökonomische Anforderungen, europäische Perspektiven, nationaler Entscheidungsbedarf. Ein Werkstattbericht*. Münster (Waxmann) 2005 (1. Auflage), S. 10) Im Gegensatz dazu sollen dieser Arbeit die beiden Begriffe synonym verwendet werden.

89 Alber: 2001, S. 7 (kursiv im Original); Kaufmann betont den Aspekt der politischen Stabilisierung gerade für die neuen Bundesländer. Während in den alten Bundesländern der Glaube an die Rechtsstaatlichkeit das legitimatorische Fundament des Staates bildet, ist dies in den neuen Bundesländern das Prinzip der Sozialstaatlichkeit. (vgl. Kaufmann, Franz-Xaver: *Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2003 (1. Auflage), S. 257)

90 Noll, Heinz-Herbert: *Die Perspektive der Sozialberichterstattung*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 25 (Auslassungen U. Thomsen).

dass er quasi in allen sich modernisierenden Gesellschaften öffentlich geförderte wohlfahrtsrelevante Einrichtungen und damit einen Wohlfahrtssektor identifiziert. Diese anscheinend funktionalen Entwicklungen parallel zum Modernisierungsprozess einer Gesellschaft implizieren aber mitnichten einen politischen Konsens zur politischen Verantwortlichkeit des Staates für die Wohlfahrt der Gesellschaftsmitglieder.⁹¹ Erst wenn ein solcher Konsens erreicht ist, kann von einem Wohlfahrtsstaat gesprochen werden. Allerdings reicht ein politischer Konsens allein nicht notwendigerweise aus, um einen Wohlfahrtsstaat und seine konkrete Ausgestaltung zu begründen. Denn neben dem sozialen System ist auch die kulturelle Ebene nicht zu unterschätzen, wie Pfau-Effinger ausführt. Die kulturelle Ebene und die Ebene des sozialen Systems können sich durchaus gegenseitig beeinflussen, sind aber bis zu einem gewissen Grad unabhängig voneinander.⁹² Damit müssen auch in der kulturellen Ebene passende Vorstellungen, Werte oder Leitbilder eines Wohlfahrtsstaates existieren, bevor ein Wohlfahrtsstaat stabil sein kann. Diese Wohlfahrtskultur kann allerdings auch veränderlich sein, denn die durch die soziale Praxis der Gesellschaftsmitglieder (re)produzierten kollektiven Sinnkonstruktionen können Gegenstand von Konflikten werden und sich damit wandeln.⁹³ In Kapitel 3 wird am Beispiel der Schröderschen Arbeitsmarktreformen ein solcher Wandel der Vorstellung der Wohlfahrtskultur und die daraus resultierenden Veränderungen im institutionellen Gefüge näher betrachtet.

Dabei ist selbst in der politischen Sphäre der Staat, wie auch von Noll oben skizziert, nicht der einzige Akteur. Kaufmann schreibt bezüglich Deutschland hier:

„Gerade für Deutschland ist es charakteristisch, daß die Träger sozialer Maßnahmen zumeist selbständige Körperschaften des öffentlichen Rechts wie Sozialversicherungen oder Kommunen sind; in manchen Fällen erfolgt die Aufgabenerfüllung sogar teilweise über private Träger (...)⁹⁴“

91 Vgl. Kaufmann: 2003, S. 25 f.

92 Vgl. Pfau-Effinger, Birgit: *Wohlfahrtsstaatliche Politiken und ihre kulturellen Grundlagen*. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34 (2009a), Nr. 3, S. 5.

93 Vgl. ebd., S. 6.

94 Kaufmann: 2003, S. 34 f.;

Zu beachten ist dabei allerdings, dass Kaufmanns Feststellung sich auf Westdeutschland bezieht. Pfau-Effinger und Sakač Magdalenić führen aus, dass im Gegensatz zur Situation im Westen in der DDR die Freiheit, sich in außerstaatlichen Trägern zur sozialen Sicherung zu organisieren, nicht gegeben war. (vgl. Pfau-Effinger, Birgit; Sakač Magdalenić, Sladana: *Formal and Informal Work in the Work-Welfare Arrangement of Germany*. In: Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís; Jensen, Per H. (Hrsg.): *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). S. 91 f.)

Alle betroffenen Institutionen müssen dabei auf den Wandel der unterschiedlichen Ebenen reagieren, um weiterhin der gesellschaftlichen Integration dienen zu können. Daher ist ein Blick auf die vielfältigen Herausforderungen notwendig, die sich aus diesem ergeben.

Einige der wesentlichen Entwicklungen, die sich auf das institutionelle Geflecht des deutschen Sozialstaates auswirken, wurden bereits genannt. Im Folgenden sollen diejenigen näher betrachtet werden, die als Ursachen für den Restrukturierungsbedarf des Sozialstaates diskutiert werden. Dabei ist fundamental, dass die zentrale Basis für die Integration in die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland eine formale Beschäftigung der Person ist.⁹⁵ Als eine wesentliche Ursache für den Restrukturierungsbedarf wird der Übergang von einem Fordistischen Produktionsregime zu einem Post-Fordistischen gesehen. Die industrielle Struktur bewegt sich in den Post-Fordistischen Gesellschaften weg von der industriellen Massenproduktion mit vielen Arbeitern am Fließband in Fabriken, die möglichst große Skaleneffekte erzielen sollen.⁹⁶ Die Auslöser dafür waren vielfältig. Die bereits erwähnten neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichten neue Managementtechniken. Beides zusammen (neue Technologien und Managementtechniken) führte zu enormen Produktivitätssteigerungen gerade im Bereich der einfachen und ungelerten manuellen Tätigkeiten, aber auch im Bereich der routinisierten Büroarbeiten.⁹⁷ Damit schrumpfte die Zahl der Arbeitsplätze im industriellen Sektor in den hoch entwickelten Ökonomien seit den 1970ern.⁹⁸ Neben den beiden bereits skizzierten Faktoren trugen noch weitere zu diesem Wandel bei. Kollmeyer nennt drei ganz wesentliche. Zum Ersten ist dies der bereits genannte Produktivitätszuwachs, der durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wurde. Zum Zweiten ermöglicht es der steigende Wohlstand den Konsumenten, neben den produzierten Waren immer mehr Geld für Dienstleistungen auszugeben. Resultat dieser Entwicklung ist eine steigende Nachfrage nach Dienstleistungen. Zum Dritten wird auch immer wieder die ökonomische

95 Vgl. Pfau-Effinger, Sakač Magdalenić: 2009, S. 90; Interessanterweise gilt dies nicht nur für die Bundesrepublik Deutschland, sondern auch für die DDR. (vgl. ebd.) Hier unterschieden sich die eigentlich so deutlich unterschiedlichen Wohlfahrtssysteme nicht. Erst über den formalen Job wurde Zugang zur sozialen Sicherung hergestellt.

96 Vgl. McKeown, Timothy: *The Global Economy, Post-Fordism, and Trade Policy in Advanced Capitalist States*. In: Kitschelt, Herbert; et al. (Hrsg.): *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge (Cambridge University Press) 1999 (2. Auflage [reprinted 2003]), S. 12.

97 Vgl. Taylor-Gooby, Peter: *The Politics of Welfare in Europe*. In: Taylor-Gooby, Peter (Hrsg.): *Welfare States Under Pressure*. London (Sage Publications) 2001a (1. Auflage), S. 12.

98 Vgl. Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A.: *Conclusions*. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. I. From Vulnerability to Competitiveness*. Oxford (Oxford University Press) 2000b (1. Auflage), S. 311.

Globalisierung genannt. Der steigende Welthandel und die steigende Auslagerung einfacher Tätigkeiten in Low-cost-Regionen führt zu einer rasanten Industrialisierung des Südens und damit einer neuen internationalen Arbeitsteilung. Der Süden spezialisiert sich auf arbeitsintensive und niedrig qualifizierte Tätigkeiten, der Norden auf hochqualifizierte Tätigkeiten wie Produktentwicklung, strategisches Management, Marketing oder Finanzen.⁹⁹

Der teilweise dramatische Rückgang der Beschäftigten in der Industrie seit den 1970er Jahren konnte in einigen Mitgliedsstaaten der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) durch einen Ausbau der Beschäftigung in den industrienahen Dienstleistungen kompensiert werden, allerdings nicht vollständig und nicht überall. Insgesamt finden sich in den spät- und postindustriellen Ökonomien im besten Falle stagnierende Beschäftigtenzahlen im Bereich der Industrie und industrienahen Dienstleistungen.¹⁰⁰ Die OECD-Staaten haben laut Scharpf auf diese Entwicklung unterschiedlich reagiert. So haben die USA, Neuseeland und Großbritannien sich zu schlanken Wohlfahrtsstaaten mit einem großen Beschäftigungsanteil des privaten Dienstleistungssektors entwickelt. Der Preis für diesen Umbau ist allerdings eine steigende Ungleichheit und Armut. Die skandinavischen Staaten wiederum haben den Wohlfahrtsstaat und mit ihm den öffentlichen Dienstleistungssektor ausgebaut, sodass hier ein verhältnismäßig großer Anteil der Beschäftigten zu finden ist. Dies geht allerdings mit einer hohen Steuerbelastung einher, die aber wirtschafts- und beschäftigungsfreundlich ausgestaltet ist. Dieses Vorgehen stößt dann an Grenzen, wenn die Produktivitätsunterschiede zwischen dem öffentlichen Dienstleistungssektor und dem privatwirtschaftlich gestalteten, ggf. weltmarktorientierten, Industriesektor zu groß werden. Die größten Herausforderungen stellen sich für die kontinentaleuropäischen Länder, deren Wohlfahrtsstaaten noch zur Jahrtausendwende relativ großzügige Transferleistungen mit einem relativ kleinen Dienstleistungssektor kombinierten. Dazu kamen ein beschäftigungsfeindliches Steuersystem und relativ stark regulierte Arbeitsmärkte, die den Schutz bestehender Beschäftigungsver-

99 Vgl. Kollmeyer, Christopher: *Explaining Deindustrialization: How Affluence, Productivity Growth, and Globalization Diminish Manufacturing Employment*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 114 (2009), Nr. 6, S. 1646 ff.; Kollmeyer untersucht die Einflussgrößen der drei von ihm genannten Faktoren und kommt zu dem Schluss, dass nicht die Globalisierung hauptsächlich Schuld an der Deindustrialisierung ist, sondern zu mehr als der Hälfte der Effekt auf die beiden anderen Erklärungsansätze zurückzuführen ist. (vgl. Kollmeyer: 2009, S. 1668 f.)

100 Vgl. Scharpf, Schmidt: 2000b, S. 311.

hältnisse favorisierten.¹⁰¹ Gerade auf Deutschland traf dies laut Manow und Seils zu. In ihrer Analyse der Entwicklung des deutschen Wohlfahrtsstaates bis Ende der 1990er Jahre stellten sie fest, dass Deutschlands Problem nicht in der mangelnden Wettbewerbsfähigkeit seiner Exportindustrie lag, sondern in dem zu langsamen Wachstum des Dienstleistungssektors, gerade im Bereich der einfachen Dienstleistungen. Dies resultierte wegen der während der Ölkrisen dramatisch sinkenden Beschäftigungszahlen in der Industrie in stetig steigender Arbeitslosigkeit. Da die Transferleistungen stark über Lohnnebenkosten finanziert waren, wurde Arbeit immer teurer und wenig produktive private Dienstleistungen lohnten sich noch weniger.¹⁰² Das trug wiederum zum geringen Wachstum des Dienstleistungssektors bei, sodass sich hier ein Teufelskreis bildete.

Der skizzierte Übergang zur wissensintensiveren Wirtschaft wird allerdings nicht als einziger Grund der geschilderten Beschäftigungsprobleme ausgemacht. Gerade in Europa kamen mit der zunehmenden wirtschaftlichen Integration weitere spezifische Faktoren hinzu, etwa die Einführung des Binnenmarktes der Europäischen Union (EU) und des Euros. Sie führen dazu, dass die Möglichkeiten der Nationalstaaten eingeschränkt wurden, makroökonomisch auf den Wandel zu reagieren. Die einzelnen Regierungen haben im Rahmen der europäischen Integration und der wirtschaftlichen Globalisierung Werkzeuge wie Kapitalverkehrskontrollen, Wechselkurse nationaler Währungen oder die völlige Freiheit nationaler Steuersysteme verloren. Ein weiterer immer wiederkehrender Faktor für die Friktionen ist auch die Alterung der Gesellschaft, die zu mehr Rentenbeziehern und weniger aktiv arbeitenden Personen führen sollte. Schließlich trägt auch die bereits weiter oben bei Beck angesprochene Individualisierung ihren Teil bei, wenn sie Familienstrukturen und

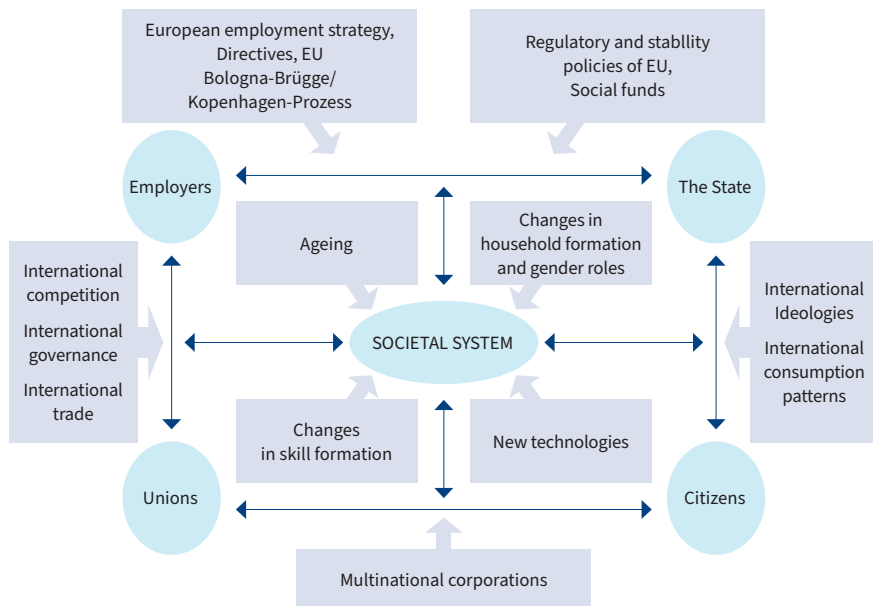
101 Vgl. Huber, Evelyne; Stephens, John D.: *Development and Crisis of the Welfare State. Parties and Policies in Global Markets*. Chicago (The University of Chicago Press) 2001 (1. Auflage), S. 39.; vgl. Lee, Cheol-Sung; Kim, Young-Bum; Shim, Jae-Mahn: *The Limit of Equality Projects: Public-Sector Expansion, Sectoral Conflicts, and Income Inequality in Postindustrial Economies*. In: *American Sociological Review*, Jg. 76 (2011), Nr. 1, S. 117 f.; vgl. Scharpf, Fritz W.: *Economic Changes, Vulnerabilities, and Institutional Capabilities*. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. I. From Vulnerability to Competitiveness*. Oxford (Oxford University Press) 2000 (1. Auflage), S. 123 f.

102 Vgl. Manow, Philip; Seils, Eric: *Adjusting Badly. The German Welfare State, Structural Change, and the Open Economy*. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. II. Diverse responses to common challenges*. Oxford (Oxford University Press) 2000 (1. Auflage), S. 300 f.; vgl. Streeck, Wolfgang: *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford (Oxford University Press) 2009 (1. Auflage), S. 56 f., 59 f.

Geschlechterverhältnisse verändert. Dies alles führt zu sich verändernden Erwerbsbeteiligungen und Anforderungen an den Wohlfahrtsstaat.¹⁰³

All diese Einflüsse bilden die vielfältigen Herausforderungen, mit denen sich der Sozialstaat und die Gesellschaft konfrontiert sehen. Die wichtigsten Einflussfaktoren können dabei nach Bosch, Rubery, Lehndorff nach unterschiedlichen Kriterien eingeordnet werden.¹⁰⁴ Die folgende Übersicht zeigt die unterschiedlichen Einflüsse und deren Einordnung:

Abbildung 1: Einflussfaktoren auf den Sozialstaat



Copyright © International Labour Organization 2007

Quelle: Bosch, Rubery, Lehndorff: 2007, S. 264.

103 Vgl. Pierson, Paul: *Post-Industrial Pressures on the Mature Welfare State*. In: Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001a (1. Auflage), S. 82 ff.; vgl. Schwartz, Herman: *Round up the Usual Suspects!: Globalization, Domestic Politics and welfare State Change*. In: Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage), S. 17 ff.; vgl. Taylor-Gooby, Peter: *Polity, Policy-Making and Welfare Futures*. In: Taylor-Gooby, Peter (Hrsg.): *Welfare States Under Pressure*. London (Sage Publications) 2001b (1. Auflage), S. 171 ff.

104 Vgl. Bosch, Gerhard; Rubery, Jill; Lehndorff, Steffen: *European employment models under pressure to change*. In: *International Labour Review*, Jg. 146 (2007), Nr. 3–4, S. 263 f.

Es zeigt sich, dass der Anpassungsdruck des Sozialstaates sowohl von außen als auch von innen kommt. Dabei kann hier keine scharfe Abgrenzung mehr getroffen werden, was ein externer und was ein interner Einflussfaktor ist. Einige der Einflussfaktoren wurden weiter oben bereits beschrieben. Aber gerade die europäische Integration hat wesentlichen Einfluss auf den Sozialstaat ausgeübt und tut dies auch weiterhin. Diese externen Einflussfaktoren wirken dabei auf zwei Wegen. Einerseits üben sie auf der überindividuellen Ebene Druck über (europäische) Institutionen und auch politische Rahmenvorgaben aus. Andererseits beeinflussen sie auf der individuellen Ebene das Verhalten, die Einstellungen und Erfahrungshorizonte der Gesellschaftsmitglieder.¹⁰⁵ Damit verwischen die Grenzen zwischen externen und internen Einflüssen. Die gestiegene Mobilität ist ein weiterer Faktor der dafür sorgt, dass es international zu einem Austausch über Diskurse, Debatten und auch Konsummuster kommt. Auch technologischer Wandel und neue Technologien üben Anpassungsdruck auf den Sozialstaat aus, wobei auch diese Faktoren sowohl interne als auch externe sein können. Die bereits angesprochenen Faktoren der Alterung der europäischen Gesellschaften, der Bildungsexpansion sowie der veränderten Familienstrukturen und Geschlechterverhältnisse sind interne Faktoren, die allerdings auch wirkmächtig sind. Sie führen zu einer veränderten Zusammensetzung des Arbeitsangebotes und zu veränderten Anforderungen an den Sozialstaat. Diese Anforderungen können durch die zunehmende europäische und internationale Integration nun nicht mehr nur in einem nationalstaatlichen Diskurs formuliert werden, sondern auch über Beeinflussung internationaler Vereinbarungen, die für den Nationalstaat wiederum bindend werden. Damit sind u. U. innerstaatliche Kompromisse nicht mehr notwendig, sondern werden durch transstaatliche Lösungen ersetzt, die für den Nationalstaat bindend sind. Dies kann insofern günstig sein, als sich transnationale Akteursallianzen bilden und so Interessen durchgesetzt werden können, die in den einzelnen Nationalstaaten nicht durchsetzbar wären.¹⁰⁶

Die europäischen Sozialstaaten müssen auf diese Einflüsse reagieren. Die Antworten auf die prinzipiell gleichen Herausforderungen fallen dabei höchst unterschiedlich aus. Einige Staaten haben hier bereits proaktiv agiert, andere Staaten reagieren erst, wenn sie unter Druck geraten.¹⁰⁷

105 Vgl. Bosch, Rubery, Lehndorff: 2007, S. 263.

106 Vgl. Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill: *European Employment Models in Flux: Pressures for Change and Prospects for Survival and Revitalization*. In: Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (Hrsg.): *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. Basingstoke, New York (Palgrave Macmillan) 2009 (1. Auflage), S. 13 ff.

107 Vgl. Bosch, Rubery, Lehndorff: 2007, S. 265 f.

2.2.2 Ordnung ins Chaos: Typologien von Wohlfahrtsstaaten

Die Reaktionen und Reaktionsmöglichkeiten der Wohlfahrtsstaaten hängen dabei ganz wesentlich von den (nicht) existierenden Institutionen des Sozialstaates und seiner Subsysteme ab. Nur wenn die Institutionen sich anpassungsfähig an die Herausforderungen zeigen, kann der Wandel für die Gesellschaft erfolgreich gestaltet werden.

Da Institutionen eine so wesentliche Rolle spielen, werden kurz die Kernelemente der institutionellen Sichtweise vorgestellt. Institutionen stellen danach eine der entscheidenden Determinanten für eine erfolgreiche Ökonomie, aber auch für die Gesellschaft insgesamt, dar.¹⁰⁸ Institutionen werden dabei von Economides und Egger in Anlehnung an North und Greif wie folgt definiert:

„North (1990) defines institutions as “...the rule of the game in a society...”, or alternatively, “... the humanly devised constraints that shape human interaction...” (...) According to Greif (2006) “An institution is a system of rules, beliefs, norms or organizations that together generate a regularity of (social) behavior.”¹⁰⁹

Funktionierende Institutionen können also Economides und Egger zufolge Handlungssicherheit unter den Gesellschaftsmitgliedern herstellen und damit die Handlungen des Gegenübers erwartbarer gestalten. Damit wird Kooperation zwischen handelnden Akteuren in der Gesellschaft erleichtert und im Idealfall das gegenseitige Vertrauen gestärkt. Dies betrifft aber nicht nur die Gesellschaftsmitglieder, sondern auch das Verhältnis zwischen Bürger und Staat bzw. staatlicher Institution sowie der ökonomischen Akteure. Damit können Institutionen auch den ökonomischen Erfolg und Dinge wie Einkommen, Einkommensverteilung oder Reichtum maßgeblich beeinflussen. So wird in Gesellschaften mit funktionierenden Institutionen etwa Recht unabhängig gesprochen, Eigentumsrechte respektiert, Bürgerrechte und politische Vertretung gesichert etc. Damit ist auch eine Basis dafür gelegt, dass die Bürger den Staat tragen, indem sie beispielsweise Steuern zahlen oder nicht in der Schattenwirtschaft tätig sind. Kurz zusammengefasst sorgen gut funktionierende Institutionen dafür, dass das Eigeninteresse der Gesellschaftsmitglieder in Richtung produktiver Aktivitäten gelenkt wird und die bestehenden Ressourcen effizient genutzt werden. Wesentliche Rahmenbedingungen von Institutionen sind dabei, dass sie sich einerseits nur langsam wandeln und andererseits bei Institutionen Pfadabhängigkeit zu

108 Vgl. Economides, George; Egger, Peter H.: *The role of institutions in economic outcomes: Editorial introduction*. In: *European Journal of Political Economy*, Jg. 25 (2009), S. 277.

109 Ebd. (Auslassung U. Thomsen).

finden ist. Dies impliziert, dass unabhängig davon, ob eine Gesellschaft gut oder schlecht funktionierende Institutionen hat, sie dazu tendiert, sich dieser Situation anzupassen und dabei zu bleiben. Ein radikaler Wandel oder der Aufbau eines gut funktionierenden Institutionensettings sind also schwierig, wenn erst einmal schlecht funktionierende Institutionen vorhanden sind.¹¹⁰

Die bestehenden Institutionen sind unter anderem für die Konfiguration des Sozialstaates und des Arbeitsmarktes und deren Reaktionsmöglichkeiten auf neue Herausforderungen entscheidend. Um diese Konfigurationen unterscheiden und beschreiben zu können, haben sich in den vergangenen Jahren zwei Diskussions- und Denkrichtungen entwickelt. Die erste Richtung konzentriert sich auf die nationale Wettbewerbsfähigkeit und wie diese durch die länderspezifischen institutionellen Arrangements erzeugt, gestützt und gesichert wird. Die zweite Richtung versucht, die unterschiedlichen Wohlfahrtsstaatsregime in ihrer Entstehung und weiteren Entwicklung sowie ihre Konfiguration besser zu verstehen. Wohlfahrtsstaatsregime werden dabei als Institutionenarrangements verstanden, die sowohl den Wohlfahrtsstaat als auch den Arbeitsmarkt und das Familiensystem umfassen.¹¹¹

Die erste der beiden Diskussionsströmungen kann als „Varieties of Capitalism“-Ansatz (VoC-Ansatz) bezeichnet werden und wurde bereits in Kapitel 2.1 als ein Beispiel für unterschiedliche Varianten der Moderne kurz erwähnt. Der Kern dieses Ansatzes ist, dass es zwei gleichrangige Möglichkeiten für gesamtwirtschaftliches und betriebliches Produktivitätswachstum gibt und dass Institutionen dabei ganz unterschiedliche Rollen spielen. Die erste Möglichkeit besteht darin, dass die staatlichen Institutionen den freien Kräften des Marktes freies Spiel lassen. Die zweite Möglichkeit ist auf den ersten Blick das genaue Gegenteil. Hier begrenzen die Institutionen die Kräfte des Marktes, tun dies allerdings auf eine vorteilhafte, unterstützende Art für die Marktteilnehmer. Beide konträren Möglichkeiten ermöglichen aber gleichermaßen wirtschaftlichen Erfolg.¹¹²

Ein Ausgangspunkt des VoC-Ansatzes von Hall und Soskice ist dabei, dass für die Typenbildung der verschiedenen Varianten des Kapitalismus nicht allein staatliche Strukturen, Institutionen und Regulierungen entscheidend sind, sondern sich die Unterschiede aus der Organisation des Privatsektors der Wirtschaft ergibt. Als Untersuchungseinheit wird dabei der Nationalstaat betrachtet, weil er einen einheitlichen Rahmen bezüglich der Arbeitsmarktregulierungen, der Ausbildung und der Corporate Governance bildet. Der Fokus der Analyse liegt dabei auf den

110 Vgl. ebd., S. 277 f.

111 Vgl. Bosch, Lehndorff, Rubery: 2009, S. 4 f.

112 Vgl. Bosch, Lehndorff, Rubery: 2009, S. 5.

strategischen Interaktionen, die das Verhalten der Akteure in der Wirtschaft prägen. Diese strategischen Interaktionen und Hauptzusammenhänge werden über spieltheoretische Mechanismen modelliert. Die Modellierungen konzentrieren sich dabei auf die Institutionen, die die Ergebnisse der strategischen Interaktionen verändern können. Im Mittelpunkt dieser Analysen steht die Firma als Akteur, der an den strategischen Interaktionen teilnimmt.¹¹³

Die Akteure haben in dieser Perspektive als zentrales zu lösendes Problem die Aufgabe, die Beziehungen zu unterschiedlichen anderen Akteuren und Organisationen¹¹⁴ erfolgreich zu gestalten. Firmen müssen zum Ersten ihre industriellen Beziehungen aufrechterhalten, d. h. die Lohnfindung organisieren, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten regeln und die Beziehung zu anderen Arbeitgebern und den Vertretungen der Beschäftigten gestalten. Im zweiten Feld, in dem die Firmen sich bewegen, geht es um die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer. Hier müssen die Firmen auf der einen Seite sicherstellen, dass die Beschäftigten die richtigen Kenntnisse und Fertigkeiten haben. Die Beschäftigten auf der anderen Seite stehen vor der Frage, in welchem Bereich sie sich aus- und weiterbilden. Das dritte Beziehungsfeld ist das der Corporate Governance, in welchem die Firmen Zugang zu Kapital suchen und die Investoren eine Sicherstellung einer angemessenen Rendite für ihr Investment. Der vierte für die Firmen zu regelnde Bereich betrifft die Beziehungen zwischen den Firmen, die miteinander interagieren. Dies trifft für die Zulieferer der Firma, aber auch für deren Kunden zu. In beiden Bereichen muss die Firma nach Möglichkeit stabile Verhältnisse schaffen, sei es auf Seite der Nachfrage vom Kunden, sei es auf Seite der Zulieferungen und dem Zugang zur notwendigen Technologie. Eine letzte zentrale Aufgabe ist die Gestaltung und Koordinierung der Beziehungen zur eigenen Belegschaft. Hier muss zum einen sichergestellt sein, dass die Beschäftigten die passenden Kenntnisse und Fertigkeiten haben, zum anderen aber auch, dass sie die Ziele der Firma verfolgen.¹¹⁵

Hall und Soskice unterscheiden nun zwei Varianten, wie Firmen mit den skizzierten Koordinierungsproblemen umgehen und wie sie diese Beziehungen organisieren.

113 Vgl. Hall, Peter A.; Soskice, David: *An Introduction to Varieties of Capitalism*. In: Hall, Peter A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001a (1. Auflage), S. 4 f.

114 Organisationen unterscheiden sich dabei von Institutionen sehr grundsätzlich. Während Institutionen, wie Bude schreibt, Organe der Tradition sind, verfolgen Organisationen klar definierbare Ziele. Damit können die Ergebnisse von Organisationen in klare Zielzahlen gegossen und gemessen werden, während sich der Erfolg von Institutionen in der Fähigkeit ihrer Sinnproduktion bemisst. Damit können Organisationen, wie Firmen, abgeschafft werden, während Institutionen, zumindest abgewandelt, immer wiederkehren. (vgl. Bude, Heinz: *Bildungsapanik. Was unsere Gesellschaft spaltet*. München (Carl Hanser Verlag) 2011, S. 113 f.)

115 Vgl. Hall, Soskice: 2001a, S. 6 f.

Die erste Variante wird als „liberal market economy“ (LME) bezeichnet, die zweite als „coordinated market economy“ (CME). Beide Typen werden als Idealtypen verstanden, die die gegenläufigen Endpunkte eines Spektrums markieren, auf welchem die nationalen Ökonomien angeordnet sind. Die *liberal market economies* zeichnen sich dadurch aus, dass Firmen ihre Aktivitäten hauptsächlich über hierarchische Beziehungen und wettbewerbliche Marktbeziehungen organisieren. Wettbewerbliche Marktbeziehungen sind dabei als nicht zu nahe Beziehungen definiert, die den Austausch von Gütern oder Dienstleistungen unter Wettbewerbsbedingungen beinhalten und durch formale Verträge genau geregelt werden. In *coordinated market economies* verlassen sich Firmen bei ihren Aktivitäten mit anderen Firmen und beim Aufbau ihrer Kernkompetenzen stärker auf Nicht-Marktbeziehungen. Diese nicht-marktförmige Koordinierung beinhaltet Netzwerkbeziehungen mit dem Austausch von kritischen Informationen in den Netzwerken sowie eine stärkere Nutzung kooperativer Beziehungen statt wettbewerblicher um die Kompetenzen der Firma auf und auszubauen. Dabei finden sich in der Realität natürlich immer Mischformen der beiden skizzierten Interaktionsmöglichkeiten. Die vorgeschlagene Typologie basiert darauf, dass die beschriebenen Koordinierungstypen aber systematisch zwischen Nationen variieren. Je nach institutioneller Ausgestaltung der Nation werden die Firmen mehr dem einen oder dem anderen Typ zuneigen, weil das institutionelle Arrangement den jeweiligen Typ unterstützt. Dieses institutionelle Arrangement ist den Firmen dabei zunächst vorgegeben und bietet einerseits Beschränkungen, andererseits aber auch ganz spezielle Möglichkeiten. Daher werden die Firmen diese Möglichkeiten nutzen und sich in diese Richtung entwickeln. Damit entwickeln sich systematische Unterschiede in den Strategien der Firmen zwischen den Ländern, die die institutionellen Gegebenheiten der Nationen widerspiegeln.¹¹⁶ Das geschilderte Zusammenspiel zwischen politischem, ökonomischem System, dem dazugehörigen institutionellen Arrangement und den Handlungslogiken der beteiligten Akteure, seien es Firmen oder Arbeitnehmer, sorgt dafür, dass die Typen in ihrer Vielfalt weiter existieren, anstatt sich im Laufe der Zeit anzugleichen. Eventuell verstärken sich die Unterschiede zwischen den Typen sogar noch.¹¹⁷

Die zweite oben angesprochene Richtung betrachtet unterschiedliche Typen von Wohlfahrtsstaatsregimen. Hier wird nicht die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in den Fokus genommen, sondern Dinge wie die Absicherung gegen die großen sozialen Risiken. Hier setzt auch die Studie von Gøsta Esping-Andersen an, die den Grad an Dekommodifizierung (s. unten) der Arbeit und die Reduzierung sozialer und

116 Vgl. ebd., S. 8 f.; S. 14 f.

117 Vgl. Thelen, Kathleen: *Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage), S. 72 ff.

Statusungleichheit als zwei zentrale Aspekte in den Blick nimmt. Esping-Andersen entwickelt aus diesen zwei Ansatzpunkten eine Typologie von drei Wohlfahrtsstaatsregimen: das liberale Wohlfahrtsstaatsregime, das sozialdemokratische und das kontinentaleuropäische/konservative Wohlfahrtsstaatsregime.¹¹⁸ Dabei wird neben der institutionellen auch die kulturelle Ebene implizit in die Typologieentwicklung mit aufgenommen, da Esping-Andersen die unterschiedlichen Regimetypen auf Unterschiede in den Grundideen zu den Dimensionen der Wohlfahrtsstaaten zurückführt.¹¹⁹ Espings-Andersens Forschungsrichtung zeigte eine sehr fruchtbare Untersuchungsperspektive auf und in der Folge wurden der theoretische Ansatz der Originalstudie in vielerlei Hinsicht von Esping-Andersen und anderen erweitert und verfeinert. So wurde z. B. von Esping-Andersen in den Folgejahren der Faktor Familie als neue Analysekatgorie aufgegriffen oder die originale Dreier-Typologie von verschiedenen Forscherinnen und Forschern erweitert und beispielsweise ein mediterraner Wohlfahrtsstaat als eigenständiger Typus postuliert.¹²⁰

Unter dem zentralen Begriff der Dekommodifizierung versteht Esping-Andersen, dass eine Person zur Sicherung ihres Lebensunterhalts nicht mehr allein auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen ist, sondern soziale (Bürger-)Rechte eingeführt und garantiert werden. Damit verliert die „Ware“ Arbeitskraft quasi ihren Warencharakter. Der Grad der Dekommodifizierung entspricht also dem Grad der Abkopplung der Personen vom Arbeitskraftverkauf. Dekommodifizierung wird daher erreicht, wenn eine Leistung auf Basis eines Rechtsanspruches geleistet wird und das Individuum sein Leben ohne Rückgriff auf den (Arbeits-)Markt bestreiten kann.¹²¹ Esping-Andersen entwickelt dabei die drei beschriebenen Regimetypen nicht allein auf theoretischer Basis als Idealtypen, sondern auf Basis empirisch bestimmter Cluster, die auf wesentlichen makrostrukturellen Faktoren basieren. Sie bilden also zumindest teilweise Realtypen ab. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Analyse Ende der 1980er durchgeführt wurde, sodass sich seitdem wesentliche Veränderungen ereignet haben können.

118 Vgl. Bosch, Lehdorff, Rubery: 2009, S. 7.

119 Vgl. Pfau-Effinger, Birgit: *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*. In: *Journal of Social Policy*, Jg. 34 (2005), Nr. 1, S. 3.

120 Vgl. Esping-Andersen, Gøsta: *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, New York (Oxford University Press) 1999 (1. Auflage), S. 45 f.; vgl. Vogel, Joachim: *Der europäische „welfare Mix“: Institutionelle Konfiguration und Verteilungsergebnisse in der Europäischen Union und Schweden. Eine Längsschnitt- und vergleichende Perspektive*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 106 f.

121 Vgl. Esping-Andersen, Gøsta: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey (Princeton University Press) 1990 (1. Auflage [reprinted 1991, 1993]), S. 21 f.

Er unterscheidet die Cluster anhand folgender empirisch zu prüfenden Faktoren: Der Grad der Aufteilung der Sozialversicherung in berufliche und statusbasierte Programme ist ein Indikator für das Vorhandensein eines konservativen Regimes. Das liberale Regime wird über den Grad der Bedürftigkeitsprüfung für den Zugang zu Sozialsystemen, den (hohen) Anteil an individuell zu leistender Absicherung und die Stärke der freiwilligen, privat organisierten sozialen Sicherung über Spenden, private Hilfsorganisationen etc. definiert. Das sozialdemokratische Regime wird über den Grad an Universalismus beim Zugang zur sozialen Sicherung identifiziert, gleichzeitig verbunden mit den kleinsten Unterschieden bei den Leistungen.¹²² In dieser empirischen Analyse zeigen sich parallele Ergebnisse zu den Erkenntnissen der Untersuchung zur Dekommodifizierung. Die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten zeigen einen hohen Grad an Dekommodifizierung und an Universalismus, was den Zugang zur sozialen Sicherung angeht. Die angelsächsischen Länder als liberale Regime zeigen hier ein gegensätzliches Bild. Hier koinzidieren ein geringer Grad an Dekommodifikation mit einem hohen Grad an individuell zu leistender sozialer Absicherung. Die kontinentaleuropäischen Regime gruppieren sich aufgrund einer korporatistischen oder etatistischen Struktur und einem gemäßigten Grad an Dekommodifizierung.¹²³

Die drei genannten Wohlfahrtsstaatentypen haben einen ganzen Forschungsstrang geprägt und auch Esping-Andersen hat sie in den Folgejahren weiterentwickelt. Die beschriebenen Dimensionen zur Unterscheidung der Typen wurden von ihm Ende der 1990er noch um den Faktor Familie erweitert. Hier geht es darum, inwieweit die soziale Sicherung des Individuums vom Wohlfahrtsstaat auf Familienstrukturen verlagert wird und inwieweit die Leistungen individualisierte Rechte sind. Das Konzept folgt dann der Logik der Dekommodifizierung, d. h. Wohlfahrtsstaaten können defamiliaristisch wirken, also mit der sozialen Sicherung auf das Individuum zielen oder umgekehrt die Leistungen dem Haushalt zugutekommen lassen. Auch hier wird sich Varianz zwischen den drei gefundenen Clustern finden. Das sozialdemokratische Regime zielt dabei auf die individuelle Leistung ab, wirkt also defamiliaristisch. Den Gegensatz dazu bildet das konservative Regime, das

122 Vgl. Esping-Andersen: 1990, S. 69 ff.;

An dieser Stelle setzt die kritische Würdigung von Kohl an. Er merkt an, dass einerseits einige Nationen zu den Ergebnissen der Dekommodifizierungsuntersuchung abweichende Werte aufweisen und andererseits drei Staaten bei der Untersuchung der Stratifikationsprinzipien gar nicht mehr auftauchen. Dies betrifft Großbritannien, Irland und Neuseeland. (vgl. Kohl, Jürgen: *Leistungsprofile wohlfahrtsstaatlicher Regimetyper*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 115 f.)

123 Vgl. Esping-Andersen: 1990, S. 76 f.

aufgrund der kulturellen Herkunft auf dem konservativ-katholischen Milieu eine familiaristische Leistungsgewährung an den gesamten Haushalt bevorzugt. Die liberalen Regime unterscheiden sich von den sozialdemokratischen dadurch, dass sie überhaupt nur geringe Alternativen zum Markteinkommen und damit soziale Absicherung bieten.¹²⁴

Am Faktor der Familie und ihrer Rolle in der sozialen Sicherung setzen auch die bereits erwähnten Erweiterungen der Originaltypologie an, die neben den drei inzwischen als klassisch zu bezeichnenden Wohlfahrtsstaatstypen noch weitere einführen. Karamessini geht z. B. nicht davon aus, dass es sich bei den südeuropäischen Staaten Griechenland, Italien, Portugal und Spanien nur um Varianten des konservativen Wohlfahrtsstaates handelt. Vielmehr existiert ein eigener südeuropäischer Typus, der sich stark auf die Familie zur sozialen Absicherung, aber auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen Familienbetrieben stützt. Gerade im Bereich der sozialen Absicherung dient die Familie als funktionale Alternative zu Wohlfahrtsstaat und inklusivem, formalem Arbeitsmarkt. Der männliche Hauptverdiener ist stark geschützt, was bei anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zu hoher Arbeitslosigkeit führt. Die soziale Sicherung fokussiert sich auf diesen männlichen Hauptverdiener und der Arbeitsmarkt ist stark segmentiert. Als letzte Merkmale gelten, dass die Arbeitslosenabsicherung und die berufliche Weiterbildung unterentwickelt sind, sowie, dass Beschäftigungen im öffentlichen Sektor durch klientelistische Netzwerke und Patronage vergeben werden.¹²⁵

Die beiden skizzierten Diskussionsströmungen sollen im Folgenden auf die Bundesrepublik Deutschland als realem Beispiel angewendet werden. Sowohl in den Varieties of Capitalism als auch unter den Wohlfahrtsstaatsregimen ist Deutschland dabei Beispiel für einen Typ.

Diese nationalstaatliche Betrachtungsweise macht dabei nicht nur für die Typenbildung Sinn, sondern hat ein reales, empirisch zu prüfendes Fundament. So zeigen ländervergleichende Analysen auf europäischer Ebene, dass die nationalstaatliche Ebene noch immer eine sehr gewichtige Rolle in der Arbeitsmarktentwicklung

124 Vgl. Esping-Andersen: 1999, S. 45 f.

125 Vgl. Karamessini, Maria: *Continuity and change in the southern European social model*. In: *International Labour Review*, Jg. 147 (2008), Nr. 1, S. 44 f., S. 47.; vgl. Vogel: 1999, S. 106 f.;

Im Bereich der asiatischen Nationen ist eine solche Typenbildung schwieriger, da zwar wie Vandenberg zeigt, in den asiatischen Schlüsselstaaten China, Indien, Malaysia, Singapur, Sri Lanka, Südkorea durchaus soziale Sicherungssysteme vorhanden sind, diese klassischerweise aber nur Beschäftigungsschutz boten und keine breiter gefasste Absicherung vor Beschäftigungslosigkeit. Dieser strikte Beschäftigungsschutz wurde unter Druck von heimischen und ausländischen Arbeitgebern teilweise gelockert. Allerdings kam es hier zu keiner einheitlichen Entwicklung, sondern zu länderspezifischen Entwicklungspfaden, sodass sich kein genuin asiatischer Typus abzeichnet. (vgl. Vandenberg, Paul: *Is Asia adopting flexicurity?*. In: *International Labour Review*, Jg. 149 (2010), Nr. 1, S. 31 ff., 54 f.)

spielt.¹²⁶ Damit wird in dieser Arbeit die europäische Ebene dabei zwar als für den deutschen Arbeitsmarkt durch EU-Vorgaben wirkmächtig mitberücksichtigt, steht aber nicht im Mittelpunkt. Vielmehr steht noch immer die nationale Ebene im Fokus.

2.2.3 Deutschland als Typ: Die Einordnung des deutschen Wohlfahrtsstaates

Grundsätzlich stimmen alle oben genannten Wohlfahrtsstaatstypologien darin überein, dass die Bundesrepublik Deutschland dem konservativen Typus zugeordnet wird, ja ihn sogar geprägt hat. Die Bundesrepublik mit ihrem institutionellen Arrangement wird also als typischer Vertreter eines Modells gesehen, das durch folgende Charakteristika gekennzeichnet ist: einen starken Rückgriff auf die Familie für die soziale Sicherung und soziale Dienstleistungen, die Koppelung der sozialen Sicherung an Normalarbeitsverhältnisse durch Sozialversicherungen als Träger der sozialen Sicherheit und einen relativ starken industriellen Sektor in der Wirtschaft.¹²⁷ Dabei dienen vier Sozialversicherungen der sozialen Sicherung. Sie wurden schrittweise seit Ende des 19. Jahrhunderts eingeführt und decken die vier Standardeinkommensrisiken Unfall, Krankheit, (Renten-)Alter und Arbeitslosigkeit ab. Die Sequenz der Einführung erfolgte in den meisten westeuropäischen Staaten in dieser Abfolge.¹²⁸

Der Übergang von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft erfordert nun von allen Wohlfahrtsstaatsregimen Anpassungen. Laut Esping-Andersen ergeben sich aus dem Übergang allerdings verschiedene Anforderungen, die den

126 Beispielsweise stellt Heidenreich 2010 in einer vergleichenden Analyse der Einkommenssituation mehrerer europäischer Staaten fest, dass der nationalstaatlichen Ebene immer noch eine überragende Bedeutung für die Höhe und Struktur der Einkommen zukommt. Er zeigt durch eine Mehrebenenanalyse europäischer Einkommensdaten, dass die Höhe des verfügbaren Einkommens in der erweiterten EU noch in erheblichem Maße von nationalen Faktoren bestimmt wird. (vgl. Heidenreich, Martin: *Einkommensungleichheiten in Europa. Multiple Raumbezüge sozialer Ungleichheiten in einem regional-national-europäischen Mehrebenensystem*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 39 (2010), Nr. 6, S. 442)

127 Vgl. Esping-Andersen: 1990, S. 27 ff.; vgl. Esping-Andersen: 1999, S. 45 f.

128 Vgl. Alber: 1982, S. 69.

Zu den vier genannten klassischen Sozialversicherungen gesellt sich in Deutschland mit der Pflegeversicherung seit 1995 noch ein weiterer Zweig staatlicher Sozialpolitik. (vgl. Kaufmann: 2003, S. 294) Alber geht davon aus, dass die Einführung der Sozialversicherungen und ihr schrittweiser Ausbau eine Sozialpolitik „von oben“ darstellte. Als Begründung dienen die Einführungszeitpunkte, die stattfanden, als in den jeweiligen Staaten die ersten Arbeiterparteien gegründet wurden – nicht jedoch, als diese in die Parlamente kamen oder starke Gewerkschaften entstanden waren. Weiterhin fand ein Ausbau sehr häufig vor Wahlen statt. Zusätzlich spricht für die These der Sozialpolitik „von oben“, dass vor dem ersten Weltkrieg die autoritären politischen Systeme die Sozialversicherungen weiter ausgebaut hatten als die liberalen. All dies zeigt, dass die Sozialpolitik der Legitimitätssicherung der autoritären Regierungen dienen sollte. (vgl. Alber: 1982, S. 133 f.)

jeweiligen Gesellschaften unterschiedlich schwer- oder leichtfallen. Im Falle des kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaates sind eher gravierendere Änderungen im Modell notwendig. Die kontinentaleuropäisch geprägten Staaten hatten und haben noch einen relativ hohen Anteil des industriellen Sektors an der Gesamtwirtschaft. Entsprechend ist hier der Anteil des Dienstleistungssektors niedriger und der Strukturwandel von Industrie zu Dienstleistung verläuft noch stärker als etwa in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten. Weiterhin sind die kontinentaleuropäischen Staaten durch einen starken Rückgriff auf die Familie in Sachen sozialer Sicherung geprägt. Dies könnte in Verbindung mit dem Modell des männlichen Haupternährers den anhaltend starken Schutz der erwerbstätigen Insider vor Erwerbslosigkeit und vor den arbeitslosen Outsidern erklären.¹²⁹ Die vorherrschenden erwerbsbezogenen Sozialversicherungssysteme sichern dabei abhängig beschäftigte Arbeitnehmer mit stabilen Erwerbsverläufen besonders gut ab. Problematisch ist dies allerdings für Personen mit einer nur lockeren Verbindung zum Arbeitsmarkt. Personen mit gebrochenen oder unvollständigen Erwerbskarrieren sind nur unvollständig geschützt, da sie beispielsweise nicht ausreichende Anwartschaftszeiten (Arbeitslosigkeit, Rente etc.) sammeln können. Der Rückgriff dieser Personen auf familiäre Unterstützung muss aber mit der Zunahme nicht-konventioneller Lebensformen misslingen. Hier tut sich also eine Lücke im Spektrum des konservativen Wohlfahrtsstaates auf, der auf die zunehmenden atypischen sozialen Risiken, Lebens- und Erwerbsverläufe nicht richtig reagieren kann. Gerade im Bereich der sozialen Dienste für Kinder und pflegebedürftige Alte müssen konservative Wohlfahrtsstaaten, wie die Bundesrepublik, tätig werden und verstärkt öffentliche Leistungen ausbauen.¹³⁰ Dies hat aber für Esping-Andersen nicht nur für die (Nicht-)Beschäftigten gravierende Konsequenzen, sondern, wie Ostner bemerkt, noch mehr für deren Kinder. Sie gibt Esping-Andersen wie folgt wieder:

„Vor allem habe der Wohlfahrtsstaat das „Bildungsversagen“ der Familien nicht konterkarieren können. (...) Dem Familienversagen kann man, (...), letztlich nur durch konsequente Entfamilisierung (vor allem des Kindseins) begegnen. Auf diese Weise könne die neue Sozialpolitik das Projekt des Egalitarismus verwirklichen.“¹³¹

129 Vgl. Esping-Andersen: 1999, S. 140 f.

130 Vgl. Esping-Andersen, Gøsta: *Die gute Gesellschaft und der neue Wohlfahrtsstaat*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 203 f.

131 Ostner, Ilona: *Kinder und Frauen zuerst!? Ein Review-Essay*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 211 f. (Auslassung U. Thomsen).

Ostner kritisiert allerdings diese bei Esping-Andersen ausgeprägte Konzentration der Reformbemühungen der Wohlfahrtsstaaten auf die Familie bzw. Kindererziehung. Auch seiner Fixierung auf den präventiven Ausbau des Humankapitals der Frauen und der staatlichen Kindererziehung sieht sie kritisch. Sie macht u. a. darauf aufmerksam, dass die längerfristigen Effekte einer solchen Vergesellschaftung der Familie noch völlig unklar sind, da das Prinzip der Defamilisierung erst seit zwei Jahrzehnten und nur in Schweden und Dänemark in Kraft ist. Studien der daraus resultierenden gesellschaftlichen Entwicklungen stehen allerdings noch völlig aus.¹³²

Ein Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung ist allerdings auch aus anderen Gründen sehr relevant. Alber weist hier darauf hin, dass die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung und die Geburtenrate miteinander verknüpft sind. Empirische Studien zeigen, dass seit den 1990ern die Verfügbarkeit von sozialen Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Transferleistungen für Kinder, die Geburtenrate deutlich beeinflussen. Sie ermöglichen es den Frauen nämlich, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.¹³³ Der Bedarf an Kinderbetreuung wiederum steigt in den letzten Jahren durch eine Zunahme der formalen Beschäftigung gerade unter den Frauen, die dazu führt, dass Zeit für die vorher informelle Arbeit der Kinderbetreuung in der Familie abnimmt. Daraus ergibt sich wiederum ein weiter steigender Bedarf an öffentlich bereitgestellter Kinderbetreuung.¹³⁴

Der Faktor der Kenntnisse und Fähigkeiten der Individuen in der Gesellschaft spielt auch in der ersten oben geschilderten Diskussion zu den Varieties of Capitalism eine wesentliche Rolle. Hier rückt wie bereits beschrieben die Wirtschaft in den Mittelpunkt mit der Firma als entscheidendem Akteur. Deutschland kann man hier im institutionellen Zusammenspiel als „coordinated market economy“ bezeichnen.¹³⁵ Diese Sichtweise ist an dieser Stelle relevant, weil hier der Brückenschlag zwischen Makro- und Mesoebene gelingen soll. Der makrostrukturell konservative Wohlfahrtsstaat Bundesrepublik Deutschland ist auf der Mesoebene der interagierenden

132 Vgl. Ostner: 2004, S. 211 ff., 215 f.

133 Vgl. Alber: 2001, S. 34.;

Dies zeigen beispielsweise Egger und Radulescu. Sie nutzen in ihrer Studie den Beitritt des Saarlandes zur BRD 1957 als natürliches Experiment und zeigen, dass das institutionelle Arrangement der BRD im Bereich der Familienpolitik im Vergleich zum französischen zu einem deutlichen Rückgang der Geburtenrate geführt hat. Sie sank um ein Fünftel. (vgl. Egger, Peter H.; Radulescu, Doina M.: *Family policy and the number of children: Evidence from a natural experiment*. In: *European Journal of Political Economy*, Jg. 28 (2012), Nr. 4, S. 538)

134 Vgl. Pfau-Effinger, Birgit; Jensen, Per H.; Flaquer, Lluís: *Formal and Informal Work in European Societies. A Comparative Perspective*. In: Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís; Jensen, Per H. (Hrsg.): *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). S. 193 f.

135 Vgl. Hall, Soskice 2001a, S. 8.

Firmen eine „coordinated market economy“. Dies hat Auswirkungen auf das Zusammenspiel der wirtschaftlichen Akteure untereinander, den Firmen, aber auch auf die Qualifikation der Arbeitnehmer und das Beschäftigungsniveau. Die Qualifikation der Arbeitnehmer schlägt dann auch die Brücke von der Meso- auf die Mikroebene des Individuums. In „coordinated market economy“ bauen Firmen auf nicht-marktförmigen Beziehungen zu anderen Akteuren und Firmen auf und verlassen sich eher auf Netzwerkkontakte, kooperative Zusammenarbeit und Kompetenzaustausch in diesen Netzwerken. Dominant sind hier also strategische Interaktionen zwischen kooperierenden Partnerfirmen.¹³⁶ „Coordinated market economies“ wie Deutschland bilden dabei ein hohes Maß an Schutz vor Arbeitslosigkeit für die Beschäftigten aus. Die Verknüpfung zwischen Meso- und Mikroebene läuft über die *Kenntnisse und Fertigkeiten*¹³⁷ der Beschäftigten. In „coordinated market economies“ wird Wissen in Firmennetzwerken ausgetauscht und dort auch neues Wissen und Innovationen generiert. Da die Akteure zusammenarbeiten, muss keiner der Beteiligten fürchten, dass ihm der entscheidende Wissensträger von der Konkurrenz abgeworben (zu Marktpreisen abgekauft) wird. Diese Akteure können deswegen hochqualifizierte Beschäftigte mit industriespartenspezifischem Wissen beschäftigen.¹³⁸ Um diese Qualifikation zu ermöglichen, muss für den Beschäftigten sichergestellt werden, dass er nach Verlust seines Arbeitsplatzes innerhalb seiner Branche wieder einen Arbeitsplatz findet. Wechsel zwischen den Firmen sind damit unkritisch, solange man in der Branche verbleiben kann und nicht in dauerhafte Arbeitslosigkeit abrutscht. Bei dauerhaftem Abrutschen in Arbeitslosigkeit würde eine möglichst breite Ausbildung und generalistisches Wissen die Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz am stärksten erhöhen. Damit Personen also in spartenspezifisches Wissen investieren, muss vor allem der Schutz vor Arbeitslosigkeit hoch sein. Ohne diesen Schutz würde es sich für die Person eher rentieren, sich allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, da dies breitere Einsatzmöglichkeiten erschließen würde und

136 Vgl. ebd., S. 8 f.;

Damit wird laut Artus in Deutschland die Koordinierungsleistung der coordinated market economy von den Tarifparteien erbracht. Sie weist aber darauf hin, dass dies nicht notwendigerweise so sein muss. In Frankreich wird diese Leistung im Gegensatz zum deutschen Vorgehen vom Staat erbracht (vgl. Artus, Ingrid: *Mitbestimmung versus Rapport de force: Geschichte und Gegenwart betrieblicher Interessensvertretung im deutsch-französischen Vergleich*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage), S. 215)

137 Als Übersetzung für „skills“.

138 Vgl. Estevez-Abe, Margarita; Iversen, Torben; Soskice, David: *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare state*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage), S. 146 f.

damit die Chancen erhöhte, aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung zu wechseln.¹³⁹ Ein solcher starker Schutz der Insider vor Verlust eines Arbeitsplatzes findet sich in Deutschland.

Problematisch ist dabei natürlich die Position der Arbeitslosen und vor allem der geringqualifizierten Langzeitarbeitslosen. Sie sind die Outsider und gegenüber den Firmen in einer schwächeren Position als die Insider, aber auch als die Personen, die in den Firmen gerade eingearbeitet werden. Den Outsidern fehlen die industriesparten-, aber auch die firmenspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten der Insider, sodass sie nur zu höheren (Einarbeitungs-)Kosten von den Firmen eingestellt werden könnten. Daher kommen sie als einfacher Ersatz der bisherigen Insider für die Firmen eben nicht in Frage und bleiben arbeitslos.¹⁴⁰ Der VoC-Ansatz geht wie geschildert davon aus, dass zumindest innerhalb der kooperativen Firmennetzwerke und Branchen ein halbwegs einheitliches Wissensniveau herrscht, sodass hier ein leichter Wechsel zwischen und in eine Insiderposition gelingen kann. Dies gilt allerdings nicht außerhalb oder zwischen den Branchen. Hier ist dies nicht der Fall und es kann zu längerer Arbeitslosigkeit kommen.

Iversen und Stephens verknüpfen die beiden geschilderten Diskussionen zur Typologie der Wohlfahrtsstaaten und den Varianten des Kapitalismus. Sie ordnen Esping-Andersens *Three Worlds of Welfare Capitalism* in die Macht- oder Konflikttheorien ein, bei denen der Wohlfahrtsstaat aus der Stärke der Linken und ihrer Allianz mit der gesellschaftlichen Mittelschicht resultiert. Der VoC-Ansatz wird als Regime zur Reproduktion des Wohlfahrtsstaates bzw. der Reproduktion der Varianten des Kapitalismus angesehen. Ihr entscheidender Verbindungspunkt sind das Ausbildungssystem, das Weiterbildungssystem und die Produktion und Reproduktion von Kenntnissen und Fertigkeiten der Gesellschaftsmitglieder, sprich das Humankapital.¹⁴¹ Damit vollziehen Iversen und Stephens was bereits Thelen fordert. Sie gehen über das funktionalistische Verständnis der Varianten im VoC-Ansatz hinaus, bei dem die jeweiligen Varianten die Funktion der Reproduktion

139 Vgl. Estevez-Abe, Iversen, Soskice: 2001, S. 180 f.

140 Vgl. Sesselmeier, Werner: *Deregulierung und Reregulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57 (2004), Nr. 3, S. 125 f.

141 Vgl. Iversen, Torben; Stephens, John D.: *Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation*. In: *Comparative Political Studies*, Jg. 41 (2008), Nr. 4–5, S. 600 ff.; Die Zuordnung der *Three Worlds of Welfare Capitalism* ist allerdings nicht eindeutig, da Esping-Andersen einerseits seine Typen empirisch findet und andererseits bei der Auswahl seiner Indikatoren Institutionen eine wesentliche Rolle spielen. Andere Autoren wie Starke ordnen Esping-Andersen daher dem Institutionalismus zu. (vgl. Starke, Peter: *The Politics of Welfare State Retrenchment: A Literature Review*. In: *Social Policy & Administration*, Jg. 40 (2006), Nr. 1, S. 109) Unabhängig von Esping-Andersens konkreter Typologie kann aber für Westeuropa festgestellt werden, dass Konflikttheorien am ehesten die Entwicklung der westeuropäischen Sozialversicherungen erklären können. (vgl. Alber: 1982, S. 200)

der institutionellen Gegebenheiten haben und erweitern ihn auch um politische Dimensionen und Dynamiken.¹⁴²

Die unterschiedlichen Varianten des Kapitalismus bringen dabei neben zwei Typen der sozialen Absicherung auch zwei Wege der Ausbildung mit sich: „Coordinated market economies“ (CME) organisieren einen hohen Grad an beruflicher Bildung und Weiterbildung und ein hohes Niveau an industriespezifischen und branchenspezifischen Fertigkeiten. „Liberal market economies“ (LME) gehen nur mit einem niedrigen Niveau an beruflicher Bildung und Weiterbildung und allgemeinen Kenntnissen und Fertigkeiten einher. Dabei können CME in zwei Pfade und Wohlfahrtsstaatstypen unterschieden werden: Einerseits ist dies ein sozialdemokratischer Pfad mit einem hohen Grad an Umverteilung, hohen Ausgaben für öffentliche Dienstleistungen, strenger und politisch geförderter Gender-Gleichbehandlung und einer hohen Frauenerwerbstätigkeit, andererseits ein christdemokratischer mit unterschiedlichen und schwankenden Graden an Umverteilung, niedrigen Ausgaben für öffentliche Dienstleistungen und niedriger Frauenerwerbstätigkeit. An der Gabelung der zwei Varianten des Kapitalismus steht das Wahlsystem. Hier ermöglicht ein Verhältniswahlrecht Koordination in der Regulierung des beruflichen Weiterbildungssystems, des Beschäftigungssystems und der sozialen Beschäftigungssicherung. Mehrheitswahlrechtssysteme führen hingegen zu liberalen Modellen, bei denen das „winner takes it all“-Prinzip sowohl in der politischen als auch in der wirtschaftlichen Arena gilt. Daraus entwickelt sich eine marktförmige Organisation des Kapitalismus.¹⁴³

Wird nun das Schul- und Ausbildungssystem in die Analyse mit einbezogen, dann können hier auch drei Welten unterschieden werden: CME können nach christdemokratischen und sozialdemokratischen Regimen unterschieden werden. In christdemokratischen werden untere und mittlere Bildungsgruppen gestärkt, was hier zu einem hohen Kenntnisstand führt, während sozialdemokratische Regime durchgängig alle Bildungsgruppen stärken, sodass allgemein ein hohes Kenntnissniveau auf allen Ebenen erzielt wird. LME mit ihren liberalen Regimen haben im

142 Vgl. Thelen: 2001, S. 102 f.

143 Vgl. Iversen, Stephens: 2008, S. 607 ff.;

Eine ähnliche Dominanz billigt auch Manow dem Wahlsystem bei der Formierung des Wohlfahrtsstaatsregimes zu. Auch bei ihm resultiert aus einem Mehrheitswahlrecht ein liberales Modell und aus einem Verhältniswahlrecht je nach historischer Situation während der Formierungsphase des politischen Systems ein sozialdemokratisches oder ein kontinentaleuropäisches Regime. Die in der Formierungsphase dominanten politischen Gegensätze werden damit auch gewissermaßen eingefroren und bewahrt. Im Falle Skandinaviens war dies der Stadt/Land Gegensatz, der sich im Parteiensystem niederschlug und so dort konserviert wurde (starke Agrarpartei) und im Falle Kontinentaleuropa der Staat/katholische Kirche Gegensatz (starke christdemokratische Parteien). (vgl. Manow, Philip: „Wahlregeln, Klassenkoalitionen und Wohlfahrtsstaatsregime – oder: wie man Esping-Andersen mit Stein Rokkan erklären kann“, *Zeitschrift für Soziologie*, Bd. 36, Nr. 6, 2007, S. 414 ff.)

Bereich der unteren und teilweise der mittleren Bildungsgruppen eher ein niedriges Bildungs- und Kenntnisniveau. Ganz im Gegensatz dazu steht die Gruppe der Hochqualifizierten, die aufgrund des guten, privat finanzierten, Universitätssystems ein sehr hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau aufweist.¹⁴⁴

2.2.4 Und er bewegt sich doch: Wandel und deutscher Wohlfahrtsstaat

Die bisherigen Ausführungen zu Typen, Regimen und institutionellen Arrangements stellen jeweils eine statische Beschreibung der Realität dar. Eingangs des Kapitels wurde der auf den nationalen Sozialstaaten lastende Veränderungsdruck beschrieben. Die Nationalstaaten müssen auf die unterschiedlichen Entwicklungen reagieren und sind dafür auf unterschiedliche Art und Weise gewappnet. Gerade der Bundesrepublik Deutschland als konservativem Wohlfahrtsstaat wird zugeschrieben einerseits schlecht für den Wandel zur postindustriellen Wissensgesellschaft gerüstet zu sein und andererseits auch im bestehenden Pfad und Wohlfahrtsstaatsarrangement fest zu stecken.¹⁴⁵

Entgegen dieser Postulaten zeigt sich aber, dass sich konservative Wohlfahrtsstaaten wie die Bundesrepublik in den vergangenen zwei Jahrzehnten sehr wohl verändert haben. Vitols schreibt dazu,

„(...) dass das deutsche Modell, das ja nicht über Nacht entstanden ist, sondern über einen langen Zeitraum hinweg, ebenso wenig über Nacht verschwinden wird. Im Gegenteil: Zutreffender ist es, von einem stetigen Wandel in den Institutionen Deutschlands zu reden als von einem statischen Modell.“¹⁴⁶

144 Vgl. Iversen, Stephens: 2008, S. 617 ff.

145 Vgl. Manow, Seils: 2000, S. 266 ff.; vgl. Pierson: 2001a, S. 80 ff.; vgl. Pierson, Paul: *Coping with Permanent Austerity. Welfare State Restructuring in Affluent Democracies*. In: Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001b (1. Auflage), S. 410 ff.; vgl. Scharpf, Schmidt: 2000; vgl. Scharpf, Schmidt: 2000a.;

Gegen die Feststellung des Feststeckens der Bundesrepublik in ihrem Pfad und Wohlfahrtsstaat gibt es allerdings auch Widerstand. Mohr vergleicht beispielsweise die Entwicklung der Arbeitslosenversicherung in Deutschland und Großbritannien, um zu prüfen, ob die postulierte Pfadabhängigkeit der gewählten institutionellen Modelle tatsächlich echten Wandel verhindert. Anhand des gewählten empirischen Vergleichs stellt Mohr fest, dass echter Strukturwandel möglich ist und es zu umfassender Konvergenz des Arbeitslosigkeitsregimes in Großbritannien und Deutschland kommt. Damit findet sich hier ein echter Strukturbruch und ein Ende der Pfadabhängigkeit. (vgl. Mohr, Katrin: *Pfadabhängige Restrukturierung oder Konvergenz? Reformen in der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe in Großbritannien und Deutschland*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 3, S. 283 ff.)

146 Vitols, Sigurt: *Das „deutsche Modell“ in der politischen Ökonomie*. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage), S. 54 (Auslassung U. Thomsen).

Die Transformation erfolgte dabei, ähnlich wie dies im Bereich der Innovationsregime bereits beschrieben, inkrementell und nutzte die bestehende institutionelle Struktur. Damit ist dieser Wandel nicht so leicht zu beobachten wie etwa bei radikalen Brüchen wie sie in liberalen Modellen vorkommen können. Er kann aber auch weitgehend sein und teilweise mit den traditionellen Prinzipien des konservativen Wohlfahrtsstaates vordergründig brechen. Auch eine Neuausrichtung der makroökonomischen Paradigmen war möglich, weg von einer keynsianisch inspirierten Nachfragepolitik hin zu einer angebotsorientierten Reduzierung der öffentlichen Ausgaben, um die Privatwirtschaft anzuregen.¹⁴⁷ Die Veränderungen haben also innerhalb des jeweiligen Modells stattgefunden und es schrittweise weiterentwickelt.

Palier und Martin entwickeln für den inkrementellen Wandel ein Phasenmodell der Veränderungen, das für die Bundesrepublik passend ist. Im Verlauf der sich in kleinen und aufeinander aufbauenden Schritten vollziehenden Veränderungen können die folgenden vier Phasen unterschieden werden:

In der ersten Phase Anfang der 1980er war die erste Reaktion auf die oben beschriebenen Einflüsse auf den Wohlfahrtsstaat der stärkere Schutz der in der Industrie Beschäftigten, meist männlichen Alleinverdienern, durch die Entfernung von „Konkurrenten“ aus dem Arbeitsmarkt. Die Mittel dafür waren die Förderung der Frühverrentung, das Zurückdrängen von Frauen aus dem Arbeitsmarkt zurück in die Familie etc. Diese Phase setzt auf zu dem Zeitpunkt klassische Mechanismen, die keine Leistungskürzungen beinhalten. Sie kann daher als Phase vor der Beschneidung des Wohlfahrtsstaates bezeichnet werden und zeichnet sich durch den Versuch aus, die bestehenden Beschäftigungen zu schützen. Damit einher gingen allerdings steigende Sozialbeiträge, um die Personengruppen, die ihre Beschäftigung dabei verloren, abfinden zu können.¹⁴⁸

Diese Strategien resultierten *in der zweiten Phase* in sinkenden Beschäftigungsquoten und steigenden Sozialbeiträgen. Dies erzeugte einen starken Druck auf die Wettbewerbsfähigkeit just zum Zeitpunkt der Einführung des Binnenmarktes

147 Vgl. Palier, Bruno; Martin, Claude: *From 'a Frozen Landscape' to Structural Reforms: The Sequential Transformation of Bismarckian Welfare Systems*. In: Palier, Bruno; Martin, Claude (Hrsg.): *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*. Malden, Oxford (Blackwell Publishing) 2008 (1. Auflage), S. 4 ff.; Auch Vis zeigt, dass radikaler Wandel und Systembrüche relativ selten vorkommen. Meist finden sich doch regimespezifische Veränderungen wie eben inkrementeller Wandel in konservativen Regimen oder radikalere Veränderungen in liberalen Modellen. Radikale Wechsel wie etwa jener von einem Welfare- zu einem Workfareregime oder auch umgekehrt kommen nur sehr selten vor. Sie findet lediglich in Irland und teilweise in Dänemark einen von ihr als radikalen Systemwechsel bezeichnet Übergang von einem Welfare- zu einem Workfareregime. (vgl. Vis, Barbara: *States and welfare or states of workfare? Welfare state restructuring in 16 capitalist democracies, 1985–2002*. In: *Policy & Politics*, Jg. 35 (2007), Nr. 1, S. 106 f., S. 113 ff., S. 117 f.)

148 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

der Europäischen Gemeinschaft (EG-Binnenmarktes) (1992) und der Vorbereitung der Einführung des Euro. Daher konnten die Strategien der ersten Reformphase nicht mehr weiterverfolgt werden und ein Wechsel der Reformstrategie war notwendig. Es wurde eine Welle an Stabilisierungsmaßnahmen und z. T. Kürzungen in Gang gesetzt, die den Anstieg der Sozialbeiträge und Sozialausgaben begrenzen sollten. Diese teilweise Beschneidung des Sozialstaates wurde unter Einbezug und Teilnahme der Sozialpartner umgesetzt, sodass hier der Schutz der Insider weiter aufrechterhalten wurde und die Hauptlast der Begrenzungen bei den Outsidern des Arbeitsmarktes anfiel. Damit wurden die Outsider bei Aktivierungsmaßnahmen ins Visier genommen und teilweise neue Sicherungsmechanismen geschaffen, die steuerfinanziert und nicht mehr beitragsbasiert waren. Diese neuen Mechanismen waren dabei Absicherungen auf niedrigem Niveau in der Logik der Sozialhilfe. Diese Phase war also durch eine Verkleinerung der Sozialsysteme gekennzeichnet, um sie vor dem Zusammenbruch zu retten. Dies war auch das politische Argument, mit dem die Reformen vermittelt wurden.¹⁴⁹

In der dritten Phase zeigte sich, dass auch bis dato ergriffene Maßnahmen fehlschlügen. Die Sozialausgaben der Staaten stiegen weiter, die Arbeitslosigkeit war hoch bzw. stieg weiter. Dies führte unter anderem auch dazu, dass die quasi fixen Sozialausgaben einen immer größeren Anteil des Gesamtbudgets des Staates ausmachten. Gegenläufig dazu sanken die frei verfügbaren Budgetmittel, was die Möglichkeiten des Staates, in neue Politiken zu investieren, immer weiter beschnitt. Zusammen mit den politischen Schwierigkeiten bei der Durchsetzung der bisherigen Reformen führte dies in der politischen Sphäre zur Erkenntnis, dass das institutionelle Set selbst ein Problem geworden war und damit institutioneller Wandel nötig wurde. Daraus resultierten mehr und mehr institutionelle Veränderungen. Einerseits betraf dies die Finanzierungsmechanismen, bei denen nun weniger über Lohnnebenkosten und mehr über Steuern abgedeckt wurde und andererseits die Verwaltung der Sozialsysteme mit einer Schwächung der Verwaltung durch die Sozialpartner, durch Privatisierung oder Etatisierung. Damit wurden die traditionellen Säulen des Bismarckschen Systems geschwächt und die Möglichkeit für die nach der Jahrtausendwende einsetzenden strukturellen Änderungen geschaffen. Diese dritte Reformphase war also durch die Reform der bestehenden Institutionen gekennzeichnet und umfasste die späten 1990er und die Jahrtausendwende.¹⁵⁰

In der vierten Phase und vorerst letzten Phase kommt es zu paradigmatischen Veränderungen und strukturellen Verschiebungen im Wohlfahrtssystem, denn die eingeführten Instrumente und Methoden folgen nicht mehr der traditionellen

149 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9; Streeck: 2009, S. 60 f.

150 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9; Streeck: 2009, S. 70 f.

Bismarckschen Logik. So werden beispielsweise kapitalgedeckte Rentenversicherungen eingeführt, die inaktive Bevölkerung aktiviert, die Frühverrentungspolitik beendet, die Pflege von Kindern und Älteren defamiliarisiert und in der Krankenversicherung Wettbewerbs Elemente und Elemente der privaten Absicherung eingeführt. In dieser Phase kommt es zur Entwicklung echter neuer institutioneller Strukturen und Diskurse.¹⁵¹

Diese graduellen Veränderungen im Wohlfahrtsstaatsgefüge führen im Resultat zu einem dualen Wohlfahrtsstaat, der einerseits die Insider über die Bismarckschen Absicherungsmechanismen noch immer gut schützt und andererseits die Personen an den Rändern in atypischer Beschäftigung aktiviert und vergleichsweise schlechter über die Logik der Sozialhilfe absichert. Diese Outsider tragen damit auch die Last der Kürzungen in den Leistungen.¹⁵²

Die sich aus den Reformen und Entwicklungen ergebenden Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt werden im folgenden Kapitel beleuchtet.

151 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9.

152 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9 f., S. 15 ff.; vgl. Clegg, Daniel: *Continental Drift: On Unemployment Policy Change in Bismarckian Welfare States*. In: Palier, Bruno; Martin, Claude (Hrsg.): *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*. Malden, Oxford (Blackwell Publishing) 2008 (1. Auflage), S. 68 ff.;

Im Zusammenhang mit diesem Umschwung und der konsequenten Aktivierungspolitik der Grundversicherungsträger sprechen Oschmiansky et al. von einem weiteren Paradigmenwechsel, weg von aktiver hin zu autoritär aktivierender Arbeitsmarktpolitik. (vgl. Oschmiansky, Frank; Mauer, Andreas; Schulze Buschoff, Karin: *Arbeitsmarktreformen in Deutschland – Zwischen Pfadabhängigkeit und Paradigmenwechsel*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 60 (2007), Nr. 6, S. 291 ff.) Eine gute Übersicht über Reformen des Arbeitsmarktes in verschiedenen westlichen Industriestaaten unterschieden nach der Esping-Andersenschen Typologie findet sich bei Eichhorst (2005). (vgl. Eichhorst, Werner: *Im internationalen Vergleich. So reformieren unsere Nachbarn und Partner ihren Arbeitsmarkt*. In: *IAB-Forum*, Jg. 2005 (2005), Nr. 1, S. 30 ff.)

3 Der deutsche Arbeitsmarkt

3.1 Der deutsche Arbeitsmarkt und Europa

3.1.1 Die europäische Beschäftigungspolitik und ihr Wirken

Ein wesentliches Element, das die Veränderungen im deutschen Wohlfahrtsstaat beeinflusst, ist die europäische Ebene. Daher wird im Folgenden zunächst auf die Wirkmechanismen dieser supranationalen Institutionen eingegangen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf dem Feld der europäischen Beschäftigungspolitik, da hier die Weichen für die im Fokus der weiteren Kapitel stehende deutsche Beschäftigungsordnung, das Beschäftigungsniveau und den Inklusionsgrad des deutschen Arbeitsmarktes gestellt werden.

Eine europäische Sozialpolitik im weitesten Sinne lässt sich bis in die Gründungsphase der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) zurückverfolgen. Allerdings, wie Schulte schreibt, „(...) nicht als eigenständiger Politikbereich, sondern gleichsam als „Annex“ zu anderen Politiken, namentlich (...) der Wirtschaftspolitik (...)“.¹⁵³ Dabei trifft diese europäische Sozialpolitik nicht ausschließlich auf unterschiedliche und unterschiedlich ausgestaltete Sozialstaaten, sondern wie Flora es formuliert, durchaus auch auf Gemeinsamkeiten:

„Jenseits aller Europa kennzeichnenden Heterogenität lassen sich einige gemeinsame oder doch allgemeine Elemente einer institutionellen Konfiguration ausmachen, die die Lebenschancen der europäischen Bevölkerung(en) vom späten 19. Jahrhundert bis lange nach dem Zweiten Weltkrieg in spezifischer Weise strukturiert haben:

- das System demokratischer Nationalstaaten,*
- die Dominanz des Industriesektors,*
- die besondere Rolle des Sozialstaates,*

¹⁵³ Schulte, Bernd: *Die Europäische Union als sozialpolitischer Akteur*. In: Kropp, Sabine; Gomèz, Ricardo (Hrsg.): *Sozialraum Europa. Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union. Ein Werkstattbericht*. Münster (Waxmann) 2006 (1. Auflage), S. 23 (Auslassung U. Thomsen); Eine gute Zusammenfassung der Entwicklung der europäischen Sozialpolitik bietet Schulte. (vgl. Schulte: 2006, 22 ff.)

- die Bedeutung intermediärer Strukturen,
- die Schwäche des Verwandtschaftssystems.¹⁵⁴

Damit können die Ansätze einer europäischen Sozialpolitik auf die vorhandenen Gemeinsamkeiten aufsetzen und daraus einen Rahmen für allgemeingültige Regelungen entwickeln. Einen deutlichen Sprung in der Entwicklung der europäischen Sozialpolitik ermöglichte der Vertrag von Amsterdam, der erstmals die für eine europäische Sozialpolitik ausschlaggebenden Sozialvorschriften der EU auf Augenhöhe zur Wirtschaftspolitik hob und sie damit von ihrem Dasein als untergeordnetes Annex derselben befreite. Zwar dominieren weiterhin die ökonomischen Teile des Vertrages die politische Realität, aber eben nicht mehr allein wie vor dem Vertrag von Amsterdam.¹⁵⁵

So wurde bereits 1997 auf der Sondertagung des Europäischen Rates in Luxemburg (dem sogenannten Luxemburger Beschäftigungsgipfel) eine Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) auf den Weg gebracht.¹⁵⁶ Die Vielzahl der hier auf den Weg gebrachten Initiativen sollte innerhalb von fünf Jahren gerade bei der Langzeitarbeitslosigkeit und der Jugendarbeitslosigkeit deutliche Fortschritte auf den europäischen Arbeitsmärkten bringen. Teilweise wurde dieses Ziel bis 2002 erreicht, wie die Kommission feststellte, es blieben aber noch gravierende Probleme erhalten.¹⁵⁷

Auf der Sondertagung des Rates in Lissabon 2000 wurde versucht, mit der sogenannten Lissabon-Strategie der EBS neuen und weiteren Schwung zu verleihen. Damit sollte zwei Entwicklungen begegnet werden, erstens der Globalisierung und zweitens dem technologischen Wandel.¹⁵⁸ In dem günstigen konjunkturellen Umfeld sollte daher

154 Flora, Peter: *Die Perspektive einer europäischen Sozialstaatsbeobachtung*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 31 f. (kursiv im Original).

155 Vgl. Schulte: 2006, S. 26.

156 Zu den Ergebnissen dieser Beratung siehe auch: Europäischer Rat: *Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen. Luxemburg, 20./21. November 1997. Schlussfolgerungen des Vorsitzes*. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/ec/00300.D7.htm>, in: <<http://www.consilium.europa.eu/documents?lang=de>>, 20.11.1997, letzter Zugriff am 6.1.2013 (1997).

157 Vgl. Europäische Kommission: *Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Ausschuß der Regionen – Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – Eine Bestandsaufnahme*. <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=de&type_doc=COMfinal&an_doc=2002&nu_doc=416>, in: <<http://eur-lex.europa.eu/de/tools/about.htm>>, 17.7.2002, letzter Zugriff am 6.1.2013 (2002).

158 Vgl. Europäische Kommission: *Sondertagung des Europäischen Rats in Lissabon (März 2000): Für ein Europa der Innovation und des Wissens*. <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10241_de.htm#>, in: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/index_de.htm>, 13.12.2005, letzter Zugriff am 6.1.2013 (2000).

„(...) die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt [werden] – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“¹⁵⁹

Als ein wichtiges Instrument wurde auf dem Gipfel vom Rat die *Offene Koordinierungsmethode* (OMK) eingeführt. Laut EU-Kommission bedeutet die OMK:

„(...), dass alle Mitgliedstaaten in einem bestimmten Politikbereich gemeinsame Ziele festlegen, nationale Aktionspläne ausarbeiten, ihre jeweilige Leistung unter Anleitung der Kommission gegenseitig überprüfen und aus ihren Erfolgen und Misserfolgen lernen. Dies ist eine neue Art der Zusammenarbeit in der EU – nicht mehr allein durch Rechtsetzung, sondern auch durch eine flexible, aber doch strukturierte Kooperation zwischen den Mitgliedstaaten.“¹⁶⁰

Diese Form der politischen Absprache der Mitgliedsstaaten umfasst dabei im Wesentlichen drei Mechanismen wie Schulte schreibt:

„– die Festlegung von Leitlinien,
– die Festsetzung von „Benchmarks“ und konkreten Zielvorgaben sowie
– die Einrichtung eines Überwachungssystems mit Evaluierung des Fortschritts mit Hilfe eines „Peer-Group-Review“.“¹⁶¹

Zu diesen drei Mechanismen von Schulte ergänzen Heidenreich und Zeitlin noch einen weiteren, der sich im längerfristigen Verlauf der Umsetzung der OMK gebildet hat. Sowohl die nationalen Pläne zur Umsetzung der OMK als auch die Ziele und Benchmarks der OMK selbst, werden im Lichte der Erfahrungen mit ihrer Implementierung von Zeit zu Zeit überarbeitet. Wobei die nationalen Umsetzungspläne deutlich häufiger verändert werden als die Ziele des zugehörigen Prozesses der offenen Koordinierungsmethode.¹⁶²

159 Europäischer Rat: *Europäischer Rat (Lissabon) 23. und 24. März 2000. Schlussfolgerungen des Vorsitzes.* <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/ec/00100-r1.d0.htm>, in: <<http://www.consilium.europa.eu/documents?lang=de>>, 24.3.2000, letzter Zugriff am 6.1.2013 (2000), (Einfügung U. Thomsen, kursiv im Original).

160 Europäische Kommission: *Modernisierung des Sozialschutzes.* In: *Sozialagenda*, Jg. 2002 (2002a), S. 7.

161 Schulte: 2006, S. 30 (kursiv im Original).

162 Vgl. Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan: *Introduction.* In: Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms.* London, New York (Routledge) 2009 (1. Auflage), S. 2.

Die OMK wurde entwickelt, weil die Europäische Gemeinschaft im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik keine legislativen Kompetenzen hatte und hat. Daher hat die Offene Methode der Koordinierung auch nur empfehlenden Charakter für die Mitgliedsstaaten. Damit ist in dieser offenen Form des Zusammenwirkens auch das Subsidiaritätsprinzip zwischen den Mitgliedsstaaten und der EU gewahrt und gleichzeitig eine neue Form der politischen Steuerung gefunden.¹⁶³ In ihrer idealtypischen Ausprägung soll die OMK durch ihre problemlösungszentrierte Herangehensweise, das gegenseitige Lernen und die Verbreitung des Gelernten zwischen den Nationalstaaten neue, innovative Lösungen aufspüren. Damit wird die OMK im Idealfall eben nicht zu einem (schwachen) Ersatz für echte legislative Macht, sondern zu einer neuen und besseren Form der politischen Steuerung und Machtausübung.¹⁶⁴

Barbier sortiert die seit Einführung der OMK in der EU zu findenden Änderungsprozesse ein. Konkret unterscheidet er in seiner Typologie der Transformationen in der europäischen Beschäftigungspolitik drei Ebenen der Veränderung. Erstens sind dies Transformationen der Interaktionen auf der Ebene der Europäischen Union. Zweitens handelt es sich dabei um Transformationen der großen Politiken auf der Ebene der Nationalstaaten und drittens um ganz konkrete Veränderungen auf nationaler Ebene. Hier werden wiederum drei Typen unterschieden. Es werden die Diskurse und Deutungsschemata (shared beliefs) über die Mechanismen einer gemeinsamen Sozialisation, Sprache und eines Problemverständnisses verändert, es erfolgen organisatorische Transformationen und Änderungen der konkreten Politikprogramme über Mechanismen wie die Übernahme neuer Methoden oder modifizierter Prinzipien etc. Drittens finden sich konvergierende Programme zwischen den Staaten, eine Angleichung der Strukturen und Prinzipien der sozialen Sicherung z. B. in Richtung eines Work-first-Ansatzes oder dem Prinzip der Aktivierung.¹⁶⁵

Barbier greift damit auf ähnliche Überlegungen wie Pfau-Effinger zurück, weil hier die Ebene der Ideen, Werte oder Leitbilder über transformierte Interaktionen verändert werden. Wenn, wie Pfau-Effinger schreibt, „(...) [d]ie kulturellen Werte

163 Vgl. Schulte: 2006, 53 f.

164 Vgl. Radaelli, Claudio M.: *The Open Method of Coordination: A new governance architecture for the European Union?*. Stockholm (Swedish Institute for European Policy Studies) 2003, S. 7 f.

165 Vgl. Barbier, Jean-Claude: *Une „européanisation“ des politiques de l'emploi? Réflexions d'étape à propos de la stratégie coordonnée pour l'emploi*. In: *Travail et Emploi*, Jg. 100 (2004), S. 16; Gerade im Bereich der ersten Veränderung folgt Barbier Foucault in seinem Verständnis von Diskurs. Foucault versteht „(...) den Diskurs als eine Gewalt (...), die wir den Dingen antun; jedenfalls als eine Praxis, die wir ihnen aufzwingen.“ (Foucault: 2001, S. 34 f., Auslassung U. Thomsen). Damit sind Probleme nicht per se mit objektiven Wahrheiten verknüpft oder wie Foucault schreibt: „Die Dinge murmeln bereits einen Sinn, den unsere Sprache nur noch zu heben braucht“ (Foucault: 2001, S. 32). Vielmehr werden die Dinge in ihrer Betrachtungsweise verhandelt und dieses Verhandeln erzeugt die Veränderungen.

und Leitbilder, die in der Wohlfahrtskultur dominieren, (...) das Spektrum an möglichen Politiken von Wohlfahrtsstaaten [begrenzen]¹⁶⁶, dann können hier neue Ideen Wandel in den Wohlfahrtsstaaten bzw. deren Beschäftigungsordnung initialisieren.

Wenn man sich die EBS als Praxisbeispiel für die Form der nationalen Zusammenarbeit ansieht, stellt sich folgendes Bild dar: Die oben geschilderten Leitplanken der EU sollen eine grundlegende Modernisierung der nationalen Beschäftigungsordnungen und auch der Sozialpolitik erreichen. Es geht also um die Umsteuerung z. B. weg vom Kündigungsschutz hin zu einer generellen Beschäftigungsfähigkeit, weg von passiver hin zu aktiver Arbeitsmarktpolitik, weg von einem exklusiven Insider-Arbeitsmarkt hin zur Integration der Outsider wie Frauen, Jüngere und Ältere in das Erwerbsleben, kurz, weg von der bisher praktizierten Statusbewahrung hin zu Flexicurity-Arrangements.¹⁶⁷ Nach einigen Jahren des Inkraftseins dieser neuen Form der politischen Steuerung stellt Heidenreich fest, dass sie doch sehr erfolgreich war. Zwar war der Einfluss der OMK auf die supranationalen Diskurse nur indirekt und eingegrenzt auf bestimmte wissenschaftliche und politisch administrative Gruppen, trotzdem hat sie den Bezugsrahmen für die Felder Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik fundamental verändert. Dies trifft vor allem auf die kontinental- und südeuropäischen Länder zu. Aus diesem veränderten Bezugsrahmen resultieren dann jeweils nationale Umsetzungen, die durch die innenpolitischen Handlungsrahmen bestimmt werden.¹⁶⁸

Dies ist sicherlich auch der Hintergrund für Radaellis vorläufiges Fazit eines nur sehr begrenzten Lernens voneinander zwischen den Mitgliedsstaaten. Er führt dies auf eine mangelnde Einbeziehung der lokalen und regionalen Ebene, auf die doch großen länderspezifischen Besonderheiten, die nicht übertragbar sind, und die zu dem Zeitpunkt noch mangelhaften Benchmarks zurück.¹⁶⁹

In der etwas längeren Frist stellt Heidenreich neben dem bereits angesprochenen Wandel auf kognitiver Ebene im Bezugsrahmen noch weitere institutionelle Veränderungen fest. Er nennt zusätzlich institutionelle Veränderungen auf strategischer

166 Pfau-Effinger: 2009a, S. 6 (Auslassungen und Einfügung U. Thomsen).

167 Vgl. Heidenreich, Martin: *The Open Method of Coordination: a pathway to the gradual transformation of national employment and welfare regimes?*. In: Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms*. London, New York (Routledge) 2009 (1. Auflage), S. 20 f.

168 Vgl. Heidenreich: 2009, S. 22 f.; vgl. Sowa, Frank; Zapfel, Stefan: *Aktivierung als globales Modell der Weltpolitik? Konzeptionelle Überlegungen zum Wandel der Arbeitsmarktpolitik in europäischen Wohlfahrtsstaaten*. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 64 (2015), Nr. 3, S. 51;
Diese Dimension sieht auch Radaelli als ein erfolgreiches Ergebnis der OMK, er geht sogar noch einen Schritt weiter und spricht von der Ideenkonvergenz. (vgl. Radaelli: 2003, S. 9)

169 Vgl. Radaelli: 2003, S. 9; vgl. Sowa, Zapfel: 2015, S. 51 f.

und auf prozessuraler Ebene, als durch die europäischen Koordinierungsprozesse initialisiert. Genauer geht er davon aus, dass auf der Ideenebene durch die OMK neue Themen gesetzt oder gar Agenden generiert werden. Themen wie Flexicurity oder Aktivierung haben zwar in den jeweiligen nationalen Kontexten unterschiedliche Bedeutungen, sind aber durch die europäische Ebene gesetzt. Auf der strategischen Ebene wandeln und erweitern finanzielle Anreize der EU-Ebene oder die Einbindung der Sozialpartner, der Regionen oder Kommunen den Akteurskreis und die vertretenen Interessen auf Ebene der nationalen Politik. Die prozessuralen Veränderungen werden durch die veränderten Ziele und Zieldimensionen der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik initialisiert. Sie können nur umgesetzt werden, wenn neue und angemessene Formen der ressortübergreifenden Zusammenarbeit und Politikfeldkoordinierung genau wie Evaluationsmechanismen in den Politikfeldern entwickelt werden.¹⁷⁰

Heidenreich erklärt über diesen Ansatz dann auch institutionellen Wandel in den Mitgliedstaaten. Er kommt zu dem Fazit, dass institutionelle Arrangements durchaus wandlungsfähig sind und sich schrittweise verändern. Die europäische Ebene kann hier über die offene Koordinationsmethode indirekten Einfluss nehmen. Dies erfolgt, wenn die nationalen Akteure im nationalen Rahmen die Ziele und Themen der OMK als Machtressource nutzen, um ihre Interessen durchzusetzen.¹⁷¹

Die politischen Entscheider lernen dabei durch das Kennenlernen der neuen Definitionen und auch neuer Bezugsrahmen. Der Anlass für politisches Lernen muss dabei nicht eine systematische Beurteilung konkurrierender Politiken oder Politikstrategien sein, sondern kann genauso ungeplant in der Tagespolitik oder ausgelöst durch Erfolg oder auch Misserfolg oder internationalen Druck geschehen. Am wirksamsten für die EBS war dabei, dass sich die mentale Landkarte, der Bezugsrahmen für die Arbeitsmarktprobleme der politischen Entscheider in Richtung des in der EBS vorgeschlagenen Problemverständnisses verschoben hat.¹⁷²

Wichtig ist allerdings, dass Lernen nicht am ehesten erfolgt, wenn der Problemdruck am größten ist. Politisches Lernen ist immer verknüpft mit der politischen Macht der Lernenden, sodass sich aus dieser Machtposition heraus unterschiedlichste Anpassungsstrategien und Anpassungsdruck ergeben.¹⁷³ Visser geht sogar

170 Vgl. Heidenreich: 2009, S. 27.

171 Vgl. ebd., S. 31.

172 Vgl. Visser, Jelle: *Neither convergence nor frozen paths: bounded learning, international diffusion of reforms, and the Open Method of Coordination*. In: Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms*. London, New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). (Routledge/EUI Studies in the Political Economy of Welfare), S. 42 f.

173 Vgl. Radaelli: 2003, S. 12.

noch einen Schritt weiter. Er betont, dass politisches Lernen sich nie ausschließlich um Probleme und ihre Lösung dreht, sondern immer auch um den Kampf um Institutionen, Politikergebnisse und Macht. So mag die Umsetzung einer Reform sehr sinnvoll und effizient sein – wenn die Transaktionskosten der Implementation für einen machtvollen politischen Akteur höher sind als der Nutzen, wird die Änderung nicht durchgeführt werden. Daraus folgert Visser, dass die Reformintensität erst einmal ohne großen Bezug zum Problemdruck ist, dass politisches Lernen sowohl durch Erfolg als auch durch Misserfolg, sowohl national als auch international erfolgt. Trotzdem hat die OMK den politischen Diskurs und den Bezugsrahmen des Arbeitsmarktproblems in Europa vereinheitlicht und damit die Mitgliedsstaaten darauf vorbereitet in eine Richtung bei der Problemlösung zu gehen. Dieser Prozess wurde dabei mit unterschiedlicher Intensität und Erfolg vorangetrieben. Transnationales politisches Lernen zu konkreten politischen Reformmaßnahmen und Organisationsreformen findet dabei in Länderclustern statt, die einerseits durch gleiche Probleme, aber gleichzeitig auch durch gleiche normative Ausrichtungen und ökonomische Möglichkeiten gekennzeichnet sind.¹⁷⁴

3.1.2 Die deutschen Arbeitsmarktreformen: Ein Beispiel für europäisches Lernen

Die deutschen Arbeitsmarktreformen seit den 1990er Jahren können als Beispiel für ein solches konkretes Lernen dienen. Während bis in die 1990er Jahre die deutsche Arbeitslosenversicherung ihre klassische Schutzrolle des männlichen Alleinverdieners im konservativen Wohlfahrtsstaat ausspielte und damit das System der CME stabilisierte,¹⁷⁵ fand in den 1990er Jahren ein Wandel statt. Die wesentlichen Entwicklungsschritte wurden bereits in Kapitel 2.2 beschrieben, sodass im Fokus stehen soll, warum welche Reformrichtung eingeschlagen wurde. Seeleib-Kaiser und Fleckenstein kommen zu dem Schluss, dass in den 1990er Jahren sich in der deutschen politischen Elite neue Paradigmen und Sichtweisen, neue Bezugssysteme durchsetzten. Dieses neue Verständnis der Probleme und Herausforderungen legte die 1998 neu gewählte rot-grüne Koalitionsregierung in ihrer Wahrnehmung und damit auch den Reaktionsmöglichkeiten auf die Krise auf dem Arbeitsmarkt fest.¹⁷⁶ Pfau-Effinger spricht hier von einem aus der politischen Elite initialisierten Wertewandel in der Wohlfahrtskultur, der über die Durchsetzung eines entsprechen-

174 Vgl. Visser: 2009, S. 54 f.

175 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 ff.; vgl. Estevez-Abe, Iversen, Soskice: 2001, S. 180 ff.

176 Vgl. Seeleib-Kaiser, Martin; Fleckenstein, Timo: *Discourse, Learning and Welfare State Change: The Case of German Labour Market Reforms*. In: *Social Policy & Administration*, Jg. 41 (2007), Nr. 5, S. 437.

den neuen Diskurses „von oben“ in relevanten Teilen der Bevölkerung begleitet wurde.¹⁷⁷ Ein solcher von der politischen Elite initiiertes Wandel des Diskurses ist also möglich, weil ein Teil der Bevölkerung ihn mit aufgreift und mitträgt. Dies kann erfolgen, da auf der kulturellen Ebene neben den dominanten, orthodoxen Ideen auch abweichende, heterodoxe oder gegensätzliche Ideen und Ideale in der Bevölkerung existieren. Die Wohlfahrtskultur ist also nicht homogen. Konkret zeigt sich dies beispielsweise laut Pfau-Effinger daran, dass in der deutschen Bevölkerung neben der klassischen Vorstellung eines intervenierenden Wohlfahrtsstaates auch die heterodoxe Vorstellung einer Priorisierung des freien Marktes und damit von neoliberalen Ideen zu finden ist. Diese Vorstellung ist in einem wesentlichen Teil der Bevölkerung vertreten, der damit den entsprechenden Diskurs aufgreifen und ihm einen Resonanzboden bieten kann.¹⁷⁸

Für den neuen Diskurs spielte für die neue Regierung die 1997 verabschiedete Europäische Beschäftigungsstrategie mit ihren Initiativen, Handlungsrichtungen und Leitlinien eine wesentliche Rolle. Sie wirkte dabei in mehrerer Hinsicht. Erstens wurde hier auf der europäischen Ebene das Thema *Beschäftigung* als ein zentrales definiert, als der Europäische Rat 1997 beschloss:

„Die Frage der Beschäftigung ist eines der wichtigsten Anliegen des europäischen Bürgers, und es muß alles darangesetzt werden, damit die Arbeitslosigkeit, deren unannehmbar hohes Niveau den Zusammenhalt unserer Gesellschaften bedroht, bekämpft wird. Für diese Herausforderung gibt es keine einfache Antwort, und der Europäische Rat will auf seiner heutigen Tagung – auf der erstmalig das Beschäftigungsproblem alleiniges Thema ist – einen Neubeginn für die Überlegungen und die Maßnahmen der Mitgliedstaaten und der Union setzen, die seit der Tagung des Europäischen Rates von Essen im Gange sind.“¹⁷⁹

Damit war das Thema Arbeits- bzw. Beschäftigungslosigkeit als ein zentrales Handlungsfeld für die neue Regierung benannt und wurde so wahrgenommen. Zweitens lagen aber gleichzeitig auf EU-Ebene auch veränderte Referenzrahmen für das

177 Vgl. Pfau-Effinger: 2009a, S. 12 f.;

Einen ähnlichen Diskurswechsel konstatieren Pfau-Effinger und Rostgaard zur gleichen Zeit im Bereich der Pflege. Hier wandelte sich unter Einfluss neoliberaler Ideen das Verständnis der zu pflegenden Person. Während diese im alten Diskurs als Klient mit den damit einhergehenden (sozialen) Rechten galt, wurde dieses Verständnis nun ersetzt durch das Konzept der zu pflegenden Person als Konsument, der seine Wahl auf dem Pflegemarkt trifft. (vgl. Pfau-Effinger, Birgit; Rostgaard, Tine: *Welfare-state change, the strengthening of economic principles, and new tensions in relation to care*. In: *Nordic Journal of Social Research*, Special Issue (2011), S. 2)

178 Vgl. Pfau-Effinger: 2005, S. 6, 13.

179 Europäischer Rat: 1997, Teil I, Abs. 2.

Beschäftigungsproblem vor. Die EBS verwies beispielsweise mit den Leitlinien für das Jahr 1998 auf das neue Paradigma des Umsteuerns von passiven, status-bewahrenden Maßnahmen hin zu aktiven und aktivierenden Ansätzen.¹⁸⁰ Offen gelassen wurde seitens der europäischen Ebene der genaue Umsetzungsweg der EBS, da hier für die unterschiedlichen Mitgliedsstaaten unterschiedliche Wege zur Zielerreichung sinnvoll sind. Damit war ein wesentlicher Schritt für die Umsetzung der EBS in Deutschland die Auswahl der europäischen Nachbarländer, von denen die neue Regierung lernen konnte.

Als mögliche Vorbilder, von denen Deutschland bezüglich der Arbeitsmarkt-reformen lernen könnte, wurden zunächst die skandinavischen Länder und hier vor allem Dänemark sowie die Niederlande genannt. All diese Länder waren sozial-demokratisch regiert und hatten ihre Arbeitsmärkte in Richtung einer Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Aktivierung umgebaut.¹⁸¹ Sie waren im Verständnis von Visser damit im selben Ländercluster wie Deutschland und somit für die Regierung als Vorbilder geeignet.¹⁸² Gerade Dänemark stellte dabei ein häufig genanntes Vorbild für Flexicurity dar.¹⁸³ Diese Vorbildfunktion wechselte allerdings nach der Jahrtausendwende von den skandinavischen Ländern zu Großbritannien wie Seeleib-Kaiser und Fleckenstein feststellen. Die Arbeitsmarkt-reformen in Großbritannien hatten auf den Modernisiererflügel in der SPD um Wolfgang Clement großen Einfluss, während der Flügel der Traditionalisten sich eher an Skandinavien orientierte. Nach Wolfgang Clements Ernennung zum Bundeswirtschafts- und Arbeitsminister 2002 wurden daher die Diskussionen im Vorfeld der Hartz-Reformen deutlich vom Workfare-Diskurs und der Diskussion um den „Dritten Weg“ dominiert. Damit wurde das Vereinigte Königreich zu einem Vorbild für Arbeitsmarkt-reformen, was auch bedeutete, dass die bisherigen Vorbilder Dänemark und die Niederlande im Diskurs praktisch nicht mehr vorkamen. Damit wurden die Hartz-Reformen I–IV stark von dem in Großbri-tannien dominanten Paradigma „Workfare“ beeinflusst.¹⁸⁴

180 Vgl. Europäischer Rat: 1997, Teil II, Abs. 49–79.

181 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007, S. 440 f.

Dabei war in einem ersten Schritt notwendig, „(...) dass die sozialdemokratischen Parteien in Europa immer mehr ihren Abstand zu liberalen Dogmen verringerten und verstärkt für den *Dritten Weg* (...) votierten.“ (Sowa, Zapfel: 2015, S. 47, kursiv im Original, Auslassung U. Thomsen).

182 Vgl. Visser: 2009, S. 54.

183 Vgl. Larsen, Flemming: *Active Labour Market Policy in Denmark as an example of Transitional Labour Market and Flexicurity arrangements – What can be Learnt?*. In: Bredgaard, Thomas; Larsen, Flemming (Hrsg.): *Employment policy from different angles*. Copenhagen (DJØF Publishing) 2005 (1. Auflage), S. 116.

184 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007, S. 440 f., S. 443.

Ein knappen Überblick über die in Großbritannien erfolgten Arbeitsmarkt-reformen seit den 1990ern, die als Vorbilder in Deutschland wirkmächtig wurden, bieten Sowa und Zapfel. (vgl. Sowa, Zapfel: 2015, S. 50 f.)

Der Begriff „Workfare“ setzt sich aus den beiden klassischen Begriffen „work“ und „welfare“ zusammen und kennzeichnet einen Ansatz zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme, der in Richtung einer „welfare-to-work“-Politik zielt. Die Kennzeichen von Workfare-Maßnahmen sind eine verpflichtende Teilnahme daran, der Vorrang von Arbeit vor Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an Workfare-Maßnahmen als Bedingung zum Erhalt von Sozialleistungen.¹⁸⁵ Bei diesen Ansätzen dominiert also das Prinzip „Arbeit um jeden Preis“. Das Beschäftigungsverhältnis an sich ist also wichtiger, als dass es existenzsichernd, nachhaltig oder sinnvoll ist.¹⁸⁶

Das Ergebnis dieses politischen Lernprozesses ist laut Seeleib-Kaiser und Fleckenstein eine asymmetrische Konvergenz der Pfade der Arbeitsmarktreformen zwischen Großbritannien und Deutschland, bei der der deutsche Pfad sich immer weiter vom klassischen Weg des konservativen Wohlfahrtsstaates entfernt.¹⁸⁷ Hier hat also politisches Lernen zweier Länder voneinander konkret stattgefunden, allerdings stellt sich die Frage, ob das Ergebnis „Workfare“ in Richtung der europäischen Beschäftigungsstrategie führt.

Fromm und Sproß bejahen dies, da das Verhältnis, in dem das Prinzip Befähigung und das Prinzip Zwang im aktivierenden Sozialstaat stehen, in der EBS weitgehend unbestimmt ist. Beide Elemente werden in unterschiedlichen Empfehlungen unterschiedlich gewichtet. Damit lässt die EBS durchaus Spielraum für unterschiedliche Entwicklungen. Trotzdem fand in allen von Fromm und Sproß in ihrer Metastudie berücksichtigten Ländern eine Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik in Richtung verstärkter Aktivierung und strengerer Workfare-Elemente statt.¹⁸⁸ Bruttel und Sol schließen daraus, dass es in der EU eine Konvergenz der Arbeitsmarkt- und Sozialreformen gibt. Sie stellen fest, dass sowohl die Niederlande als auch Deutschland bei ihren Arbeitsmarktreformen sich in Richtung einer Workfare-Strategie orientieren.¹⁸⁹

Barbier betont im Gegensatz dazu den Spielraum, den die EBS den einzelnen Staaten weiterhin ermöglicht. Er weist darauf hin, dass parallel zur Einführung der OMK und der Umsetzung der EBS einerseits in Frankreich eine Arbeitszeitverkürzung und eine Reduzierung des Arbeitgeberanteils der Sozialabgaben stattfand, während

185 Vgl. Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Walwei, Ulrich: *Workfare: Möglichkeiten und Grenzen*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2005 (2005), Nr. 17, S. 6 f.

186 Vgl. Eick, Volker; Grell, Britta; Mayer, Margit: *Zwischen Sozialintegration und Arbeitszwang: Gemeinnützige Beschäftigungsinitiativen in den USA und der Bundesrepublik*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57 (2004), Nr. 11, S. 615.

187 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007, S. 442 f.

188 Vgl. Fromm, Sproß: 2008, S. 100;

Es wurden dabei unterschiedliche Arbeitsmarktprogramme in Großbritannien, Dänemark, Schweden und den Niederlanden untersucht. (vgl. Fromm, Sproß: 2008, S. 14)

189 Vgl. Bruttel, Oliver; Sol, Els: *Work First as a European model? Evidence from Germany and the Netherlands*. In: *Policy & Politics*, Jg. 34 (2006), Nr. 1, S. 70, S. 84 f.

andererseits gleichzeitig im Vereinigten Königreich eine durch das Vorbild USA beeinflusste „welfare to work“ Reform erfolgte.¹⁹⁰ Diese Varianz legt nahe, dass Fioretos Feststellung einer fortlaufenden Koexistenz der unterschiedlichen Varianten des Kapitalismus innerhalb der EU nicht nur im ökonomischen Bereich des Binnenmarktes, sondern noch viel mehr in der Beschäftigungspolitik gilt. Die Mitgliedschaft in der EU als einer Institution sorgt also, wie Fioretos auch bezüglich des EU-Binnenmarktes schreibt, nicht notwendigerweise für eine zunehmende Konvergenz der staatlichen Interessen.¹⁹¹

Der hier als breit vorkommende Richtung vorgestellte Ansatz der Workfare steht allerdings in einem gewissen Spannungsverhältnis zur Stoßrichtung der EBS. Heidenreich schreibt der EBS als Intention eine Abkehr von reinen Statusbewahrungsmechanismen hin zu Flexicurity-Arrangements zu. Zwar spielt Aktivierung sowohl im Bereich der Workfare als auch im Bereich der EBS eine Rolle, die Workfare-Ansätze betonen allerdings eher den Zwangsaspekt und nicht den Aspekt der Befähigung.¹⁹² Der Aspekt der Befähigung für den Arbeitsmarkt über eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit spielt aber im Konzept der Flexicurity eine zentrale Rolle, denn über ihn wird soziale Sicherheit erreicht.¹⁹³

Flexicurity wird dabei von der EU bzw. dem Europäischen Rat zunächst einmal sehr allgemein definiert:

„Flexicurity steht für einen integrierten Ansatz zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und von Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Lissabon-Strategie bietet er eine Möglichkeit, erfolgreich mit Veränderungen umzugehen und Beschäftigungs- und Sozialreformen voranzubringen, um den Herausforderungen der Globalisierung, der technologischen Innovation und einer alternden Bevölkerung zu begegnen. (...)

Für wirksame Flexicurity-Ansätze bedarf es eines Gleichgewichts zwischen flexibleren Arbeitsbeziehungen und -bedingungen und einem zuverlässigen Schutz der Sozialrechte der Arbeitnehmer. Um der Segmentierung des Arbeitsmarktes und prekären Arbeitsverhältnissen entgegenzuwirken und qualitativ hochwertige

190 Vgl. Barbier: 2004, S. 19 f.

191 Vgl. Fioretos, Orfeo: *The Domestic Sources of Multilateral Preferences: Varieties of Capitalism in the European Community*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage), S. 242 f.

192 Vgl. Heidenreich: 2009, S. 20; vgl. Fromm, Sabine; Sproß, Cornelia: *Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger. Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich*. In: *IAB-Forschungsbericht*, Jg. 2008 (2008), Nr. 1, S. 100.

193 Vgl. Keller, Berndt; Seifert, Hartmut: *Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung*. Bonn (Friederich-Ebert-Stiftung) 2008, S. 8 f.

Arbeitsstellen zu fördern, sollten Flexicurity-Ansätze gewährleisten, dass in allen Arten von Verträgen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber angemessene Rechte und Pflichten vorgesehen sind. Flexicurity-Ansätze sollten ferner dazu beitragen, dass gegen Diskriminierung, Armut und soziale Ausgrenzung vorgegangen und dafür gesorgt wird, dass Arbeit sich lohnt.¹⁹⁴

Die Idee der „Flexicurity“ – entstanden aus „flexibility“ und „security“ – versucht also den Forderungen nach einer Flexibilisierung der europäischen Arbeitsmärkte und gleichzeitig dem Bedürfnis nach sozialer Sicherheit nachzukommen.¹⁹⁵

Flexibilität wird dabei international als ein Schlüssel für die erfolgreiche Bewältigung von Strukturwandlungsprozessen, Wirtschaftswachstum und die Beschäftigungsförderung betrachtet.¹⁹⁶ Dabei muss bei der Forderung nach Flexibilität zwischen mehreren Dimensionen von Flexibilität unterschieden werden. Dies betrifft zunächst die Differenzierung zwischen interner und externer Flexibilität, die dann jeweils in weitere Dimensionen wie numerische, funktionale, monetäre oder temporale Flexibilität unterschieden und operationalisiert wird.¹⁹⁷

Ergänzt wird die Dimension der Flexibilität durch eine steigende Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Echte Flexicuritymaßnahmen müssen daher beide Dimensionen beachten und steigern, müssen eine echte Synergie zwischen ihnen erzeugen wie Eder schreibt.¹⁹⁸

„Demzufolge kann es im Rahmen von Flexicurity nur das Ziel sein, eine klassische **Win-Win Situation** [zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern] zu generieren,

194 Europäischer Rat: *Gemeinsame Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz über gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz*. http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?lang=DE&ssf=DATE_DOCUMENT+DESC&fc=REGAISDE&srm=25&md=400&typ=Simple&cmsid=638&ff_COTE_DOCUMENT=15320%2F07&ff_TITRE=&ff_FT_TEXT=&ff_SOUS_COTE_MATIERE=&dd_DATE_REUNION=&single_comparator=&single_date=&from_date=&to_date=&rc=1&nr=1&page=Detail, in: <http://www.consilium.europa.eu/documents?lang=de>, 16.11.2007, letzter Zugriff am 12.1.2013 (2007), S. 2 (Auslassung U. Thomsen).

195 Vgl. Keller, Berndt; Seifert, Hartmut: *Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 35 (2002), Nr. 1, S. 93; vgl. Larsen: 2004, S. 115;

Gerade die Europäische Union vertritt den Gedanken der „Flexicurity“ als erfolgreiche europäische Strategie der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und der Förderung von qualitativem Wirtschaftswachstum.

196 Vgl. Keller, Berndt; Seifert, Hartmut: *Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage), S. 15.

197 Vgl. Keller: 2008, S. 6 ff.

198 Vgl. Eder, Michael: *Flexicurity. Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt. Befunde aus der Praxis*. Linz (Trauner Verlag) 2008 (1. Auflage), S. 27.

welche die Interessen beider Seiten berücksichtigt. Dieser Anspruch räumt auch mit diversen in der Literatur geäußerten Vermutungen auf, die Phrase Flexicurity könnte als Aufhänger für eine versteckte, reine Deregulierung des Arbeitsmarktes missbraucht werden.¹⁹⁹

Solche Win-Win-Situationen können dementsprechend nur entstehen, wenn die Beteiligten freiwillig an den Aushandlungsprozessen teilnehmen und eine Exit-Option besitzen. Hier treffen sich diese Überlegungen mit den von Bonvin im Anschluss an Sens Capability-Ansatz gemachten Überlegungen zu Arbeitsmarktreformen, die in Kapitel 3.3.2 vorgestellt werden.

In Gestalt der beiden Konzepte „Workfare“ und „Flexicurity“ scheinen transnational und teilweise abseits der europäischen Richtlinien gewisse Mechanismen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als allgemein gültig, richtig und erfolgreich wahrgenommen zu werden. Damit vollzieht sich die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes nicht nur innerhalb des nationalen, sondern auch innerhalb eines europäischen Rahmens. Trotzdem bleibt der Nationalstaat weiterhin die bestimmende Ebene wie einerseits empirische Analysen von Heidenreich sowie Klammer und Leiber auf regulatorischer Ebene nachweisen.²⁰⁰

Insofern wäre eine Analysemöglichkeit der erfolgten und erfolgenden Arbeitsmarktreformen die Untersuchung, inwieweit diese in der nationalen Umsetzung eher dem Workfare-Ansatz oder dem Flexicurity-Ansatz folgen. Hier könnte postuliert werden, dass in Deutschland eine Dualisierung der Arbeitsmarktpolitik zu beobachten ist. Die Hartz IV-Reform ist eindeutig ein durch das englische Beispiel beeinflusstes Workfare-Programm, bei dem ein Lernen von Reformen im Vereinigten Königreich stattgefunden hat. Auf der anderen Seite findet sich eine Verlängerung des Arbeitslosengeldes 1 (ALG I) für ältere Beschäftigte mit längerer Versicherungszeit, was eher nicht dem Workfare-Paradigma entspricht. Daraus könnte geschlossen werden, dass chancenarme, gefährdete Personen an den Rändern des Arbeitsmarktes der Workfare-Logik und chancenreiche, gebildete Personen in der Mitte des Arbeitsmarktes eher einer Flexicurity orientierten Arbeitsmarktpolitik unterworfen werden. Möglich wird dies durch den von Leisering festgestellten ausgeprägten Hybridcharakter des deutschen Beschäftigungssystems.²⁰¹

Im Folgenden wird dem in der deutschen Beschäftigungsordnung nachgegangen.

199 Eder: 2008, S. 29 (Einfügung U. Thomsen, fett im Original).

200 Vgl. Heidenreich: 2010, S. 442; Klammer, Leiber: 2007, S. 188.

201 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007; vgl. Leisering, Lutz: *Das deutsche Sozialmodell – woher, wohin? Eine Reflexionsgeschichte funktionaler gesellschaftlicher Differenzierung*. In: *Soziologische Revue*, Jg. 28 (2005), Nr. 3, S. 201 ff.

3.2 Inklusion versus Exklusion: Die deutsche Beschäftigungsordnung im internationalen Vergleich

3.2.1 Die Grundlagen: Der (Arbeits-)Markt und seine Institutionen

Insgesamt betrachtet zeigt sich für den deutschen Sozialstaat, dass auf der einen Seite die Sicherung des Lebensstandards und Status im Bereich der arbeitnehmerorientierten Sozialpolitik seit den 1990ern an Reichweite verlor, während auf der anderen Seite die familienorientierten Leistungen ausgebaut wurden.²⁰² Diese Umschichtung betraf dabei unterschiedliche Bereiche des Wohlfahrtsstaates, seien es die bereits erwähnte Arbeitsmarktreformen oder die Familienpolitik. Dabei setzten die Arbeitsmarktreformen gerade in den späten 1990er Jahren laut Rabe ganz überwiegend darauf, die negativen Anreizwirkungen der Arbeitslosenversicherung zu reduzieren. Dies betraf etwa die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, strengere Zumutbarkeitsregeln oder Sanktionsmöglichkeiten. Weniger Beachtung fanden z. B. die Möglichkeiten einer effizienten Arbeitsuche und die Matching-Qualität zwischen arbeitssuchender Person und Job, die sich in einem großzügigen System bieten.²⁰³ Eine erfolgreiche Reform des Arbeitsmarktes ist dabei zentral. Zentral ist ein gut funktionierender und effizienter Arbeitsmarkt laut Vogel, weil

„(...) [d]ie Interdependenz von Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaat (...) in der ganzen Europäischen Union beobachtet werden [kann]: Der Umfang von Wohlfahrtsstaateinrichtungen korreliert mit allen Indikatoren der Markteffizienz.“²⁰⁴

Die bereits weiter oben nebeneinander diskutierten Aspekte Arbeitsmarkt, Sozialstaat und Familie können dabei verknüpft werden, indem man sie als Elemente betrachtet, die das Erwerbsleben beeinflussen, und wiederum gegenseitig aufeinander einwirken. Mit Heidenreich kann diese Zusammenschau der Elemente als Beschäftigungsordnung bezeichnet und wie folgt definiert werden:

„Im Laufe von Jahrzehnten und Jahrhunderten hat sich ein dichtes Netz von Institutionen herausgebildet, die als geronnene, auf Dauer gestellte Kompromisse zwischen konfligierenden Zielen interpretiert werden können. Durch diese

202 Vgl. Seeleib-Kaiser: 2005, S. 19.

203 Vgl. Rabe, Birgitta: *Reform der Arbeitslosenversicherung – Lehren aus internationalen Wirkungsanalysen*. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 53 (2004), Nr. 7, S. 183 f.

204 Vogel: 1999, S. 106 (Auslassung und Einfügung U. Thomsen).

Institutionen werden die Menge, die Art und die Entlohnung der angebotenen und nachgefragten Arbeit geregelt. Das Ensemble dieser Institutionen kann in Anlehnung an Schmidt als Beschäftigungsordnung bezeichnet werden. Durch diese noch weitestgehend national verfassten Ordnungen werden zum einen die Art, das Qualifikationsniveau und die Entlohnung von Erwerbsarbeit und zum anderen das Verhältnis arbeitsmarktvermittelnder und anderer, insbesondere familialer und sozialstaatlicher Formen der Existenzsicherung geregelt.²⁰⁵

Die Verknüpfung dieses institutionell geprägten Begriffs mit dem Arbeitsmarkt gelingt über die Betrachtung der Akteure auf eben diesem Arbeitsmarkt. In einer verkürzten und rein ökonomischen Betrachtungsweise kann der Arbeitsmarkt als „reiner“ Markt verstanden werden, auf dem Angebot und Nachfrage nach dem Faktor Arbeit zusammentreffen. Marktteilnehmer und Akteure sind vor allem private Unternehmen und öffentliche Haushalte als Nachfrager und private Haushalte als Anbieter.²⁰⁶ Damit sind „Arbeitsmärkte (...) die Orte, an denen sich die (potenziellen) Anbieter und Nachfrager von Arbeitskraft begegnen und ihre Arbeitskraft gegenfalls gegen Einkommen, Status und andere Gratifikationen eintauschen.“²⁰⁷

Märkte an sich können dabei aber nicht als selbst regulierender Mechanismus existieren, sondern setzen wie Supiot schreibt, zwei Bedingungsketten voraus. Erstens können Märkte nur existieren, wo echter Wettbewerb herrscht. Dieser setzt aber gesicherte Eigentumsrechte und die Berufsfreiheit voraus. Beides verlangt nach einer Rechtskultur, die durch Institutionen abgesichert ist und den Verträgen obligatorischen Charakter verleiht. Zweitens ermöglicht es die Marktwirtschaft, Natur, Arbeit oder Geld als Güter zu sehen, die über ihren reinen Gebrauchswert hinaus einen Tauschwert haben.²⁰⁸ Verknüpft mit dem Recht sind die Institutionen, die das Recht durchsetzen und den Arbeitsmarkt strukturieren. Diese Strukturierung der Austauschbeziehungen am Arbeitsmarkt, der durch eben diese Strukturen kein „reiner“ Markt mehr ist, erweitert den Blickwinkel auf die auf dem Arbeitsmarkt ablaufenden Prozesse in Richtung der Bedeutung von Institutionen und herrschenden Rahmenbedingungen.

205 Heidenreich, Martin: *Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion. Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 33 (2004), Nr. 3, S. 208.

206 Vgl. Pollert, Achim; Kirchner, Bernd; Polzin, Javier Morato: *Das Lexikon der Wirtschaft. Grundlegendes Wissen von A bis Z*. Bonn (Bibliographisches Institut & f.A. Brockhaus AG) 2004 (2. Auflage), S. 64.

207 Heidenreich: 2004, S. 209.

208 Vgl. Supiot, Alain: *Was heißt „den Arbeitsmarkt reformieren“?*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57 (2004), Nr. 3, S. 119.

Ganz entscheidend für die Bedeutung und ökonomische Wirksamkeit von Institutionen ist ihr Stellenwert, der laut D’Orlando, Ferrante und Ruiu wesentlich von der Kultur der jeweiligen Gesellschaft abhängt. Zwei der kulturellen Faktoren mit großem Einfluss auf Institutionen sind Fatalismus und das (geringe) Vertrauen in Andere.²⁰⁹ Kultur wird von D’Orlando, Ferrante und Ruiu sehr breit verstanden als die gebräuchlichen und tradierten Überzeugungen und Werte, die soziale Gruppen mehr oder weniger unverändert von einer Generation zur nächsten weitergeben. Fatalismus entsteht in einer Gesellschaft, wenn ein geringes Niveau eines allgemeinen Vertrauens in den Anderen herrscht und kaum Vertrauen in eine enge Verbindung von ökonomischem Aufwand zu ökonomischem Erfolg. Fatalismus und ein geringes generelles Vertrauen in Andere sind typisch für hierarchisch strukturierte Gesellschaften, in denen das Vertrauen in die Regelkonformität der Handlungen der Anderen fehlt. Solche Gesellschaften sind durch die zentrale Rolle der Familie gekennzeichnet, was sich u. a. auch darin ausdrückt, dass Familienwerte über alle anderen Werte wie Autonomie oder zivilgesellschaftliche Werte gestellt werden. Dies hat gravierende und negative Konsequenzen für die Rolle, die Institutionen spielen können. Neben dem hemmenden Einfluss der beiden kulturellen Faktoren, den diese auf die Möglichkeiten von Institutionen ausüben, führen sie häufig auch zu Schutzmaßnahmen und Regulierungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen, beispielsweise von Gütermärkten. Diese Regulierungen dienen dem Schutzbedürfnis der Gesellschaftsmitglieder, die eben nicht das Gefühl eines engen Zusammenhangs zwischen ökonomischem Einsatz und Ergebnis haben. Im Bereich des Arbeitsmarktes bedeutet dies etwa einen starken Kündigungsschutz oder großzügige Arbeitslosengeldansprüche. Bei diesen kulturellen Faktoren spielt Bildung, wie die Untersuchung von D’Orlando et al. auf Basis von Daten der World Value Survey zeigt, eine entscheidende Rolle. Eine höhere Bildung geht mit dem Gefühl einer höheren Selbstwirksamkeit einher und reduziert so fatalistische Einstellungen.²¹⁰ Es zeigt sich, dass der in Kapitel 2 als gegeben angenommene positive Einfluss von Institutionen auf Innovationen, den Sozialstaat oder den Arbeitsmarkt nur im entsprechenden kulturellen Kontext funktionieren kann.

Ein sehr plastisches Beispiel dafür aus Deutschland ist die unterschiedliche Bewertung von Schwarzarbeit in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft. Basis der unterschiedlichen Beurteilung ist der in Deutschland traditionelle Gegensatz zwischen Staat und Gesellschaft bzw. Familie. Zivilgesellschaft und Familie bilden im deutschen Gesellschaftsverständnis eine gegenüber dem Staat autonome Sphäre. Dieses kulturelle Verständnis wirkt sich auf die Akzeptanz von informeller Beschäf-

209 Vgl. D’Orlando, Fabio; Ferrante, Francesco; Ruiu, Gabriele: *Culturally based beliefs and labor market institutions*. In: *The Journal of Socio-Economics*, Jg. 40 (2011), S. 150.

210 Vgl. ebd., S. 152 ff.

tigung bzw. Schwarzarbeit aus. Schwarzarbeit in normalen Wirtschaftssektoren ist demnach Teil der staatlich zu regelnden Handlungssphäre. Damit ist auf der einen Seite informelle Beschäftigung in Bereichen wie dem Bau- oder Transportsektor strikt verboten und das Verbot wird institutionell ebenso strikt durchgesetzt, weil hier das Unterlaufen von Lohnstandards und die Unterschlagung von Sozialversicherungsbeiträgen vermutet wird. Auf der anderen Seite sieht die Situation im Bereich der privaten Haushalte deutlich unterschiedlich aus, da es sich hier um den Bereich der autonomen Sphäre der Familie handelt. Hier wird informelle Beschäftigung deutlich weniger bekämpft, auch weil sie hier mit weiblichen Aktivitäten wie Hausarbeit oder Pflege verbunden wird.²¹¹ Während der Sachverhalt eigentlich vergleichbar ist, sorgt die kulturelle Konnotation der jeweiligen Beschäftigungsfelder für deutlich unterschiedliche institutionelle Reaktionen.

Klar wird auch, dass verschiedene Arbeitsmärkte zu verschiedenen Zeiten potenziellen Arbeitskraftanbietern verschieden hohe Partizipationsmöglichkeiten bieten. Betrachtet man hier nicht eine Entwicklung über die Zeit hinweg, sondern stellt einen Vergleich verschiedener nationaler Arbeitsmärkte an, lässt sich erkennen, dass ihr jeweiliger Inklusionsgrad ein zentrales Merkmal der Arbeitsmärkte ist. Er schwankt sehr deutlich. Während z. B. in der Schweiz vier Fünftel der erwerbsfähigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren tatsächlich erwerbstätig sind, sind es in Italien nur ca. 55 Prozent.²¹² Die der Höhe des Beschäftigungsniveaus zugrunde liegenden Entscheidungen werden in der institutionellen Perspektive von verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen beeinflusst:

„Folgende wirtschaftliche und institutionelle Felder strukturieren Schmidt zufolge die Entscheidungen über Art und Höhe der Beschäftigung: Das Produktionssystem (in dem Entscheidungen über die Produktion gefällt werden), das System industrieller Beziehungen (in dem über Niveau und Struktur der Löhne entschieden wird), das System der sozialstaatlichen, steuer- und abgabenfinanzierten Sicherung (als Beschäftigungsbereich, als Alternative zur Erwerbsarbeit und als Anlass für die Erhebung von Steuern und Abgaben), das Haushaltssystem („das Alternativen zur marktförmigen Beschäftigung bietet“) und das Bildungssystem („das allgemeines Wissen, Lernfähigkeit und berufliche Qualifikationen produziert“).“²¹³

Deutschland als ein kontinentaleuropäisches Land hatte bis vor Kurzem eine mittlere alters- und geschlechtsspezifische Beschäftigungsquote. Der zentrale

211 Vgl. Pfau-Effinger, Sakač Magdalenić: 2009, S. 92.

212 Vgl. Heidenreich: 2004, S. 206.

213 Heidenreich: 2004, S. 210 (kursiv im Original).

Sektor der Bundesrepublik ist der industrielle Sektor mit den verknüpften institutionellen Arrangements wie dem Flächentarifvertrag, hoher Innovationskraft, der beruflichen Bildung und der starken globalen Wettbewerbsfähigkeit. Neben dem starken Produktionssektor hatte der Dienstleistungssektor lange Zeit nur eine Nebenrolle inne. Die geringere Produktivität des Dienstleistungssektors wurde in Deutschland nicht zu einem Problem, weil viele Dienstleistungen lange Zeit nicht erwerbswirtschaftlich organisiert waren, sondern auf Eigenarbeit gesetzt wurde.²¹⁴

Diese Beschreibung des deutschen Wirtschaftssystems verweist dabei auf das klassische, deutsche Modell des rheinischen Kapitalismus mit den entsprechenden Institutionen. Das Modell bildet dabei die historische Situation der 1970er und 1980er Jahre in Deutschland ab. Neuere Untersuchungen von Lehndorff et al. zeigen aber bereits für die 1980er Jahre Grenzen und durch den globalen Wettbewerb einen erheblichen Umstrukturierungsbedarf im deutschen Modell, der allerdings noch zu keiner Änderung im institutionellen Gefüge führte. Erst mit der und durch die Wiedervereinigung kam es zu einer größeren Krise im bestehenden Modell. Die Einführung des (institutionellen) Systems der Flächentarifverträge in der bisherigen westdeutschen Form scheiterte in den neuen Bundesländern, weil sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus den kollektiven Interessensvertretungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zurückzogen. Damit wurde der Abdeckungsgrad der Tarifverträge in den neuen Bundesländern immer geringer. Hintergrund dieser Entwicklung waren die kulturellen Gegebenheiten in den neuen Bundesländern.²¹⁵ Das laut D'Orlando et al. für gelingende Institutionen zentrale Vertrauen²¹⁶ war nicht gegeben. Es fehlte sowohl zwischen den Beschäftigten und den Gewerkschaften als ihren Vertreter als auch zwischen Arbeitgebervertretern und Gewerkschaften, sodass ein institutionelles Gefüge, das in den alten Bundesländern genau auf solchen Vertrauensbeziehungen aufgebaut war, scheitern musste. Das Scheitern des institutionellen Systems der Flächentarifverträge ist dabei für die weitere Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes entscheidend, weil wie Bosch schreibt „(...) structural changes, (...) are „filtered“ through national wage

214 Vgl. Bosch, Lehndorff, Rubery: 2009, S. 24 f.; vgl. Lehndorff, Steffen; Bosch, Gerhard; Haipeter, Thomas; Latniak, Erich: *From the 'Sick Man' to the 'Overhauled Engine' of Europe? Upheaval in the German Model*. In: Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (Hrsg.): *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. Basingstoke, New York (Palgrave Macmillan) 2009 (1. Auflage), S. 105; vgl. Heidenreich: 2004, S. 220 ff.; vgl. Streeck: 2009, S. 38.

215 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 111 ff.

216 Vgl. D'Orlando et al.: 2011, S. 150 ff.

systems (...). The higher incidence of low wages can be almost fully explained by the weakening of these institutions.²¹⁷

3.2.2 Eine neue Welt: Dualisierung nach der Wiedervereinigung

Die ökonomische Krise nach der Wiedervereinigung führte zu einem veränderten politischen Diskurs, der nun, wie Lehdorff et al. schreiben, neoliberale Rezepte bevorzugte und durchsetzte. Damit wurden die bis dato klassischen institutionellen Mechanismen wie die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geschwächt, um eine größere wirtschaftliche Dynamik zu erzeugen. Eine weitere bedeutsame Rolle spielten die makroökonomischen Rahmenbedingungen. Diese waren geprägt von hohen Leitzinsen, diversen negativen Nachfrageschocks wie monetären Kürzungen, staatlichen Sparanstrengungen zur Erfüllung der Maastrichtkriterien und eine durch die Wiedervereinigung ausgelöste lang anhaltende Dämpfung der Binnennachfrage. Diese Entwicklungen trafen vor allem die Gewerkschaften, deren Mitgliederzahlen und Einfluss sich deutlich reduzierten. Eine weitere Langzeitfolge dieser Entwicklungen und der damit einhergehenden Schwächung der finanziellen Basis des Wohlfahrtsstaates waren gesunkene staatliche Investitionsmöglichkeiten selbst für zentrale Infrastrukturprojekte.²¹⁸

Neben diese institutionellen Veränderungen traten auch strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft selbst, die insgesamt so stark waren, dass Furch von einem Strukturbruch spricht. Durch die gesetzlich begleitete Öffnung der Finanzmärkte haben auch in der Bundesrepublik externe Mechanismen des Coporate Government, im Gegensatz zu den vorher dominierenden internen, an Bedeutung gewonnen. Zentral hierbei war die gesetzgeberisch ermöglichte Internationalisierung der Finanzmärkte, die den deutschen Banken Anlagemöglichkeiten außerhalb der Bundesrepublik erleichterte und damit ihre Anlageoptionen vervielfachte. Zusammen mit der gleichzeitig steigenden Bedeutung von institutionellen Anlegern führte dies zu einer stärkeren Finanzmarktorientierung der großen deutschen Konzerne, sodass sich Strategien, wie

217 Bosch, Gerhard: *Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries*. In: *International Labour Review*, Jg. 154 (2015), Nr. 1, S. 57 f. (Auslassungen U. Thomsen).

218 Vgl. Carlin, Wendy; Soskice, David: *German economic performance: disentangling the role of supply-side reforms, macroeconomic policy and coordinated economy institutions*. In: *Socio-Economic Review*, Jg. 7 (2009), Nr. 1, S. 69; vgl. Lehdorff et al.: 2009, S. 113 f.

z. B. feindliche Übernahmen oder kurzfristige Renditeziele bei der Unternehmensführung verbreiteten.²¹⁹

Auch wurde das deutsche Produktionsmodell modernisiert und in Richtung „lean production“ umgebaut. Dabei kam es aber im Gegensatz zum Umbau in den angelsächsischen Ländern nicht zu einem Abbau des Anteils der hochqualifizierten Arbeiter, sondern es wurden die Instrumente der betriebsinternen Flexibilität massiv ausgebaut.²²⁰ Im Gegensatz zu externer Flexibilität, die die Produktionskapazität und Kosten der Firmen über Einstellungen und Entlassungen von Mitarbeitern anpasst, wird bei interner Flexibilität die gleiche Funktion über hochflexible Arbeitszeitkonten, Überstunden, Kurzarbeitsprogramme und eine hohe interne funktionale Flexibilität mit Wechseln der Beschäftigten von einer Aufgabe zu einer anderen erreicht. Die interne Flexibilität erweist sich dabei als funktionales Komplementär zum „hire and fire-Prinzip“ im Rahmen des Institutionengeflechts einer CME.²²¹

Die Einführung interner funktionaler Flexibilität blieb allerdings nicht die einzige Änderung bezüglich der Arbeitsorganisation. Gleichzeitig wurden Dienstleistungen, die unproblematisch auch von Drittanbietern übernommen werden konnten, von der Industrie mit ihrer breiten Abdeckung durch Tarifverträge in Sektoren verlagert, in denen Tarifverträge nicht mehr flächendeckend sind. Gleichzeitig nahm im Bereich der Tarifverträge die Zahl der Öffnungsklauseln zu, sodass es zu einer zunehmenden Dezentralisierung des bisherigen Tarifsystems kam. Es kam zu einer Verschiebung weg von zentralen Verhandlungen auf Sektorniveau zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft hin zu Verhandlungen auf Firmen- oder Betriebsstättenniveau. Damit wurden die Beschäftigten statt durch Gewerkschaften zunehmend durch Betriebsräte vertreten. Solche Prozessinnovationen, die in einem Innovationsregime einer „coordinated market economy“ (CME) zu erwarten wären, summierten sich in der Gesamtheit zu radikalen Innovationen. Sie blieben allerdings nicht die einzigen Neuerungen, sondern wurden, wie Lehndorff et al. schreiben, durch die Strategie von Produktinnovationen begleitet. Diese Produktinnovationen folgten dabei entsprechend dem Innovationsregime einer inkrementellen Logik und einem allgemeinen Zugang zu neuen Technologien. Die Produktinnovationen basierten auf neuen Technologien, nicht aber auf

219 Vgl. Boni, Guido: *Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 1–2, S. 70 f.; vgl. Furch, David: *Strukturbruch im deutschen Corporate Government-System? Ursprung, Wandel und Bedeutung der Deutschland AG für die soziale Marktwirtschaft*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 48 ff.

220 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 118 ff.

221 Vgl. Sturn, Simon: *Are corporatist labour markets different? Labour Market regimes and unemployment in OECD countries*. In: *International Labour Review*, Jg. 152 (2013), Nr. 2, S. 240 ff.

dem neuesten Stand oder Höchsttechnologie. Durch die geschilderten Veränderungen wurden deutsche Produkte international wieder wettbewerbsfähig.²²² Ein entscheidender Faktor dafür ist laut Abelshauer auch, dass das deutsche Innovationsregime Verfahrens- und Prozessinnovationen befördert und nicht wie das liberale Modell Basisinnovationen. Damit entfaltet das deutsche Produktionsregime seine Stärken erst, wenn die Phase der Basisinnovationen im jeweiligen Produktzyklus vorbei ist und die Phase der Verfahrensinnovationen erreicht ist.²²³

Die radikalste der angesprochenen Änderungen war dabei die Erosion der Flächentarifverträge, die ausgehend von den neuen Bundesländern einerseits aus einem abnehmenden Organisationsgrad der Arbeitgeber und andererseits aus der bereits angesprochenen Schwäche der Gewerkschaften resultierte. Damit verknüpft war allerdings nicht nur eine Abnahme der Reichweite der Tarifabdeckung, sondern auch ein schwindender Einfluss der Gewerkschaften auf die Bestimmung der Konditionen der Arbeitsverhältnisse. Erst dadurch wurde die bis dato mit dem deutschen Modell verknüpfte Ähnlichkeit der Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse zwischen den Sektoren gelockert und zunehmend aufgebrochen. Es kam nun bei den Arbeits- und Entlohnungsverhältnissen zu einer verstärkten sektoralen Differenzierung in der deutschen Wirtschaft. Dabei ist der gewerkschaftliche Abdeckungsgrad in der export- und weltmarktorientierten Industrie am höchsten. In Sektoren, die auf den deutschen Binnenmarkt oder öffentliche Aufträge ausgerichtet sind, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad und damit die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer deutlich geringer.²²⁴ Damit wird auf der regionalen Ebene der Anteil der Industriebeschäftigten zu einem zentralen Einflussfaktor für Einkommensgleichheit. Auf der anderen Seite ist auch der Grad und das Ausmaß der Tertiärisierung ein wesentlicher Einflussfaktor für Einkommensungleichheit. Hintergrund hierfür ist, dass sich im Bereich der Dienstleistungen unterschiedliche Sektoren herausbilden. Während auf der einen Seite einfache Dienstleistungstätigkeiten wie solche im Handel oder bei

222 Vgl. Boni: 2009, S. 74, 79; vgl. Heidenreich: 1999, S. 303 f.; vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 118 ff.

223 Vgl. Abelshauer, Werner: *Der „Rheinische Kapitalismus“ im Kampf der Wirtschaftskulturen*. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage). S. 195.

224 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 121 f.;

Die in Deutschland durch die bereits früh starken und vergleichsweise zentralisierten Gewerkschaften entwickelte Dualität von betrieblicher Interessensvertretung in den Betriebsräten und zunächst konfliktträchtiger, später dann intermediärer Tarifpolitik, führte zu sozialpartnerschaftlichen Strukturen in den tarifgebundenen Betrieben. (vgl. Artus: 2011, S. 216 ff.) Der Betriebsrat entwickelt sich quasi zu einer Art Co-Manager. (vgl. Weimann-Sandig, Nina: *„Individual Bargaining“ – eine neue Kultur der Arbeitsbeziehungen? Zur Entwicklung der Arbeitnehmervertretung bei kommunalen Energieversorgern*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage), S. 154)

den personenbezogenen Dienstleistungen stehen, finden sich auf der anderen Seite (hoch-)qualifizierte und hoch bezahlte Arbeitsverhältnisse bei den unternehmensbezogenen oder Finanzdienstleistungen. Damit drehen sich die bis in die 1970er erfolgten Entwicklungen einer Egalisierung der Einkommenschancen innerhalb der Nationalstaaten bei gleichzeitiger Erhöhung der Einkommensungleichheiten zwischen den Staaten um. Die globalen Einkommensungleichheiten werden geringer, während diese innerhalb der Staaten größer werden. Diese Entwicklung resultiert vor allem aus den überdurchschnittlichen Einkommenszuwächsen in China, Indien und Indonesien.²²⁵

Begleitet wurde diese zunehmende Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft durch die bereits in Kapitel 2.2.4 geschilderten inkrementellen Arbeitsmarktreformen. Die Hartz-Reformen, ebenso wie die Anfang der 2000er Jahre durchgeführten Rentenreformen, entstanden auch aus dem Versuch der Bundesregierung heraus, den Bundeshaushalt zu konsolidieren und die Lohnnebenkosten zu senken. Die Reformen führten zu einer vielfältigen Segmentierung und Spaltung in Insider und Outsider. Während auf der personalen Ebene die Insider in unbefristeten und institutionell sowie sozial gut abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, haben die Reformen zu einem komplementären, flexibilisierten und deregulierten Beschäftigungssegment für die Outsider geführt. Die Unterscheidung nach Insider und Outsider ist hier nicht nur eine personale, sondern kann sich auch auf ganze Sektoren der Wirtschaft beziehen. Der Kern findet sich in der exportorientierten, produktiven Industrie. Die Peripherie besteht aus den einfachen, nicht wissensintensiven Dienstleistungssektoren.²²⁶ Damit bildet sich eine Segmentierung im Bereich der Firmen „(...) in „gute“ Firmen mit guten Jobs und „weniger gute“ Firmen mit weniger guten Jobs (...)“²²⁷ heraus. Insgesamt zeigt sich laut Lehndorff et al., dass auch

225 Vgl. Heidenreich: 2010, S. 429 ff.;

Hung und Kucinkas gehen genau von diesem Szenario aus, stellen aber zunächst fest, dass die empirischen Beweise für diese Theorie uneindeutig sind. Sie zeigen dann allerdings anhand von Daten der Weltbank, dass eine Abnahme der globalen Ungleichheit sehr wohl stattgefunden hat, die auf dem starken Wachstum von China und Indien basiert. Dabei betrachten sie nicht China und Indien als Ganzes, sondern unterscheiden nach Regionen. Dabei zeigt sich, dass in den beiden Ländern mit dem starken Wirtschaftswachstum eine starke räumliche Binnendifferenzierung in prosperierende und zurückbleibende Regionen einherging. (vgl. Hung, Ho-fung; Kucinkas, Jaime: *Globalization and Global Inequality: Assessing the Impact of the Rise of China and India, 1980–2005*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 116 (2011), Nr. 5, S. 1479 ff.)

226 Vgl. Eichhorst, Werner; Marx, Paul: *Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility*. In: *IZA Discussion Paper*, (2009a), Nr. 4100, S. 25 f.; vgl. Eichhorst, Werner; Tobsch, Verena: *Not so standard anymore? Employment duality in Germany*. In: *Journal of Labour Market Research*, Jg. 48 (2015), S. 82.

227 Stein, Ulrike: *Erklärungsansätze für die Ungleichheitsentwicklung in Deutschland*. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 2014 (2014), Nr. 12, S. 318.

der reformierte und dualisierte Wohlfahrtsstaat mit seinen Institutionen gerade im Bereich der Insider das Modell des männlichen Haupternährers weiter unterstützt, während der Bereich der Outsider durch einen deutlich restriktiveren Wohlfahrtsstaat gekennzeichnet ist. Dabei sind die Sektoren im Kern bzw. in der Peripherie nicht homogen. Selbst in den exportorientierten Industriesektoren, die zum Kern gehören, hat sich die Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse vergrößert. Einhergehend damit ein anhaltender Abwärtsdruck auf die Löhne in allen Wirtschaftssektoren, also auch in der Exportindustrie. Die dadurch bestenfalls stagnierenden Löhne sowie der wachsende Anteil der Niedriglohn- und prekären Beschäftigungsverhältnisse erzeugte neben dem zunehmenden Weltmarkterfolg der Exportindustrie gleichzeitig ein nur schwaches Wachstum der Binnenkonjunktur. Daraus resultierte dann in den national orientierten einfachen Dienstleistungssektoren ein weiterer Anpassungsdruck der Löhne und Arbeitsverhältnisse nach unten. Damit verstärkte sich der Anteil der prekären Beschäftigungsverhältnisse.²²⁸

Damit zeigt sich die genannte Spaltung in Insider und Outsider auf vielen Ebenen. Die dualen Strukturen lassen sich bei den Beschäftigten ebenso beobachten wie bei den Wirtschaftssektoren und auch den institutionellen Arrangements. Damit stellt sich die Frage, wie der deutsche Sozialstaat diese Spannungen aushält und ausbalanciert. Leisering schreibt dem deutschen Sozialstaat mit seinen Institutionen aufbauend auf Lessenich die Präsenz klarer ordnungspolitischer Ideen in Wirtschaft, Wohlfahrtsstaat und Politik zu, die zusammen mit dem dichten Institutionengeflecht auf allen Ebenen einen mittleren Weg zwischen liberalen, offenen und geschlossenen sozialistischen Gesellschaften ausbilden. Ein weiteres Charakteristikum des deutschen Sozialstaates ist sein Hybrid- oder Kompromisscharakter, der in sich unterschiedliche ideelle politische und institutionelle Prinzipien vereint. Beide

228 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 122 ff., 125 f.;

Die Frage der Prekarität von Beschäftigungsverhältnissen ist dabei schillernd. So untersuchen Pouliakas und Theodissiou die Arbeitszufriedenheit schlecht und gut bezahlter Personen in Europa auf Basis des Europäischen Haushaltspanels (European Community Household Panel). Die Arbeitszufriedenheit dient dabei als Indikator für eine niedrige oder hohe Jobqualität. Es wird eine doppelte Dualität (two layers) festgestellt. Erstens finden sich zwei Cluster an Ländern, Südeuropa und Mittel-/Nordeuropa. In Südeuropa sind Personen mit schlecht bezahlten Jobs unzufriedener als Personen mit gut bezahlten. In Nordeuropa gilt dies nicht, hier sind die schlecht bezahlten Beschäftigten nicht unzufriedener als gut bezahlte. In Dänemark gilt sogar das Gegenteil – hier sind schlecht bezahlte Beschäftigte sogar zufriedener als gut bezahlte. Zweitens findet sich in den Südländern ein segmentierter Arbeitsmarkt. In diesem haben die Outsider wirklich schlechtere Jobs bezüglich Bezahlung und Qualität, sind aber auch sonst schlecht sozial abgesichert und haben keine großen Chancen. In den Nordländern sorgen die institutionellen Rahmenbedingungen dafür, dass dies eben nicht der Fall ist. Damit kann auch Teilzeitarbeit oder schlechter bezahlte Arbeit in der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitenden eine „gute Arbeit“ sein. (vgl. Pouliakas, Konstantinos; Theodissiou, Ioannis: *Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe*. In: *International Labour Review*, Jg. 149 (2010), Nr. 1, S. 14 ff.)

Faktoren ermöglichen dem deutschen Modell eine besondere Fähigkeit, Wandel und Kontinuität zu verbinden und damit auch flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Leitideen, Ordnungsvorstellungen und auch institutionelle Grundformen bleiben hier also mehr oder minder stabil, während sich die konkreten Institutionen graduell durch veränderte Gewichtungen einzelner bestehender institutioneller Elemente, durch die Neukombination unterschiedlicher bestehender Elemente oder durch die Integration neuer Elemente in bestehende Institutionen verändern. Auf diesem Wege können die bestehenden Strukturen und Diskurse als „Legitimitätsressource“ dienen.²²⁹ Der Hybridcharakter ermöglicht zusätzlich auch ein Nebeneinander der verschiedenen Vorstellungen einer Wohlfahrtskultur in Deutschland und stabilisiert so den kulturellen Konsens über den Wohlfahrtsstaat. Der hybride Charakter des deutschen Modells tritt allerdings nicht nur im Wohlfahrtsstaat und seinen Institutionen zutage, sondern findet sich auch in der Wirtschaft. Nolan schreibt bezüglich der postulierten Liberalisierung der deutschen Wirtschaft seit den 1990ern, dass

„(...) Deutschland nur verwässerte Versionen neuer amerikanischer [neoliberaler] Praktiken [übernahm] ohne fundamentale Elemente der Technikgestaltung, Unternehmensführung und -finanzierung, Produktion oder Arbeitsbeziehungen zu verändern – ein Prozess, der von vielen eher als Hybridisierung, denn als Liberalisierung aufgefasst wird.“²³⁰

Neben der durch den Hybridcharakter ermöglichten Flexibilität bezüglich Reformen und institutionellen Veränderungen, ermöglicht sie auch die oben genannte Koexistenz der unterschiedlichen wirtschaftlichen Sektoren und Wirtschaftsmodelle mit einerseits der starken Exportorientierung des vergleichsweise koordinierten, industriellen Sektors und andererseits der binnenwirtschaftlichen Orientierung der einfachen Dienstleistungen mit ihren fragmentierten Strukturen.

Die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft fördert so die zunehmende Hybridisierung des deutschen Sozialstaates. Sesselmeier schlägt hier die Brücke zu der zunehmenden Flexibilisierung und Entstandardisierung des Arbeitsmarktes. Er geht davon aus, dass nicht die weiter oben genannten Begründungen, wie Globalisierung, die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse voran treiben, sondern der sozioökonomische Strukturwandel, also vor allem die bereits angesprochene

229 Vgl. Leisering: 2005, S. 201 ff.

230 Nolan, Mary: „Varieties of Capitalism“ und Versionen der Amerikanisierung. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage), S. 108.

Tertiarisierung und Informatisierung der Arbeit.²³¹ Er sieht folgenden Zusammenhang:

„Zusammengefasst führen Tertiarisierung und Informatisierung der Arbeit in Verbindung mit einer Standardisierung von Dienstleistungen zu einer Relativierung der für interne Arbeitsmärkte und Normalarbeitsverhältnisse notwendigen Voraussetzungen. Je weniger unternehmens- und beziehungspezifisch die Qualifikationen sind, umso eher können sie punktuell eingekauft werden. Mit der Kaufentscheidung wird aus dem Arbeitsvertrag ein Werkvertrag, was wiederum die Problematik von Outputzurechnung und Kontrolle relativiert. Allgemeine Kompetenzen helfen, beziehungspezifische Investitionen zu vermeiden.“²³²

Diese beiden Faktoren des gesellschaftlichen Strukturwandels mit Auswirkung auf den Arbeitsmarkt ergänzt Hassel noch durch den wesentlichen Faktor der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen. Der Vormarsch der Frauen im Beschäftigungssystem initiiert gleichzeitig einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, also einer atypischen Beschäftigungsform. Neben dem höheren Teilzeitanteil schreibt Hassel diesen weiblich besetzten Jobs auch noch eine höhere Fluktuation zu. Damit gehören diese „neuen“ Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr zum klassischen Kern der Normalarbeitsverhältnisse und fallen damit gleichsam aus der klassischen auf feste, dauerhafte Industriearbeitsplätze ausgerichteten Beschäftigungsordnung heraus.²³³

In der weiteren Entwicklung würde dies einen grundlegenden Wandel in der Konfiguration des deutschen Wirtschafts- und Kapitalismusmodells bedeuten. Es wäre im Verständnis des VoC-Ansatzes ein Wandel vom konservativen Modell mit kooperativer Wirtschaftsstruktur hin zu einem liberalen Modell mit vermarktlichter, wettbewerbsmäßiger Wirtschaftsstruktur. Die auch von Eichhorst und Marx konstatierte Dualisierung der deutschen Wirtschaft spricht allerdings eher dafür, zwischen dem (industriellen) Kernsektor und dem zunehmend größeren Dienstleistungssektor zu unterscheiden. Der industrielle Bereich folgt dann weiter mehr oder minder stark den Strukturen und Logiken der CME und auch die komplementären institutionellen

231 Vgl. Sesselmeier, Werner: *(De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung), S. 68 ff.

232 Sesselmeier: 2007, S. 77.

233 Vgl. Hassel, Anke: *Die Schwächen des „deutschen Kapitalismus“*. In: Bergahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage). S. 209 f.

Strukturen bleiben stabil. Anders ist dies im Bereich der Dienstleistungen – hier findet ein grundlegender Wandel der Logik und auch der institutionellen Ausgestaltung statt. Eichhorst und Marx untersuchen genau diese Entwicklung. Es zeigt sich vor dem Hintergrund der zunehmenden Tertiarisierung der Wirtschaft, dass es mehrere Ausprägungen des Sektors gibt. Dabei muss, wie auch bereits weiter oben von Heidenreich, zwischen klassischen hochqualifizierten Dienstleistungen, wie im Banken- und Versicherungssektor, sowie neuen hochqualifizierten Sektoren, wie IT und kreative Ökonomie und dem wachsenden Bereich der geringqualifizierten Dienstleistungen im Hotel- und Gastronomiebereich oder Reinigungswesen, unterschieden werden. Gemeinsam ist den unterschiedlichen Bereichen, dass in ihnen nicht länger die institutionellen, wettbewerblichen und individuellen Spielregeln einer CME gelten, sondern je nach Kenntnis- und Fertigungsstand mehr und mehr wettbewerbliche Elemente eingeführt werden. Damit finden sich in diesem wachsenden Bereich der Wirtschaft eher die Logiken einer „liberal market economy“ (LME).²³⁴

Für den deutschen Arbeitsmarkt ist neben der im Dienstleistungsbereich wachsenden wettbewerblichen Komponente das Verhältnis der beiden unterschiedlichen Dienstleistungsbereiche entscheidend. Im Bereich der Darstellung der historischen Entwicklung des deutschen Modells wurde bereits festgestellt, dass in Deutschland relativ lange personenbezogene Dienstleistungen als Eigenarbeit erbracht wurden. Damit war dieser normalerweise geringqualifizierte Sektor mit dem Risiko der niedrigen Löhne eher klein. Dies resultierte lange in einer ausgeglichenen Lohnstruktur. Mitte der 1990er Jahre änderte sich hier das Bild und der Niedriglohnanteil stieg in Deutschland gegen den EU-15-Trend an. Mitte der 2000er Jahre wies Deutschland einen der höchsten Niedriglohnanteile in der EU auf. Damit stellt sich die Frage, welche Gruppen von dieser Ausdehnung betroffen sind und ob sich der Niedriglohnsektor tatsächlich wie in den personenbezogenen, einfachen Dienstleistungen finden lässt.²³⁵

Tridico zeigt anhand der Entwicklung der europäischen Arbeitsmärkte nach Beginn der Finanzkrise zwischen 2007 und 2011 die Vorteile des Systems der CME. Er zeigt, dass sich Deutschland und sechs weitere EU-Mitgliedstaaten mit einer coordinated market economy und einem konservativen Wohlfahrtsstaat besser entwickelt haben als EU-Staaten ohne. Diese Staaten haben soziale Institutionen,

234 Vgl. Eichhorst, Werner; Marx, Paul: *From the Dual Apprenticeship System to a Dual Labor Market? The German High-Skill Equilibrium and the Service Economy*. In: *IZA Discussion Paper*, Jg. 2009 (2009), Nr. 4220, S. 2 ff.; vgl. Eichhorst, Marx: 2009a, S. 13 ff.

235 Vgl. Eichhorst, Marx: 2009, S. 2; vgl. Eichhorst, Marx: 2009a, S. 2 ff.; vgl. Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia: *Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypische Beschäftigte?*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41 (2008), Nr. 4, S. 448.

koordinierte Wirtschaftsmechanismen und eine stärkere Regulierung des Finanzsektors. In der Summe sorgt dies dafür, dass das Konsumniveau und die Nachfrage in der Krise stabil blieben. Zusätzlich dazu kommt noch ein nicht so flexibler Arbeitsmarkt, der zu einem stabilen Beschäftigungsniveau auch in der Krise führte.²³⁶ Die nordischen Staaten schneiden schlechter als die „Führungsgruppe“ ab. Hier sorgt der nach dem Flexicurity-Prinzip flexibilisierte Arbeitsmarkt für ein sinkendes Beschäftigungsniveau in der Krise, das bis 2011 noch nicht wieder aufgeholt war.²³⁷

3.2.3 Die Ergebnisse der Dualisierung

Bei der Untersuchung der von der Ausweitung des Niedriglohnssektors betroffenen Personengruppen stehen klassischerweise atypisch Beschäftigte im Fokus. Atypisch Beschäftigte werden dabei als Kontrast zum Normalarbeitsverhältnis definiert. Kalina und Weinkopf verstehen in Anlehnung an Dietz und Walwei unter dem Normalarbeitsverhältnis eine sozialversicherungspflichtige, unbefristete und abhängige Vollzeitbeschäftigung. Fällt eine dieser Komponenten weg, handelt es sich um eine atypische Beschäftigung, also eine Teilzeit- oder nicht (voll) sozialversicherungspflichtige, eine befristete oder auf Leiharbeitsbasis gestaltete Tätigkeit.²³⁸ In dieser Arbeit wird atypische Beschäftigung genauso verstanden.

Kalina und Weinkopf haben dabei auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels zwischen 1995 und 2006 die Entwicklungen im Bereich des Niedriglohnssektors näher untersucht. Dabei stellten sie fest, dass vor allem bei Mini-Jobs, Zeitarbeitskräften und befristet Beschäftigten überproportional häufig Niedriglöhne gezahlt werden. In der Gruppe der Personen mit Niedriglohn waren zwei Drittel atypisch Beschäftigte zu finden. Weiterhin ist interessant, dass es nicht, wie zu erwarten wäre, auf personaler Ebene zu einer zunehmenden Konzentration formal gering Qualifizierter oder Jüngerer im Niedriglohnbereich kommt. Auf betrieblicher Ebene zeigt sich jedoch die bereits angesprochene Tendenz der Ausdehnung der Beschäftigung in kleinen Betrieben, die häufiger nicht der Tarifbindung unterliegen, und in bestimmten Dienstleistungssektoren. Tätigkeiten werden also aus Bereichen mit

236 Vgl. Tridico, Pasquale: *The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective*. In: *International Labour Review*, Jg. 152 (2013), Nr. 2, S. 178 ff.

237 Vgl. ebd., S. 187.

238 Vgl. Kalina, Weinkopf: 2008, S. 448 f., S. 455, S. 462 ff.

Tarifbindung in solche ohne ausgelagert und vor allem auf Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen konzentriert.²³⁹

Soll über Niedriglohn als alleinigem Indikator für prekäre Beschäftigung hinausgegangen werden, dann können laut Brehmer und Seifert zusätzlich die (mangelnden) Faktoren Beschäftigungsstabilität und Zugang zu Weiterbildung als Anzeichen für eine instabile Arbeitsmarktposition bzw. prekäre Beschäftigung dienen. Sie stellen auf Basis von Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel fest, dass auch in diesen Dimensionen deutliche Unterschiede zwischen Personen mit einem Normalarbeitsverhältnis und atypisch beschäftigten Personen zu finden sind. Neben der bereits festgestellten deutlichen Benachteiligung bei Lohnniveau für verschiedenste Sorten atypischer Beschäftigter im Vergleich zu Personen mit Normalarbeitsverhältnis, finden sich in den beiden anderen Indikatoren ebenfalls Benachteiligungen. Allerdings zeigen die empirischen Ergebnisse z. B. zur Beschäftigungsstabilität der Teilzeitbeschäftigten auch, dass die atypischen Beschäftigten eine heterogene Gruppe sind, die nicht automatisch in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten muss. Im Gegenteil stellen Brehmer und Seifert fest, dass die Mehrzahl der von ihnen untersuchten atypischen Beschäftigungen nach ihren analytischen Indikatoren eben nicht prekär einzustufen sind und dass sich auch unter Normalarbeitsverhältnissen Prekaritätsrisiken finden lassen.²⁴⁰

Diese Feststellung macht auch Gießelmann zu einem Ausgangspunkt seiner Untersuchung zum arbeitsmarktpolitischen Wandel in Deutschland. Er stellt ebenfalls fest, dass die empirischen Befunde zum working-poor-Problem maximal einen marginalen Anstieg des Armutsrisikos ausweisen. Bei der Suche nach Erklärungen für diese Fakten verweist er auf die Insider-, Outsider-Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes. Er postuliert, dass für Insider die Arbeitsmarktreformen nicht oder nicht so gravierend wirken, da sie über die auf Statuserhalt abzielenden institutionellen Rahmenbedingungen wie die gewerkschaftliche Vertretung oder den Kündigungsschutz vor den Auswirkungen der Reformen geschützt werden. Die

239 Vgl. Kalina, Weinkopf: 2008, S. 448 f., S. 455, S. 462 ff.;

Promberger kommt bei der Untersuchung der Leiharbeit als einer weiteren atypischen Beschäftigungsform übrigens zu einem völlig anderen Ergebnis als für die oben genannten atypischen Beschäftigungsformen. Er schreibt:

„Der betriebliche Flexibilisierungsbeitrag der Leiharbeit ist grosso modo eher nachrangig, kurzfristig und punktuell. Doch es gibt vor allem in Betrieben mit gewerblichen Hochlohnarbeitsplätzen bemerkenswerte Ausnahmen einer intensiven Nutzung von Leiharbeit mit zentraler Bedeutung für die betriebliche Flexibilität.“ (Promberger, Markus: *Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). S. 141)

240 Vgl. Brehmer, Wolfgang; Seifert, Hartmut: *Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41 (2008), Nr. 4, S. 512 ff., S. 516.

Reformimpulse der Arbeitsmarktreformen können sich daher nur bei Outsidern des Arbeitsmarktes also an den Rändern entfalten. Die Auswirkungen der Reformen und eventuell zunehmende Armuts- oder Prekaritätsrisiken gehen dann quasi in der Masse der normal beschäftigten Insider unter bzw. werden überdeckt. Erst wenn gezielt diese Ränder in den Blick genommen werden, werden die Folgen voll sichtbar. Eine Untersuchung der Auswirkungen muss daher laut Gießelmann auf die neu oder wieder in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen als Outsider schlechthin konzentrieren.²⁴¹ Hier werden dann die unterschiedlichen Wirkungsebenen der Arbeitsmarktreformen sichtbar. Noch ein weiterer Aspekt spricht dafür, sich die neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Personen genauer anzusehen. Nicht nur sind sie quasi prädestinierte Outsider, sondern der Status zu Beginn des Erwerbslebens hat vielfältige langfristige Folgen. So weisen Emmenegger, Marx und Schraff daraufhin, dass Arbeitslosigkeitserfahrungen bei Berufseinsteigern das politische Interesse über den gesamten Lebenszyklus signifikant reduzieren.²⁴²

Die Bedeutung der Spaltung in Insider und Outsider zeigt eine Analyse von Grimshaw, der die Entwicklung der Lohnstruktur im britischen Krankenhaussektor untersucht. Durch Deregulierung und institutionelle Änderungen hatte sich seit den 1980ern über Outsourcing einfacher Tätigkeiten in Subkontraktorfirmer ein dualisierter Arbeitsmarkt herausgebildet. Auf der einen Seite standen gewerkschaftlich hoch organisierte Mitarbeiter des National Health Service, auf der anderen Seite die Personen, die die ausgelagerten Tätigkeiten ausführten und bei Drittfirmer angestellt waren. Hier driftete die Lohnentwicklung im Vergleich zur Stammebelegschaft auseinander. Die Einführung des Mindestlohns 1999 stellte eine bedeutende institutionelle Reform dar, ebenso wie zwei weitere institutionelle Änderungen 2004 und 2005, die zu einer stärker zentralisierten Lohnfindung führten.²⁴³ Grimshaws Studie zeigt allerdings, dass nicht allein diese institutionelle Reregulierung zur Verbesserung der Löhne führte, sondern vor allem auch die Inkludierung der Interessen der „Outsider“ in die Verhandlung der Insider-Gewerkschaften. Nur dadurch, dass die Gewerkschaften der Kernbelegschaft auch die Interessen der bei den Subkontakt-

241 Vgl. Gießelmann, Marco: *Arbeitsmarktpolitischer Wandel in Deutschland seit 1991 und das Working Poor-Problem: Einsteiger als Verlierer des Reformprozesses?*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38 (2009), Nr. 3, S. 215 f.

242 Vgl. Emmenegger, Patrick; Marx, Paul; Schraff, Dominik: *Gescheiterte Berufseinstiege und politische Sozialisation. Eine Längsschnittstudie zur Wirkung früher Arbeitslosigkeit auf politisches Interesse*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 46 (2017), Nr. 3, S. 214 f.

243 Vgl. Grimshaw, Damian: *Can more inclusive wage-setting institutions improve low-wage work? Pay trends in the United Kingdom's public-sector hospitals*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 4, S. 441 ff.

orfirmer Angestellten mit vertrat, war eine wirksame Erhöhung der Lohnstruktur durchsetzbar.²⁴⁴

Die aus der Dualisierung des deutschen Arbeitsmarktes resultierenden Wirkungen auf die sozialen Sicherungssysteme sind dabei nicht zu vergessen. So analysieren Cazes und Tonin die Veränderungen in der Beschäftigungsstabilität auf europäischer Ebene, weil bei fluideren Beschäftigungsverhältnissen und kürzeren Dauern die sozialen Sicherungssysteme in der bisherigen Form nicht mehr funktionieren. Ein Wandel in Richtung eines sich ständig verändernden und damit unberechenbaren, volatilen Arbeitsmarkt würde ein Neudenken und -aufsetzen der sozialen Absicherungsmechanismen, der Arbeitsmarktinstitutionen und der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland nötig machen. Es zeigt sich aber, dass die Wertschätzung von lang andauernden Beschäftigungsverhältnissen noch immer eines der herausragenden Merkmale der europäischen Arbeitsmärkte ist. Einerseits zeigen Befragungen, dass Beschäftigte Stabilität klar präferieren, andererseits zeigen Maßnahmen des „labor hoarding“ während Rezessionen, wie die extensive Nutzung der Kurzarbeit, dass dies auch auf die Firmen zutrifft.²⁴⁵

Lehndorff et al. stellen resümierend fest, dass sich die deutsche Wirtschaft insgesamt von den Rückschlägen der 1990er und frühen 2000er Jahre erholt, dies sich aber im Rahmen einer institutionellen und sozialen Desintegration der bestehenden Institutionen und Strukturen vollzieht, was zu einer sich vertiefenden Spaltung der Wirtschaft, Wirtschaftssektoren und Beschäftigten in Insider und Outsider führt.²⁴⁶

244 Vgl. Grimshaw: 2009, S. 456 f.;

Ein ähnliches, allerdings noch deutlicheres Bild zur Zentralität von Gewerkschaften in der Bekämpfung von Niedriglohnbeschäftigung zeichnen Brady, Baker und Finnigan für die USA. Sie zeigen, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad als institutionelles Arrangement betrachtet werden kann und einen zentralen Einfluss auf den Anteil der working-poor-Beschäftigten hat. Dies gilt nicht nur für Gewerkschafter, sondern für alle Beschäftigten. (vgl. Brady, David; Baker, Regina S.; Finnigan, Ryan: *When Unionization disappears: State-Leven Unionization and Working Poverty in the United States*. In: *American Sociological Review*, Jg. 78 (2013), Nr. 5, S. 890 ff.) Da Gewerkschaften im Rahmen der Beschäftigungsordnung als Institution betrachtet werden können, zeigt sich auch hier der moderierende Einfluss des institutionellen Settings.

245 Vgl. Cazes, Sandrine; Tonin, Mirco: *Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis*. In: *International Labour Review*, Jg. 149 (2010), Nr. 3, S. 261 ff.;

Auch die europäische Ebene treibt den Umbau in den sozialen Sicherungssystemen auf dem Arbeitsmarkt nicht voran. Klammer und Leiber schreiben den EU-Regelungen z. B. zwar einen gewissen Einfluss auf die Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland zu, aber keine durchschlagende Bedeutung. Die EU-Regelungen haben bisher lediglich Empfehlungscharakter. (vgl. Klammer, Ute; Leiber, Simone: *Atypische Beschäftigung und sozialer Schutz. EU-Regulierung und Situation in Deutschland*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage) S. 188 f.)

246 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 125 f.

Diese Dualisierung findet sich, wie Pfau-Effinger und Sakač Magdalenic feststellen, nicht allein auf den Bereich der offiziellen Beschäftigung beschränkt. Auch die informelle Beschäftigung außerhalb der Familie ist in Deutschland stark differenziert und dualisiert. Auf der einen Seite findet sich prekäre, schlecht bezahlte Beschäftigung im Bereich der einfachen Tätigkeiten, die häufig von Migranten oder Arbeitslosen ausgeübt wird und der Vermeidung von Armut dienen soll. Auf der anderen Seite steht der klassische Typ der von Selbständigen oder Handwerkern außerhalb ihrer „Hauptarbeitszeit“ ausgeübten Arbeit, der ein deutlich besser bezahltes Extrapfekommen generiert. Beide Typen dienen dabei den Firmen und Haushalten sowie den Arbeitenden dazu, Steuern und Sozialabgaben zu vermeiden.²⁴⁷ Während der erste Typ in Deutschland aufgrund des geringeren Grades an Dekommodifikation, der schlechteren Einbindung der Migranten in den Arbeitsmarkt und der Akzeptanz solcher Beschäftigungsformen bei der Unterstützung im Haushalt entstehen konnte, setzt der zweite Typ ganz andere Rahmenbedingungen voraus. Zwar muss auch hier eine gut verdienende Mittelklasse als Nachfrager für die gut bezahlten Freiberufler- und Handwerkertätigkeiten existieren. Entscheidend ist aber, sich die Akzeptanz dieser Form der informellen Beschäftigung aus der Nichtakzeptanz von hohen Steuern und Lohnnebenkosten speist. Diese fehlende Akzeptanz, Steuern zu zahlen, führen Pfau-Effinger, Jensen und Flaquer auf ein geringes Vertrauen in den Wohlfahrtsstaat und seine Institutionen zurück.²⁴⁸

Was die unterschiedlichen Dualisierungsformen für das Individuum auf dem Arbeitsmarkt bedeuten, soll im nächsten Kapitel skizziert werden.

3.3 Der Blick auf die Mikroebene: Von der Risikogesellschaft zu den individuellen Risiken

3.3.1 Dualisierung auf individueller Ebene: Die Person zwischen Insider und Outsider

Die oben geschilderte Modifizierung der bundesrepublikanischen Institutionen und Strukturen führt zu einer sich vertiefenden Spaltung auf mehreren Ebenen. Gerade auf der Ebene der Beschäftigten bedeutet die Aufteilung in Insider und Outsider aber nicht nur eine lose oder feste Kopplung an das Erwerbssystem, sondern führt, wie Bohmeyer schreibt, zu einer grundlegenden sozialen Ausgrenzung. Diese resultiert daraus, dass der Arbeitsmarkt nicht nur als Austauschplatz für Arbeitsangebot und

247 Vgl. Pfau-Effinger, Sakač Magdalenic: 2009, S. 110.

248 Vgl. Pfau-Effinger, Jensen, Flaquer: 2009, S. 205 f.

-nachfrage fungiert, sondern auch die dominanten Anerkennungszusammenhänge und damit gesellschaftliche Zugehörigkeitskontexte konstruiert. Die Outsider haben nicht nur schlechtere ökonomische Erwerbschancen, sondern sie werden von der sozialen Anerkennung als einem anthropologischen Grundbedürfnis ausgeschlossen und sind damit existentiell überflüssig wie Bohmeyer es ausdrückt.²⁴⁹

Es zeigt sich also, dass sich die hiesige Gesellschaft im Umbruch bzw. einer Phase der Neuordnung befindet. Dabei werden nicht nur Privilegien, Anrechte und Verpflichtungen neu ausgehandelt, sondern es werden neue Gesellschaftsgruppen gesellschaftlich ausgeschlossen. Bei diesem Prozess entstehen auch und gerade für das Individuum weitere Formen der sozialen Verwundbarkeit, die neben den bereits vorher schon gefährdeten nun auch bisher privilegierte Gesellschaftsgruppen erreichen. Damit werden soziale Stabilität und Zukunftssicherheit in breiten Teilen der Gesellschaft zu einem begehrten Gut und Exklusion bzw. das Empfinden von Exklusion zu einem zentralen Faktor für soziale Integration.²⁵⁰

Die Diskussion über Inklusion und Exklusion an sich kann allerdings auch unter einem ideentheoretischen Gesichtspunkt betrachtet werden. Béland versucht, anhand einer Analyse der französischen Politik zu zeigen, dass das Konzept und der Diskurs zu sozialer Exklusion auf politischer Ebene den Weg für liberale Reformen der sozialen Sicherungssysteme geebnet haben. Dies erfolgte, indem die Aufmerksamkeit auf die gesellschaftliche Ausgrenzung fokussiert wurde. Durch diesen Perspektivwechsel sind gleichzeitig andere Aspekte von Ungleichheit wie Einkommens- oder Klassenungleichheit aus dem Fokus der Gesellschaftsanalyse verschwunden und es konnten so liberale Reformen durchgesetzt werden. In dieser Perspektive hat die Beschäftigung mit sozialer Ausgrenzung also als politisches Paradigma, als intellektuelles, kognitives Schema und politische Rechtfertigung für Reformen gedient.²⁵¹ Daran anschließend argumentiert auch Vogel, der den Blick weg von der Dichotomie Inklusion/Exklusion in Richtung der beruflichen und sozialen Positionen eines gefährdeten Wohlstandes lenkt. Er begründet dies mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel, der inzwischen auch die Kernbereiche der Arbeitswelt erreicht habe und mit der laufenden Neujustierung der wohlfahrtsstaatlichen Politik, die mehr und mehr auch auf die Mitte

249 Vgl. Bohmeyer: 2011, S. 59;

Dies betrifft allerdings nicht notwendigerweise ausschließlich die Erwerbsarbeit auf dem offiziellen Arbeitsmarkt. Jensen, Pfau-Effinger und Flaquer weisen darauf, dass auch informelle Beschäftigungsformen wie die klassische Schwarzarbeit oder Freiwilligenarbeit zu sozialer Integration beitragen können. (vgl. Jensen, Pfau-Effinger, Flaquer: 2009, S. 3 f.)

250 Vgl. Damitz, Ralf M.; Eierdanz Frank: *Entbettung und Einbeziehung*. In: *Mittelweg* 36, Jg. 17 (2008), Nr. 2, S. 21 f.

251 Vgl. Béland, Daniel: *The social exclusion discourse: ideas and policy change*. In: *Policy & Politics*, Jg. 35 (2007), Nr. 1, S. 125 ff.

der Gesellschaft zielt. Der wohlfahrtsstaatliche Wandel wirkt insofern in Richtung Schaffung gefährdeter Wohlstandspositionen.²⁵² Dies ist deswegen relevant, weil, wie Lengfeld und Ordemann schreiben, die Mitte permanent in den Erhalt ihres ökonomischen und kulturellen Kapitals investieren muss, um die soziale Position zu halten. Kann sie dies nicht tun, wird ihr vorhandener Kapitalstock sehr schnell aufgezehrt und ihr Status bedroht.²⁵³ Davon sind Personen mittlerer beruflicher Positionen bzw. Einkommenslagen betroffen, die ihren Lebensunterhalt hauptsächlich durch fortgesetzte abhängige Beschäftigung bestreiten. Dies betrifft durchaus Tätigkeiten gehobener Mittelschichtpositionen wie Bankfinanzberater, spezialisierte Techniker oder Grundschullehrerinnen. Sie alle haben gemein, dass ohne zusätzliche Absicherung (z. B. zweites Einkommen) die Wohlstandsposition als prekär eingestuft werden kann.²⁵⁴

Der Strukturwandel bewirkt, dass sich die bisher für Deutschland typische Verknüpfung zwischen Bildungsgrad und der damit zu erreichenden Arbeitsmarktposition verändert. Der klassische Zusammenhang zwischen den beiden Faktoren läuft über die Qualifikation des Beschäftigten. Hall und Soskice sehen, wie weiter oben geschildert, die Qualifikationen der Beschäftigten als verbindendes Element zwischen den Firmen als Mesoebene und den Individuen als Mikroebene. In Deutschland als einer CME wird das Koordinierungsproblem zur Ausbildung der Beschäftigten über nicht-marktförmige Interaktionen zwischen den Firmen in Netzwerkstrukturen gelöst.²⁵⁵ Ein Teil dieser CME sind starke berufliche Aus- und Weiterbildungsstrukturen. Solche Strukturen sorgen dafür, dass die Ausbildung bzw. das Ausbildungsniveau einen starken Einfluss auf die anschließende Position auf dem Arbeitsmarkt haben.²⁵⁶ Andersen und van de Welfhorst zeigen genau diesen Zusammenhang in einer internationalen Vergleichsstudie. Einerseits bringt eine höhere Ausbildung auch tendentiell eine höhere Position auf dem Arbeitsmarkt mit sich, andererseits verstärkt sich dieser Zusammenhang noch in stärker stratifizierten Bildungs- und Arbeitsmarktregimen wie den CME. Die Grundtendenz bisheriger Bildungsuntersuchungen wird damit bestätigt. Weiterhin stellen die Autoren fest, dass je klarer und transparenter das in der Ausbildung erworbene Fertigkeiten- und

252 Vgl. Vogel, Berthold: *Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 174 f.

253 Vgl. Lengfeld, Holger; Ordemann, Jessica: *Der Fall der Abstiegsangst, oder: Die mittlere Mittelschicht als sensibles Zentrum der Gesellschaft. Eine Trendanalyse 1984–2014*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 46 (2017), Nr. 3, S. 180.

254 Vgl. Lengfeld, Holger; Hirschele, Jochen: *Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984–2007*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38 (2009), Nr. 5, S. 381 f.

255 Vgl. Hall, Soskice: 2001a, S. 6 ff.

256 Vgl. Estevez-Abe, Iversen, Soskice: 2001, S. 149 f.; vgl. Andersen, Robert; van de Welfhorst, Herman G.: *Education and occupational status in 14 countries: the role of educational institutions and labour market coordination*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 61 (2010), Nr. 2, S. 337.

Kenntnisprofil ist, desto besser ist bei den dualen und technischen Ausbildungen die erreichte Arbeitsmarktposition. Dies wird darauf zurückgeführt, dass damit die Arbeitgeber ganz klar wissen, was an Kenntnissen vorhanden ist. Diese Erklärung ist dabei sehr ähnlich zu den Erklärungen der Mechanismen in einer CME. Die Analyse zeigt jedoch, dass sich hier nicht nur die Koordination der Akteure in einer CME auswirkt, sondern eine direkte Verbindung zwischen Ausbildungssystem und beruflicher Position existiert.²⁵⁷

Diese Verbindung ist allerdings selbst in einzelnen Nationalstaaten nicht überall gleich stabil oder gleich wirksam. Selbst innerhalb Deutschlands als einem Beispiel einer koordinierten Ökonomie finden sich regionale Variationen des Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Arbeitsmarktposition. Wie Granato zeigt, unterscheiden sich die Arbeitsmarkterträge wie Einkommen oder berufliches Prestige zwischen Ost- und Westdeutschland. Trotz eines in den neuen Bundesländern im Vergleich zum Westen höheren Bildungsniveaus sind die Arbeitsmarkterträge im Schnitt niedriger. Zwar findet sich der bereits geschilderte positive Zusammenhang zwischen Bildung und beruflicher Position, trotzdem bleibt der Niveauunterschied zwischen den Regionen erhalten.²⁵⁸

Bei der Untersuchung von Granato zeigt sich bereits, dass die Deutschland als einer CME zugeschriebene enge Kopplung zwischen den Kenntnissen und Fertigkeiten der Personen und der daraus resultierenden Zuweisung zu Arbeitsmarktpositionen brüchig wird. Neben der regionalen Varianz findet sich aber auch der größer werdende Dienstleistungssektor, in dem die auf die Industrie fokussierten Mechanismen einer „coordinated market economy“ nicht mehr wirken. Eichhorst und Marx schreiben dem tertiären Sektor zu, sich eher nach wettbewerblichen Strukturen zu organisieren und sich daher in Richtung einer „liberal market economy“ zu entwickeln. Hier sind dann nicht mehr die angesprochenen transparenten

257 Vgl. Andersen, van de Welfhorst: 2010, S. 345 ff., S. 351 f.;

Die beschriebenen, relativ engen Kopplungen zwischen Ausbildung und anschließender beruflicher Positionierung wurde zunächst nur für koordinierte Ökonomien beschrieben. Für Großbritannien als eine LME zeigt Jackson ein anderes Bild. Sie unterscheidet zwischen meritokratischen und nicht-meritokratischen Zuweisungsmechanismen zu beruflichen Positionen. Dabei deckt sich die meritokratische Zuweisung, bei der man über Fertigkeiten und Kenntnisse den Job bekommt, mit den für die CME skizzierten Vorstellungen. Bei nicht-meritokratischen Besetzungsprozessen, ist die Klassenzugehörigkeit bestimmend für die Zuweisungsmechanismen. Hier bestimmt also der soziale Hintergrund, die sozialen Fähigkeiten und Umgangsformen die Zuweisung zu Arbeitsmarktpositionen. Allerdings ist bei beiden Konzepten Bildung ein wichtiger Faktor. (vgl. Jackson, Michelle: *How far merit selection? Social stratification and the labour market*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 58 (2007), Nr. 3, S. 367 ff.) Auf die aus solchen Zuweisungsmechanismen resultierenden Klassenbildungsprozesse wird weiter unten noch eingegangen.

258 Vgl. Granato, Nadia: *Verdrängungsprozesse oder strukturelle Faktoren? Ursachen geringerer Arbeitsmarkterträge in Ostdeutschland*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 40 (2011), Nr. 2, S. 112 f.

Fertigkeits- und Kenntnisprofile der Ausbildung entscheidend, sondern generelle oder spezialisierte Kenntnisse des Einzelnen. Dies führt in diesem Bereich zu einer sich entwickelnden Dualität zwischen gering- und hochqualifizierten Beschäftigten, die nicht mehr über die klassischen zentralen Tarifsetzungsmechanismen abgedeckt ist.²⁵⁹

Diese Entwicklungen wurden unter anderem durch den technologischen Wandel und die mikroelektronische Revolution seit den 1980ern mit ausgelöst. Der technologische Wandel zog nach sich, dass die Nachfrage nach höher qualifizierten Beschäftigten im Vergleich zu niedrig qualifizierten in den Industrieländern im Zeitverlauf anstieg. Im Gegensatz zu den Innovationen und dem technologischen Wandel des 19. und frühen 20. Jahrhunderts findet hier allerdings keine Dequalifizierung bisheriger Kenntnisse statt. Während in der ersten industriellen Revolution die Innovationen vorher vorhandene Berufsfelder und -kenntnisse vollkommen überflüssig machten, baut der moderne technologische Wandel auf bestehenden Kenntnissen auf, erfordert also ihre Erweiterung und nicht Entwertung. Daraus resultiert, dass der Anteil der Hochqualifizierten in vielen Branchen steigt. Der steigende Anteil basiert auf einer steigenden Nachfrage nach Hochqualifizierten, die einen temporären Schock für den Arbeitsmarkt darstellt. Damit steigen zunächst die Löhne der Hochqualifizierten an und die Einkommensungleichheit nimmt zu. Ab einem bestimmten Punkt wird aber Angebot und Nachfrage wieder ins Lot kommen und die Lohndifferenzierung wird sich stabilisieren. Wegen des sich vergrößernden Anteils der Hochqualifizierten an allen Beschäftigten sinkt die Lohnungleichheit danach wieder, da der Anteil der schlecht verdienenden Personen kleiner wird.²⁶⁰ Kim und Sakamoto haben für die USA untersucht, inwieweit sich die steigende Qualifizierung auf die Entlohnung ausgewirkt hat. Ein aufgrund des technologischen Wandels steigender Anteil Hochqualifizierter in bestimmten Branchen sollte einerseits aufgrund der steigenden Ausbildungen der Beschäftigten zu größeren Lohnungleichheiten

259 Vgl. Eichhorst, Marx: 2009, S. 24;

Ingram und Neumann etwa untersuchen in den USA die Einflussgröße einerseits von zertifizierten Bildungsabschlüssen und andererseits von persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten wie Intelligenz, motorische Fähigkeiten, körperliche Stärke etc. Sie zeigen, dass diese persönlichen Fähigkeiten deutliche Auswirkungen auf die Entlohnung der Personen haben und dass diese Fähigkeiten bezüglich der Entlohnung Gewinner und Verlierer produzieren, auch wenn der Bildungsabschluss gleich ist. (vgl. Ingram Beth F.; Neumann, George R.: *The returns to skill*. In: *Labour Economics*, Jg. 2006 (2006), Nr. 13, S. 35 ff.) Auch hier zeigt sich also, dass auf Arbeitsmärkten in LMEs der weiter oben postulierte enge Zusammenhang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarktertrag nicht gegeben ist. Damit entwickeln sich gerade hier Unterschiede in der Arbeitsmarktposition, auch wenn die formale Ausbildung erst einmal gleich ist. Verstärkt werden diese Prozesse noch, wenn zwischen niedrig- und hochqualifizierten Dienstleistungen differenziert wird.

260 Vgl. Perugini, Christiano; Pompei, Fabrizio: *Technological change and income distribution in Europe*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 2, S. 126 f.

innerhalb der Branche führen und andererseits zu größeren Unterschieden zwischen Branchen.²⁶¹ Es zeigt sich aber, dass diese Erwartungen nur zum Teil korrekt sind. Die brancheninternen Lohnunterschiede nehmen nämlich auch zu, wenn für die steigende Qualifikation bzw. Ausbildung in den Branchen kontrolliert wird. Damit wird zunehmend nicht mehr der Berufsabschluss entscheidend für die Bezahlung, sondern individuelle Fähigkeiten oder Fertigkeiten.²⁶²

Die genannten empirisch analysierten Verschiebungen in den Zuweisungsmechanismen zu Arbeitsmarktpositionen bezogen sich auf Untersuchungen in den USA. Sie müssen daher nicht unbedingt auf Deutschland übertragbar sein, denn Firmen können auf den technologischen Wandel in unterschiedlicher Art und Weise reagieren. Sie können erstens möglichst viele Kosten senken und niedrigere Entgelte und schlechtere Arbeitsbedingungen forcieren, wie dies sehr häufig in den USA erfolgt ist. Bosch nennt dies eine „low road business“ Strategie. Oder die Firmen schlagen zweitens die von Bosch sogenannte „high road business“ Strategie ein. Hier würden die Firmen versuchen, die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, indem sie diese weiterbilden und neue (IT-)Technologien zur Steigerung der Arbeitsproduktivität einsetzen.²⁶³ Im ersten Fall werden dann wie beschrieben die individuellen Fähigkeiten der Beschäftigten wichtiger für die Arbeitsmarkterträge, im zweiten Fall bliebe der Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmarktposition mehr oder weniger bestehen. Bosch stellt fest, dass Unternehmen je nach institutionellen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen bei der Auswahl einer der beiden der Strategien unterstützt werden können. In den USA deutet die fehlende Regulierung des Arbeits- und der Gütermärkte in Richtung der low road business Strategie. In Deutschland als Teil der von Bosch untersuchten europäischen Nationalstaaten werden die Firmen von den bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen und Regulierungen des Arbeitsmarktes und der Gütermärkte in Richtung der high road business Strategie gedrängt.²⁶⁴

261 Vgl. Kim, Chang Hwan; Sakamoto, Arthur: *The Rise of Intra-Occupational Wage Inequality in the United States, 1983 to 2002*. In: *American Sociological Review*, Jg. 73 (2008), S. 134 f.

262 Vgl. Kim, Sakamoto: 2008, S. 148 f., S. 152 f.;

Ähnliches stellen auch Ingram und Neumann fest. Bei ihnen spielt zwar eine (höhere) Ausbildung auch eine Rolle, der entscheidende Faktor sind aber die personalen Fähigkeiten. (vgl. Ingram, Neumann: 2006, S. 52 ff.)

263 Vgl. Bosch, Gerhard: *Low-wage work in five European countries and the United States*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 4, S. 337.

264 Vgl. Nienhüser, Werner: *Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage), S. 52 ff.

Trotz der vorhandenen institutionellen Regeln der deutschen Beschäftigungsordnung resultieren die unterschiedlichen Zuweisungsmechanismen in einer möglichen Steigerung der Risiken auf dem Arbeitsmarkt für das Individuum.

3.3.2 Individuelle und institutionelle Reaktionsmöglichkeiten auf die gesteigerten individuellen Risiken

Die skizzierten Wandlungsprozesse in der bundesrepublikanischen Gesellschaft hin zu einer Wissensgesellschaft veränderten aber nicht nur ökonomische Prozesse, nachgefragte Fertigkeiten und die Verbreitung von und den Umgang mit Wissen, sondern müssen wegen der damit in Gang gesetzten Veränderungen auch im institutionellen Gefüge des Sozialstaates ihre Spuren hinterlassen. Im Folgenden wird daher dargestellt, welche Veränderungen notwendig wären, um die gesteigerten individuellen Risiken auf dem Arbeitsmarkt für die Betroffenen handhabbar zu machen. Neben dem dem Risiko ausgesetzten Individuum selbst, muss hier auch die institutionelle Ebene in den Blick genommen werden.

So muss wegen des oben angedeuteten Zusammenhangs zwischen Wissen und gesellschaftlichen Institutionen der Wandel der gesellschaftlichen Konfiguration und Produktion auch auf institutioneller Ebene einen Wandel im Verständnis dessen, was staatliche Sozialaufgaben sind, nach sich ziehen. Schmidt umreißt diesen Prozess folgendermaßen:

„Der aktivierende Sozialstaat in der wissensbasierten Informationsgesellschaft stellt sich damit ein ehrgeizigeres Ziel als der fürsorgliche Wohlfahrtsstaat in der kapitalistischen Gesellschaft: Nicht nur Arbeit muss sich (wieder) lohnen, wie es die OECD seit Jahren ihren Mitgliedsstaaten zur Lösung ihrer Beschäftigungsprobleme predigt. Es gilt auch den Horizont der Arbeit zu erweitern. Diese erweiterte Perspektive könnte die Aussicht auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit in variierenden Lebenslagen sein, in denen sich auch frei gewählte Übergänge in wechselnde Beschäftigungsverhältnisse – vor allem die Kombination von Erwerbsleben und Weiterbildung, Erziehen oder Pflegen – bezahlt machen.“²⁶⁵

Zentral ist hier der Begriff der Beschäftigungsfähigkeit. Er ist eng verknüpft mit einer zunehmenden Flexibilität gerade der Arbeitnehmer, auf die diese vorbereitet sein und mit der sie umgehen können müssen. Die Beschäftigten müssen also in die Lage versetzt werden, aktiv auf einen sich verändernden Arbeitsmarkt zu agieren. Diesem

265 Schmidt: 2002, S. 26

Ziel dient die Beschäftigungsfähigkeit. Beschäftigungsfähigkeit kann dabei über zwei Wege gefördert werden. Einerseits kann angestrebt werden, das Humankapital des Individuums durch Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern. Andererseits kann ganz auf eine möglichst enge Verbindung zum Arbeitsmarkt gesetzt werden, was auf eine Work-first-Strategie hinausläuft. Beide Möglichkeiten stehen dabei in einem Spannungsverhältnis zueinander.²⁶⁶

Mit dem Wandel des Verständnisses von den Leistungen des Wohlfahrtsstaates kommt ein Prozess in Gang, der eine fundamentale Neuausrichtung der deutschen Sozialpolitik initialisiert. Die bisherigen kollektiven Risikoregulierungsmechanismen sind den Veränderungen nicht mehr angemessen und werden individualisiert, wie Lessenich schreibt. Es hat also ein Übergang von einem gesellschaftlichen, kollektiven Risikomanagement zu einem individuellen stattgefunden.²⁶⁷ Aus diesem Grund ist die soziale Sicherung für den modernen Sozialstaat auch so schwierig. Menschen sind nicht mehr unbedingt von Risiken aufgrund ihrer (industriellen) Tätigkeit bedroht – aufgefangen durch das Bismarcksche Sozialversicherungssystem –, sondern durch neue Risiken. Über diese Risiken schreibt Schmidt Folgendes:

„Es scheint eine Besonderheit der neuen Risiken zu sein, dass sie in starkem Maße endogen bestimmt sind, d. h. ‚selbst gemacht‘ oder – in der elaborierten Soziologensprache – ‚sozial konstruiert‘. Die Sozialpolitik, also das konventionelle Risikomanagement, tut sich jedoch mit diesem Typ von Risiken schwer.“²⁶⁸

Hier deutet sich neben der bereits weiter oben angerissenen technologischen Entwicklung, der Globalisierung und weiterer Herausforderungen noch ein weiterer gesellschaftlicher Trend an, der für den Arbeitsmarkt von Bedeutung ist – die Individualisierung. Die Trends zusammen erfordern eine neue Organisation und Verteilung der Arbeit. Dies bedeutet auf institutioneller Ebene, dass ein Umbau der Basisinstitutionen des Arbeitsmarktes erforderlich wird. Dieser Umbau betrifft neben dem reinen Arbeitsmarkt auch das Bildungssystem, die Haushaltsökonomie sowie das soziale Sicherungssystem und die industriellen Beziehungen.²⁶⁹ Lessenich

266 Vgl. Lunt, Neil: *Employability and New Zealand welfare restructuring*. In: *Policy & Politics*, Jg. 34 (2006), Nr. 3, S. 474;

Humankapital kann in Anlehnung an Beckers Humankapitaltheorie wie folgt definiert werden: „Danach zeichnet sich jedes Individuum durch eine bestimmte Zusammensetzung an Humankapital aus, welches aus Begabungen, Investitionen (z. B. Bildung) und Berufserfahrung(en) besteht.“ (Stawarz, Nico: *Inter- und intragenerationale soziale Mobilität. Eine simultane Analyse unter Verwendung von Wachstumskurven*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42 (2013), Nr. 5, S. 387)

267 Vgl. Lessenich, Stephan: *Zur Einleitung*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 170 f.

268 Schmidt: 2002, S. 175.

269 Vgl. Schmidt: 2002, S. 175.

schließt aus diesen Entwicklungen, dass aus diesem Umbau ein neues gleichsam individualisiertes Verständnis des Sozialstaates entsteht. Anstatt wie bisher primär für das Kollektiv der abhängig Beschäftigten die Absicherung nach dem Versicherungsprinzip zu organisieren, wird er zu einem Partner für das Individuum, der Handlungsmöglichkeiten eröffnet, die das Individuum dann selbst nutzen muss.²⁷⁰ Der Fokus rückt also weg von der klassischen materiellen und monetären Entschädigung über passive (Versicherungs-)Leistungen hin zu der Wiederherstellung der Handlungsfähigkeiten der Gesellschaftsmitglieder.²⁷¹ Diese Veränderungen im Verständnis der Aufgaben des Sozialstaates ziehen vermutlich einige weitere Änderungen nach sich. So resultieren daraus nicht nur neue institutionelle Arrangements in der Beschäftigungsordnung, sondern es sollte sich laut Schmid auch ein verändertes Verständnis von Vollbeschäftigung entwickeln:

„Die bisherige Analyse lässt zunächst eine Schlussfolgerung zu: Vollbeschäftigung im Sinne einer ‚lebenslangen Vollzeitwerbstätigkeit für alle‘ ist kein realistisches Ziel mehr. Es wäre sogar eine rückwärts gewandte Utopie mit dem Leitbild des Mannes als Ernährer und der Frau als unbezahlte Arbeiterin der Familie und gelegentliche Hinzuverdienerin. Ein realistisches Ziel und eine vorwärts gewandte Utopie wäre jedoch ein Vollbeschäftigungsziel, das allen – Frauen wie Männern – die Möglichkeit gibt, je nach ihrer Lebenslage und Wünschen eine passende, also variable Beschäftigungsform zu finden. Dies entspräche auch dem kybernethischen Imperativ: ‚Handle stets so, dass die Anzahl der Möglichkeiten wächst.‘“²⁷²

Ein wichtiger Faktor dieser Stärkung der Multioptionalität auf dem Arbeitsmarkt ist, wenn man den Überlegungen von Amartya Sens Capability-Ansatz folgt, allerdings die Wahlfreiheit, wie Bonvin schreibt. Es geht für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik also konkret darum, die Anzahl der erreichbaren Chancen für alle betroffenen Individuen zu vergrößern. Die dabei eröffneten Möglichkeiten müssen dabei aber solche sein, die die Wählenden selbst als sinn- und wertvoll betrachten. Außerdem gilt auch hier die Wahlfreiheit, eine solche Chance zu nutzen oder eben nicht. Nur so kann Reziprozität zwischen dem Individuum und der Institution als Ermöglichungsagent sichergestellt werden.²⁷³ Damit kann eine neue Vollbeschäftigung eben nicht mehr

270 Vgl. Lessenich: 2004, S. 171.

271 Vgl. Bonvin, Jean-Michel: *Der Capability Ansatz und sein Beitrag für die Analyse gegenwärtiger Sozialpolitik*. In: *Soziale Passagen*, Jg. 1 (2009), Nr. 1, S. 9.

272 Schmidt: 2002, S. 217 (kursiv im Original).

273 Vgl. Bonvin: 2009, S. 12.

einem starren Ideal folgen, sondern muss neu definiert werden. Schmidt tut dies und versteht unter dem Konzept einer neuen Vollbeschäftigung Folgendes:

„Wichtig am neuen Vollbeschäftigungsziel ist weniger der (von mir vermutete) Trend zu einer weiteren Verkürzung der effektiven Erwerbsarbeitszeit, sondern die größere Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen und die Möglichkeit der freien Wahl zwischen ihnen. Die Theorie der Übergangsarbeitsmärkte ist daher nicht abhängig vom Leitbild der ‚flexiblen 30-Stunden-Woche‘; sie gälte auch, wenn eine Volkswirtschaft sich an der ‚flexiblen 35-Stunden-Woche‘ oder gar an der ‚flexiblen 40-Stunden-Woche‘ orientieren würde. Der Kern des Arguments reduziert sich letztlich auf die Aussage, dass das Beschäftigungsniveau steigt (und damit die Arbeitslosigkeit sinkt), wenn das Spektrum konkret wählbarer Beschäftigungsverhältnisse erweitert wird. Die Institutionalisierung von Übergangsarbeitsmärkten ist eine bisher vernachlässigte Möglichkeit der Erweiterung dieses Möglichkeitsraumes.“²⁷⁴

Diverse empirischen Ergebnisse der vergangenen Jahre deuten eben in diese Richtung. So stellen Block, Sandner und Wagner etwa fest, dass die Option Selbständigkeit als Alternative zum klassischen Normalarbeitsverhältnis für Migranten attraktiv ist. Die Selbständigkeit dient Ausländern in Deutschland als ökonomische Aufstiegsmöglichkeit. Die Selbständigkeit ermöglicht dies aus zwei Gründen. Erstens steigt der Stundenlohn der Selbständigen im Vergleich zu den Angestellten sehr deutlich an, zweitens kann die Wochenarbeitszeit deutlich ausgedehnt werden, was bei dem klassischen Normalarbeitsverhältnis nicht so einfach der Fall ist. Insgesamt ist also die Selbständigkeit eine Möglichkeit der verbesserten (ökonomischen) Integration von Migranten in die Gesellschaft.²⁷⁵ Auch die Ausdehnung des Anteils der atypischen Beschäftigungsformen in vielen der dynamischen, europäischen Volkswirtschaften deutet in diese Richtung. So zeigt Schmid als Hinweis in diese Richtung, dass EU-Mitgliedstaaten mit hohem Bruttoinlandsprodukt pro Kopf auch einen hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsverhältnissen aufweisen.²⁷⁶ Schmidt kommt zu dem Schluss, dass ein moderner Sozialstaat Übergangsarbeitsmärkte als Übergangsräume fördern muss, um den Gegebenheiten einer Wissensgesellschaft gewachsen zu sein:

274 Schmidt: 2002, S. 219.

275 Vgl. Block, Jörn; Sandner, Philipp; Wagner, Markus: *Selbständigkeit von Ausländern in Deutschland*. In: *Soziale Welt*, Jg. 62 (2011), Nr. 1, S. 19 f.

276 Vgl. Schmid, Günther: *Annäherungen an eine Politik der Vollbeschäftigung in Europa*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 62 (2012), Nr. 14–15, S. 54 f.

„Der moderne Sozialstaat muss sich daher einerseits an der zunehmenden Differenzierung der individuellen Bedürfnisse orientieren, dabei Chancengleichheit und soziale Sicherung garantieren, andererseits günstige Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsmärkte schaffen. Eine besondere Bedeutung kommt dabei der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu. Das Ziel ist eine gerechte Verteilung der Erwerbschancen, d. h. der Arbeitszeit und der Einkommen zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Menschen unterschiedlicher Fähigkeiten und Begabungen. Chancengleichheit zu lebenslangem Lernen und weitere Wahlmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen im Verlaufe eines persönlichen Lebenszyklus sind die Schlüssel zur Erreichung dieses Zieles.“²⁷⁷

Eine offene Frage der von Schmid entworfenen Übergangsarbeitsmärkte ist, ob durch deren Förderung auch eine erhöhte soziale Mobilität für die Individuen zu erwarten ist. Soziale Mobilität ist hier deswegen entscheidend, weil sie bestimmt, ob vorhandene soziale Ungleichheiten bestehen bleiben oder verringert werden. Dies kann laut Stawarz einerseits über die größere oder kleinere Weitergabe von sozialer Ungleichheit zwischen Eltern- und Kindergeneration erfolgen oder andererseits über zum Beginn der Berufskarriere unterschiedliche berufliche Positionierungen, die innerhalb des Erwerbslebens abgebaut oder erhalten bleiben.²⁷⁸ Gerade die intergenerationale Sicht ist hier relevant, weil Block, Sandner und Wagner bei ihrer Untersuchung der Selbständigen in Deutschland feststellen, dass die Option der Selbständigkeit bei Migranten Implikationen auf die Kindergeneration hat. Zwar ermöglicht die Selbständigkeit den Migranten eine bessere ökonomische Position, es zeigt sich aber auch, dass oft das Bildungsniveau von Kindern, deren Eltern immigrierte Selbständige sind, niedriger liegt als von Kindern, deren Eltern immigrierte Angestellte sind.²⁷⁹ Dies kann in der nächsten Generation dann zu Problemen in der Arbeitsmarktpositionierung führen.²⁸⁰

Solche nicht intendierten intergenerationalen Ergebnisse von Arbeitsmarktoptionen lenken den Blick auf die Mechanismen der sozialen Reproduktion. Hier existieren unterschiedliche Ansätze im Hinblick auf die Wirkmechanismen. So unterscheiden z. B. Weeden und Grusky unterschiedliche Ansätze für die Produktion und Reproduktion von sozialer Ungleichheit. Erstens können gesamtgesellschaft-

277 Schmid: 2002, S. 176.

278 Vgl. Stawarz: 2013, S. 385.

279 Vgl. Block, Sandner, Wagner: 2011, S. 19 f.

280 Vgl. Brinton, Mary C.; Di Carlo, Matthew; Grusky, David B.; Jonsson, Jan O.; Pollak, Reinhard: *Microclass Mobility: Social Reproduction in Four Countries*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 114 (2009), Nr. 4, S. 1022 ff.

liche Klassen entscheidend sein, zweitens sogenannte Mikroklassen, also Berufsgruppen wie Anwälte, die sich als Berufsgruppe abschotten.²⁸¹ Brinton et al. haben dies u. a. für Deutschland untersucht. Sie stellten fest, dass nicht Klassenansätze für die gesellschaftliche Reproduktion entscheidend sind, sondern die von ihnen sogenannten Mikroklassen. Sie definieren dabei Mikroklassen im Sinne von Berufen, ein Beruf bildet also eine Mikroklasse.²⁸² Und hier findet sich der Mechanismus, der soziale Reproduktion auslöst und soziale Mobilität bestimmt bzw. hemmt. Über die Eltern werden Kinder in ihren Fähigkeiten und Interessen geprägt und haben über die bereits bestehenden Netzwerke und ökonomischen Möglichkeiten einen guten Einstieg in die soziale Position der Eltern. Sind die Kinder risikoavers, ist die Wahl des Berufs bzw. Berufsfeldes der Eltern die sicherste Möglichkeit, um in der sozialen Hierarchie nicht abzustiegen. Hier ist man relativ sicher, die soziale und Arbeitsmarktposition halten zu können. Allerdings hemmt dies natürlich auch die Nutzung von Aufstiegsmöglichkeiten.²⁸³

Diese Mechanismen können daher einerseits stabilisierend für das Individuum wirken wie dies Brinton et al. postulieren, andererseits aber auch destabilisierend für die gesellschaftlichen Institutionen. Hintergrund dafür ist der von D'Orlando, Ferrante und Ruiiu als einem der zwei zentralen kulturellen Faktoren für wirksame Institutionen benannte Fatalismus. Fatalismus gründet dabei auf dem Gefühl von mangelnder Kontrolle der eigenen Situation.²⁸⁴ Da solche von Brinton et al. familiär vorstrukturierten Berufsentscheidungen Personen in den bisherigen Arbeitsmarktpositionen der Eltern halten, kann dies zu einem höheren Niveau von Fatalismus führen. Einerseits kann dies geschehen, weil Fatalismus typischerweise entsteht, wenn die Individuen kein Vertrauen darin haben, dass harte Arbeit und ökonomischer Erfolg eng zusammenhängen. Andererseits stellen die Autoren fest, dass in Gesellschaften, in denen traditionelle Familienwerte eine zentrale Rolle spielen und andere Werte wie individuelle Autonomie etc. nicht, das Fatalismusebene ebenfalls höher ist.²⁸⁵ Solche traditionellen Familienwerte verhindern dann auch ein höheres Bildungsniveau der Kinder im Vergleich zur Elterngeneration. Da ein höheres Bil-

281 Vgl. Weeden, Kim A.; Grusky, David B.: *The Three Worlds of Inequality*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 117 (2012), Nr. 6, S. 1727 ff.;

Weeden und Grusky sehen als dritte Möglichkeit noch das von ihnen „gradational model“ genannte Modell, das eine Bildung von Ungleichheiten nicht anhand von Klassegegensätzen auch in kultureller, lebensweltlicher Art und Weise vorsieht, sondern allein nach ökonomischen Kriterien. Hier sorgt allein das Einkommen für Klassegegensätze. (vgl. Weeden, Grusky: 2012, S: 1727 ff.)

282 Vgl. Brinton et al.: 2009, S. 978 f.; vgl. Weeden, Grusky: 2012, S. 1728 f.

283 Vgl. Brinton et al.: 2009, S. 1022 f.

284 Vgl. D'Orlando, Ferrante, Ruiiu: 2011, S. 153.

285 Vgl. ebd., S. 152.

dungsniveau sowohl das Vertrauen in die anderen Gesellschaftsmitglieder erhöht als auch dabei den Stand des Fatalismus reduziert, ist eine Bildungsförderung für die Gesellschaftsmitglieder aber ein zentraler Aspekt für funktionierende Institutionen und einen integrierenden Arbeitsmarkt.²⁸⁶ Hier können durchaus staatliche Aktivitäten erfolgen, die solche Veränderungen des Status quo fördern. Die aktivierende Sozialpolitik „(...) gilt als Paradigma wohlfahrtsstaatlicher Reformen seit den 1990er Jahren (...)“²⁸⁷ wie Fromm und Sproß feststellen. Damit rückt verstärkt die aktive Arbeitsmarktpolitik in den Fokus, die Schmid, O’Reilly, und Schömann wie folgt definieren. Sie sprechen von „(...) labour market policy as the ensemble of all those policy interventions that are intended to directly improve the functioning of labour markets in achieving socially desired outcomes.“²⁸⁸ Diese Interventionen können also genau die Übergangsräume schaffen und Risiken minimieren, was den Individuen Handlungsoptionen eröffnet und deren Nutzung bzw. Nichtnutzung ermöglicht. Im Gegensatz dazu steht die bis in die 1990er Jahre übliche passive Arbeitsmarktpolitik mit der reinen Auszahlung der Versicherungsleistungen. Als passive Arbeitsmarktpolitik werden eine ganze Reihe von Lohnersatzleistungen, wie Arbeitslosengeld oder Krankengeld, bezeichnet, welche im Falle der Arbeitslosigkeit ausgezahlt werden.²⁸⁹ Hier findet keine aktive Eröffnung von Handlungsoptionen statt, sondern es wird der Status quo bewahrt.

Insgesamt müsste also eine Umsteuerung des institutionellen Settings in Richtung Öffnung neuer Möglichkeiten erfolgen, die nicht nur die Arbeitsmarktinstitutionen umfasst, sondern auch die weiteren Felder Bildung, Familie und Rente. Nur durch die Erweiterung der Optionen in allen Feldern kann dem kybernetischen Imperativ der Optionserweiterung in der Beschäftigungsordnung genüge getan werden. Und erst durch diese Erweiterung der Möglichkeiten wird eine Anpassung der Beschäftigungsordnung an die sich weiter modernisierende Gesellschaft möglich.

Aus diesen Überlegungen heraus stellt sich die Frage, inwieweit sich entsprechende Veränderungen in der deutschen Beschäftigungsordnung vollziehen und ob die geschilderten Reformen in die richtige Richtung weisen.

286 Vgl. ebd., S. 161.

287 Vgl. Fromm, Sproß: 2008, S. 10.

288 Schmid, Günther: *Process Evaluation: Policy Formation and Implementation*. In: Schmid, Günther; O’Reilly, Jacquelin; Schömann, Klaus (Hrsg.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, UK, Brookfield, US (Edward Elgar) 1996, S. 8.

289 Vgl. Eichhorst, W.; Profit, S.; Thode, E.: *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung*. Berlin, Heidelberg, New York, u. a. (Springer) 2001, S. 194.

4 Fragestellung

In den Kapiteln 2 und 3 wurden Modernisierungsprozesse in der Bundesrepublik Deutschland und ihre Auswirkungen auf den Wohlfahrtsstaat sowie die Beschäftigungsordnung skizziert. Der Fokus liegt auf der Beschäftigungsordnung, weil hier über (Nicht-)Beschäftigung von Gesellschaftsmitgliedern entschieden wird. Dies ist von zentraler Bedeutung, weil Erwerbsarbeit als der Nexus der industriellen Gesellschaft begriffen werden kann. Die Teilhabe an Erwerbsarbeit sorgt für grundlegende Partizipationschancen und damit für eine Inklusion bzw. Exklusion in die moderne Gesellschaft.²⁹⁰ Damit entscheidet eine inklusive Beschäftigungsordnung mit über die soziale Integration in der Bundesrepublik.

Ausgehend von diesen Überlegungen wird die sich zwischen den 1980er und den 2000er Jahren verändernde Beschäftigungslage empirisch näher untersucht. Es soll der Frage nachgegangen werden, wie die Reformen des deutschen Arbeitsmarktes die tatsächliche Lage der beschäftigten Personen veränderten. Die durch die Reformen angestrebte Flexibilisierung sollte vor allem ein höheres Beschäftigungsniveau ermöglichen.²⁹¹ Zu klären ist allerdings, welche tatsächlichen Effekte die Reformen auf die unterschiedlichen Beschäftigten und Strukturen auf dem Arbeitsmarkt hatten und haben. Dabei sollen nicht kausale Wirkungen der verschiedenen Reformen identifiziert werden, sondern es sollen die Ergebnisse von sich verändernden institutionellen Rahmenbedingungen und Strukturmechanismen in den Fokus rücken. Betrachtet werden dabei im Besonderen die unterschiedlichen Segmente des Arbeitsmarktes.

Während das Konzept von segmentierten Arbeitsmärkten bereits in den 1970er Jahren entwickelt wurde wie Eichhorst und Tobsch schreiben, haben in diesem Bereich in jüngerer Zeit vor allem die vielfältigen Dualisierungen und dualisierten Arbeitsmärkte die wissenschaftliche Aufmerksamkeit geweckt.²⁹² In dieser Arbeit

290 Vgl. Bohmeyer: 2011, S. 59; vgl. Gundert, Hohendanner: 2011, S. 1; vgl. Jensen, Pfau-Effinger, Flaquer: 2009, S. 3 f.

291 Vgl. Schröder, Gerhard: *Mut zum Frieden und Mut zur Veränderung. Plenarprotokoll 15/32*. <<http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/15/15032.pdf>>, in: Deutscher Bundestag. Plenarprotokoll, <<https://www.bundestag.de/protokolle>>, 14.3.2003, letzter Zugriff am 29.8.2015 (2003), S. 2479 f.

292 Vgl. Eichhorst, Tobsch: 2015, S. 82; vgl. Häusermann, Silja; Schwander, Hanna: *Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes*. In: Emmenegger, Patrick; Häusermann, Silja; Palier, Bruno; Seeleib-Kaiser, Martin (Hrsg.): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford, New York (Oxford University Press) 2012 (1. Auflage), S. 28 ff.

soll über eine dualisierte Betrachtung des Arbeitsmarktes hinausgegangen und die unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmente über verschiedene Gruppen von sich ähnlichen Beschäftigten empirisch bestimmt und untersucht werden.

Zur Identifikation der Reformeffekte werden zunächst aus dem theoretischen Rahmen und den dort nachgezeichneten Veränderungsprozessen Leitthesen über die Entwicklung von unterschiedlichen Beschäftigten und -gruppen auf dem Arbeitsmarkt generiert. Dann wird die Hauptfrage dieser Untersuchung nach den In- und Exklusionseffekten der Veränderungen für die einzelnen Beschäftigungsgruppen formuliert, die in dieser Arbeit beantwortet werden soll.

Im Hintergrund der sich verändernden Beschäftigungshöhe und -struktur sowie der Reformen der Beschäftigungsordnung vollziehen sich auf der gesellschaftlichen Makroebene Veränderungen in der sozialen Konfiguration der modernen bundesrepublikanischen Gesellschaft. Diese Veränderungen wirken auf alle Teile der Gesellschaft und damit auch auf die Beschäftigungsordnung zurück. Dabei können verschiedene Trends ausgemacht werden. Erstens findet auf der gesellschaftlichen Ebene eine politische und, quasi parallel, eine digitale Revolution statt, zweitens schreitet auf der individuellen Ebene die Individualisierung und Autonomisierung weiter voran.

Die Veränderungen der Beschäftigungsordnung der Bundesrepublik Deutschland wurden auf der gesellschaftlichen Ebene durch einen Modernisierungsschub ausgelöst, der sich aus den ungefähr parallel laufenden Entwicklungen der politischen Revolutionen 1989 und der digitalen Revolution in den Kommunikationstechnologien ergab. Diese neuen Technologien ermöglichten und verstärkten Prozesse der globalen Vernetzung.²⁹³ Diese Prozesse führten, wie Rosa schreibt, zu einer weiteren Beschleunigung in der Moderne und damit zu einem Modernisierungsschub, der „(...) eine Reihe struktureller und kultureller Folgewirkungen mit sich [bringt], welche zu spürbaren Unterschieden gegenüber der Gesellschaftsformation der ‚klassischen Moderne‘ führen.“²⁹⁴ Die klassische Industriegesellschaft, welche für die klassische Moderne kennzeichnend war, entwickelt sich hin zu einer Wissensgesellschaft.

Diese gesellschaftliche Entwicklung kann auf zwei unterschiedlichen Wegen erfolgen. Zum einen kann sie sich in einem *Strukturbruch* oder zum anderen als ein *Strukturwandel* vollziehen. Für einen Strukturbruch argumentiert beispielsweise Beck in seinem Buch *Risikogesellschaft*, wenn er feststellt, dass

„(...) wir Augenzeugen – Subjekt und Objekt – eines Bruches innerhalb der Moderne sind, die sich aus den Konturen der klassischen Industriegesellschaft herauslöst

293 Vgl. Rosa: 2005, S. 40.

294 Ebd., S. 48 (Auslassung und Einfügung U. Thomsen).

und eine neue Gestalt – die hier sogenannte (industrielle) ‚Risikogesellschaft‘ – ausprägt.²⁹⁵

Gegen einen Bruch und für einen Strukturwandel, der durch den Modernisierungsschub ausgelöst wurde, wendet sich zum Beispiel Münch, der davon ausgeht, dass in der Bundesrepublik in den 1980ern nicht ein Bruch stattgefunden hat, sondern sich ein nachholender Modernisierungsschub ereignete.²⁹⁶ In diesem Sinne wurde in Kapitel 2.1 auch weiter argumentiert. Der Übergang zur Wissensgesellschaft ereignete sich eben nicht als Bruch im institutionellen Geflecht der klassischen Moderne in Deutschland, sondern als deren Weiterentwicklung.

Zwar nimmt in der Wissensgesellschaft die Bedeutung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien zu, sowohl was ihre innerbetriebliche Nutzung ebenso wie ihre gesellschaftliche Voraussetzungen betrifft. Zwar wird die Form der Wissensproduktion wichtiger, weil Wissen neben Kapital und Arbeit zu einer weiteren Ursache wirtschaftlichen Wachstums wird. Zwar kann die Wissensgesellschaft mit der Ausweitung bestimmter wirtschaftlicher Branchen, etwa mit wissensbasierten Dienstleistungen oder Produktionsprozessen verknüpft werden.²⁹⁷ Trotzdem muss beim Übergang nicht zwingend ein Bruch erfolgen. Die Wissensgesellschaft ist, wie Heidenreich schreibt, in ihrer europäischen Variante eine (weiterhin) institutionell eingebettete Gesellschaft, d. h. ihre Innovationsdynamiken können nicht mehr ausschließlich als Ergebnis gesellschaftlicher Ausdifferenzierungs- und Verselbständigungsprozesse gesehen werden. Vielmehr sind die Institutionen dieser Wissensgesellschaft, wie z. B. die zur Beschäftigungsordnung gehörigen, durch die gegenseitige Verschränkung verschiedener Teilsysteme gekennzeichnet.²⁹⁸

Dieser Prozess wird sich in der Beschäftigungsordnung widerspiegeln, da diese Teil des marktwirtschaftlichen Teilsystems ist. Da das wirtschaftliche Teilsystem ein zentrales, herausgehobenes ist, weil es der Ressourcenproduzent für die anderen Teilsysteme ist wie Pollack schreibt,²⁹⁹ können in der Beschäftigungsordnung gut die Modernisierungs- und Wandlungsprozesse beobachtet werden. Sollte tatsächlich ein Bruch in der Moderne erfolgen, kann davon ausgegangen werden, dass sich dies dort niederschlägt. Die Folge sollte eine sichtbare Auflösung der vor dem Bruch vorhandenen Beschäftigungsstrukturen sein. Wenn kein Strukturbruch, sondern ein

295 Beck: 1986, S. 13 (Auslassung U. Thomsen, kursiv im Original).

296 Vgl. Münch: 2002, S. 441

297 Vgl. Heidenreich: 2003, S. 25 f.

298 Vgl. Heidenreich: 2003, S. 47 f.

299 Vgl. Pollack: 2016, S. 233.

-wandel erfolgt, sollten die für den Arbeitsmarkt charakteristischen Segmente im Wesentlichen über die Zeit erhalten bleiben.

Aus diesen Überlegungen leitet sich *Leitthese 1* ab:

- Da sich der Übergang zu einer Wissensgesellschaft als ein durch einen Modernisierungsschub ausgelösten Strukturwandel gestaltet, findet auch kein radikaler Bruch in der Beschäftigungsordnung statt. Dies zeigt sich *empirisch* darin, dass die Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt zwischen den 1980er und den 2000er Jahren im Kern erhalten geblieben sind.

Die Veränderungen auf der individuellen Ebene ergeben sich aus einer weiteren gesellschaftlichen Ausdifferenzierung, die zu einer Individualisierung, Autonomisierung und sozialen und funktionalen Differenzierung führt.³⁰⁰ In der Beschäftigungsordnung muss sich diese weitere Ausdifferenzierung bemerkbar machen. Es ist zu erwarten, dass aufgrund der fortschreitenden Individualisierung und Autonomisierung die Zahl und die Vielfalt der auf dem Arbeitsmarkt tätigen Beschäftigten steigt. Im Gegenzug sinkt die Homogenität zwischen den Beschäftigten.

Daraus ergibt sich *Leitthese 2*:

- Die Individualisierung und Autonomisierung sorgt für eine breitere Partizipation an der Beschäftigungsordnung. *Empirisch* wird dies in einer steigenden Anzahl der Personen in formaler Beschäftigung und damit einer höheren Erwerbsquote sichtbar.

Der durch den skizzierten Modernisierungsschub ausgelöste Strukturwandel führt zu einer gesellschaftlichen Modernisierung. Laut Münch kann diese nach primärer und sekundärer Modernisierung unterschieden werden. Primäre Modernisierung bedeutet die geplante und gezielte Schaffung institutioneller Innovationen zum Ausbau von Handlungsspielräumen. Sekundäre Modernisierung greift die nicht intendierten Nebenfolgen dieser institutionellen Innovationen auf und versucht, sie zu beseitigen.³⁰¹ Im deutschen Wohlfahrtsstaat zeigt sich dies im steten Wandel der Institutionen, der über viele kleine Schritte zu einer inkrementellen Transformation der Institutionen führt.³⁰² Antreibend und richtungsweisend für den Wandel sind dabei unter anderem die unterschiedlichen Vorstellungen, Werte oder Leitbilder auf der kulturellen Ebene, die durchaus Gegenstand von Konflikten sind und sich

300 Vgl. Spohn, Willfried: *Zur globalen historischen Soziologie Shmuel Noah Eisenstadts (1923–2010) – eine Würdigung*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 40 (2011), Nr. 2, S. 157; vgl. Münch: 2002, S. 439.

301 Vgl. Münch: 2002, S. 438 ff.

302 Vgl. Vitols: 2008, S. 54; vgl. Palier, Martin: 2008, S. 4 ff.

damit wandeln können, wenn sich beispielsweise heterodoxe Vorstellungen gegen die bestehenden orthodoxen durchsetzen.³⁰³

Konkret zeigen Palier und Martin dies an der Reform des deutschen Arbeitsmarktes, und damit an den Veränderungen der gesamten deutschen Beschäftigungsordnung zwischen den 1980ern und 2000ern. Die graduellen Veränderungen im institutionellen Gefüge sollen im Resultat zu einem dualen Wohlfahrtsstaat führen, der einerseits die Insider über die Bismarckschen Absicherungsmechanismen noch immer gut schützt und andererseits die Personen an den Rändern in atypischer Beschäftigung aktiviert und vergleichsweise schlechter über die Logik der Sozialhilfe absichert.³⁰⁴

Dies führt zu *Leitthese 3a*:

- Dieser Reformpfad beinhaltet, dass sich der vermeintlich starre und nicht wandlungsfähige konservative Wohlfahrtsstaat Bundesrepublik Deutschland doch gewandelt und das institutionelle Gefüge der Beschäftigungsordnung über die Jahrzehnte verändert hat. Diese Entwicklung führt zu Veränderungen bei Beschäftigungsverhältnissen, die mehr Vielfalt zulassen und Optionen bieten sollten. *Empirisch* ist dies dadurch prüfbar, dass sich neben den weiterhin bestehenden Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt neue, zusätzlich Nebengruppen entwickeln. Die nächste leitende Fragestellung ergibt sich direkt anschließend an Leitthese 3a aus der Ausgestaltung der beschriebenen Arbeitsmarktreformen in Deutschland. Während bis in die 1990er Jahre die deutsche Arbeitslosenversicherung ihre klassische Schutzrolle des männlichen Alleinverdieners im konservativen Wohlfahrtsstaat ausspielte und damit das System der „coordinated market economy“ stabilisierte,³⁰⁵ fand in den 1990er Jahren ein Wandel statt. Dieser Wandel wurde durch einen von der politischen Elite initialisierten Wertewandel in der Wohlfahrtskultur begleitet, der über die Durchsetzung eines entsprechenden neuen Diskurses „von oben“ in relevanten Teilen der Bevölkerung erfolgte.³⁰⁶ Dies war möglich, weil auf der kulturellen Ebene neben den dominanten, orthodoxen Ideen auch abweichende, heterodoxe oder gegensätzliche Ideen und Ideale einer Priorisierung des freien Marktes und damit von neoliberalen Ideen in wesentlichen Gesellschaftsgruppen zu finden waren. Sie griffen den entsprechenden Diskurs auf und boten ihm einen Resonanzboden.³⁰⁷

303 Vgl. Pfau-Effinger: 2009a, S. 6 f.

304 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 ff.

305 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 ff.; vgl. Estevez-Abe, Iversen, Soskice: 2001, S. 180 ff.

306 Vgl. Pfau-Effinger: 2009a, S. 12 f.

307 Vgl. Pfau-Effinger: 2005, S. 6, 13.

Beim Entwurf und der Richtung der daraus resultierenden Reformen spielte die 1997 verabschiedete Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) mit ihren Initiativen, Handlungsrichtungen und Leitlinien eine wesentliche Rolle. Die EBS verwies beispielsweise mit den Leitlinien für das Jahr 1998 auf das neue Paradigma des Umsteuerns von passiven, statusbewahrenden Maßnahmen hin zu aktiven und aktivierenden Ansätzen.³⁰⁸

Als mögliche deutsche Reformvorbilder wurden Ende der 1990er Jahre vor allem Dänemark sowie die Niederlande genannt. Diese Länder waren sozialdemokratisch regiert und hatten ihre Arbeitsmärkte in Richtung einer Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und Aktivierung umgebaut.³⁰⁹ Diese Vorbildfunktion wechselte allerdings nach der Jahrtausendwende von den skandinavischen Ländern zu Großbritannien wie Seeleib-Kaiser und Fleckenstein schreiben. Nach 2002 wurden die Diskussionen im Vorfeld der Hartz-Reformen deutlich vom Workfare-Diskurs dominiert. Damit wurden die Hartz-Reformen I–IV stark von dem in Großbritannien dominanten Paradigma „Workfare“ beeinflusst.³¹⁰

Aus diesem Entwicklungspfad lässt sich *Leitthese 3b* ableiten:

- Die graduellen Veränderungen im institutionellen Gefüge führen im Resultat zu einem dualen Wohlfahrtsstaat, der einerseits die Insider über die Bismarckschen Absicherungsmechanismen noch immer gut schützt und andererseits die Personen an den Rändern nach Workfare-Prinzip in atypischer Beschäftigung aktiviert und vergleichsweise schlechter absichert. *Empirisch* wird dies in den Charakteristika der Beschäftigten in den neu entstandenen Nebengruppen sichtbar. Sie unterscheiden sich dadurch deutlich von den Hauptgruppen, weil sich hier keine oder wenige Normalarbeitsverhältnisse finden lassen.

Die Arbeitsmarktreformen mit ihrem Fokus auf Workfare und Aktivierung führen dazu, dass die frühere Stattsicherung außerhalb des Arbeitsmarktes, die ohne die dauerhafte Verbindung zum Nexus Arbeitsmarkt über lange Zeitperioden auskam (Stichwort: „Sozialhilfekarrieren“), ersetzt wird durch wechselnde Nicht-Normalarbeitsverhältnisse. Dies führt dann zwar zu einer Flexibilisierung der Arbeit, was, wie Vobruba schreibt, die Herstellung eines Vorrates rasch abrufbarer Handlungsmöglichkeiten bedeutet. Allerdings ist dabei offen, ob die jeweiligen Akteure zu den Trägern der Kosten der Flexibilisierung oder zu den Beziehern der Erträge aus den zusätzlichen Handlungspotenzialen gehören. Diejenigen Akteure, die die Flexibilitätserfordernisse verursachen, betrachtet Vobruba dabei als die Bezieher der Er-

308 Vgl. Europäischer Rat: 1997, Teil II, Abs. 49–79.

309 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007, S. 440 f.

310 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007, S. 440 f., S. 443.

träge der Flexibilisierung, während diejenigen, die sich den Flexibilitätserfordernisse anpassen müssen, als die Träger der Kosten betrachtet werden.³¹¹ Auf institutioneller Wohlfahrtsstaatsebene verweist diese Art von Flexibilität in Esping-Andersens Typologie eher auf ein liberales Modell, das nur geringe Alternativen zum Markteinkommen und damit soziale Absicherung bietet.³¹²

Damit bauen sich neben den für die Bundesrepublik klassischen konservativen Institutionen weitere Strukturen auf, die aber nicht zu einem Bruch führen. Möglich wird diese Entwicklung dualer Strukturen durch den von Leisering Hybridcharakter genannten Charakter des deutschen Sozialstaates, der so die Spannungen zwischen den unterschiedlichen institutionellen Logiken ausbalanciert. Das ermöglicht dem deutschen Modell eine besondere Fähigkeit, Wandel und Kontinuität zu verbinden und damit auch flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Leitideen, Ordnungsvorstellungen und auch institutionelle Grundformen bleiben hier also mehr oder minder stabil, während sich die konkreten Institutionen graduell durch veränderte Gewichtungen einzelner, bestehender institutioneller Elemente, durch die Neukombination unterschiedlicher bestehender oder durch die Integration neuer Elemente in bestehende Institutionen verändern. Auf diesem Wege können die bestehenden Strukturen und Diskurse als „Legitimitätsressource“ dienen.³¹³ Dieser hybride Charakter des deutschen Modells findet sich neben den wohlfahrtsstaatlichen Institutionen auch in der Wirtschaft. Nolan schreibt dazu, dass

„(...) Deutschland nur verwässerte Versionen neuer amerikanischer [neoliberaler] Praktiken [übernahm] ohne fundamentale Elemente der Technikgestaltung, Unternehmensführung und -finanzierung, Produktion oder Arbeitsbeziehungen zu verändern – ein Prozess, der von vielen eher als Hybridisierung, denn als Liberalisierung aufgefasst wird.“³¹⁴

Neben der durch den Hybridcharakter ermöglichten Flexibilität bezüglich Reformen und institutionellen Veränderungen, ermöglicht die Hybridisierung auch die oben genannte Koexistenz der unterschiedlichen wirtschaftlichen Sektoren und Wirtschaftsmodelle mit einerseits der starken Exportorientierung des vergleichsweise koordinierten, industriellen Sektors und andererseits der binnenwirtschaftlichen Orientierung der einfachen Dienstleistungen mit ihren fragmentierten Strukturen.

311 Vgl. Vobruba, Georg: *Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität*. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 16 (2006), Nr. 1, S. 26.

312 Vgl. Esping-Andersen: 1999, S. 45 f.

313 Vgl. Leisering: 2005, S. 201 ff.

314 Nolan: 2006, S. 108.

Die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft fördert so die zunehmende Hybridisierung des deutschen Sozialstaates.

Dabei konstatieren Eichhorst und Marx, dass der industrielle (Kern-)Bereich weiter mehr oder minder stark den Strukturen und Logiken der CME folgt und dass auch die komplementären institutionellen Strukturen stabil bleiben. Im Gegensatz dazu finden sich im Dienstleistungsbereichen nicht länger die institutionellen, wettbewerblichen und individuellen Spielregeln einer CME, sondern es werden je nach Kenntnis- und Fertigungsstand mehr und mehr wettbewerbliche Elemente eingeführt. Damit sind in diesem wachsenden Bereich der Wirtschaft eher die Logiken einer „liberal market economy“ (LME) zu beobachten.³¹⁵ Dieser wachsende Bereich überschneidet sich dabei mit den oben in den Leitthese 3 a und 3b skizzierten Reformentwicklungen.

Dies führt zu *Leitthese 4*:

- Es kommt zwischen den 1980er und den 2000er Jahren zu einer Veränderung im institutionellen Gefüge des Wohlfahrtsstaates und der Beschäftigungsordnung. Neben dem klassischen konservativen Modell mit seinen Logiken entwickeln sich neue Institutionen und Strukturen, die eher einem liberalen Modell folgen. In den Beschäftigungsverhältnissen ist dies *empirisch* durch zwei unterschiedliche Arten von Hauptgruppen festzustellen. Erstens finden sich die Hauptgruppen der 1980er Jahre in ähnlicher Zusammensetzung mit ähnlichem Branchenmix auch in den 2000er Jahren wieder. Zweitens folgen die in Leitthese 3b postulierten neu entstandenen Nebengruppen in den 2000er Jahren eher einem liberalen Modell und finden sich im tertiären Sektor. Da das liberale Modell impliziert, dass es eine größere externe numerische Flexibilität gibt, sollte sich dies durch vergleichsweise mehr Beschäftigungswechsel und kürzere Beschäftigungsdauern bemerkbar machen. Betrachtet man nun den sich entwickelnden tertiären Sektor näher, zeigen Eichhorst und Marx, dass es dabei nicht eine einheitliche Entwicklung im Dienstleistungsbereich gibt. Vielmehr entstehen mehrere Ausprägungen des Sektors. Dabei muss zwischen klassischen hochqualifizierten Dienstleistungen, wie im Banken- und Versicherungssektor, sowie neuen hochqualifizierten Sektoren, wie IT und kreativer Ökonomie und dem wachsenden Bereich der geringqualifizierten Dienstleistungen im Hotel- und Gastronomiebereich oder Reinigungswesen, unterschieden werden.³¹⁶ Für den deutschen Arbeitsmarkt ist neben der im Dienstleistungsbereich wachsenden wettbewerblichen Komponente das Verhältnis der beiden unterschiedlichen Dienstleistungsbereiche entscheidend.

315 Vgl. Eichhorst, Marx: 2009, S. 2 ff.; vgl. Eichhorst, Marx: 2009a, S. 13 ff.

316 Vgl. Eichhorst, Marx: 2009, S. 2 ff.; vgl. Eichhorst, Marx: 2009a, S. 13 ff.; vgl. Heidenreich: 2010, S. 429 ff.

In Kapitel 3.2.1 wurde bereits festgestellt, dass in Deutschland relativ lange personenbezogene Dienstleistungen als Eigenarbeit erbracht wurden und der Bereich der geringqualifizierten Dienstleistungen über informelle Arbeit abgedeckt wurde. Damit war dieser normalerweise geringqualifizierte Sektor mit dem Risiko der niedrigen Löhne eher klein. Dies resultierte lange in einer ausgeglichenen Lohnstruktur. Mitte der 1990er Jahre änderte sich hier das Bild und der Niedriglohnanteil stieg in Deutschland gegen den EU-15-Trend an. Mitte der 2000er Jahre wies Deutschland einen der höchsten Niedriglohnanteile in der EU auf. Damit stellt sich die Frage, welche Gruppen von dieser Ausdehnung betroffen sind und ob sich der Niedriglohnsektor tatsächlich in den personenbezogenen, einfachen Dienstleistungen finden lässt.³¹⁷ Neben diesem Teil des Dienstleistungsbereichs muss noch der zweite Teil der klassischen hochqualifizierten Dienstleistungen betrachtet werden. Hier verläuft die institutionelle Entwicklung zwar auch in Richtung einer LME, allerdings nach deutlich unterschiedlichen Logiken. Dies zeigt sich laut Bosch unter anderem bei den Reaktionsmöglichkeiten der Firmen auf den technologischen Wandel. Sie können die sogenannte „high road business“ Strategie einschlagen. Hier würden die Firmen versuchen, die Produktivität ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, indem sie diese weiterbilden und neue (IT-)Technologien zur Steigerung der Arbeitsproduktivität einsetzen.³¹⁸ Damit bliebe der Zusammenhang zwischen Aus- und Weiterbildung und Arbeitsmarktposition mehr oder weniger bestehen. Bosch stellt fest, dass in Deutschland die Firmen von den bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen und Regulierungen des Arbeitsmarktes und der Gütermärkte in Richtung der high road business Strategie gedrängt werden.³¹⁹

Diese sektoralen Entwicklungen vollziehen sich dabei inkrementell, wie die Wandlung der Beschäftigungsordnung insgesamt. Um sie deutlich sichtbar zu machen, muss die Untersuchung auf bestimmte Personengruppen fokussiert werden wie Gießelmann empfiehlt. Er postuliert, dass für die klassische Kernbelegschaft der Industriebetriebe sich die Reformen nicht oder nicht so gravierend auswirken, da sie über die auf Statuserhalt abzielenden institutionellen Rahmenbedingungen wie die gewerkschaftliche Vertretung oder den Kündigungsschutz geschützt werden. Die Reformimpulse der Arbeitsmarktreformen können sich daher nur bei den Randbelegschaften des Arbeitsmarktes zeigen. Erst wenn gezielt diese Ränder in den Blick genommen werden, werden die Folgen voll sichtbar. Eine Untersuchung der Auswirkungen muss daher laut Gießelmann auf die neu oder wieder in den Arbeits-

317 Vgl. Eichhorst, Marx: 2009, S. 2; vgl. Eichhorst, Marx: 2009a, S. 2 ff.; vgl. Kalina, Weinkopf: 2008, S. 448.

318 Vgl. Bosch: 2009, S. 337.

319 Vgl. Bosch: 2009, S. 337; vgl. Nienhüser: 2007, S. 52 ff.

markt eintretenden Personen als Outsider schlechthin konzentrieren.³²⁰ Gerade die Neueinsteiger in den Arbeitsmarkt sind hier relevant, weil sich die soziale Situation und die damit verbundenen Möglichkeiten über die Zeit hinweg verändern und die Situation beim Start in das Berufsleben gerade im konservativen Wohlfahrtsstaat den weiteren Erwerbszyklus mitbestimmt. Die jungen Kohorten sind demnach vom Wandel besonders betroffen.³²¹ Das Gesagte gilt gerade auch für die oben beschriebenen Entwicklungen im tertiären Sektor. Erst bei der gesonderten Betrachtung der Neu- oder Wiedereinsteiger werden die Entwicklungen sichtbar.

Hassel ergänzt dies noch durch den wesentlichen Faktor der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen. Der Vormarsch der Frauen im Beschäftigungssystem initiiert gleichzeitig einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, also einer atypischen Beschäftigungsform. Neben dem höheren Teilzeitanteil schreibt Hassel diesen weiblich besetzten Jobs zusätzlich eine höhere Fluktuation zu. Damit gehören diese „neuen“ Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr zum klassischen Kern der Normalarbeitsverhältnisse.³²²

Aus den Überlegungen lassen sich die folgenden Leitthesen ableiten:

Der tertiäre Sektor wächst in der Bundesrepublik zwischen den 1980er und den 2000er Jahren deutlich an, während gleichzeitig ein starker industrieller Sektor bestehen bleibt. Der Dienstleistungsbereich funktioniert dabei zunehmend nach einer (institutionellen) Logik, die eher einem liberalen Modell folgt.

Leitthese 5a:

- Der Dienstleistungssektor spaltet sich dabei in einen geringqualifizierten personennahen Dienstleistungsbereich und einen hochqualifizierten Bereich auf. Beide Sektoren folgen dabei einem liberalen Modell, haben aber deutlich unterschiedliche Beschäftigungschancen und -risiken. Dies zeigt sich *empirisch* darin, dass es in den 2000er Jahren mehrere unterschiedliche Nebengruppen auf dem Arbeitsmarkt gibt, die sich beim Qualifizierungsniveau, dem Entgelt und der Wirtschaftsbranche deutlich unterscheiden.

Leitthese 5b:

- Da sich wirtschaftlicher Strukturwandel am stärksten bei den Neu- oder Wiedereinsteigern in das Beschäftigungssystem bemerkbar macht, sollten *empirisch*

320 Vgl. Gießelmann: 2009, S. 215 f.

321 Vgl. Chauvel, Louis: *Welfare Regimes, Cohorts, and the Middle Classes*. In: Gornick, Janet C.; Jäntti, Markus (Hrsg.): *Income Inequality: Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*. Stanford (Stanford University Press) 2013 (1. Auflage), S. 115 f.

322 Vgl. Hassel: 2006, S. 209 f.

die Unterschiede zwischen dem bisherigen konservativen System mit seinen Kerngruppen und den beiden neuen nach liberalem Muster funktionierenden Nebengruppen der gering- und hochqualifizierten Dienstleistungsbeschäftigten unter den jungen Beschäftigten am deutlichsten sichtbar sein.

Leitthese 5c:

- Da wie Hassel feststellt, der Vormarsch der Frauen im Beschäftigungssystem gleichzeitig einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung initiiert, und diese weiblich besetzten Jobs zusätzlich eine höhere Fluktuation haben,³²³ sind Frauen häufig in den Randgruppen vertreten. *Empirisch* bedeutet dies, dass Frauen überproportional häufig in den neuen liberalen Nebengruppen des Beschäftigungssystems vertreten sind.

Es bleibt die Hauptfrage: Sorgen die umgesetzten Reformen auf dem Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Hybridisierung und Flexibilisierung der Beschäftigung überhaupt für den versprochenen breiten Brückenbau in den Arbeitsmarkt mit zunehmenden Beschäftigungschancen für alle Gesellschaftsmitglieder?

Oder trifft die Gegenthese zu: Sorgen solche neu geschaffenen Institutionen für eine verschärfte Aufteilung zwischen gut ausgebildeten Gewinnern der Wissensgesellschaft und den benachteiligten, schlecht qualifizierten Verlierern dieser neuen Gesellschafts- und Arbeitsmarktform?

Diese Fragen sind zu prüfen, denn, wie Häusermann und Schwander schreiben, nur wenn die Outsider tatsächlich konkrete ökonomische oder sozialstaatliche Nachteile haben, wird eine Spaltung in Insider und Outsider überhaupt politisch und damit gesellschaftlich relevant.³²⁴

Letztlich bleibt daher zu prüfen, ob die institutionellen Veränderungen in Richtung Flexibilisierung ohne den Ausbau der sozialen Sicherung tatsächlich Risiken auf dem Arbeitsmarkt nach oben und nach unten unterschiedlich verteilen und somit die Verlierer und Gewinner durch die Flexibilisierung noch stärker getrennt werden oder ob im Gegenteil, die Arbeitsmarktreformen für eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt bei Personen mit höheren Risiken sorgen.

Von der Prüfung dieser beiden konträren Thesen hängt die europäische Dimension der Lösungsansätze des Problems Arbeitslosigkeit ab. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU zielen bewusst auf eine breite Integration der Bevölkerung in den Arbeitsmarkt ab. Die Wissensgesellschaft soll durch gezielte Förderung von Innovationen ein qualitatives Wirtschaftswachstum ermöglichen, das eine breite Partizipation am Erwerbsleben erlaubt. Die Strategien Workfare und Flexibilisierung

323 Vgl. Hassel: 2006, S. 209 f.

324 Vgl. Häusermann, Schwander: 2012, S. 28.

des Arbeitsmarktes können hier als Benchmark-Strategien betrachtet werden. Es zeigt sich hier also bis zu einem gewissen Grad, ob der Weg von Benchmarks – auch abseits europäischer Vorgaben – erfolgreich ist oder die europäischen Leitlinien verpflichtender sein müssten, um eine erfolgreiche Zielerreichung zu gewährleisten. Hier wird die bereits in Kapitel 3 erwähnte Überlegung des Capability-Ansatzes von Bonvin zentral, der die Wahlfreiheit als entscheidendes Element für die positive Nutzung von Flexibilität betont.³²⁵ Erst durch die Möglichkeit des Widerstandes, der Nichtwahrnehmung von Handlungsoptionen, wird eine Person zu einem Bezieher von Erträgen im Vobrugaschen Sinne.

Die Hauptfrage wird schlussendlich unter Rückgriff auf die Bewertung der oben aufgestellten Leitthesen beantwortet. Die abschließende Zusammenschau der Analyseergebnisse und der Ergebnisse der Bewertung der Leitthesen zeigt also, ob die Hauptfrage positiv oder negativ zu beantworten ist und inwieweit die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie mit den deutschen Arbeitsmarktreformen eingehalten wurden.

Die für die Analysen gewählte Datenbasis und die genutzten Methoden werden im folgenden Kapitel näher vorgestellt.

325 Vgl. Bonvin: 2009, S. 12.

5 Datenbasis und Methoden

5.1 Datenbasis

5.1.1 Die Datenbasis: Ihre Auswahlkriterien

Die oben entwickelte Fragestellung nimmt die Veränderungen in der deutschen Beschäftigungsordnung in den Fokus. Sie baut auf den Veränderungen in den beschäftigten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt auf und nimmt einerseits die einzelnen beschäftigten Personen in den Fokus und andererseits die größeren Strukturen, zu denen sich diese Personen zusammenfassen lassen. Damit muss die empirische Grundlage der Untersuchung aus Daten zu einem möglichst großen Teil des Arbeitsmarktes bestehen. Neben dieser Reichweite der Datenbasis ist die zeitliche Dimension für die betrachtete Fragestellung entscheidend. Die skizzierten gesellschaftlichen, ökonomischen und institutionellen Entwicklungen haben sich über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten erstreckt. Um die Veränderungen näher betrachten zu können, muss die Datengrundlage der Untersuchung einen entsprechenden Zeitraum zwischen den 1980er und den 2000er Jahren umfassen. Insgesamt ist also eine Datenbasis für die Analysen gefragt, die möglichst alle Beschäftigten in Deutschland im Zeitverlauf der vergangenen 30 Jahre enthält.

Aufgrund dieser Voraussetzungen scheidet eine eigene Erhebung der zugrunde liegenden Daten aus zwei Gründen aus.

Zum Ersten ließe sich die notwendige Breite an Befragten nur über eine bundesweite Umfrage mit entsprechend großen Fallzahlen generieren. Gerade im Bereich der Randgruppen unter den Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt könnten sich Probleme ergeben, da hier nur vergleichsweise wenige Personen zu finden sind, die allerdings bei einer Befragung entsprechend befragt werden müssten. Solche umfangreichen Befragungen sind daher sehr kostenintensiv und werden meist im institutionellen Kontext durchgeführt, wie beispielsweise das Sozio-oekonomische Panel beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin oder für eine spezifischere Population das Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine eigene Befragung zur Datengenerierung ist also aus Ressourcengründen nicht zu realisieren.

Zum Zweiten ist auch die benötigte Zeitdimension ein über eine eigene Befragung nicht zu lösendes Problem. Wie geschildert werden für die Analysen Informationen

bis zurück in die 1980er Jahre benötigt. Eine retrospektive Befragung scheidet aufgrund des langen Zeitraums aus mehreren Gründen aus. Einerseits wäre die Qualität der erhobenen Befragungsdaten aus einem so weit zurückliegenden Zeitraum zumindest fraglich und schwer zu bewerten. Andererseits stehen die Personen, die in den 1980ern kurz vor Renteneintritt standen, aufgrund ihres Alters und der wahrscheinlich bereits eingetretenen Todesfälle, als Befragte nicht mehr zur Verfügung. Damit wäre für solche Befragungen ein Teil des Arbeitsmarktes – der Teil der älteren Beschäftigten – aus den Analysen auszuschließen. Daher muss eine andere Datenquelle als eigene Befragungsdaten gefunden werden.

Aufgrund der Zeitdimension muss es sich bei der alternativen Datenquelle um möglichst bereits seit den 1980er Jahren vorliegende und immer wieder aktualisierte Daten mit möglichst breiter Abdeckung des Arbeitsmarktes handeln.

Eine erste Datenquelle, die den benötigten Zeitraum abdecken würde, wären die Daten des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes. Bei der Erhebung der Daten des Mikrozensus werden neben anderen Informationen auch Informationen zum Arbeitsmarkt erhoben.³²⁶ Die entsprechenden Stärken der Mikrozensusdaten fassen Cramer, Zühlke, und Habla wie folgt zusammen:

„Die spezifischen Stärken des Mikrozensus liegen – neben dem großen Stichprobenumfang – in seiner langjährigen Verfügbarkeit, die eine Analyse zeitlicher Entwicklungen vom Anfang der 1970er-Jahre bis zum aktuellen Rand erlaubt. Mit einem Auswahlsatz von 1 % der Bevölkerung ist der Stichprobenumfang des Mikrozensus um ein Vielfaches höher als der rein sozialwissenschaftlicher, nicht amtlicher Erhebungen; damit wird auch die Analyse von kleineren Subpopulationen wie zum Beispiel Migranten, Selbständigen, Alleinerziehenden, nichtehelichen Lebensgemeinschaften oder Hochqualifizierten möglich.“³²⁷

Allerdings sind die Daten des Mikrozensus im Bereich des Arbeitsmarktes und Erwerbsverlaufs nicht ohne Probleme. Körner und Puch vergleichen den Mikrozensus mit weiteren Datenquellen zu Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit und kommen dabei aus unterschiedlichen Gründen zu deutlich abweichenden Informationen in den einzelnen Datenquellen. So weisen sie darauf hin, dass etwa die Erwerbstätigenrechnung im Vergleich zum Mikrozensus deutlich mehr Erwerbstätige aufweist. Die Erwerbstätigenrechnung nutzt dabei die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit als eine zentrale Quelle für die sozialversicherungspflichtig und die gering-

326 Vgl. Cramer, Katharina; Zühlke, Sylvia; Habla, Heike: *Qualität des Mikrozensus aus Sicht der Wissenschaft: Ergebnisse einer Nutzerbefragung*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2011 (2011), S. 536.

327 Cramer, Zühlke, Habla: 2011, S. 537.

fugig entlohnnten Beschäftigten.³²⁸ Die Abweichungen zwischen den beiden Datenquellen umfassen dabei mehrere (Unter-)Gruppen an Beschäftigten, konzentrieren sich aber vor allem in der Gruppe der geringfügig entlohnnten Beschäftigten. Hier weichen je nach gewähltem Jahr um ein bis zwei Mio. Beschäftigte voneinander ab. Die Beschäftigungsstatistik weist dabei durchgängig mehr Mini-Jobber auf. Körner und Puch verweisen zur Erklärung eines Teils der Unterschiede auf Hochrechnungseffekte des Mikrozensus.³²⁹ Eine andere Fehlerquelle bei den Angaben zum Erwerbsstatus und dort vor allem der geringfügigen Beschäftigung wurde durch eine systematische Nachbefragung im Jahr 2008 näher untersucht. Die Nachbefragung sollte nähere Erkenntnisse zu einer Untererfassung marginaler Beschäftigten bringen. Dabei zeigte sich, dass bei einer der nah am Interviewzeitpunkt des Mikrozensus liegenden intensiven Nachbefragung acht Prozent der Befragten abweichende Antworten zu ihrem Erwerbsstatus gaben.³³⁰ Als Resümee stellen Köhne-Finster und Lingnau fest:

„Die Ergebnisse der Nachbefragung im Mikrozensus/in der EU-Arbeitskräfteerhebung bestätigen die seit langem diskutierte These, dass im Mikrozensus/in der EU-Arbeitskräfteerhebung vor allem bei der Erfassung von geringfügigen Beschäftigungen und Nebenjobs Messprobleme bestehen. Bei 8 % der Befragten in der Nachbefragung konnte der ILO-Erwerbsstatus nicht repliziert werden. Im Wesentlichen ist diese Abweichungsrate darauf zurückzuführen, dass ein Teil der Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen ihren Nebenjob im Mikrozensus/in der EU-Arbeitskräfteerhebung nicht angezeigt hatte.“³³¹

Bei diesen Ergebnissen zeigt sich eine Fehlerquelle im Mikrozensus, die als Hauptstatusthese bezeichnet wird. Körner, Puch, Frank und Meinken führen dazu aus, dass „Befragte (...) sich in der Befragungssituation möglicherweise an ihrem überwiegenden sozialen Status (Hauptstatus) [orientieren].“³³² Neben den oben geschilderten Abweichungen zwischen den Erwerbsstatus bedeutet dies auch, dass Nebenbeschäftigten im Mikrozensus nicht erfasst werden. Dies ist aber gerade

328 Vgl. Körner, Thomas; Puch, Katharina: *Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisunterschiede und ihre Hintergründe*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2009 (2009), Nr. 6, S. 529 f.

329 Vgl. Körner, Puch: 2009, S. 534 ff.

330 Vgl. Köhne-Finster, Sabine; Lingnau, Andreas: *Untersuchung der Datenqualität erwerbsstatistischer Angaben im Mikrozensus. Ergebnisse des Projekts „Nachbefragung im Mikrozensus/LFS“*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2008 (2008), Nr. 12, S. 1068 ff.

331 Köhne-Finster, Lingnau: 2008, S. 1087.

332 Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger: *Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik – Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2011 (2011), S. 1070 (Einfügung und Auslassung U. Thomsen).

im Bereich der geringfügigen Beschäftigten von Bedeutung, da genauere Untersuchungen der geringfügig Beschäftigten durch Körner, Meinken und Puch gezeigt haben, „(...) dass eine stetige Zunahme geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in den letzten sieben Jahren faktisch nur bei den geringfügig Beschäftigten im Nebenjob zu beobachten ist.“³³³

Insofern zeigt sich, dass gerade im Bereich der Mini-Jobs der Mikrozensus nicht die Datengrundlage der Wahl sein kann, sondern auf Daten, die auf den Meldungen zur Sozialversicherung basieren, zurückgegriffen werden sollte. Hier sollten die über die gesetzlichen Regelungen im Vierten Sozialgesetzbuch (SGB IV) definierten und gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse die primäre Informationsquelle sein, wie sie in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind.³³⁴

Die Datengrundlage der Beschäftigungsstatistik bilden dabei Daten, die eigentlich an die Sozialversicherungen gemeldet werden. Diese Daten entstehen also im Verwaltungsprozess der Sozialversicherung und können als prozessproduzierte Daten klassifiziert werden. Scheuch definiert solche prozessproduzierte bzw. prozessgenerierte Daten allgemeiner als Materialien, die als

„(...) Aufzeichnungen öffentlicher und privater Organisationen im Rahmen ihrer Tätigkeit und nicht nur zum Zweck wissenschaftlicher bzw. statistischer Auswertung gesammelt werden bzw. wurden.“³³⁵

Gerade für Fragestellungen wie die hier skizzierte, wären, wie Schmähl und Fachinger betonen, prozessproduzierte Daten eine interessante Wahl.³³⁶ Sie sind deswegen so interessant, weil sie die gesamte Grundgesamtheit mit allen im Prozess erfassten

333 Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina: *Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2013 (2013), S. 45 (Auslassung U. Thomsen).

334 Vgl. Körner et al.: 2011, S. 1067.

335 Scheuch, Erwin K.: *Die wechselnde Datenbasis der Soziologie – Zur Interaktion zwischen Theorie und Empirie*. In: Best, Heinrich; Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J.; u. a. (Hrsg.): *Die Analyse prozess-produzierter Daten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1977 (1. Auflage), S. 25 (Auslassung U. Thomsen); Scheuch verweist in diesem Artikel darauf, dass bereits im frühabsolutistischen Herrschaftssystemen viele Prozessdaten erhoben und als gefilterte Berichte genutzt wurden. Dies ist im 19. Jahrhundert aus der Mode gekommen und erst im ausdifferenzierten Wohlfahrtsstaat des 20. Jahrhunderts wieder aufgekommen. (vgl. Scheuch:1977, S. 5 ff.)

336 Vgl. Schmähl, Winfried; Fachinger, Uwe: *Prozessproduzierte Daten als Grundlage für Sozial- und verteilungspolitische Analysen – Erfahrungen mit den Daten der Rentenversicherungsträger für Längsschnittanalysen*. In: Hauser, Richard; Ott, Notburga; Wagner, Gert (Hrsg.): *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik: Ergebnisse aus dem gleichnamigen Sonderforschungsbereich an den Universitäten Frankfurt und Mannheim/Deutsche Forschungsgemeinschaft*. Berlin (Akademie Verlag) 1994 (1. Auflage), S. 179 ff.

Informationen umfassen und auch die benötigten langen Zeiträume abbilden.³³⁷ Daher werden für die folgende Untersuchung solche prozessproduzierten Daten als Datenquelle herangezogen. Im Folgenden wird die für die Analyse konkret gewählte Datenbasis näher betrachtet.

5.1.2 Die Datenbasis: Die ausgewählten Prozessdaten des IAB

Als eine gut passende Datenquelle wurde bereits die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit genannt. Diese Daten basieren wie beschrieben auf den Meldungen zur Sozialversicherung, die die Betriebe abgeben.³³⁸ Die Beschäftigungsstatistik veröffentlicht als Bundesstatistik dabei allerdings nur aggregierte Informationen zu Personengruppen.

Die zur Beschäftigungsstatistik korrespondierenden Mikrodaten zu den einzelnen Jobs und Beschäftigten sind in der umfassenden Datenbasis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) enthalten. Ein Teil der IAB-Datenbasis umfasst die geschilderten Informationen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Diese Informationen sind in der Datenquelle der Beschäftigten-Historik des IAB (BeH) zusammengefasst. Damit bildet zunächst die Beschäftigten-Historik des IAB die für die Beantwortung der Fragestellung geeignete und ausgewählte Datengrundlage.

Die Beschäftigten-Historik umfasst in der genutzten Version alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1975 und 2015.³³⁹ Wie Stegmann schreibt,

„[werden i]m Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung (...) für die gemeldeten Beschäftigten seit über dreißig Jahren die gleichen Informationen über deren ausgeübten Beruf, deren Stellung im Beruf und deren Ausbildung erhoben.“³⁴⁰

337 Vgl. Köhler, Markus; Thomsen, Ulrich: *Data Integration and Consolidation of Administrative Data From Various Sources. The Case of Germans' Employment Histories*. In: *Historical Social Research*, Jg. 34 (2009), Nr. 3, S. 215; vgl. Wallgren, Anders; Wallgren, Britt: *Register-based Statistics. Administrative Data for Statistical Purposes*. Chichester (John Wiley & Sons, Ltd) 2007 (1. Auflage), S. 4.

338 Vgl. Körner et al.: 2011, S. 1067.

339 Für eine kurze und zusammengefasste Darstellung der Beschäftigten-Historik und ihres Inhalts vgl. Dorner, Matthias; Heining, Jörg; Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan: *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008. Aktualisierte Version vom 25.05.2012*. In: *FDZ-Datenreport*, 2010, Nr. 1 (de), S. 17 ff.

340 Stegmann, Michael: *Änderung der Erfassung der Angaben über Bildung, Beruf und Beschäftigungsform im Meldeverfahren zur Sozialversicherung*. In: *Deutsche Rentenversicherung*, 2009, S. 487 (Auslassung und Einfügung U. Thomsen).

Die erhobenen Informationen basieren dabei auf den Meldungen der Betriebe und sind damit, wie Dorner et al. beschreiben, auf den Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eingeschränkt.³⁴¹ Die Betriebe melden dabei

„(...) alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer an die zuständigen Sozialversicherungsträger. (...) [Diese Meldungen erfassen] alle Arbeiter und Angestellten sowie alle Auszubildenden, soweit sie nicht von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Dies bedeutet, dass Beamte, Selbstständige und ordentliche Studierende (...) grundsätzlich nicht in der BeH [Beschäftigten-Historik] erfasst werden. Seit der Änderung des Meldeverfahrens zum 1. Januar 1999 werden auch geringfügig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige erfasst (enthalten erst ab 1. April 1999). Jedes Jahr, in dem ein Beschäftigungsverhältnis für eine Person existiert, ist durch mindestens eine Meldung abgebildet.“³⁴²

In der Beschäftigten-Historik sind also Informationen zu Beschäftigungszeiten, -charakteristika und zum Entgelt der Personen enthalten.³⁴³ Der maximal mögliche Zeitraum einer Beschäftigungsmeldung umfasst in dieser Datenquelle ein Jahr. Dies ist genau dann der Fall, wenn es eine normale Jahresmeldung zur Sozialversicherung gibt. Handelt es sich um eine begonnene Beschäftigung, dann ist das Datum der Aufnahme der Beschäftigung mit vorhanden. Analoges gilt auch für beendete Beschäftigungen. Damit verfügen Personen, die bereits mehrere Jahre sozialversicherungspflichtig arbeiten auch über mehrere solcher Meldungen. Wenn eine Person parallel zu ihrer Hauptbeschäftigung noch eine weitere Tätigkeit wie etwa einen Mini-Job für einen anderen Arbeitgeber ausübt, liegen für einen Zeitraum sogar mehrere Beschäftigungsmeldungen vor.

Die grundsätzliche Struktur der Daten, die sich aus den Meldefolgen der Betriebe ergibt, wird in Abbildung 2 kurz graphisch dargestellt und dann beschrieben:

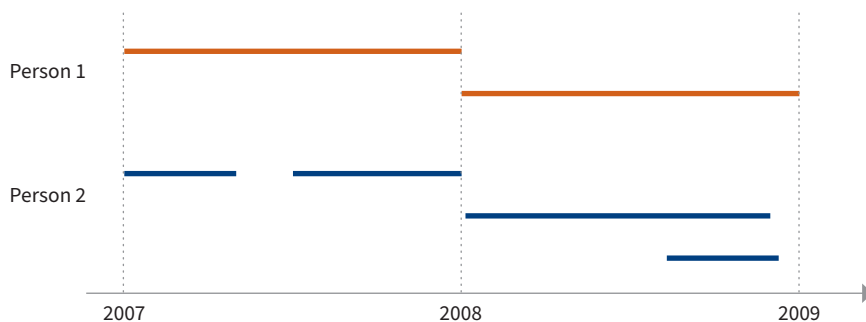
341 Selbständige Beschäftigte werden hier nicht erfasst, genauso wenig wie mithelfende Familienangehörige und weitere nicht abhängig beschäftigte Personengruppen. (vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 ff.) Ebenso nicht enthalten sind informelle Beschäftigungsverhältnisse, die eben nicht auf Familienarbeit beschränkt sind, sondern auch klassische Schwarzarbeit von Selbständigen oder Handwerkern umfassen. Sie sollen ja gerade der Vermeidung von Steuern und Sozialabgaben dienen wie Pfau-Effinger und Sakač Magdalenić schreiben, und werden deswegen natürlich nicht gemeldet. (vgl. Pfau-Effinger, Sakač Magdalenić: 2009, S. 110)

342 Dorner et al.: 2010, S. 17 f. (Einfügung und Auslassung U. Thomsen).

343 Vgl. Köhler, Thomsen: 2009, S. 218 f.

Mehr zu den Beschäftigtendaten findet sich u. a. bei Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan: *The German Integrated Employment Biographies Sample IEBS*. In: *Schmollers Jahrbuch.*, Jg. 127 (2007), S. 335 ff.

Abbildung 2: Graphische Darstellung von Meldungen zur Sozialversicherung



Quelle: Eigene Darstellung.

In der Darstellung sind die Meldungen der Betriebe für zwei Personen zu sehen. Person eins hat nur zwei direkt aufeinanderfolgende Meldungen, während bei Person zwei vier Meldungen vorhanden sind.

Die Meldungen von Person eins sind dabei typisch für eine Person mit einer festen Hauptbeschäftigung ohne weitere Nebenbeschäftigungen. Die Person ist fest bei einem Betrieb angestellt und der Betrieb meldet pro Jahr genau eine Meldung, die sogenannte Jahresmeldung. Diese Jahresmeldung hat als Beginndatum dann den ersten Januar 2007 und als Enddatum den 31. Dezember. Im Folgejahr meldet dann der gleiche Betrieb für diese Person wieder genau eine Meldung mit Beginn am 1.1.2008 und Ende am 31.12.2008. Die Meldedaten werden also als sogenannte Spelldaten abgelegt, die immer einen Zeitraum umfassen. Person eins weist in den Mikrodaten der Beschäftigten-Historik zwei Spelldatensätze auf, die zeitlich nahtlos aneinander anschließen. Die Daten sind in Kontenform abgelegt, sodass die beiden Meldungen dieser Person im Datensatz hintereinander folgen. Die Identifikation und Zuordnung der Datensätze erfolgt dabei über einen pseudonymisierten Personenidentifikator. Die Betriebe selbst melden den Sozialversicherungen allerdings die Sozialversicherungsnummer der beschäftigten Person. Diese wird im Laufe der Datenaufbereitungen dann durch den pseudonymisierten Personenidentifikator ersetzt. Neben dem Beginn- und Endzeitpunkt sind in den Daten, wie oben bereits angedeutet, noch weitere Informationen enthalten, die die Betriebe melden. Auf den genauen Umfang wird weiter unten eingegangen.

Die Informationslage von Person zwei ist etwas umfangreicher als von Person eins. Das Konto von Person zwei weist vier Spells auf, die allerdings jeweils nicht ein komplettes Jahr umfassen und auch nicht nahtlos aufeinander folgen. Die Meldefolge soll ein Beispiel für einen Jobwechsel darstellen. Einerseits findet sich

im Jahr 2007 ein erster gemeldeter Zeitraum, der noch vor Jahresmitte endet. Dies deutet daraufhin, dass das Beschäftigungsverhältnis von Person zwei endet und es zu einer Abmeldung kommt. Nach einer kleineren Zeitperiode, in der keine Information vorliegt, kommt es zu einer neuen Meldung, die bis zum Jahresende von 2007 reicht. Person zwei hat also einen neuen Job, den der neue Arbeitgeber dann meldet. Im Folgejahr meldet der Betrieb zunächst wiederum einen nicht das ganze Jahr 2008 umfassenden Zeitraum. Im Herbst 2008 wird für Person zwei dann ein weiteres Beschäftigungsverhältnis gemeldet, typischerweise von einem zweiten Betrieb. Hiermit ist dann eine klassische Nebenbeschäftigung dargestellt, die wie oben bereits erwähnt häufig als Mini-Job ausgeübt wird. Im Personenkonto der Beschäftigten-Historik stellt sich diese Meldung als parallel zum ersten Zeitraum 2008 liegender, überschneidender Zeitraum dar. Damit liegt das Beginndatum des zweiten Spells 2008 vor dem Enddatum des ersten Spells des Jahres 2008. In der Datenaufbereitung müssen solche Konstellationen identifiziert und entsprechend aufbereitet werden.

Bei beiden Konten stellt sich nun die Frage, wie mit den Jahreswechseln umgegangen wird. Zum Jahreswechsel muss aufgrund der gesetzlichen Vorgaben der Sozialversicherung eine Meldung des Vorjahres generiert werden. Dies gilt auch, wenn die Person eigentlich stabil weiter beschäftigt ist. Für die Analyse von Beschäftigungszeiten dürfen die beiden Spells allerdings nicht als zwei Jobs betrachtet werden, sondern eigentlich als ein Job mit durchgängigem Zeitraum. Die beiden aufeinanderfolgenden Spells wären also zusammenzufassen. Für Person eins hieße das, dass die beiden Spells zu einem längeren Zeitraum zusammengefasst würden, wenn sie vom gleichen Betrieb stammen. Für Person zwei könnten die Spells zwei und drei zu einem längeren Zeitraum zusammengefasst werden, wenn sie vom gleichen Betrieb stammen. Sollte sich allerdings der meldende Betrieb geändert haben, würde der erste Spell im Jahr 2008 auf ein neues Beschäftigungsverhältnis hinweisen. Diese unterschiedlichen Fallkonstellationen sind bei der Aufbereitung der Daten für die Analyse zu identifizieren, zu unterscheiden und entsprechend zu behandeln.

Ein weiteres Problem der oben skizzierten Beispiele für Beschäftigungsmeldungen ist die Lücke bei Person zwei im Jahr 2007. Auf den ersten Blick könnte diese Lücke ein typisches Beispiel für eine kurze Arbeitslosigkeitsperiode zwischen zwei Jobs sein. Es dauert eben etwas, bis Person zwei eine neue Beschäftigung gefunden hat. Neben dieser Möglichkeit existieren allerdings noch weitere, so könnte die Lücke beispielsweise auch aus einer längeren Krankheitszeit entstehen.

Es zeigt sich hier, dass die Informationen zu den Zu- und Abgängen in und aus Beschäftigung in den Beschäftigtendaten beschränkt sind. Die BeH-Daten zeigen nur das Auftauchen in und das Verschwinden der Person aus sozialversicherungs-

pflichtiger Beschäftigung. Um nähere Informationen zu den weiteren Zeiten, wie der skizzierten Lücke im Beispielkonto zu erhalten, sind also zusätzliche Informationen außerhalb der BeH notwendig. Relevant für den Erwerbsverlauf der Personen sind hier auf jeden Fall Informationen zu Arbeitslosigkeit. Anhand solcher Zeiten würde für die Lücke im Konto von Person zwei deutlich, ob die Person tatsächlich arbeitslos war oder die Lücke einen anderen Hintergrund hat.

Solche erweiterten Informationen zum Erwerbsverlauf finden sich in einem weiteren Datensatz des IAB, den *Integrierten Erwerbsbiographien* (IEB).³⁴⁴ In ihnen finden sich Informationen aus fünf verschiedenen Datenquellen. Neben den bereits erwähnten Beschäftigtendaten sind dies Daten zum Leistungsempfang Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosenhilfe (LeH), zu Leistungen aus der Grundsicherung (LHG), zur Arbeitsuche (ASU) und zu Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik (MTG).³⁴⁵ In der Kombination dieser unterschiedlichen prozessproduzierten Datenquellen ergibt sich ein umfangreiches Bild der formalen Beschäftigung in Deutschland. Die Integrierten Erwerbsbiographien umfassen fast 80 Prozent der gesamten deutschen Erwerbsbevölkerung und fast 100 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wie Scioch und Oberschachtsiek schreiben.³⁴⁶ Die Feststellung, dass fast 100 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie 80 Prozent der deutschen Erwerbsbevölkerung in den IEB und damit auch in der BeH enthalten sind, bedeutet allerdings nicht, dass das Bild des deutschen Arbeitsmarktes damit vollständig ist. Wie bereits angerissen fehlen Selbständige, genauso wie mithelfende Familienangehörige und weitere nicht abhängig beschäftigte Personengruppen.³⁴⁷ Diese machen die in der Erwerbsbevölkerung etwa fehlenden 20 Prozent aus. Auch informelle Beschäftigung ist nicht in den Daten zur Sozialversicherung abgebildet, denn die informellen Beschäftigungsverhältnisse sollen ja gerade der Vermeidung von Steuern und Sozialabgaben dienen.³⁴⁸

344 Für eine Beschreibung des Umfangs und des Inhalts der Integrierten Erwerbsbiographien vgl. Dorner et al.: 2010; vgl. Köhler, Thomsen: 2009, S. 216 ff.; vgl. Seysen, Christian: *Effects of Changes in Data Collection Mode on Data Quality in Administrative Data. The Case of Participation in Programmes Offered by the German Employment Agency*. In: *Historical Social Research*, Jg. 34 (2009), Nr. 3, S. 192 ff.

345 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 ff.; vgl. Köhler, Thomsen: 2009, S. 218 f.

346 Vgl. Scioch, Patrycja; Oberschachtsiek, Dirk: *Cleansing Procedures for Overlaps and Inconsistencies in Administrative Data. The Case of German Labour Market Data*. In: *Historical Social Research*, Jg. 34 (2009), Nr. 3, S. 243 f.

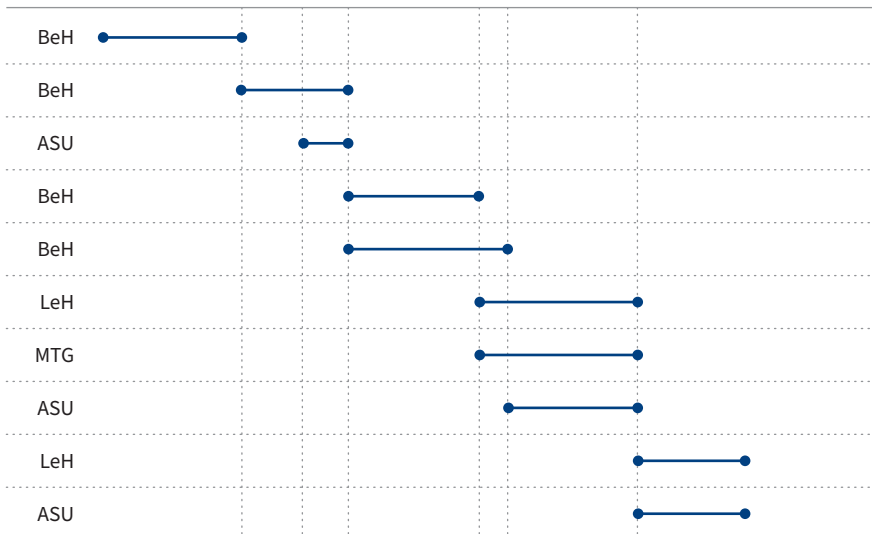
347 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 ff.

348 Vgl. Pfau-Effinger, Sakač Magdalenic: 2009, S. 110; Prinzipiell ist dieser Bereich auch für gesellschaftliche Analysen interessant, da auch hier dominante Anerkennungszusammenhänge und damit gesellschaftliche Zugehörigkeitskontexte konstruiert werden und damit soziale Integration gefördert werden kann. (vgl. Jensen, Pfau-Effinger, Flaquer: 2009, S. 3 f.) Allerdings ist hier die empirische Datenlage noch unklarer. Daher wird der informelle Teil des Arbeitsmarktes im Rahmen dieser Arbeit nicht betrachtet.

Während die Beschäftigtendaten wie oben beschrieben aus den Meldungen der Betriebsstätten an die Sozialversicherung stammen, werden die vier anderen Datenquellen aus den administrativen Prozessen der Bundesagentur für Arbeit und den Trägern der Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch II gewonnen. Analog zur Situation bei den Beschäftigtendaten werden für die anderen Datenquellen die Prozessdaten für statistische Zwecke aufbereitet und stehen als offizielle Statistiken wie die Arbeitslosenstatistik zur Verfügung. Auf der für die Statistik genutzten Mikrodatengrundlage setzt das IAB auf und produziert Längsschnittdaten. Diese haben die bereits bei den Beschäftigtendaten beschriebene Spellstruktur und decken weitere Bereiche eines individuellen Erwerbsverlaufs über die Zeit ab. Insgesamt ergibt sich in den IEB also ein Bild über die Erwerbsbiographie der Person, das deutlich mehr Zustände und Zeiträume umfasst als nur Beschäftigung. Im Idealfall ergänzen die zusätzlichen Informationen der anderen Quellen die Lücken zwischen den Beschäftigungsmeldungen und ergeben so einen lückenlosen Zeitverlauf, in dem für jede Zeitperiode eine Information vorliegt.

Graphisch kann eine solche Abfolge an Episoden in Konten wie folgt dargestellt werden:

Abbildung 3: Graphische Darstellung IEB-Konto im Zeitverlauf



Beh: Time of employment | ASU: Time of job-search | LeH: Time of employment benefit recipience | MTG: Time of participation in active labor market policy programs

Quelle: Köhler, Thomsen: 2009, S. 225.

Der oben dargestellte fiktive und komplexe Erwerbsverlauf beginnt zunächst mit zwei Beschäftigungsspells (BeH). Dahinter verbergen sich zwei Beschäftigungsmeldungen des jeweiligen Arbeitgebers mit den oben skizzierten Informationen zu Beginn und Ende, Ausbildung, Entgelt etc. Parallel zur zweiten Beschäftigungsmeldung läuft dann eine zweite Episode, in der die Person Arbeit suchte. Die vierte und fünfte Episode zeigen den bereits skizzierten Fall einer Parallelbeschäftigung, der sich mit einem anschließenden Zeitraum des Leistungsempfangs von Arbeitslosengeld und einer parallel laufenden Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme überschneidet. Nach Ende der Beschäftigung meldet sich die Person im obigen IEB-Konto dann arbeitsuchend und es wird ein entsprechender Spell produziert. Nach Ende der Maßnahmeteilnahme finden sich dann zwei parallele Spells: Einerseits eine Arbeitslosengeld-I-Periode und andererseits eine parallele Zeit der Arbeitsuche. Dieses Konto zeigt einen fiktiven und sehr komplexen Erwerbsverlauf, der allerdings die Bandbreite der zu behandelnden Spells präsentiert. Es muss jeweils eine Entscheidung getroffen werden, welche der vorhandenen Informationen für die Analyse wichtig ist und welche nicht. Die Daten werden dann entsprechend der Analysestrategien bereinigt, verdichtet und transformiert, bevor sie in die eigentlichen Auswertungen eingehen.

Wie die konkrete Datenbasis tatsächlich aussieht, welche Merkmale zur Verfügung stehen und zu welchen Zeitpunkten die Daten konkret betrachtet wurden, wird im folgenden Abschnitt vorgestellt.

5.1.3 Die Datenbasis: Ihre konkreten Inhalte: Personen, Merkmale und Analysezeiträume

Der Hauptteil der Analysen basiert auf den Daten der Beschäftigten-Historik des IAB. Die Grundstruktur der Daten als historisierte Längsschnittdaten mit verschiedenen aufeinanderfolgenden Spells wurde bereits beschrieben. Die in den BeH-Daten erfassten Erwerbstätigen umfassen wie bereits oben bei den IEB beschrieben fast 100 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.³⁴⁹ Allerdings fehlt wie skizziert ein Teil der Erwerbstätigen in den genutzten Daten. Selbständige sind ebenso wenig erfasst wie Beamte oder mithelfende Familienangehörige und weitere nicht abhängig beschäftigte Personengruppen³⁵⁰ oder informell Beschäftigte.

Der Umfang der verfügbaren Merkmale pro Spell wird von den Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherung bestimmt. In den Beschäftigten-Historik-Daten können maximal die Informationen enthalten sein, die die Betriebe melden, gegebenenfalls aber auch weniger. Im Folgenden soll das Spektrum der verfügbaren

349 Vgl. Scioch, Oberschachtsiek: 2009, S. 243 f.

350 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 ff.

Merkmale tabellarisch dargestellt werden. Für die einzelnen Analysen werden aber aus verschiedenen Gründen nicht alle verfügbaren Merkmale genutzt. Die tatsächlich genutzten Merkmale, ihre spezifische Aufbereitung für die Analysen und die Auswahlgründe werden für die einzelnen Untersuchungsschritte jeweils genauer ausgeführt. Die alphabetisch sortierte Liste der in der Beschäftigten-Historik verfügbaren Merkmale umfasst Folgendes:

Tabelle 1: Übersicht über die verfügbaren Merkmale der Beschäftigten-Historik

Übersicht über alle Merkmale der Beschäftigten-Historik
Abgabegrund der Meldung
Arbeitsort – Gemeinde
Arbeitsort – Geschäftsstelle der Arbeitsagentur
Ausbildung der Beschäftigten
Beginndatum des Meldezeitraums
Beitragsgruppenschlüssel mit Details zur Arbeitslosen-/Renten-/Kranken-/Pflegeversicherung
Beruf der Beschäftigten
Enddatum des Meldezeitraums
Entgelt pro Meldezeitraum des Beschäftigungsverhältnisses
Geburtsdatum der Beschäftigten
Geschlecht der Beschäftigten
Personengruppe der Beschäftigten
Pseudonymisierte Betriebsnummer des Betriebs
Pseudonymisierte Betriebsnummer-ID der Krankenkasse
Pseudonymisierte Versicherungsnummer-ID des Beschäftigten
Rechtskreis: Betriebsstätte im Osten/Westen
Staatsangehörigkeit der Beschäftigten
Stellung im Beruf sowie Teilzeitindikator
Versicherungsträger: Arbeiter/Angestellter/Knappschaft
Währungskennzeichen: DM/Euro
Wirtschaftsklassifikation des Betriebs

Quelle: Eigene Darstellung.

Aus der Tabelle der verfügbaren Merkmale wird ersichtlich, dass die Meldungen der Betriebe zunächst einmal die Informationen beinhalten, die für die Krankenkassen und die Rentenversicherung relevant sind, wie etwa Arbeitsort, Beginn- und Enddaten der Meldezeiträume, Identifikatoren von Betrieb und Person oder Entgelt pro

Meldezeitraum. Neben solchen Informationen werden noch weitere Merkmale übermittelt. Dabei handelt es sich um ergänzende Informationen zum Beschäftigungsverhältnis wie der Personengruppe der Beschäftigten, deren Beruf oder Ausbildung oder der Wirtschaftsklassifikation des beschäftigenden Betriebs.

Insgesamt ergibt sich eine breite Liste an lang verfügbaren Informationen, die allerdings nicht alle die gleiche Datenqualität aufweisen. Diejenigen Informationen, die für die Sozialversicherung essentiell sind, wie beispielsweise der Beginn und das Ende des Meldezeitraums oder das Entgelt, weisen dabei eine höhere Vollständigkeit auf als die zusätzlich erhobenen Informationen wie der Beruf oder die Ausbildung der Beschäftigten. Auf die generellen Hintergründe solcher Schwankungen in der Datenqualität wird im folgenden Kapitel eingegangen. Die sich konkret in den vorliegenden Daten ergebenden Qualitätsprobleme werden dann in Kapitel 5.2 bei der konkreten Datenaufbereitung beschrieben. Auch die jeweils gewählte Lösung zum Umgang mit den Problemen wird dort aufgezeigt.

Für die geplanten Analysen ist entscheidend, dass die genannten Merkmale zumindest zum großen Teil über die oben beschriebenen benötigten langen Zeiträume zur Verfügung stehen. Dies trifft zwar für die meisten, nicht aber für alle Merkmale zu. So ist beispielsweise das Merkmal *Rechtskreis: Betriebsstätte im Osten/Westen* erst ab den 1990ern gefüllt, da vorher nur die alte Bundesrepublik in den Daten vorhanden ist. Auch die *Wirtschaftsklassifikation des Betriebs* ändert sich in den gut 35 Jahren, für die Daten in der BeH enthalten sind. Dies liegt an der sich immer wieder weiterentwickelnden offiziellen Wirtschaftsklassifikation der statistischen Behörden, die parallel zur Entwicklung der Wirtschaftsstruktur modernisiert werden müssen. Die entsprechenden Informationen werden in den Analysen in dem für den jeweiligen Zeitraum gültigen Stand berücksichtigt.

Die betrachteten Jahre der Beschäftigten-Historik werden mit den 1980er Jahren beginnen, um die westdeutsche Situation vor der Wiedervereinigung sichtbar zu machen. Als erster Zeitpunkt wird daher das Jahr 1987 gewählt. Die wesentlichen Einschnitte der Regierung Schröder ab 2002 durch die vier Hartz-Gesetze kennzeichnen den zweiten Betrachtungszeitraum der Beschäftigten-Historik. Um die Effekte der tief greifenden Arbeitsmarktreformen der Schröder-Regierung sichtbar zu machen, wird daher als zweiter Zeitpunkt das Jahr 2007 gewählt. Während sich die Analysen der 1980er Jahre naturgemäß auf die alte Bundesrepublik beschränken, werden die Rechnungen im neuen Jahrtausend entweder auf westdeutscher oder (Gesamt-)Bundesebene durchgeführt, die entsprechenden fehlenden Zahlen für die neuen Bundesländer finden sich dann im Anhang der Arbeit. Warum sind nun genau 1987 und 2007 Ausgangspunkt der Vergleichszeiträume?

Die Beschäftigtendaten des Jahres 1987: Nach der Wirtschaftskrise zu Beginn des Jahrzehnts fand sich ab 1984 in der Bundesrepublik wieder ein steter Aufschwung,

der bis nach der Wiedervereinigung anhielt. Deutlich wird dies in den Zahlen des preisbereinigten Wachstums des Bruttoinlandsprodukts, das 1987 zwar nur ein Wachstum von 1,4 Prozent ausweist, in den Vor- und Folgejahren aber deutlich darüber liegt.³⁵¹ Den Rahmen der Beschäftigungslage bildet hier die in Kapitel 2.2.4 von Palier und Martin als erste Reformphase des konservativen Wohlfahrtsstaates bezeichnete Stärkung der bestehenden Strukturen. Der Schutz des männlichen Alleinverdieners wurde durch eine Zurückdrängung der Frauenerwerbstätigkeit vom Arbeitsmarkt und eine gezielte Politik der Frühverrentung gefördert. Die konjunkturelle Lage war gut und der industrielle Sektor wurde gezielt geschützt und gestärkt.³⁵² Der Kern des deutschen Wirtschaftssystems lag im industriellen Sektor, der durch die hochqualifizierte und qualitativ hochwertige Industrieproduktion eine hohe Wertschöpfung erzielte. Diese Wertschöpfung konnte durch verschiedene Institutionen in der gesamten Gesellschaft verteilt werden. Auf Basis dieser Situation wird Deutschland in der VoC-Literatur als klassisches Beispiel für eine coordinated market economy gewählt.³⁵³

Die Beschäftigtendaten des Jahres 2007: Nach mehreren Rezessionen, steigenden Sozialabgaben und weiter steigender Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren wurde Ende der 1990er mit der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes durch vielfältige Modellversuche der Arbeitsmarktpolitik und durch die Ausweitung verschiedener nicht-klassischer Beschäftigungsverhältnisse, wie geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit- und Nebenjobs, begonnen. Damit vervielfältigten sich die Optionen individueller Arbeitsarrangements in den 2000er Jahren. Palier und Martin sprechen hier von einer Reform der bis dato bestehenden Institutionen, die durch die Gesetze zur Modernisierung des Arbeitsmarktes durch echte institutionelle Neuerungen und Strukturänderungen abgelöst wurde.³⁵⁴ 2007 werden die Effekte der Reformpolitik während eines stabilen Aufschwungs³⁵⁵ mit sich lösender verfestigter (Langzeit-)Arbeitslosigkeit sichtbar.³⁵⁶ Neben der weiteren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wurden Anfang 2005 mit dem Sozialgesetzbuch II auch Workfare-Elemente nach

351 Vgl. Statistisches Bundesamt: *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Inlandsproduktsberechnung. Lange Reihen ab 1970.* <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/Inlandsprodukt/InlandsproduktsberechnungLangeReihenPDF_2180150.pdf?__blob=publicationFile>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, 7.9.2012, letzter Zugriff am 16.2.2013 (2012), S. 14.

352 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

353 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 105.

354 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9.

355 Vgl. Statistisches Bundesamt: 2012, S. 14.

356 Vgl. Klinger, Sabine; Rothe, Thomas: *The impact of labour market reforms and economic performance on the matching of short-term and long-term unemployed.* In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2010 (2010), Nr. 13, S. 29 f.

englischem, liberalem Vorbild eingeführt wie Seeleib-Kaiser und Fleckenstein zeigen.³⁵⁷ Diese Strukturen sind in den Jahren bis 2007 auf individueller Ebene handlungsrelevant geworden, sodass bereits 2007 die Effekte auf der Individualebene sichtbar sein sollten.

Die Strukturveränderungen und Reformen des Arbeitsmarktes werden also im Laufe der 2000er Jahre sichtbar und treffen auf einen Wirtschaftsaufschwung, der im Jahr 2007 zu einem preisbereinigten Wachstum des Bruttoinlandsprodukt von 3,3 Prozent führt.³⁵⁸ Damit findet die ökonomische Erholung inmitten einer institutionellen und auch sozialen Desintegration statt.³⁵⁹

Diese Desintegration sollte sich auch in der genutzten Datengrundlage zeigen, die dann mehr nicht-klassische Beschäftigungsverhältnisse aufweist. Die nicht-klassischen Beschäftigungsverhältnisse spiegeln sich dabei als Beschäftigungszeiten mit der entsprechenden kurzen Beschäftigungsdauer oder einer Teilzeitinformation in den Daten wider. Beim Blick auf solche vom klassischen Vollzeitbeschäftigungsverhältnis abweichenden untypischen Jobs, sind allerdings die Melderegeln der Meldungen zur Sozialversicherung zu beachten. Hier zeigt sich nämlich in den meldenden Personengruppen zwischen 1987 und 2007 ein wesentlicher Unterschied. Darauf weisen Dorner et al. hin, wenn sie schreiben, dass

„[s]eit der Änderung des Meldeverfahrens zum 1. Januar 1999 (...) auch geringfügig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige erfasst [werden] (enthalten erst ab 1. April 1999).“³⁶⁰

Gerade im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse findet sich, wie Körner, Meinken und Puch zeigen, eine zunehmende Anzahl an Beschäftigten.³⁶¹ Auf der anderen Seite fallen auch Beschäftigte weg, wie Dorner et al. schreiben:

„Ab 1999 sind nur die Personengruppen 101, 102, 103, 105, 106, 112, 118, 119, 120, 140, 141, 142, 143, 149, 201, 203 und 205 enthalten sowie die beiden Gruppen 109 und 209, die geringfügig Beschäftigte kennzeichnen. Nicht enthalten sind ab 1999 unter anderem kurzfristig Beschäftigte, d. h. Personengruppen 110, 202 und 210.“³⁶²

357 Vgl. Seeleib-Kaiser, Fleckenstein: 2007, S. 442 f.

358 Vgl. Statistisches Bundesamt: *Deutsche Wirtschaft trotz 2012 europäischer Wirtschaftskrise. Staat erzielt erstmals seit 2007 Finanzierungüberschuss.* <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/01/PD13_017_811pdf.pdf?__blob=publicationFile>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, 15.1.2013, letzter Zugriff am 16.2.2013 (2013), S. 1.

359 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 124.

360 Dorner et al.: 2010, S. 18 (Auslassung und Ergänzung U. Thomsen).

361 Vgl. Körner, Meinken, Puch: 2013, S. 45.

362 Dorner et al.: 2010, S. 21.

Allerdings schränkt das die Nutzbarkeit der beiden Zeiträume für die vorgesehenen Analysen nicht ein, sondern zeigt vielmehr konkret den geschilderten Wandel weg von klassischen Jobs hin zu mehr nicht-klassischen. Daher werden die Jahre 1987 und 2007 als Vergleichszeiträume gewählt, da hier einerseits eine ähnliche makroökonomische Lage herrschte, andererseits aber die zwischenzeitlichen Veränderungen sichtbar geworden sind.

Die beschriebenen Zeitpunkte legen auch die konkret gewählte Datenbasis fest. Neben den bereits beschriebenen beiden Datenquellen der BeH und der IEB steht über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) eine fertige Stichprobe der IEB zur Verfügung. Die Stichprobe beinhaltet 2 Prozent der Personen der IEB und deckt den kompletten in den Grunddaten enthaltenen Zeitraum ab. Von daher wäre eine grundsätzliche Nutzbarkeit dieser bereits teilweise für die Nutzung aufbereiteten Daten möglich. Allerdings lagen zum Zeitpunkt des Beginns der Analysen dieser Arbeit die Daten der Stichprobe des FDZ nur bis zum Jahr 2008 vor.³⁶³ Mit diesen Daten ist allerdings keine echte Betrachtung des Beschäftigungssystems nach den Hartz-Reformen möglich, da diese mit der Einführung des Vierten Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsmarktes (Hartz IV) und der Grundsicherung für Arbeitsuchende erst Anfang 2005 wirkmächtig wurden. Die Reformeffekte entwickelten sich erst in den Folgejahren. Bis 2008 reichende Daten würden nur die Betrachtung einer Zeitspanne in der direkten Umsetzungsphase der Reformen ermöglichen, nicht aber die Situation danach, in der die veränderten Rahmenbedingungen sich eingespielt haben und wirken. Um wie oben bei der Auswahl der konkreten Betrachtungsjahre 1987 und 2007 beschrieben, die Reformeffekte beobachten zu können und zwei vergleichbare Zeitfenster zu haben, müssen die Beschäftigtendaten für die Analysen des weiteren Beschäftigungsverlaufs nach den Betrachtungsjahren weiter als 2008 reichen. Damit kann nicht auf die Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEBS) des FDZ zurückgegriffen werden, sondern es werden die zugrunde liegenden Datensätze der Beschäftigten-Historik bzw. der Integrierten Erwerbsbiographien genutzt, die etwas häufiger auf den aktuellen Stand gebracht werden und daher mit 2015 einen ausreichend aktuellen Datenrand aufweisen.

Die gewählte Datenbasis ermöglicht damit einen Vergleich zweier Jahrzehnte, zwischen denen die beschriebenen Veränderungen wirkmächtig geworden sind und in der deutschen Beschäftigungsordnung ihre Spuren hinterlassen haben sollten. Diese Veränderungen können dabei in den Meldungen der Betriebe zu den

363 Dies bezieht sich auf Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEBS). Ende 2015 liegt mit der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) eine Nachfolgeversion vor, deren Daten bis maximal 2010 reichen.

Beschäftigungsverhältnissen beobachtet werden, denn diese sollten sich zwischen den betrachteten Zeiträumen verändert haben. Allerdings haben sich während dieser Zeit auch die Meldungen selbst verändert, wenn etwa wie oben beschrieben die Unterscheidung nach Ost/West aufgrund der Wiedervereinigung aufgenommen wurde. Solche Veränderungen sind dabei typisch für lang laufende administrativ generierte Prozessdaten, die im Zeitverlauf immer wieder neuen Gegebenheiten angepasst werden. Im folgenden Abschnitt soll daher auf die allgemein sich daraus ergebenden Probleme eingegangen werden.

5.1.4 Die Probleme der Datenbasis: Was bei Prozessdaten zu beachten ist

Die beschriebenen Vorteile der Prozessdaten gehen wie beim *Rechtskreis: Betriebsstätte im Osten/Westen* gesehen mit bestimmten Nachteilen einher. Zwar sollen für die gewählte Analyse alle Beschäftigten in Deutschland einbezogen werden. Gerade bei der Betrachtung von vollständigen (Sub-)Populationen einer Gesellschaft sind Prozessdaten sehr geeignet, eben weil sie bei diesen die gesamte Grundgesamtheit mit allen im Prozess erfassten Informationen umfassen und auch lange Zeiträume abbilden.³⁶⁴ Dazu wird teilweise mit zufällig gezogenen Teilpopulationen gearbeitet. Die Grundlagen der Analysen des Arbeitsmarktes ist aber immer die Gesamtmenge der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Deutschland.

Allerdings haben die Charakteristika der prozessgenerierten Daten auch einige generelle Konsequenzen, denen sich der Nutzer bewusst sein muss. Best und Hornborstel schreiben dazu:

„Für Sozialwissenschaftler sind prozess-produzierte Daten vorgefundenes Material, dessen Genese nicht durch theoretisch bewusste Fokussierungen eines Wirklichkeitsausschnitts und Auswahlen von Indikatoren, sondern durch die Sichtweisen und Handlungsrationalitäten in den Verwaltungen bestimmt wird, die ihren Entstehungskontext bilden. Damit gehören sie zu der Großfamilie der „unobtrusive measures“ oder „natürlichen Quellen“; das heißt solcher Quellen und Materialien, deren Kategorisierung als Daten zunächst nichts zu tun hat mit den Kategorien der Forschung.“³⁶⁵

Dies bedeutet auch, dass der jeweilige Geneseprozess nicht kontrollierbar ist, sondern vielmehr anderen Generierungskontexten, Sachlogiken und -zwängen unterliegt.

364 Vgl. Köhler, Thomsen: 2009, S. 215; vgl. Wallgren, Wallgren: 2007, S. 4.

365 Best, Heinrich; Hornbostel, Stefan: *Die Analyse prozess-produzierter Daten am Beispiel des Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR*. In: *Historical Social Research*, Jg. 28 (2003), Nr. 1/2, S. 112.

Sie durchlaufen einen zweifachen Transformationsprozess. Im ersten Schritt wird die Realität in die „Aktenrealität“ transformiert, im zweiten diese Aktenrealität als Ausgangsmaterial für Sozialforschung in sinnvolle Datengrundlage überführt.³⁶⁶ Die Arbeit mit prozessproduzierten Daten bedeutet also die Nutzung von Material, auf das eine große (unbekannte) Zahl von Störfaktoren einwirkt. Solche Störfaktoren können etwa die Praxis der Datenerhebung vor Ort, die Informationsstrategien der Betroffenen und vieles mehr sein. Um solche Faktoren wenigstens in Teilen einschätzen und richtig behandeln zu können, ist eine explizite und genaue Datenkunde notwendig.³⁶⁷

Eine solche Datenkunde zeigt immer wieder problematische Bereiche in den Prozessdaten auf, in denen die Datenqualität nicht optimal ist. Karstedt-Henke hat daraus gefolgert, dass hier die geforderte genaue Datenkunde auf Wissen von Teilnehmern aus den administrativen Prozessen angewiesen ist. Nur mit diesem „Insider-Wissen“ können die unterschiedlichen Problemfelder von der Datenerhebung im administrativen Prozess über die Datenaufbereitung bis hin zur Speicherung transparent und damit handhabbar gemacht werden.³⁶⁸ Eine grundlegende Behebung des Problems vor Ort ist wie Bick und Müller betonen nicht in Sicht:

„In den vergangenen Jahren gab es immer wieder Versuche, diese Unklarheiten beim Umgang mit prozeß-produzierten Daten durch die Perfektionierung des Verwaltungsvollzugs gemäß den Wünschbarkeiten der Statistik, Forschung und Planung oder durch die Erfassung von zusätzlichen Informationen zu vermindern, die für planerische und statistische Zwecke besser geeignet sind. Diese sind zu meist an der Eigendynamik der Vollzugsverwaltungen gescheitert.“³⁶⁹

Ein Beispiel für ein konkretes Qualitätsproblem in den vorliegenden Daten und der Umgang damit wird weiter unten beschrieben. Eine weitere Dimension, aus der Datenqualitätsprobleme entstehen können, ist die Zeitspanne, die in den Daten abgedeckt ist. In

366 Vgl. Bick, Wolfgang; Müller, Paul J.: *Sozialwissenschaftliche Datenkunde für prozeß-produzierte Daten: Entstehungsbedingungen und Indikatorqualität*. In: Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage), S. 124 ff.

367 Vgl. Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J.: *Massenakten als Datenbasis der empirischen Sozialforschung. Methodische Voraussetzungen und institutionelle Erfordernisse*. In: Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage), S. 11 f.

368 Vgl. Karstedt-Henke, Susanne: *Die Entwicklung von Prüfverfahren bei der Verwendung prozeß-produzierte Daten*. In: Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage), S. 160 f.

369 Bick, Wolfgang; Müller, Paul J.: *Focus im Rückblick: Massenakten als Datenbasis der empirischen Sozialforschung. Methodische Voraussetzungen und institutionelle Erfordernisse*. In: *Historical Social Research*, Jg. 27 (2002), S. 228.

bereits lang erhobenen Daten, wie denen zur Sozialversicherung, finden sich in einer Zeitreihe unterschiedlichste rechtliche Konfigurationen und Rahmen sowie konkrete administrative Umsetzungspraktiken der Gesetzgebung, die in verschiedenen sich verändernden IT-Systemen abgebildet und gespeichert wurden. Die dabei entstandenen Brüche sind aufgrund der Zeitdimension eben nicht mehr genau nachzuvollziehen, da einerseits die jeweilige Dokumentation der Vorgänge spärlich und andererseits die damaligen handelnden Experten nicht mehr am Leben sind. Dies bedeutet, dass die geforderte Datenkunde eben nicht mehr so einfach herzustellen ist.³⁷⁰

In der Konsequenz ist auch bei den vorliegenden Prozessdaten für die gewählten Ausschnitte jeweils zu prüfen, ob und in welchem Maße Qualitätsprobleme erkennbar sind. Für die erkannten Probleme wird dann jeweils eine von der Analysestrategie abhängige Lösung erarbeitet und in den Analysedaten umgesetzt. Die dazu notwendigen Arbeiten sind bei der Darstellung der Analysestrategien genauer beschrieben. Diese Darstellungen folgen in den nächsten Abschnitten.

5.2 Methoden

Die Analyse der Fragestellung ist dreistufig angedacht. In einem ersten deskriptiven Teil werden die 1987 bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit denen des Jahres 2007 verglichen. Hier wird der Fokus zunächst auf den Beschäftigungsverhältnissen liegen, dann aber auf die Personenebene der Beschäftigten ausgeweitet. Die über eine deskriptive Querschnittsicht gefundenen Erkenntnisse sollen dann in einem zweiten Untersuchungsschritt weiter ausgebaut werden. In der Zusammenschau der Personen in Beschäftigung und eines Ausschnitts ihres jeweiligen Erwerbsverlaufs soll ein Gesamtblick auf die Beschäftigung des jeweiligen Jahres gelingen, der verschiedene typische Gruppen von Beschäftigten und ihrer Beschäftigung des jeweiligen Betrachtungsjahres zeigt. Der dritte Schritt der Analyse ist der Wechsel zu einer Verlaufsbetrachtung. Der Vergleich der Beschäftigtengruppen zu den zwei ausgewählten Zeitpunkten wird erst mit dem Blick auf die Entwicklung des jeweiligen weiteren Erwerbsverlaufs und der dort wirkenden Mechanismen vervollständigt. Ohne die Betrachtung der Verlaufsperspektive werden Flexibilisierungstendenzen zwischen den beiden Analysezeiträumen eventuell nicht sichtbar. Dies ist dann der Fall, wenn sich zwei zu den beiden Untersuchungszeitpunkten der Clusteranalyse eigentlich ähnliche Gruppen in ihrem weiteren Erwerbsverlauf bezüglich ihrer Beschäftigungsstabilität und der dafür einflussreichen Faktoren deutlich unterscheiden.

370 Vgl. Köhler, Thomsen: 2009, S. 226 f.

5.2.1 Der erste Schritt: Ein beschreibender Blick auf die Dinge

Der erste Teil der Analyse konzentriert sich auf die Betrachtung der beiden Vergleichszeitpunkte 1987 und 2007. Diese Querschnittsicht soll eine erste Orientierung bezüglich der gefundenen Beschäftigungskonstellationen in der Beschäftigungsordnung geben und gezielte Hinweise darauf erlauben, was bei den weiteren Längsschnittanalysen beachtet werden sollte. Zunächst werden dazu die Beschäftigungsverhältnisse der jeweiligen Jahre verglichen und anschließend dann die Beschäftigten selbst. Hintergrund für dieses zweistufige Vorgehen ist, dass Personen über mehrere Beschäftigungsmeldungen verfügen können. Wenn eine Person parallel zu ihrer Hauptbeschäftigung noch eine weitere Tätigkeit wie etwa einen Mini-Job für einen anderen Arbeitgeber ausübt, liegen beispielsweise für einen Zeitraum bei dieser Person mehrere Beschäftigungsmeldungen vor. Der Fokus auf die Person reduziert damit die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse auf die Anzahl der *Beschäftigten*. Je nach Differenz zwischen Beschäftigungsverhältnissen und beschäftigten Personen lassen sich bereits erste Erkenntnisse über Flexibilität und Struktur des Arbeitsmarktes gewinnen.

Klassischerweise sollten sich in den Veränderungen folgende breitere Trends auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. Grundsätzlich steigt die Frauenerwerbsquote, sodass der Anteil der weiblichen Beschäftigten 2007 deutlich höher liegen sollte als noch 20 Jahre zuvor. Weiterhin sollten, wie in Kapitel 3 mehrfach geschildert, mehr irreguläre Beschäftigungsverhältnisse existieren. Die Liberalisierung des Arbeitsmarktes lässt das klassische Normalarbeitsverhältnis erodieren. Die zentralen Kriterien des Normalarbeitsverhältnisses können mit Keller und Seifert wie folgt definiert werden:

- „– *Vollzeittätigkeit mit entsprechenden Einkommen,*
- *Integration in die sozialen Sicherungssysteme,*
- *unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,*
- *Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,*
- *Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.*³⁷¹

An die Stelle des Normalarbeitsverhältnisses treten vermehrt kürzere Beschäftigungszeiten temporärer Beschäftigung, geringfügige Beschäftigungen (im Folgenden auch Mini-Jobs genannt)³⁷², Nebenbeschäftigungen etc.

371 Keller, Seifert: 2007, S.12.

372 Die 2003 mit den Hartz-Reformen neu geschaffenen Midi-Jobs werden hier nicht gesondert betrachtet.

Um in der Querschnittsicht solche Entwicklungen beobachten zu können, werden die Daten der Beschäftigten-Konten aufbereitet und eine erste Auswahl aus den verfügbaren Merkmalen getroffen:

Tabelle 2: Übersicht über die Merkmale für die Querschnittsanalyse

Übersicht über alle Merkmale der Beschäftigten-Historik	Übersicht über Merkmale für die Querschnittsanalysen
Abgabegrund der Meldung	
Arbeitsort – Gemeinde	Region: Ostdeutschland/Westdeutschland
Arbeitsort – Geschäftsstelle der Arbeitsagentur	
Ausbildung der Beschäftigten	
Beginndatum des Meldezeitraums	Jahr des Beschäftigungsverhältnisses + Mehrfachkennzeichen
Beitragsgruppenschlüssel	
Beruf der Beschäftigten	
Enddatum des Meldezeitraums	Dauer der Beschäftigung + Mehrfachkennzeichen
Entgelt pro Meldezeitraum des Beschäftigungsverhältnisses	Tagesentgelt, inflationsbereinigt
Geburtsdatum der Beschäftigten	
Geschlecht der Beschäftigten	Geschlecht der Beschäftigten
Personengruppe der Beschäftigten	Personengruppe: Normal Azubi Mini-Job
Pseudonymisierte Betriebsnummer des Betriebs	
Pseudonymisierte Betriebsnummer-ID der Krankenkasse	
Pseudonymisierte Versicherungsnummer-ID des Beschäftigten	Identifizierung der beschäftigten Person
Rechtskreis: Betriebsstätte im Osten/Westen	
Staatsangehörigkeit der Beschäftigten	
Stellung im Beruf sowie Teilzeitindikator	
Versicherungsträger: Arbeiter/Angestellter/ Knappschaft	
Währungskennzeichen: DM/Euro	Tagesentgelt in Euro gerechnet
Wirtschaftsklassifikation des Betriebs	

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Informationen aus den Meldungen liegen wie oben beschrieben als Spells in Konten der Beschäftigten vor. Um einen Vergleich der Jahre 1987 und 2007 vor-

zunehmen, müssen die Konten und Merkmale aufbereitet werden. Dazu werden verschiedene Datenaufbereitungsschritte für beide Jahre analog durchgeführt. In der Übersicht über die Merkmale für die Querschnittsanalyse sind neben den direkt abzuleitenden Informationen auch die Merkmale beschrieben, die aus den Originalinformationen berechnet wurden. Folgende Aufbereitungsschritte werden konkret durchgeführt:

Aus den allgemeinen verfügbaren Informationen pro Beschäftigungszeitraum werden zunächst pro Spell einige Merkmale berechnet, die eine Vergleichbarkeit der Informationen ermöglichen. Dazu wird aus der Gemeinde des Arbeitsorts berechnet, ob er sich in den alten oder den neuen Bundesländern befindet. Dies erfolgt natürlich nur für das Jahr 2007. Aus dem Beginn- und dem Enddatum der Meldung wird die Dauer in Kalendertagen berechnet. Die Entgeltangabe in der Originalmeldung bezieht sich immer auf den gesamten Zeitraum der Meldung. Da damit Jahresmeldungen deutlich höhere Entgelte aufweisen als beispielsweise Meldungen, die nur einen Monat andauern, ist die kumulierte Entgeltangabe nicht zwischen den Spells vergleichbar. Daher wird ein Tagesentgelt berechnet, indem das Entgelt durch die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses in Tagen dividiert wird. Daneben wird auch die Messgröße des Tagesentgelts vereinheitlicht, indem alle Entgeltangaben aus D-Mark-Zeiten in Euro umgerechnet werden. Abschließend werden die Werte des Tagesentgelts des Jahres 1987 noch auf den Preisindex des Jahres 2007 inflationsbereinigt, um eine Vergleichbarkeit mit den Werten des Jahres 2007 zu ermöglichen. Aus der differenzierten Personengruppeninformation wird dann noch eine verdichtete Information aggregiert, indem alle detaillierten Personengruppen drei aggregierten Personengruppen zugeordnet werden. Diese drei Gruppen sind geringfügige Beschäftigungen, Auszubildende und der Rest der normalen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Damit stehen die verdichteten Informationen für eine weitere Aufbereitung der Spells in den Konten der einzelnen Personen zur Verfügung.

Der Basisschritt der Kontenaufbereitung war eine Ordnung des Jahreskontos des Beschäftigten. Dazu wurden die vorliegenden Beschäftigungsverhältnisse in eine fachlich sinnvolle Reihenfolge gebracht. Während dies bei einem Konto mit nur einer Jahresmeldung und einer Dauer von 365 Tagen trivial ist, wird es bei Konten mit mehreren, sich überschneidenden Beschäftigungszeiträumen komplexer. Die Meldungen des jeweiligen Jahres wurden pro beschäftigter Person nach folgender Reihenfolge geordnet:

- Beginndatum aufsteigend
- längste Beschäftigungsdauer
- höchstes Tagesentgelt.

Mit dieser Sortierung wird auch die sogenannte Hauptbeschäftigung ermittelt. Wenn zwei Beschäftigungsmeldungen parallel beginnen, wird die längere als die Hauptmeldung betrachtet, wenn beide gleich lang andauern, wird jene mit dem höchsten Tagesentgelt als die Hauptbeschäftigung betrachtet. Als letzter Schritt der Kontenaufbereitung wird das Mehrfachkennzeichen als Markierung einer Mehrfachbeschäftigung berechnet. Dazu wird nachgesehen, wie dies in Abbildung 2 bei dem blauen Beispielfall skizziert war, ob ein zweiter Spell genau parallel oder später als der erste Spell, aber vor dem Ende des ersten, beginnt. Ist dies der Fall, dann liegt ein Zeitraum vor, in dem zwei Beschäftigungsmeldungen zu finden sind. Damit wird das Mehrfachkennzeichen gesetzt.

Bei dieser Markierung werden noch zwei weitere Datenbereinigungsregeln eingeführt, die aufgrund von mangelhafter Datenqualität in einigen der Beschäftigungsmeldungen notwendig sind. Erstens muss die Überschneidung zwischen den beiden Beschäftigungsmeldungen, die eine Mehrfachbeschäftigung anzeigt, mindestens 30 Tage andauern. Bei Überschneidungen von nur wenigen Tagen ist nämlich anzunehmen, dass entweder der alte Betrieb das Beschäftigungsende zu spät oder der neue Betrieb den Beschäftigungsbeginn jeweils zu früh gemeldet haben und es sich nicht um eine echte Mehrfachbeschäftigung handelt. Zweitens kommen gerade in den Meldungen der 1980er Jahre häufiger sich überschneidende Meldungen aus dem gleichen Betrieb vor. Hier handelt es sich um Fehlbuchungen, die aufgrund des alten, magnetbandbasierten Meldeverfahrens zur Sozialversicherung gemäß der Datenerfassung und -übermittlungsverordnung (DEÜV, früher DEVO/DÜVO) immer wieder vorkamen. Solche Doppelmeldungen einer Beschäftigung in einem Betrieb werden bereinigt und die Doppelmeldung entfernt.

Werden nun die Hauptbeschäftigungen näher betrachtet, kann wie bereits beschrieben nach Jahresmeldungen und kürzeren Meldungen unterschieden werden. Eine Trennung nach durchgehender Beschäftigung und nicht durchgängiger Beschäftigung erfolgt also anhand der Beschäftigungsdauern. In der ersten deskriptiven Querschnittsicht können Konten mit einer Dauer von 365 Tagen pro Jahr als durchgehende Beschäftigungen betrachtet werden. Konten mit einer geringeren Dauer sind zunächst dem flexiblen Teil des Arbeitsmarktes zuzuordnen. Bei dieser ersten groben Unterscheidung nach stabilen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen wird davon ausgegangen, dass ein Arbeitsverhältnis, das das gesamte Jahr umfasst und damit 365 Tage andauert, eine stabile Beschäftigung anzeigt. Instabile Beschäftigungsverhältnisse sind dementsprechend durch kürzere Beschäftigungsdauern pro Jahr gekennzeichnet. Damit gelten Beschäftigungsverhältnisse, die beispielsweise im April beginnen und den Rest des Jahres umfassen, als instabil. Es ist dabei klar, dass diese Definition impliziert, dass befristete Einjahresverträge vom 1. Januar bis 31. Dezember

als stabile Beschäftigung betrachtet werden und ein Ausscheiden aus einem langjährigen Beschäftigungsverhältnis irgendwann innerhalb des Jahres als instabile. In den beiden skizzierten Fällen trifft die gewählte Definition von stabiler Beschäftigung nicht das tatsächliche Geschehen. Diese Unschärfe wird aber in der Querschnittsicht aus zwei Gründen in Kauf genommen. Erstens werden längerfristige Arbeitsverhältnisse nicht in den Meldungen eines Jahres sichtbar. Dazu ist vielmehr ein übergreifender Blick auf den gesamten Erwerbsverlauf über mehrere Jahre hinweg nötig. Dieser Analyseansatz wird in der Längsschnittanalyse verfolgt werden. Zweitens sind instabile Arbeitsverhältnisse wie befristete Verträge häufig durch kurze Beschäftigungsdauern von unter einem Jahr gekennzeichnet. Jede Befristung, die verlängert wird, erzeugt eine weitere Meldung zur Sozialversicherung. Dementsprechend schlägt sich ein mehrfach verlängerter, befristeter Arbeitsvertrag mit kurzen Befristungszeiträumen in mehreren kurzen Beschäftigungsmeldungen nieder. Der Vergleich dieser beiden Arten von Beschäftigungsverhältnissen kann in Verbindung mit der Differenzierung nach Geschlecht oder Region erste Erkenntnisse zu den Hauptgruppen unter den Beschäftigten bieten.

Damit steht die Datenbasis für die einleitenden deskriptiven Analysen des sechsten Kapitels zur Verfügung. Die beschriebenen Basisdatenaufbereitungen werden aber auch in den weiterführenden Analysen genutzt und weiter ausgebaut. Da die weitergehenden Datenaufbereitungen allerdings von den einzelnen Analyseansätzen abhängen, werden sie weiter unten bei der Beschreibung der weiterführenden Analysen im Detail beschrieben.

Während die Querschnittsbetrachtung der Beschäftigungsverhältnisse noch das gesamte Datenmaterial des jeweiligen Untersuchungsjahres umfasst, wird die Analyse für die nächsten beiden Schritte eingeschränkt. Gleichzeitig müssen die genutzten Daten für die in den nächsten Abschnitten beschriebenen Cluster- bzw. Verweildaueranalysen für den jeweiligen Analysezweck aufbereitet werden. Im Folgenden werden die weiterführenden Analyseschritte zwei und drei und die dafür notwendigen weiteren Datenaufbereitungsschritte dargestellt.

5.2.2 Der zweite Schritt: Die Klassifizierung mittels Clusteranalyse

Die in den beschreibenden Analysen gefundenen Erkenntnisse werden im Anschluss in einem zweiten Untersuchungsschritt weiter ausgebaut. Dabei wird von der Quer- zur Längsschnittperspektive und von der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse zur Sicht auf die beschäftigten Personen gewechselt. Ihre Lage wird im Zeitverlauf in den 1980er und den 2000er Jahren näher betrachtet. In der Zusammenschau der Personen in Beschäftigung und ihres jeweiligen jüngeren Erwerbsverlaufs soll ein Gesamtblick auf die Beschäftigung des jeweiligen Jahres

gelingen. Da die Bandbreite der Beschäftigungsverhältnisse und der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt allerdings sehr groß ist, kann dieser Gesamtblick nicht auf Basis einzelner Beschäftigter oder gar Beschäftigungsverhältnisse basieren. Für eine solche Übersicht ist eine sinnvolle Gruppierung der Beschäftigten notwendig. Eine solche Gruppierung der Beschäftigten kann einerseits theoriegeleitet erfolgen oder andererseits empirisch.

Um die skizzierten Fragen mit den vorgenommenen Analysen beantworten zu können, wird auf eine möglichst breite und vollständige Datengrundlage zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Bundesrepublik aufgesetzt. Daher ist die Menge der zu berücksichtigenden Gruppierungsdimensionen sehr groß. Eine theoriegeleitete Gruppierung scheidet aufgrund der großen Menge an Gruppierungsdimensionen und der Einbeziehung eines Teils des Erwerbsverlaufs der Beschäftigten in die Analyse aus. Daher soll als zweiter Analyseschritt eine empirische Gruppierung der Beschäftigten aus den Daten heraus mittels einer Clusteranalyse generiert werden. Dies ist angedacht, weil Clusteranalysen aus einer heterogenen Gesamtheit von Objekten (z. B. Beschäftigten) homogene Teilmengen von Objekten aus der Grundgesamtheit identifizieren wie Backhaus et al. schreiben.³⁷³ Diese Analysen konzentrieren sich dabei auf den Bereich der formalen Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt, sodass hier weiter ausschließlich die beschriebenen Daten der Beschäftigten-Historik verwendet werden.

Ziel dieses Analyseschritts ist die Identifizierung von unterschiedlichen und unterscheidbaren Gruppen von Beschäftigten in der Gesamtmenge der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesrepublik. Die Clusteranalyse ist dafür geeignet, weil sie genau dies laut Fraley und Raferty leistet:

„By cluster analysis we mean the partitioning of data into meaningful subgroups, when the number of subgroups and other information about their composition may be unknown;“³⁷⁴

Die Clusteranalyse als strukturentdeckendes Verfahren soll daher verschiedene Gruppen der Beschäftigten in den Daten aufzeigen und so eine erste Typenbildung

373 Vgl. Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; u. a.: *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin, Heidelberg, New York, u. a. (Springer) 2006 (11. Auflage), S. 490.

374 Fraley, Chris; Raferty, Adrian E.: *How Many Clusters? Which Clustering Method? Answers Via Model-Based Cluster Analysis*. In: *The Computer Journal*, Jg. 41 (1998), Nr. 8, S. 579 (kursiv im Original); Da Clusteranalysen je nach gewähltem Verfahren sehr rechenintensiv sind, wird die Analyse mit einer kleinen Stichprobe aus allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durchgeführt.

ermöglichen.³⁷⁵ Dafür werden die Vorgehensvorschläge von Kaufman und Rouseeuw oder auch Bortz aufgegriffen und in einem zweistufigen Clusteranalyseverfahren ein Ward-Verfahren mit einem k-means-Verfahren kombiniert.³⁷⁶

Wenn die These einer zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes mit Gewinnern und Verlierern zutrifft, dürften diese Analysen in den beiden betrachteten Zeiträumen der 1980er und 2000er Jahre unterschiedliche Gruppen und Typen produzieren. Typen können dabei in Anlehnung an Promberger gesehen werden als

„(...) [eine] gedankliche Konstruktion sozialer Phänomene anhand ausgewiesener und reflektierter Merkmale zum Zwecke der klassifikatorischen Ordnung eines Gegenstandsbereiches. Auch die Unterscheidung von Idealtypen, welche durch Abstraktion unter Zugrundelegung leitender gedanklicher Konzepte gewonnen und in der Realität so nicht anzutreffen sind, und Realtypen, die durch die Ordnung des empirischen Materials nach inhärenten Kriterien entstehen – sie geht auf Max Weber (...) zurück – ist höchst gängig.“³⁷⁷

Die hier anhand der empirischen Analysen entwickelten Typen sind dabei als Realtypen einzustufen. Die für diese Realtypenbildung genutzten Informationen ergeben sich, wie bei Klassifikationsaufgaben oder Clusteranalysen üblich, aus den theoretischen Vorüberlegungen³⁷⁸ und den verfügbaren Informationen.

Die Vorauswahl leitet sich aus den theoretischen Überlegungen in Kapitel 2 und 3 ab, die in Kapitel 4 zur Leitthesenbildung über die Entwicklung der Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt ab. Auf der Ebene des Individuums sind für die Zugehörigkeit zu bestimmten Beschäftigungstypen folgende Überlegungen zentral. Im klassischen konservativen Wohlfahrtsstaat mit seiner korrespondierenden „coordinated market economy“ ist von stabilen Beschäftigungsverhältnissen mit wenig Wechseln zwischen den Firmen auszugehen. Die Flexibilität wird über interne Flexibilisie-

375 Zur Einordnung von Clusteranalyseverfahren in die unterschiedlichen Forschungsmethodiken und -verfahren vgl. Romesburg, H. Charles: *Cluster Analysis for Researchers*. Belmont, California (Lifetime Learning Publication) 1984 (1. Auflage).

376 Vgl. Kaufman, Leonard; Rouseeuw, Peter J.: *Finding groups in data: an introduction to cluster analysis*. New York, Chichester, Brisbane, u. a. (A Wiley-Interscience Publication) 1990 (1. Auflage), S. 37 ff.; Bortz, Jürgen: *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin, Heidelberg, New York (Springer-Verlag) 1993 (4. Auflage), S. 528 f.

377 Promberger, Markus: *Typenbildung mit qualitativen und quantitativen Daten. Methodologische Überlegungen*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2011 (2011), Nr. 12, S. 6 (Auslassung und Einfügung U. Thomsen).

378 Vgl. Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska; Van, Phan thi Hong: *Model-based classification of regional labour markets – For purposes of labour market policy*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2006 (2006), Nr. 29, S. 5.

rungsmechanismen erzielt. Gerade im konservativen Modell sind die männlichen Alleinverdiener geschützt, sodass hier die Beschäftigten männlich dominiert sind. Bezüglich der Ausbildung gilt, dass untere und mittlere Bildungsgruppen stark sind und ein hoher Grad an beruflicher Bildung und Weiterbildung und ein hohes Niveau an industriespezifischen und branchenspezifischen Fertigkeiten zu finden ist. Die Altersstruktur der Beschäftigten ist zumindest in den 1980ern durch die gezielte Förderung der Frühverrentung zur Entlastung des Arbeitsmarktes geprägt, sodass die älteren Beschäftigten nicht so stark vertreten waren.³⁷⁹

Die Merkmale für die Clusteranalyse und ihre Berechnung

Die postulierten Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen sollten sich laut der oben skizzierten Vorüberlegungen über folgende Informationen operationalisieren lassen:³⁸⁰

- Beschäftigungsstabilität
- Einkommen
- Geschlecht
- Ausbildung
- Informationen zum Beschäftigungsverhältnis
- Alter der Person.

Aus den in der Beschäftigten-Historik zur Verfügung stehenden Merkmalen werden also diejenigen für die Analyse gewählt, die die geschilderten Informationen enthalten. Für einen besseren Überblick darüber, welche Merkmale genau genutzt werden, werden die verfügbaren und die ausgewählten Merkmale nebeneinander dargestellt. Zusätzlich werden in diese Übersicht noch die Merkmale aufgenommen, die aus den Originalmerkmalen abgeleitet und berechnet werden. In der Summe werden folgende Merkmale aus den Beschäftigungsmeldungen für die Analyse und die Ergebnisse betrachtet:

379 Vgl. Esping-Andersen: 1999, S. 140 f.; vgl Iversen, Stephens: 2008, S. 607 ff., S. 617 ff.; vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 ff.

380 Für eine grundlegende Übersicht über die Berechnung von Ähnlichkeiten zwischen Objekten und damit der Grundlage der Gruppenbildung vgl. Gower, J.C.: *A General Coefficient of Similarity and some of its Properties*. In: *Biometrics*, Jg. 27 (1971), Nr. 4, S. 858 ff.

Tabelle 3: Übersicht über die Merkmale für die Clusteranalyse

Übersicht über alle Merkmale der Beschäftigten-Historik	Übersicht über die Merkmale für die Clusteranalysen
Abgabegrund der Meldung	
Arbeitsort – Gemeinde	Region: Ostdeutschland/Westdeutschland
Arbeitsort – Geschäftsstelle der Arbeitsagentur	
Ausbildung der Beschäftigten	Bereinigte Ausbildung (imputiert)
Beginndatum des Meldezeitraums	Parallele Beschäftigung
Beitragsgruppenschlüssel	
Beruf der Beschäftigten	
Enddatum des Meldezeitraums	Dauer der Beschäftigung + Anteilige Beschäftigungstage + Parallele Beschäftigung
Entgelt pro Meldezeitraum des Beschäftigungsverhältnisses	Tagesentgelt abgeschnitten, inflationsbereinigt
Geburtsdatum der Beschäftigten	Alter der Beschäftigten
Geschlecht der Beschäftigten	Dichotomisiertes Geschlecht der Beschäftigten
Personengruppe der Beschäftigten	Personengruppe kategorisiert
Pseudonymisierte Betriebsnummer des Betriebs	Anzahl der Betriebswechsel
Pseudonymisierte Betriebsnummer-ID der Krankenkasse	
Pseudonymisierte Versicherungsnummer-ID des Beschäftigten	Identifizierung der beschäftigten Person
Rechtskreis: Betriebsstätte im Osten/Westen	
Staatsangehörigkeit der Beschäftigten	Nationalität: Deutsch/Nichtdeutsch
Stellung im Beruf sowie Teilzeitindikator	Stellung im Beruf + Arbeitszeit: Vollzeit/Teilzeit
Versicherungsträger: Arbeiter/Angestellter/Knappschaft	
Währungskennzeichen: DM/Euro	Tagesentgelt in Euro gerechnet
Wirtschaftsklassifikation des Betriebs	Aggregierter Wirtschaftsabschnitt

Quelle: Eigene Darstellung.

Wie bereits in der Beschreibung der Datenaufbereitung für die deskriptiven Analysen sind auch in Tabelle 3 die originalen und die daraus berechneten Merkmale dargestellt. Die originären Merkmale finden sich in der linken Spalte, die daraus abgeleiteten und berechneten Merkmale in der rechten. Bei den für die Clusteranalyse aufbereiteten Merkmalen wird nochmals nach zwei Zwecken unterschieden. Nicht alle der transformierten Merkmale werden tatsächlich in der Gruppenbildung berücksichtigt. Nur die in roter Schrift gehaltenen Variablen werden in der Rechnung herangezogen, die in schwarzer Schrift gehaltenen werden zusätzlich für die

Beschreibung der gebildeten Cluster genutzt. Hintergrund für die Berücksichtigung der roten Merkmale für die Clusteranalyse sind die bereits erwähnten theoretischen Vorüberlegungen und auch modellspezifische Limitierungen der Clusteranalyse. Merkmale, die zu stark miteinander korreliert sind, können für eine Clusterbildung nicht herangezogen werden. So dürfen bei k-means-Verfahren keine korrelierten Merkmale in die Analyse einfließen, da bei diesen Verfahren mit euklidischen Distanzmaßen gerechnet wird und unkorrelierte Merkmale eine Voraussetzung für die Verwendung von euklidischen Distanzen sind.³⁸¹ Damit scheiden einige der eigentlich für die Clusterverfahren vorgesehene Informationen, wie zum Beispiel das Tagesentgelt, für die Clusteranalyse aus. In der anschließenden differenzierten Beschreibung der gefundenen Realtypen werden sie dann genutzt. Insgesamt werden die Merkmale für den zweiten Analyseschritt wie folgt transformiert und bereinigt:

Das *Einkommen*, das *Geschlecht* und die *Ausbildung* finden sich direkt in den Meldungen. Das *Alter der Person* wird zum jeweiligen Betrachtungszeitpunkt aus dem übermittelten *Geburtsdatum* berechnet. Eine sehr wesentliche Information bildet wie bereits beschrieben der Meldezeitraum, für den das tagesgenaue *Beginn- und Enddatum* der Meldung vorhanden ist. Daraus werden für die Analyse mehrere Kennzahlen wie die *anteiligen Beschäftigungstage* oder die *parallele Beschäftigung* berechnet. Mittelbar damit zusammen hängt auch die berechnete Kennzahl der *Anzahl der Betriebswechsel*. Diese wird einerseits aus dem Ende des ersten bzw. dem Beginn des Folgezeitraums, aber auch aus einem dabei erfolgenden Wechsel der ebenfalls in den Meldungen enthaltenen *pseudonymisierten Betriebsnummer* berechnet. Weiterhin ist für die nähere Betrachtung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt die *Personengruppe* relevant, zu der das konkrete Beschäftigungsverhältnis gehört. Hier sind die klassischen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen zu finden, wie auch Auszubildende oder nach 1999 Mini-Jobber. Weiteren Aufschluss zur ausgeübten Tätigkeit bietet die in den Beschäftigungsmeldungen enthaltene *Stellung im Beruf*. Hier lassen sich neben Informationen zur Position der Beschäftigten vor allem Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterscheiden. Die letzte für die Analysen betrachtete Information aus den Beschäftigungsmeldungen ist die Branchenangabe des beschäftigenden Betriebs. In den Beschäftigungsmeldungen sind je nach Übermittlungszeitpunkt unterschiedliche und fein differenzierte Wirtschaftsklassifikationen enthalten. Für die 1987 betrachteten Meldungen liegt die Branchenangabe in der Klassifikation *Wirtschaftszweig 73* vor. In den Analysen wird diese Klassifikation allerdings nicht fein ausdifferenziert betrachtet, sondern es wird der grober kategorisierte, aggregierte Wirtschaftsabschnitt genutzt, der die differenzierten Wirtschaftszweige zu Branchen

381 Vgl. Everitt, Brian S.; Landau, Sabine; Leese, Morven: *Cluster Analysis*. London (Hodder Arnold) 2001 (4. Auflage), S.46 f.

zusammenfasst.³⁸² Weitere Aufbereitungen der Daten werden aufgrund des gewählten Analyseverfahrens der Clusteranalyse notwendig.

Da die Clusteranalyse bei dieser Untersuchung auf eine Querschnittsicht der Beschäftigten aufsetzt, kann immer nur ein Informationsdatensatz pro Person betrachtet werden. Um trotzdem zeitliche Informationen in der Clusteranalyse berücksichtigen zu können, werden zunächst verschiedene Indikatoren gebildet, die in die Analyse mit einfließen. Für diese Indikatoren wird der zeitliche Blickwinkel über das jeweilige Jahr hinaus auf die vier vorherigen Jahre ausgedehnt und damit das gesamte Konto der Person über vier Jahre hinweg betrachtet. Sollte eine Person erst innerhalb der vier Jahre in das Erwerbsleben eingetreten sein, wird das Beginndatum der ersten Beschäftigungsmeldung als Startdatum der Kontenberechnungen verwendet. Folgende Indikatoren wurden aus der vierjährigen Kontenbetrachtung berechnet:

Anzahl der Betriebswechsel innerhalb des Vierjahreszeitraums: Hier wurde bei einem Wechsel des Beschäftigten zwischen verschiedenen Arbeitgebern (identifiziert über einen systemfreien Betriebsidentifikator) unterschieden nach einem Betriebswechsel³⁸³ und einer (nicht gezählten) Nebenbeschäftigung.³⁸⁴ Diese Information bietet eine Einschätzung der Stabilität des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses.

Anteilige Beschäftigungstage: anteilige Anzahl der tatsächlichen an den maximal möglichen Beschäftigungstagen: Die Anzahl der Tage in Beschäftigung in dem Vierjahreszeitraum wurde geteilt durch die Anzahl der möglichen Beschäftigungstage im Konto.³⁸⁵ Dieses Merkmal bildet einen Indikator für Beschäftigungsstabilität der Person im betrachteten Zeitraum. Bei parallelen Beschäftigungsverhältnissen kann dieser Indikator auch größer eins werden, eine ungebrochene Erwerbsbiographie ohne parallele Beschäftigung erreicht genau diesen Wert eins. Da bei der damit erfolgenden Clusteranalyse mit euklidischen Distanzen gerechnet werden wird, wird dieser Indikator mit zehn multipliziert und so die Spannweite des Merkmals vergrößert und an andere Spannweiten angenähert.

Parallele Beschäftigung: Dies ist eine Information, ob parallel zu bestehenden Beschäftigungen noch Nebenbeschäftigungen ausgeübt wurden. Ihre Bildung wird bereits in Kapitel 5.2.1 bei der Berechnung des Mehrfachkennzeichens näher beschrieben.

382 Nähere Hintergrundinformationen zu den genutzten Merkmalen finden sich bei Dorner et al.: 2010 auf den Seiten 30 bis 48. Das Merkmal *Personengruppe* ist dort im Abschnitt Erwerbsstatus unter „1) BeH“ beschrieben.

383 Betriebswechsel tritt dann auf, wenn zwei Beschäftigungen hintereinander bei unterschiedlichen Betrieben auftreten. Zwischen den Beschäftigungen kann eine beliebig lange Lücke herrschen.

384 Nebenbeschäftigung tritt dann auf, wenn sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse in den unterschiedlichen Betrieben zeitlich überschneiden.

385 $ant - tage = \left(\frac{\sum \text{Beschäftigungstage}}{\Delta(\text{Beginndatum erste Kontomeldung, Enddatum Betrachtungszeitraum}) + 1} \right) * 10$

Weitere Datenaufbereitungs- und -bereinigungsschritte betreffen das Tagesentgelt, die Berechnung des Alters, die Umformung der Ausbildung und eine Unterscheidung nach Vollzeit- und Teilzeitarbeit. Im Folgenden sollen die Schritte kurz skizziert werden:

Alter: Das Alter der Person wird zum Beginn der Hauptbeschäftigung 1987 bzw. 2007 berechnet.

Ausbildung imputiert: Die Ausbildung muss aus unterschiedlichen Gründen aufbereitet werden. Sie liegt als ein ordinalskaliertes Merkmal vor und ist in der BeH als alphanumerisches Feld gefüllt. Für die Clusteranalyse wird, wie von Bacher vorgeschlagen, das ordinale Merkmal als metrisches betrachtet und entsprechend auf ein numerisches Feld umkodiert.³⁸⁶ Zum Zweiten findet sich in diesem Merkmal ein bereits weiter oben angedeutetes Beispiel für Datenqualitätsprobleme in den administrativen Prozessdaten. Hintergrund dafür ist, wie von Drews geschildert, folgender: Die Bildung der beschäftigten Person wird im Rahmen der Meldungen zur Sozialversicherung von den Arbeitgebern gemeldet. Allerdings wird diese Information nur für statistische Zwecke genutzt, sodass Fehlangaben für die Arbeitgeber keine direkten Konsequenzen haben. Damit schwankt hier die Datenqualität in den Angaben. Aus unterschiedlichen Gründen können die Bildungsangaben der Arbeitgeber zu niedrig sein und damit eine Untererfassung der vorhandenen Bildung erzeugen. Weiterhin können Bildungsangaben ganz fehlen oder unbekannt sein.³⁸⁷ Fitzenberger, Osikominu und Völter entwickeln aus diesem Grund Imputationsregeln, die die vorhandenen Lücken schließen. Die Regeln basieren dabei auf drei Grundannahmen: Erstens behalten Personen nach Erreichen eines Bildungsabschlusses diesen. Zweitens wird dieser Ausbildungsabschluss nach Eintritt in das Berufsleben normalerweise fast konstant bleiben bzw. nur minimal etwa durch Weiterbildungen steigen. Drittens müssen die Arbeitgeber den höchsten Abschluss der Sozialversicherung melden.³⁸⁸ Für die Clusteranalyse wurden die Regeln von IP1³⁸⁹ als Vorlage gewählt und in der Software SAS programmiert.³⁹⁰ Im Ergebnis steht ein bereinigter Ausbildungsabschluss für die Analysen zur Verfügung, der vor allem

386 Vgl. Bacher, Johann: *Clusteranalyse – Anwendungsorientierte Einführung*. München und Wien (Oldenbourg) 2002 (2. Auflage), S. 185 ff.

387 Vgl. Drews, Nils: *Qualitätsverbesserung der Bildungsvariable in der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2001*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2006 (2006), Nr. 5, S. 4 ff.

388 Vgl. Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert: *Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2005 (2005), Nr. 3, S. 11.

389 Vgl. Fitzenberger, Osikominu, Völter: 2005, S. 13 ff.

390 Eine etwas umfassendere und verfeinerte Variante wurde später für die Gesamtdatei der Beschäftigten-Historik entwickelt. Vgl. dazu Thomsen, Ulrich; Ludsteck, Johannes; Schmucker, Alexandra: *Skilled or unskilled – Improving the information on qualification for employee data in the IAB Employee Biography*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2018 (2018), Nr. 9, S. 23.

weniger fehlende und etwas höhere Werte als der originale Abschluss aufweist.³⁹¹ Für die Clusteranalysen wurde außerdem als Vergleich aus den verschiedenen Ausbildungsarten sechs Dummy-Variablen gebildet, für die ebenfalls eine Clusteranalyse durchgeführt wurde.

Arbeitszeit: Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung: Aus der (nominalskalierten) Information zur Personengruppe in der BeH wird eine weitere Dummy-Variable gebildet, die die Beschäftigungsverhältnisse nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterscheidet.

Tagesentgelt abgeschnitten, inflationsbereinigt: Das Tagesentgelt liegt in den Beschäftigtendaten als Gesamtbetrag pro gemeldetem Beschäftigungszeitraum vor – im Falle der durchgehenden Jahresmeldung ist es also das Bruttoentgelt des Gesamtjahres. Basis ist dabei das von den Betrieben an die Sozialversicherung gemeldete Bruttoentgelt.³⁹² Das Tagesentgelt wird durch eine Division des Gesamtentgelts durch die Zahl der Beschäftigungstage berechnet. Gerade bei kurzen Beschäftigungsperioden von wenigen Tagen kann es aber zu Verzerrungen kommen. Bei kurzen Perioden werden beispielsweise sieben Tage Beschäftigung gemeldet, obwohl das eigentliche Beschäftigungsverhältnis länger dauert. Empirisch zu finden ist auch der Fall einer eintägigen Beschäftigung, die als Entgelt (vermutlich) das komplette Monatsbruttoentgelt enthält. Hier werden die berechneten Tagesentgelte nach oben verzerrt. Eine Verteilung des Tagesentgelts folgt zunächst einer Gaußschen Normalverteilung, die allerdings nach rechts ausfranst. Um hier die Verzerrungen durch sehr große Tagesentgelte zu vermindern, wurde das Tagesentgelt bereinigt, indem alles über 200 Euro pro Tag auf genau 200 Euro gesetzt wurde. Eine Verteilungskurve läuft nun bis 200 Euro und endet dort. Diese Zensierung der Daten betrifft allerdings wegen der Beitragsbemessungsgrenze nur echte Ausreißer. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt 1987 bei einem Monatsbetrag von 5.400 DM.³⁹³ Dies entspricht einem Jahresentgelt von 64.800 und einem Tagesentgelt von gut 187 DM. An dieser Stelle findet sich in der Verteilung eine Spitze. Um eine Vergleichbarkeit der beiden Zeitpunkte zu gewährleisten, wird das Tagesentgelt des Jahres 1987 in Euro an-

391 Die genauen Auswirkungen werden im Vergleich der Merkmale *ausb_unb* und *ausbild_ber* in den Tabellen 41 und 47 „Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe“ im Anhang sichtbar.

392 Die Betriebe melden dabei wie oben beschrieben der Sozialversicherung die Versicherungszeiten und das Gesamt-Bruttoentgelt. Allerdings trifft dies nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu. Diese bildet eigentlich die obere Grenze der Höhe der Entgeltmeldung.

393 Quelle: Deutsche Rentenversicherung: *Rentenversicherung in Zeitreihen 2014*. <http://www.deutscherentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238700/publicationFile/62588/03_rv_in_zeitreihen.pdf>, in: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung, <<http://forschung.deutscherentenversicherung.de/ForschPortalWeb/>>, Oktober 2014, letzter Zugriff am: 8.3.2015 (2014), S. 264.

gegeben und nach der Kappung bei 200 Euro auf den Preisindex des Jahres 2007 angepasst. Die Inflationsbereinigung erfolgt auf Basis des Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes.³⁹⁴ Als Vergleichsmaßstab wird der Median des Tagesentgelts herangezogen, da der Median als robuster Schätzer im Vergleich zum arithmetischen Mittelwert der Tagesentgelte weniger durch einzelne sehr hohe Tagesentgelte, wie sie teilweise bei Einmal- oder Sonderzahlungen vorkommen, verzerrt wird.³⁹⁵

Da gerade hierarchisch-agglomerative Clusteranalyseverfahren erhebliche Rechenkapazitäten benötigen, wird nicht mit allen Beschäftigungsmeldungen³⁹⁶ der beiden Jahre gerechnet, sondern mit einer 5 %-Stichprobe der Beschäftigten. Die beschriebenen Datenbereinigungen und -aufbereitungen werden für diese 5 %-Stichprobe der Beschäftigten durchgeführt.

Bei der anschließenden Durchführung der Clusteranalyse werden die Vorgehensvorschläge von Kaufman und Rouseeuw oder auch Bortz aufgegriffen und wie erwähnt ein hierarchisch-agglomeratives Ward-Verfahren mit einem nicht-hierarchischen k-means-Verfahren kombiniert.³⁹⁷ Dazu wird zunächst mit der 5 %-Stichprobe ein hierarchisch-agglomeratives Verfahren (Ward-Verfahren) gerechnet und die Clusteranzahl bestimmt. Das Ward-Verfahren bildet die Cluster nach dem Prinzip des minimalen Wachstums der Binnenvarianz. Das Ward-Verfahren benötigt erhebliche Rechenkapazitäten, weil es bei der Clusterbildung von einem einzelnen Objekt ausgehen, dass mit einem zweiten Objekt, welches das Kriterium des minimalen Wachstums der Binnenvarianz erfüllt, zu einem Cluster verschmolzen wird.³⁹⁸ Es werden für die Bestimmung der zusammenzufassenden Gruppen immer alle möglichen Binnenvarianzen berechnet und die Lösung mit der geringsten Zunahme der Varianz gewählt. Ausgangspunkt für die erste Zusammenfassung ist die Menge aller Objekte. Nach der Zusammenlegung zweier Objekte/Cluster folgt der nächste Durchlauf mit einer erneuten Bestimmung der möglichen Kombinationen und anschließenden Verschmelzung zweier Cluster. Das Verfahren läuft so lange,

394 Vgl. Statistisches Bundesamt: *Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Lange Reihe ab 1948*. <<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Preise/Verbraucherpreise/VerbraucherpreisindexLangeReihen.html>>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, Juli 2016, 28.8.2016 (2016).

395 Vgl. Diekmann, Andreas: *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbeck bei Hamburg (Rowohlt Verlag) 1998 (4. Auflage), S. 561 f.

396 So existieren z. B. 2007 ca. 28 Mio. Beschäftigtenmeldungen, hinter denen 23,7 Mio. Personen stehen.

397 Vgl. Kaufman, Rouseeuw: 1990, S. 37 ff.; Bortz: 1993, S. 529.

398 Dafür wird die Varianz mit allen weiteren Objekten/Clustern berechnet und das Objekt/der Cluster zugewiesen, bei dem die Varianz am wenigsten zunimmt. Das verwendete Heterogenitätsmaß ist daher das Varianzkriterium, das auch als Fehlerquadratsumme bezeichnet werden kann. (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke, u. a.: 2006, S. 522 f.)

bis schließlich alle Objekte zu einem einzigen Cluster zusammengefasst sind. Das Ergebnis sind konvexe Gruppen, die alle eine ähnliche Gruppengröße aufweisen.³⁹⁹ Die gefundenen Gruppen sind dabei homogen.⁴⁰⁰ Ein Nachteil dieses Verfahrens liegt allerdings darin, dass Objekte den Clustern nur einmal zugeordnet werden können und diese Zuordnung im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht mehr revidierbar ist.⁴⁰¹

Um diesen Nachteil auszugleichen, wird dieses Ergebnis im Anschluss mittels eines nicht-hierarchischen k-means-Verfahrens optimiert.⁴⁰² Bei dem k-means-Verfahren handelt es sich um ein Austausch-Verfahren, das die Fälle/Objekte ausgehend von einer Startverteilung zwischen den vorgegebenen Gruppen austauscht und neu verteilt. Das k-means-Verfahren reduziert und optimiert dabei die Binnenvarianz der vorgegebenen Cluster, indem es einzelne Fälle zwischen den Clustern austauscht, wenn der Fall eine geringere Varianz in einem anderen Cluster hat als in seinem Ursprungscluster.⁴⁰³ Der Ausgangspunkt ist die Anzahl der Cluster und die im Ward-Verfahren verwendete 5 %-Stichprobe. Bei der Merkmalsauswahl ist zu berücksichtigen, dass das k-means-Verfahren die Klassifizierung der Objekte anhand von euklidischen Distanzen berechnet. Damit ist einerseits die Verwendung von korrelierten Merkmalen schwierig und andererseits muss auf die Breite des Merkmalspektrums geachtet werden. Merkmale mit großen Ausprägungen (z. B. zwischen 1 und 100) schaffen größere Distanzen, als es Variablen mit kleinen Ausprägungen (z. B. zwischen 0 und 1) je könnten, was zu Verzerrungen führt.⁴⁰⁴

Beide gewählte Verfahren sind dabei laut Backhaus et al. konservative Verfahren. Das Ward-Verfahren wird dabei als sehr guter Fusionsalgorithmus eingeschätzt.⁴⁰⁵ Sowohl das gewählte Ward-Verfahren als auch das k-means-Verfahren führen also dazu, dass echte Cluster gefunden werden.⁴⁰⁶ Das Ergebnis der vorgegebenen und

399 Vgl. Wiedenbeck, Michael; Züll, Cornelia: *Klassifikation mit Clusteranalyse: Grundlegende Techniken hierarchischer und K-means-Verfahren*. Mannheim (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen) 2001 (1. Auflage), S. 9.

400 Vgl. Bacher, Johann: *A Probabilistic Clustering Model for Variables of Mixed Type*. In: *Quality & Quantity*, Jg. 34 (2000), S. 223.

401 Vgl. Bortz: 1993, S. 529.

402 Vgl. Bortz: 1993, S. 529, Kaufman, Rouseeuw: 1990, S. 37 ff.

403 Vgl. Fraley, Raferty: 1998, S: 579 f.

404 Vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S.46 f.

405 Vgl. Backhaus, Erichson, Plinke, u. a.: 2006, S. 527 ff.

406 Vgl. SAS Institute: *Introduction to Clustering Procedures*. <https://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#introclus_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010), Section „Poorly Separated Clusters“.

mit dem k-means-Verfahren optimierten Cluster dient als Ausgangspunkt für die Typologie der Beschäftigtengruppen und die als dritter Schritt folgenden Verweildaueranalysen. Im folgenden Abschnitt soll die Datenaufbereitung für die Clusteranalyse im Detail skizziert werden.

Die Details der Datenaufbereitung für die Clusteranalyse

Die jeweilige Stichprobe wird als Zufallsstichprobe aus der Menge der Beschäftigten des jeweiligen Jahres gezogen. Da eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person mehrere Beschäftigungsverhältnisse pro Jahr haben kann, kann die Stichprobe nicht einfach auf der Menge der Beschäftigungsverhältnisse basieren, sondern es müssen die Beschäftigten identifiziert und als Stichprobengrundlage herangezogen werden. Für die in der Stichprobe enthaltenen Personen werden dann ihre gesamten Konten des Jahres betrachtet und die enthaltenen Beschäftigungsverhältnisse mit allen Beschäftigungsverhältnissen des Jahres verglichen.

Im Anschluss an die Ziehung der Stichproben werden daher relevante Merkmale in ihrer Verteilung mit der Verteilung in der Grundgesamtheit verglichen. Diese Verteilungsanalysen dürfen keine relevanten Abweichungen zwischen Stichproben und Grundgesamtheit zeigen. In der Betrachtung der für die Gruppenbildung genutzten Merkmale ist die Anzahl der gefüllten Werte zu beachten, da fehlende Werte zu einem Ausschluss des Falles aus den Analysen führen. Damit bestimmen sie die Menge der tatsächlich zu gruppierenden Personen. Die Ausbildungsinformation ist die am schlechtesten gefüllte Information. Daher wurden hier die beschriebenen Datenbereinigungen durchgeführt, um die Anzahl der Fälle zu maximieren.

Zur weiteren Verbesserung der Ausgangsdaten für die Clusteranalyse wurden die Merkmale, wie von Bacher empfohlen, einerseits empirisch standardisiert und andererseits teilweise extremwertnormalisiert.⁴⁰⁷ Durch die empirische Standardisierung⁴⁰⁸ werden die unterschiedlichen Ausprägungsniveaus der Merkmale untereinander angeglichen. Dies ist nötig, weil sonst allein aufgrund des größeren Umfangs des Merkmals „bereinigtes Tagesentgelt“⁴⁰⁹ im Vergleich etwa zum „Geschlecht“⁴¹⁰ die Varianz des Tagesentgelts deutlich größer sein muss und damit das Endergebnis der Clusteranalyse deutlich stärker beeinflusst, als es das Geschlecht kann. Damit

407 Vgl. Bacher: 2002, S. 175 ff.

408 Die Merkmale werden mittels Z-Transformation standardisiert: $i_{es} = \frac{(x_j - \text{Variance}_j)}{(\text{std.dev.}_j)}$.

Vgl. Kühnel, Steffen-M.; Krebs, Dagmar: *Statistik für die Sozialwissenschaften. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt Verlag) 2001 (1. Auflage), S. 222 f.

409 Umfang ist 0 bis 200.

410 Umfang ist 0 bis 1.

entsteht die Gefahr von Clusterbildungen nur aufgrund des Umfangs des Merkmals ohne inhaltliche Aussage. Eine Standardisierung löst dieses Problem.⁴¹¹

Zu der gerade genannten Argumentation existieren auch Gegenargumente, die nahelegen, dass eine Verwendung der nicht standardisierten Merkmale sinnvoller ist. Im Gegensatz zu Bacher sehen Everitts, Landaus und Lees es die explizite Gefahr, durch eine Standardisierung bestehende Unterschiede zu nivellieren. Bezüglich möglicher unterschiedlicher Messniveaus in den Merkmalen schlagen sie eine Dummy-Bildung vor.⁴¹² Die Wahl der Variante hängt dabei von den konkreten Analysen ab. Im Rahmen von mehreren Testrechnungen hat sich gezeigt, dass sich Everitts, Landaus und Lees Argumentation bezüglich der Gefahren der Standardisierung bestätigt. Es zeigt sich, dass die Standardisierung der Merkmale die für die Clusterbildung wichtigen Unterschiede nivelliert. Im Ergebnis werden in die Rechenmodelle überwiegend nicht standardisierte Merkmale aufgenommen. Darüber hinaus werden extreme Ausreißer in den Ausprägungen abgefangen, indem folgende Merkmale extremwertnormalisiert werden:⁴¹³ Alter, Anzahl der Betriebswechsel und anteilige Beschäftigungstage.

Eine Übersicht darüber, welche Merkmale in welche Clustermodelle der einzelnen Jahre eingehen, wird auch nochmals direkt in den beiden Analysekapiteln präsentiert.

Die Datengrundlage der Analyse der Beschäftigten 2007 wird zwar analog der Datengrundlage der Analyse des Jahres 1987 aufbereitet. Die hinter den administrativen Daten liegenden Beschäftigungsverhältnisse sind dabei allerdings in ein institutionelles Setting eingebettet, das sich von dem des Jahres 1987 deutlich unterscheidet. Die von Lehndorff et al. angesprochene institutionelle und soziale Desintegration sollte zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in Kernbereiche in den hoch produktiven Wirtschaftssektoren und in Randbereiche in den Wirtschaftssektoren, die nur niedrige Qualifikationen benötigen, führen.⁴¹⁴ Den Analysen des Jahres 2007 sollten daher wieder die auf theoretischer Basis gewonnenen folgenden Informationen zugrunde gelegt werden:

411 Vgl. Kuhn, Randall; Culhane, Dennis P.: *Applying Cluster Analysis to Test a Typology of Homelessness by Pattern of Shelter Utilization: Results from the Analysis of Administrative Data*. In: *American Journal of Community Psychology*, Jg. 26 (1998), Nr. 2, S. 215.

412 Vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S. 38 f.

413 Die Extremwertnormalisierung erfolgt folgendermaßen: $i_{en} = \frac{(x_i - \min)}{(\max - \min)}$.

Vgl. Bacher: 2002, S. 175 f.

414 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 125.

- Beschäftigungsstabilität
- Geschlecht
- Ausbildung
- Informationen zum Beschäftigungsverhältnis
- Alter der Person.

Die Operationalisierung der für die Clusteranalyse genutzten Informationen erfolgte dabei für beide Zeiträume identisch.

Allerdings zeigt sich in der Analyse der Daten des Jahres 2007, dass die veränderte Beschäftigungsordnung ihre Spuren in den Daten hinterlässt. Die Wechselwirkungen zwischen den unterschiedlichen Informationen der Beschäftigten und ihrer Jobs haben sich im Vergleich zu 1987 verändert. Da sich die Korrelationen zwischen den verschiedenen Merkmalen 2007 im Vergleich zu 1987 verändert haben, werden 2007 etwas andere Merkmale in die Clusteranalysemodelle aufgenommen als 1987. Die genauen Angaben zu den Korrelationen und ausgewählten Merkmalen findet sich in Kapitel 8.1.2.

Die jeweils gefundenen Cluster dienen als Ausgangspunkt für die Typologie der Beschäftigten und die als dritter Analyseschritt folgenden Verweildaueranalysen. Das Vorgehen zu den Verweildaueranalysen wird im Folgenden geschildert.

5.2.3 Der dritte Schritt: Verweildaueranalyse

Der finale Schritt der Analyse ist der Wechsel zu einer Betrachtung des weiteren Beschäftigungsverlaufs der Personen in den unterschiedlichen Clustern. Hintergrund dafür ist, dass der Vergleich der Beschäftigtengruppen zu den zwei ausgewählten Zeitpunkten erst mit dem Blick auf die Entwicklung des jeweiligen weiteren Erwerbsverlaufs und der dafür wichtigen Faktoren vervollständigt wird. Ohne die Betrachtung der Verlaufsperspektive würden Flexibilisierungstendenzen zwischen den beiden unterschiedlichen Untersuchungszeiträumen 1987 und 2007 nicht sichtbar werden. Dieser Fall tritt dann ein, wenn sich zwei zu den beiden Untersuchungszeitpunkten der Clusteranalyse eigentlich ähnliche Gruppen in ihrem weiteren Erwerbsverlauf bezüglich ihrer Beschäftigungsstabilität deutlich unterscheiden. Analysiert wird damit der Prozess der Beschäftigung bzw. dessen Ende mit einem Zustandswechsel in Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug oder einfach Nicht-Beschäftigung. Damit sind, wie Blossfeld schreibt, Survival- oder Verweildaueranalysen das geeignete Verfahren. Ihr Ziel ist es, Prozesszeitdauern zu beschreiben und auftretende Zustandsänderungen zu erklären.⁴¹⁵ Eine für solche

⁴¹⁵ Vgl. Blossfeld, Hans-Peter: *Survival- und Ereignisanalyse*. In: ders.: *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) 2010 (1. Auflage), S. 995.

Analysen geeignete Datenbasis muss neben reiner sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung weitere Erwerbsverlaufszustände enthalten und miteinander in Beziehung setzen. Mit den Integrierten Erwerbsbiographien⁴¹⁶ steht im IAB eine solche Datenquelle zur Verfügung. Wie beschrieben deckt die Datenquelle dabei fast 80 Prozent der gesamten deutschen Erwerbsbevölkerung und fast 100 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab.⁴¹⁷

Diese Verlaufsbetrachtung soll neben Phasen der abhängigen Beschäftigung auch Zeiten in Leistungsbezug und Arbeitslosigkeit berücksichtigen. Die Längsschnittuntersuchung wird eine Analyse der Verweildauern in Beschäftigung der unterschiedlichen in der Clusteranalyse gefundenen Gruppen(typen) und der dafür einflussreichen Faktoren sein. Neben der reinen Analyse der weiteren Beschäftigungsdauer der Mitglieder der unterschiedlichen Gruppen soll also noch näher betrachtet werden, welche Merkmale den weiteren Beschäftigungsverlauf der Gruppenmitglieder in welcher Form beeinflussen. Diese Analyse wird nicht nur die Stabilität der Beschäftigung in den veränderten institutionellen Kontexten beleuchten, sondern auch sich daraus ergebende Veränderungen bei den Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsstabilität.

Das für eine solche Analyse notwendige Untersuchungsdesign soll also nähere Aussagen über die Wahrscheinlichkeiten des Ausscheidens aus Beschäftigung in den unterschiedlichen gefundenen Gruppen der Clusteranalyse machen. Daher werden die Verweildauern der Clustermitglieder und das jeweilige Risiko des Abgangs dieser Gruppen näher untersucht. Um das entsprechende Risiko zu untersuchen, kann wie Wehner schreibt, das Verhältnis zwischen bereits beendeten und noch nicht beendeten, überlebenden, Episoden zu jeweils angegebenen Zeitpunkten t betrachtet werden. Das Risiko wird aus diesem Verhältnis bestimmt.⁴¹⁸ Damit wird die genaue Form der Überlebenskurve zu einer der grundlegenden theoretischen Annahmen der statistischen Modellierung der Verweildaueranalysen.⁴¹⁹ Für die hier gewählte Analyse ist ein Modell notwendig, dass mehrere unabhängige Variablen und mit den gebildeten Clustern verschiedene Untergruppen beinhaltet. Aus diesem Grund werden die Verweildauern mittels eines sogenannten Cox Proportional Hazard-Modells untersucht.

416 Für eine Beschreibung des Umfangs und des Inhalts der Integrierten Erwerbsbiographien vgl. Dorner et al.: 2010; vgl. Köhler, Thomsen: 2009, S. 216 ff.; vgl. Seysen: 2009, S. 192 ff.

417 Vgl. Scioch, Oberschachtsiek: 2009, S. 243 f.

418 Vgl. Wehner, Sigrid: *Exploring and Visualizing Event History Data*. Berlin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung) 1999 (1. Auflage), S. 39.

419 Vgl. ebd., S. 39.

Das Cox-Modell wird als sehr flexibles Modell eingeschätzt, da es erst einmal keine Annahmen zur Verteilung der Überlebenszeiten der Referenzpopulation macht.⁴²⁰ Die Übergangsrate zwischen *noch-nicht-beendet* zu *beendet* ist im Cox-Modell das Produkt aus einer unbestimmten Basisrate und den gesammelten Einflüssen der unabhängigen Variablen auf die Übergangsrate.⁴²¹ Das Cox-Modell kann dabei die unterschiedlichen Risiken von verschiedenen Subgruppen abbilden.⁴²² Eine der zentralen Annahmen des Modells ist, dass die unterschiedlichen Risiken der Subgruppen und Merkmale über die Zeit hinweg konstant sind.⁴²³ Die Größe der unabhängigen Variablen jedes untersuchten Individuums kann dabei, wie Cox und Oakes schreiben, entweder über die Zeit hinweg konstant bleiben oder zeitabhängig schwanken. Die unabhängigen Merkmale müssen also danach unterschieden werden, ob sie im Zeitverlauf konstant bleiben oder unterschiedliche Werte annehmen können. Dementsprechend müssen sie dann auch unterschiedlich behandelt werden.⁴²⁴ In der einfachen Form des Proportional-Hazard-Modells sind nur zeitlich konstante unabhängige Variablen enthalten,⁴²⁵ sodass vor Beginn der Analyse sichergestellt werden muss, dass diese Voraussetzung gegeben ist. In diesem einfachen Modell wird die Überlebenskurve zwar mehr oder weniger steil abfallen, der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die Überlebenskurve ist aber als eine feste Konstante darstellbar.

Sollte sich bei der Untersuchung der unabhängigen Variablen des Modells herausstellen, dass nicht alle unabhängigen Merkmale konstante Werte über die Verweildauer aufweisen, muss das einfache Cox-Modell erweitert werden. Martinussen und Scheike zeigen eine entsprechende Erweiterung des Modells. Gleichzeitig weisen sie darauf hin, dass diese Erweiterung meist nicht für alle unabhängigen Variablen notwendig ist, sondern wie von Cox und Oakes beschrieben, die unabhängigen Variablen entsprechend zu unterscheiden sind. Kommen beide Arten von unabhängigen Variablen vor, wird das erweiterte Cox-Modell nicht benötigt, sondern

420 Vgl. Martinussen, Torben; Scheike, Thomas H.: *Dynamic Regression Models for Survival Data*. Berlin, New York (Springer-Verlag) 2006 (1. Auflage), S. 7, S. 175 f.

421 Vgl. Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz: *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah, New Jersey (Lawrence Erlbaum Associates, Publishers) 1995 (1. Auflage), S. 212.

422 Vgl. Wehner: 1999, S. 40.

423 Vgl. Martinussen, Scheike: 2006, S. 176.

424 Vgl. Cox, David R.; Oakes, D.: *Analysis of Survival Data*. London, New York (Chapmann and Hall) 1984 (1. Auflage), S. 62 f., S. 112.

425 Vgl. ebd., S. 91.

eine etwas einfachere Mischform, die sogenannte semiparametrische Version des Cox-Modells.⁴²⁶

Diese Form des Cox-Modells wird nun für den dritten Schritt der Analysen herangezogen. Damit wird den Überlegungen von Blossfeld und Rohwer gefolgt, die den Einsatz des Modells als typisch für den Anwendungsfall bezeichnen, dass der Einfluss der unabhängigen Variablen auf die Verweildauer bestimmt werden soll, ohne dass eine genaue Form der Überlebenskurve bekannt ist.⁴²⁷ Im folgenden Abschnitt werden nun die genauen Spezifika und Aufbereitungen der herangezogenen Merkmale für die Verweildaueranalyse beschrieben.

Die Merkmale für die Verweildaueranalyse und ihre Berechnung

Für die Betrachtung des weiteren Beschäftigungsverlaufs der geclusterten Personen werden wie beschrieben neben den Beschäftigungszeiten noch weitere Erwerbsverlaufszeiten herangezogen. Daneben sollen aber auch die Einflussfaktoren für die Beendigung einer Beschäftigung näher beleuchtet werden. Daher stellen die Integrierten Erwerbsbiographien die erweiterte Datengrundlage dar, aus der die Informationen zum weiteren Erwerbsverlauf gewonnen werden. In Anlehnung an die Clusteranalyse, die der Gruppenbildung dient, werden für die Verweildauern Personenmerkmale herangezogen. Dabei sind allerdings die bereits skizzierten Einschränkungen zu beachten. Die unabhängigen Merkmale müssen über die Verweildauer hinweg einen konstanten Einfluss auf das Risiko ausüben, auch wenn ihr Wert zeitabhängig schwanken kann. Damit scheidet diejenigen unabhängigen Merkmale aus der Analyse aus, die kein konstantes Risiko über die Verweildauer hinweg produzieren.

Um eine Übersicht über die in den Analyseschritten durchgängig genutzten Informationen zu haben, werden in der folgenden Tabelle die in den Analyseschritten eins und zwei verwendeten Merkmale den letztendlich in Analyseschritt drei genutzten gegenübergestellt. Die in den vorangegangenen Analysen genutzten Merkmale finden sich in der linken Spalte der Tabelle, die in der Verweildaueranalyse verwendeten Merkmale in der rechten:

426 Vgl. Cox, Oakes: 1984, S. 62 f., Martinussen, Scheike: 2006, S. 177.

427 Vgl. Blossfeld, Rohwer: 1995, S. 213.

Tabelle 4: Übersicht über die Merkmale für die Verweildaueranalyse

Übersicht über die Merkmale für die Clusteranalysen aus der Beschäftigten-Historik	Übersicht über die Merkmale für die Verweildaueranalysen aus den Integrierten Erwerbsbiographien
Abgabegrund der Meldung	Abgangsgrund
Arbeitsort – Gemeinde: Region: Ostdeutschland/ Westdeutschland	Arbeitsort: Gemeinde, Arbeitsamt: Region: Ostdeutschland/Westdeutschland
Ausbildung der Beschäftigten: bereinigte Ausbildung (imputiert)	Integrierte bereinigte Ausbildung (imputiert)
Beginndatum des Meldezeitraums: Parallele Beschäftigung	Beginndatum des Spells: Startdatum der Verweildauer in Beschäftigung + parallele Beschäftigung
Clusterzugehörigkeit	Clusterzugehörigkeit
Enddatum des Meldezeitraums: Dauer der Beschäftigung + Anteilige Beschäftigungstage + Parallele Beschäftigung	Enddatum des Spells: Enddatum der Verweildauer in Beschäftigung + Dauer der Verweildauer + Rechtszensurierung
Entgelt pro Meldezeitraum des Beschäftigungsverhältnisses: Tagesentgelt abgeschnitten	Entgelt pro Meldezeitraum des Beschäftigungsverhältnisses, Leistungshöhe Arbeitslosengeld
	Differenzierter Erwerbsstatus des Spells: Differenzierte Personengruppe, ALG I-Leistungsart, Grundsicherungsstatus, Arbeitslos
Geburtsdatum der Beschäftigten: Alter der Beschäftigten	Geburtsdatum: Alter der Beschäftigten (nicht konstant)
Dichotomisiertes Geschlecht der Beschäftigten	Dichotomisiertes Geschlecht der Beschäftigten
Personengruppe der Beschäftigten: Differenzierte Personengruppe	
Pseudonymisierte Betriebsnummer des Betriebs: Anzahl der Betriebswechsel	Pseudonymisierte Betriebsnummer des Betriebs: Anzahl der Betriebswechsel
Pseudonymisierte Personennummer: Identifizierung der beschäftigten Person	Identifizierung der beschäftigten Person
	Quelle des Spells: Beschäftigtendaten, ALG I-Daten, Grundsicherungsdaten, Arbeitsuche-Daten
Staatsangehörigkeit der Beschäftigten: Nationalität: Deutsch/Nichtdeutsch	Staatsangehörigkeit: Nationalität: Deutsch/ Nichtdeutsch
Stellung im Beruf + Arbeitszeit: Vollzeit/Teilzeit	Stellung im Beruf + Arbeitszeit: Anteil Vollzeit an Beschäftigungszeit
Tagesentgelt in Euro gerechnet	Tagesentgelt in Euro gerechnet: Tagesentgelt abgeschnitten
Wirtschaftsklassifikation des Betriebs: Aggregierter Wirtschaftsabschnitt	Wirtschaftsklassifikation des Betriebs: Aggregierter Wirtschaftsabschnitt
	Wohnort: Gemeinde, Arbeitsamt
	Wachstum des Bruttoinlandsprodukts ¹

¹ Das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts wird aus den Angaben des Statistischen Bundesamtes übernommen. Dabei wird der preisbereinigte, verkettete Ursprungswert genutzt.⁴²⁸

Quelle: Eigene Darstellung.

428 Quelle: Destatis: 2012, S.14.

Wie bereits in der Beschreibung der Datenaufbereitung für die deskriptiven und Clusteranalysen sind auch in Tabelle 4 die originalen und die daraus abgeleiteten Merkmale dargestellt. Zusätzlich finden sich in der rechten Spalte, diejenigen Merkmale, die durch die neue Datengrundlage der Integrierten Erwerbsbiographien in der Analyse neu hinzukommen. Dabei sind die in den Integrierten Erwerbsbiographien enthaltenen Originalmerkmale in schwarzer Schrift gehalten, die in der Verweildaueranalyse tatsächlich genutzten in rot. Ein Merkmal ist in blauer Schrift gehalten. Hierbei handelt es sich um eine Aggregatinformation zum jeweiligen Jahr für Deutschland. Sie stammt vom Statistischen Bundesamt und wird für die jeweiligen Jahre zugespielt. Sie spiegelt den Einfluss der Gesamtwirtschaft auf die Verweildauer in Beschäftigung wider.

Die für die Verweildaueranalyse drei zentralsten Merkmale sind der Beginn des jeweiligen Spells oder Zeitraums, das Enddatum und die Quelle, aus der der Zeitraum stammt. Aus den beiden Datumsinformationen werden der Beginn und das Ende der Verweildauer in Beschäftigung gewonnen. Die Quelle des Spells ist relevant, weil durch die Nutzung der Integrierten Erwerbsbiographien neben Beschäftigungszeiträumen nun, wie oben bereits beschrieben, noch weitere Zeiträume in den Daten enthalten sind. Diese Zeiten der Arbeitslosigkeit oder des Arbeitslosengeldempfanges sind für die Verweildauern in Beschäftigung natürlich auszuschließen, sie beenden vielmehr einen Beschäftigungszeitraum. Ausgangspunkt sind daher die Beschäftigungsspell der abhängig Beschäftigten der vorhergehenden Clusteranalyse. Für jede dieser Personen werden die gesamten Konten der Integrierten Erwerbsbiographien⁴²⁹ (IEB) gezogen. Eine graphische Darstellung eines solchen Kontos findet sich in der Abbildung 3 „Graphische Darstellung IEB-Konto im Zeitverlauf“. Damit sind für die gewählten Personen Beschäftigungszeiten, Zeiten des Leistungsempfangs von Leistungen der Arbeitslosenversicherung und der Arbeitslosenhilfe, Zeiten in der Grundsicherung sowie Zeiten der Arbeitsuche und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vorhanden. Da der Fokus hier auf der Verweildauer in Beschäftigung liegt, werden nur folgende Zeiten in die weitere Analyse übernommen und alle weiteren ausgefiltert:

- Zeiten in *Beschäftigung*,
- Zeiten in *Leistungsbezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung und Arbeitslosenhilfe*,
- Zeiten in der *Grundsicherung*
- sowie Zeiten der *Arbeitslosigkeit*.

429 Es werden die Integrierten Erwerbsbiographien des IAB V12.01.00 – 160927 des IAB gezogen. Nähere Informationen zum Inhalt und Aufbau der IEB in Form einer Stichprobe als Scientific Use File finden sich bei Dorner im FDZ-Datenreport „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008. Aktualisierte Version vom 25.05.2012“. (vgl. Dorner et al.: 2010)

Zeiten ausschließlich in Arbeitsuche wurden entfernt, da diese parallel zur Beschäftigung liegen können. Hier ist die versicherte Person aufgefordert, sich bereits drei Monate vor Ende der Beschäftigung arbeitsuchend zu melden. Sollte die Person allerdings gleich im Anschluss an das alte Beschäftigungsverhältnis ein neues finden, so ist zwar eine Arbeitsuchendmeldung vorhanden, es findet sich aber kein Ende des Beschäftigungsverlaufs. Daher wurden Meldungen zur Arbeitsuche von der Verweildaueranalyse ausgeschlossen. Ähnliches gilt für Maßnahmeteilnahmen. Eine Maßnahmeteilnahme einer arbeitslosen Person wird immer von einem Leistungsbezug oder wenigstens einer Arbeitslosenepisode begleitet. Sollte es sich um eine Maßnahme parallel zu einer Beschäftigung, beispielsweise einen Eingliederungszuschuss, handeln, ist eine Beschäftigung vorhanden. Daher werden auch Zeiten der Maßnahmeteilnahme in den Analysen nicht weiter berücksichtigt.

Bei Verweildaueranalysen nach semiparametrischen Cox-Modellen werden Gruppen von Individuen betrachtet, bei denen pro Individuum ein eindeutiges Ereignis, das zum Ausscheiden aus der Population führt, nach einer gewissen Zeitspanne eintritt. Dieses Ereignis kann normalerweise nur einmal pro Individuum geschehen. Um die Ereigniszeit genau bestimmen zu können, sind drei Voraussetzungen notwendig: erstens muss es einen eindeutigen Startpunkt geben, zweitens muss ein übereinstimmendes Maß für die Zeitmessung vorhanden sein und drittens muss das Ereignis klar definiert sein.⁴³⁰ Unter diesen Bedingungen können die Verweildauern der verschiedenen Gruppen miteinander verglichen und die Einflüsse unterschiedlicher Merkmale auf die Überlebenszeit berechnet werden. Der Beginn der gemessenen Zeitspanne bis zum Ereigniseintritt muss ebenfalls genau bestimmbar sein, muss aber nicht zur gleichen Zeit eintreten wie die Beginnzeitpunkte der anderen Verweildauern.⁴³¹ Es muss also keinen genau einheitlichen Startzeitpunkt geben. Eine weitere Rahmenbedingung betrifft die (Rechts-)Zensierung der Daten. Es kann sein, dass nicht alle Ereignisse, die hätten eintreffen können, in der betrachteten Zeit tatsächlich eintreten. Es gibt also Individuen, die nicht zum Zeitpunkt des Ereigniseintritts betrachtet werden. Solche nicht vollständigen Beobachtungen sind unter Zensierung zu verstehen – Zensierung bedeutet hier also immer Rechtszensierung der Daten.⁴³² In einem ersten Schritt werden daher zwei Informationen aus den Personen-Konten mittels Kontenverarbeitung gewonnen.⁴³³

430 Vgl. Cox, Oakes: 1984, S. 1.

431 Vgl. ebd., S. 1 ff.

432 Vgl. ebd.

433 Näheres zur Arbeit mit nach Spells organisierten Verlaufsdaten und daraus resultierenden Personenkonten findet sich auch bei Blossfeld, Rohwer: 1995.

Startdatum der Verweildauer in Beschäftigung: Dazu wird im Konto im Jahr 1987 respektive 2007 der erste Beschäftigungssatz gezogen und sein Beginn als Startzeitpunkt festgelegt.

Enddatum der Verweildauer in Beschäftigung: Wenn sich an den Beschäftigungssatz ein weiterer Beschäftigtenspell anschließt und die dazwischen liegende Lücke sechs Wochen und kleiner ist, wird dies als durchgängige Beschäftigung aufgefasst und die Zeiträume zusammengefasst. Die „sechs Wochen“-Lückenregel entsteht aus den Krankheitszeiten – nach sechs Wochen wechselt ein Beschäftigter in die Entgeltfortzahlung der Krankenkassen. Hier wird damit eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses unterstellt. Aus dieser Regel folgt aber auch, dass sehr kurzfristige Zeiten der Nicht-Beschäftigung etwa durch Jobwechsel als kontinuierliche Beschäftigung gezählt werden. Eine kontinuierliche Beschäftigung wird dann mit dem Enddatum des Beschäftigungsspells unterbrochen, wenn danach eine mehr als sechswöchige Lücke zwischen zwei Beschäftigtenmeldungen vorliegt oder sich eine Meldung des Leistungsempfangs oder der Arbeitslosigkeit an eine Beschäftigungsepisode anschließt. Arbeitslosenepisoden stehen dabei erst ab 2000 zur Verfügung.⁴³⁴ Die Information darüber, dass eine Person Arbeitslosengeldleistungen erhalten hat, dient damit vor 2000 zusätzlich als gesicherte Information über eine Arbeitslosigkeitsperiode. Aus diesen Aufbereitungen resultieren die beiden entscheidenden Merkmale für die Proportional-Hazard-Modelle:

Die Dauer der Verweildauer in Beschäftigung wird aus dem Beginn der ersten auftretenden Beschäftigtenmeldung 1987 und dem Ende der letzten Beschäftigtenmeldung, die nicht als unterbrochen gilt, berechnet.

Rechtszensurierung: Da man in den genutzten Beschäftigtenmeldungen einen aktuellen Rand vom 31.12.2015 findet und damit Beobachtungen nach diesem Datum ausgeschlossen sind, wird eine Zensorvariable gebildet. Da diese Zensorvariable für die Verweildauer 1987 und 2007 deutlich unterschiedliche Ergebnisse hätte, wird der Maximalzeitraum für beide betrachteten Jahrzehnte identisch gewählt. Dies bedeutet, dass für die Personen des Jahres 1987 die Zensorvariable gesetzt wird, wenn die Beschäftigung durchgängig bis Ende 1995 geht. Für die Personen des Jahres 2007 wird sie bei Beschäftigung bis Ende 2015 gefüllt. Diese Rechtszensur tritt ein, wenn das Endedatum des durchgängigen Beschäftigungszeitraums größer gleich dem 31.12.1995 bzw. 31.12.2015 ist. Damit werden zu beiden Betrachtungszeitpunkten gleich lange Verweildauerzeiträume analysiert und ein Vergleich ermöglicht.

Die beiden beschriebenen Merkmale bilden quasi die Zeitdimension der Verweildaueranalyse und damit die abhängige Variable ab. In den berechneten Analysemodellen

434 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 23.

wird der Einfluss der bereits in den Clusteranalysen verwendeten Personenmerkmale als unabhängige Variablen auf die Überlebenszeit der einzelnen Gruppen geprüft. Die folgenden Merkmale werden als unabhängige Variablen ohne größere Aufbereitung aus den Voranalysen und den Informationen der Integrierten Erwerbsbiographien abgeleitet: *Clusterzugehörigkeit* und das *Geschlecht*. Die weiteren unabhängigen Merkmale werden stärker aufbereitet, sodass ihre Berechnung kurz beschrieben wird:

Alter der Beschäftigten (nicht konstant): Während das Alter in den ersten beiden Analyseschritten jeweils im Untersuchungsjahr berechnet wurde und damit konstant war, kann das Alter bei der Betrachtung des weiteren Beschäftigungsverlaufs über die jeweils folgenden Jahre nicht mehr als konstant betrachtet werden. Gerade an den Rändern des Erwerbsverlaufs kann das jeweilige Lebensalter der Beschäftigten durchaus relevant für den Verbleib in Beschäftigung sein. Daher wird das Alter nun nicht mehr als konstant betrachtet, sondern pro Jahr jeweils der Geburtstag berechnet und das Alter vor und nach dem jeweiligen Geburtstag angepasst. Das so aufbereitete Alter ist laut Blossfeld eine definierte zeitabhängige Kovariable.⁴³⁵

Anteil Vollzeit an Beschäftigungszeit: Um die Arbeitszeit über den gesamten Verweildauerzeitraum zu betrachten, wird diese Information in einer Kennzahl verdichtet. Dafür werden Zeiträume von Vollzeittätigkeiten mit dem Faktor eins angerechnet, Teilzeittätigkeiten mit dem Faktor 0,5, unbekannte Arbeitszeiten mit 0,75.⁴³⁶ Zu beachten ist bei diesem Merkmal, dass die aufgrund der Umstellung des Tätigkeitsschlüssels in den Meldungen 2011 und 2012 fehlenden Arbeitszeitinformationen bereits in der genutzten Datenbasis imputiert waren.⁴³⁷

Anzahl der Betriebswechsel: Sie wird analog zu den Datenaufbereitungen für die Clusteranalyse berechnet. Bei einem Wechsel des Beschäftigten zwischen verschiedenen Arbeitgebern (identifiziert über einen systemfreien Betriebsidentifikator) wird unterschieden nach einem Betriebswechsel⁴³⁸ und einer (nicht gezählten) Nebenbeschäftigung.⁴³⁹ Diese Information bietet eine Einschätzung der Stabilität des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses.

435 Vgl. Blossfeld: 2010, S. 1008.

436 Der Anteil Vollzeit an Beschäftigungszeiten berechnet sich wie folgt:

$$ant-az = \frac{\sum(\text{Arbeitszeitfaktor} \cdot \text{Beschäftigungstage})}{\sum \text{Beschäftigungstage}}$$

437 Vgl. Ludsteck, Johannes; Thomsen, Ulrich: *Imputation of the Working Time Information for the Employment Register Data*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2016 (2016), Nr. 1, S. 20; Dort findet sich eine Beschreibung der Hintergründe des Datenqualitätsproblems sowie der gewählten Lösung.

438 Betriebswechsel tritt dann auf, wenn zwei Beschäftigungen hintereinander bei unterschiedlichen Betrieben auftreten. Zwischen den Beschäftigungen kann eine beliebig lange Lücke herrschen.

439 Nebenbeschäftigung tritt dann auf, wenn sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse in den unterschiedlichen Betrieben zeitlich überschneiden.

Integrierte bereinigte Ausbildung (imputiert): Sie wird analog zur imputierten Ausbildung in den Beschäftigtenkonten der Clusteranalyse angelehnt an die IP1-Regeln von Fitzenberger, Osikominu und Völter selbst berechnet.⁴⁴⁰ Der Unterschied liegt hier, dass neben den Beschäftigtenmeldungen nun auch Spells aus den weiteren Quellen vorliegen, die ebenfalls Ausbildungsinformationen enthalten können. Diese zusätzlichen Informationen werden bei der Berechnung berücksichtigt, sodass der Füllgrad des Lückenschlusses noch etwas größer ist als bei den reinen Beschäftigtendaten der Clusteranalyse.

Integrierte bereinigte Ausbildung aggregiert: Die bereinigte Ausbildung wird in vier Gruppen zusammengefasst. Erstens ist dies die Gruppe derjenigen mit unbekanntem Ausbildungsabschluss. Zweitens werden diejenigen mit fehlenden Berufsabschluss zusammengefasst, also ungelernete Personen, die aber einen schulischen Abschluss aufweisen können. Drittens werden die Personen mit einem abgeschlossenen Berufsabschluss zusammengefasst, egal welchen schulischen Abschluss sie haben und viertens werden Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse zu einer Gruppe aggregiert.

Parallele Beschäftigung: Sie wird analog zu den Datenaufbereitungen für die Clusteranalyse berechnet und enthält die Information, ob parallel zu bestehenden Beschäftigungen noch Nebenbeschäftigungen ausgeübt wurden. Ihre Bildung wird bereits in Kapitel 5.2.1 bei der Berechnung des Mehrfachkennzeichens näher beschrieben.

Tagesentgelt bereinigt: Das Tagesentgelt wird aus den Entgeltangaben der Beschäftigten berechnet und ab einer Höhe von 200 Euro abgeschnitten. Die Bildung ist bereits in Kapitel 5.2.1 genauer beschrieben.

Damit sind fast alle für die Verweildauermodelle genutzten Merkmale beschrieben. Die Details bei der Modellauswahl und der Datenaufbereitung in den beiden betrachteten Zeiträumen folgen im nächsten Abschnitt.

Die Details der Datenaufbereitung für die Verweildaueranalyse

Für die Personen, die im zweiten Analyseschritt zu den einzelnen Clustern zusammengefasst wurden, werden die Konten der Integrierten Erwerbsbiographien gezogen. Allerdings sind in den Integrierten Erwerbsbiographien nicht alle Personen enthalten, die in der Beschäftigten-Historik zu finden sind. Daher liegt die Anzahl der verwendbaren Fälle für die Verweildaueranalyse unter der Anzahl der in den Clusteranalysen gebildeten Personenanzahl. Zusätzlich werden, ähnlich wie bei

440 Vgl. Fitzenberger, Osikominu, Völter: 2005, S. 13 ff.

der Clusteranalyse, bei den Verweildauermodellen Fälle nicht berücksichtigt, die in ihren Merkmalen fehlende Werte aufweisen. Daher schrumpft die Anzahl der tatsächlich in die Veweildaueranalyse eingehenden Fälle nochmals zusammen. Beide Ausfalleffekte sind allerdings nur sehr gering und werden in den Ergebniskapiteln noch genauer dargestellt.

Wie beschrieben wird für die Analyse ein semiparametrisches Cox-Modell genutzt. In der Statistik-Software SAS werden solche Proportional-Hazard-Modelle mit der Prozedur PHREG berechnet.⁴⁴¹ Das hier gewählte Proportional-Hazard-Modell berechnet die Überlebensraten der noch nicht von einem Ereignis betroffenen Individuen nicht zu fixen Zeitpunkten, sondern immer zum Zeitpunkt des jeweils aktuellsten Ereigniseintritts. Damit werden die Startzeitpunkte der Zeitspannen der Individuen quasi gleich gesetzt, auch wenn sie kalendarisch zu unterschiedlichen Zeiten stattgefunden haben. Gleichzeitig ermöglicht diese Berechnungsform auch die Berücksichtigung von zeitabhängigen, nicht konstanten unabhängigen Merkmalen. Die nicht konstanten Merkmale können zum jeweiligen Ereigniseintritt neu berechnet und damit zeitlich variabel berücksichtigt werden.⁴⁴²

In den berücksichtigten unabhängigen Merkmalen sind zwei nicht zeitlich konstant, sondern veränderlich. Dabei handelt es sich um das Alter, das sich im Laufe der Verweildauer in Beschäftigung ändert und das Globalmerkmal. Sie werden jeweils wie folgt in das Cox-Modell mit aufgenommen:

Alter der Beschäftigten (nicht konstant): Das Alter der Beschäftigten wird dabei wie folgt berechnet. Zum Start der Verweildauer wird das Alter zum Startzeitpunkt dieser Zeit berechnet. Dann wird der jeweilige Geburtstag der Person in den Jahren 1987 ff. bzw. 2007 ff. pro Jahr generiert. Im zweiten Schritt wird dann betrachtet, ob die tatsächliche Überlebenszeit über einen oder mehrere Geburtstage hinweg geht. Ist dies der Fall, wird jeweils der Zeitpunkt der individuellen Überlebenszeit ausgerechnet, an dem das Alter um ein Jahr ansteigt. Vor diesem Zeitpunkt wird das vorherige Alter genutzt, ab dem Geburtstagszeitpunkt das aktualisierte Alter. Diese Berechnungsweise ist möglich, weil die jeweiligen Überlebensraten zum Zeitpunkt des jeweils aktuellsten Ereigniseintritts neu berechnet werden. Wenn also am Tag vor dem Geburtstag des Falls A ein Fall B aus Beschäftigung ausscheidet, wird die Überlebensrate an diesen Zeitpunkt berechnet. Fall A geht dann mit dem vorherigen Alter in die Berechnung ein. Wenn Fall C zwei Tage nach dem Geburtstag von Fall A

441 Vgl. SAS Institute: *Introduction to Survival Analysis Procedures*. <https://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#introsurv_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010a), Section „Survival Analysis Procedures“, „Survival Analysis with SAS/STAT Procedures“.

442 Vgl. Blossfeld, Rohwer: 1995, S. 218.

aus Beschäftigung ausscheidet, ist das der nächste Punkt, an dem die Überlebensrate und ihre Einflussfaktoren berechnet werden. Zu diesem Zeitpunkt wird Fall A nun mit einem aktualisierten Alter berücksichtigt.⁴⁴³

Wachstum des Bruttoinlandsprodukts: Ähnlich wie beim Alter wird auch bei den makrostrukturellen Indikatoren vorgegangen. Hier wird der Beginn bzw. das Ende des Verweildauerzeitraums mit den jeweiligen Jahresgrenzen verglichen. Die Jahresgrenzen ersetzen damit den genauen Geburtstag der Person. Wenn also am Tag vor der Jahresgrenze ein Fall B aus Beschäftigung ausscheidet, wird die Überlebensrate an diesen Zeitpunkt berechnet. Für alle Fälle wird dann der Wert des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts des alten Jahres als Wert der unabhängigen Variablen herangezogen. Wenn Fall C zwei Tage nach der Jahresgrenze aus Beschäftigung ausscheidet, ist das der nächste Punkt, an dem die Überlebensrate und ihre Einflussfaktoren berechnet werden. Zu diesem Zeitpunkt wird nun für alle Fälle der Wert des neuen Jahres berücksichtigt.⁴⁴⁴ Bei dieser Form von zeitabhängigen Variablen handelt es sich um externe zeitabhängige Kovariablen.⁴⁴⁵

Damit sind die für die im dritten Analyseschritt durchgeführten Verweildaueranalysen genutzten Merkmale beschrieben. Auf Basis dieses Datenmaterials werden zu beiden Zeitpunkten möglichst ähnliche Analysen durchgeführt. Aufgrund der sich verändernden (institutionellen) Rahmenbedingungen und des sich verändernden Datenmaterials können die beiden Analysen allerdings nicht komplett identisch sein.

Über den Vergleich der Analyseergebnisse der zwei Zeiträume der 1980er und 2000er Jahre sollen Trends sichtbar gemacht werden, die die typischen Entwicklungen aufzeigen. Diese Veränderungen zeigen die Anpassungen der Menschen auf dem Arbeitsmarkt an die sich formierende Wissensgesellschaft und die sich verändernden institutionellen Rahmenbedingungen. Der Vergleich der unterschiedlichen Entwicklungspfade soll schließlich eine Beantwortung der gewählten Fragestellung ermöglichen.

Im folgenden Kapitel werden nun die Ergebnisse des ersten Analyseschritts vorgestellt. Hier geht es zunächst nur um einen Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse und die Beschäftigten der beiden gewählten Jahre.

443 Vgl. SAS Institute: *The PHREG Procedure*. <https://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#phreg_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010c), Section „Examples: PHREG Procedure: Model Using Time-Dependent Explanatory Variables“ für eine Beschreibung der Umsetzung in SAS.

444 Vgl. ebd. für eine Beschreibung der Umsetzung in SAS.

445 Vgl. Blossfeld: 2010, S. 1008.

6 Ein erster beschreibender Blick: Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 2007

6.1 Querschnittsbetrachtung der Beschäftigten 1987 und 2007

6.1.1 Die Grundlage: Die Beschäftigungssituation 1987 und 2007

Für die ersten, beschreibenden Analysen wurden zunächst aus dem Gesamtdatenbestand alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Jahres 1987 mit allen ihren Beschäftigungsmeldungen gezogen. Als Vergleichsgruppe dienen die Beschäftigungsverhältnisse des Jahres 2007. Dafür werden nur die Meldungen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der alten Bundesländer (ohne Berlin) gezogen. Trifft die These der fortschreitenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu, sollten sich in den 20 Jahren zwischen den beiden betrachteten Jahresscheiben beobachtbare Veränderungen vollzogen haben.

Wie in den vorherigen Kapiteln erläutert, sind verschiedene breitere Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten: Eine steigende Frauenerwerbsquote, mehr irreguläre Beschäftigungsverhältnisse, Erosion des klassischen Normalarbeitsverhältnisses, vermehrt kürzere Beschäftigungszeiten temporärer Beschäftigung, geringfügige Beschäftigungen (im Folgenden auch Mini-Jobs genannt)⁴⁴⁶, Nebenbeschäftigungen etc. Anhand der ausgewählten Daten wird im Folgenden deskriptiv geprüft, in welchem Umfang diese Entwicklungen in den Beschäftigungsmeldungen der Sozialversicherung zu finden sind.

In einem ersten Schritt sollen die Beschäftigungsverhältnisse der Jahre 1987 und 2007 miteinander verglichen werden. Wie bereits in Kapitel 5.2.1 beschrieben werden zunächst die Beschäftigungsverhältnisse und damit die Arbeitsplätze betrachtet und erst im Anschluss die beschäftigten Personen selbst. Dies ist wichtig zu unterscheiden, weil eine Person über mehrere Beschäftigungsmeldungen verfügen kann. Wenn eine Person parallel zu ihrem Hauptarbeitsplatz noch eine weitere Tätigkeit wie etwa einen Mini-Job für einen anderen Arbeitgeber ausübt, liegen beispielsweise für einen Zeitraum mehrere Beschäftigungsmeldungen vor. Beim Blick auf die Person, reduziert sich die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse auf

446 Die 2003 mit den Hartz-Reformen neugeschaffenen Midi-Jobs werden hier, wie in Kapitel 5 beschrieben, nicht gesondert betrachtet.

die Anzahl der sozialversicherungspflichtig *Beschäftigten*. Bei einem Blick auf das Verhältnis der beiden Größen lassen sich schon erste Erkenntnisse über Flexibilität und Struktur des Arbeitsmarktes erkennen.

In einer ersten tabellarischen Darstellung wird zunächst nur die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse der Jahre 1987 und 2007 nebeneinander gestellt.⁴⁴⁷ Für das Jahr 2007 wurden nur Beschäftigte der alten Bundesländer ausgewählt, da sonst eine Vergleichbarkeit nicht mehr gewährleistet ist. Hierbei sind zwei Dinge zu beachten: Erstens ist das Bundesland Berlin 2007 nicht in den Beschäftigten-daten enthalten, da Berlin aufgrund der Wirtschaftsstruktur üblicherweise zu den neuen Bundesländern gezählt wird. Zweitens sind in den Daten des Jahres 2007 Beschäftigtenmeldungen von Mini-Jobs enthalten, die es in einer vergleichbaren Form 1987 noch nicht gab, weswegen sie in den Daten nicht auftauchen können. In weiteren Untersuchungsschritten werden diese Personengruppen entfernt, um zusätzliche Vergleiche vornehmen zu können. In der ersten Betrachtung sind sie allerdings enthalten, da gerade diese Erwerbsformen auch als Ausdruck eines Wandels auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden können. Eine erste Übersicht über die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse ist in der folgenden Tabelle zu finden:

Tabelle 5: Entwicklung Beschäftigungsverhältnisse 1987/2007 – West

Jahr	Daten	männl.	weibl.	Gesamt Ergebnis
1987	N	16.283.637	11.145.914	27.429.551
	Anteil Geschlecht	59,37 %	40,63 %	100,00 %
2007	N	21.478.307	20.170.768	41.649.075
	Anteil Geschlecht	51,57 %	48,43 %	100,00 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

⁴⁴⁷ Dabei werden alle Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, außer den in Kapitel 5.2.1 beschriebenen unplausiblen Doppelmeldungen einer Beschäftigung innerhalb eines Betriebs.

Es zeigt sich in dieser Tabelle sehr deutlich, dass die Häufigkeit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen zwischen Mitte der 1980er Jahre und dem neuen Jahrtausend deutlich angestiegen ist. Dieser Effekt ist dabei nicht auf die Vergrößerung Deutschlands durch die Wiedervereinigung zurückzuführen, da nur die alten Bundesländer betrachtet werden und Berlin 2007 komplett aus den Daten entfernt wurde. Es findet hier also zunächst einmal eine Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse um fast die Hälfte statt. Nimmt man die Verteilung nach Geschlecht hinzu, wird sehr schnell deutlich, dass 2007 der Anteil der weiblich besetzten Beschäftigungsverhältnisse deutlich höher liegt. Es findet sich ein sehr großer Anstieg von mit Frauen besetzten Beschäftigungsverhältnissen. Die Anzahl der mit Männern besetzten Beschäftigungsverhältnisse steigt in dem betrachteten Zeitraum zwar auch, aber deutlich weniger als die der mit Frauen besetzten. Im Endeffekt sinkt der männlich besetzte Anteil von fast 60 Prozent 1987 auf nur noch gut 50 Prozent 2007, weil die Anzahl der mit weiblichen Beschäftigten besetzten Arbeitsplätze um etwa neun Mio. von elf auf 20 Mio. ansteigt. Damit ist der Löwenanteil der um 14 Mio. angestiegenen Arbeitsplätze mit weiblichen Beschäftigten besetzt.

Die bisher betrachtete reine Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse sagt allerdings noch nicht viel über die genaue Lage bei den Beschäftigungen aus. Die postulierte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes schlägt sich in neuen Erwerbsformen nieder, die zulasten des Normalarbeitsverhältnisses gehen. Weiter oben wurde bereits auf die mögliche Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen wie Nebenbeschäftigungen oder Mini-Jobs hingewiesen. Gerade eine massive Zunahme von sozialversicherungspflichtigen Nebentätigkeiten kann zu einer deutlichen Zunahme der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse führen, ohne dass deutlich mehr Personen beschäftigt sind. Um eine so begründete Zunahme als Ursache der wachsenden Zahl von Beschäftigungen erkennen zu können, wurde in den vorliegenden Beschäftigungsmeldungen pro Person untersucht, ob bei einer Person parallele, zeitlich überlappende Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Solche Parallelbeschäftigungsverhältnisse werden als sich zeitlich überschneidende Beschäftigungsverhältnisse definiert. Sich mit der jeweiligen Hauptbeschäftigung überschneidende Beschäftigungen werden als zeitliche Parallelbeschäftigungsverhältnisse definiert und markiert. Mit dem Ergebnis der Datenaufbereitung kann nun die oben bereits präsentierte Übersicht über die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse ergänzt werden.

Eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ließe hier erwarten, dass 2007 häufiger Parallelbeschäftigungsverhältnisse auftreten, da sich das Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug befindet. Der Vergleich der Jahre 1987 und 2007 ergibt dabei folgendes Bild:

Tabelle 6: Entwicklung Parallelbeschäftigungsverhältnisse 1987/2007 – West

Jahr	Parallelbeschäft. verhältnis	Daten	Geschlecht		Gesamt Ergebnis
			männl.	weibl.	
1987	Keine Parallelbeschäft.verhältn.	N	16.246.306	11.101.179	27.347.485
		Anteil mf_knz	99,77 %	99,60 %	99,70 %
	Parallelbeschäft.-verhältnisse	N	37.331	44.735	82.066
		Anteil mf_knz	0,23 %	0,40 %	0,30 %
2007	Keine Parallelbeschäft.verhältn.	N	20.130.895	18.476.082	38.606.977
		Anteil mf_knz	93,73 %	91,60 %	92,70 %
	Parallelbeschäft.-verhältnisse	N	1.347.412	1.694.686	3.042.098
		Anteil mf_knz	6,27 %	8,40 %	7,30 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Betrachtet man zunächst in Tabelle 6 nur das Gesamtergebnis nicht unterschieden nach Geschlecht, sticht eine deutliche Zunahme der parallelen Beschäftigungsverhältnisse ins Auge.⁴⁴⁸ 1987 sind sich zeitlich überschneidende Beschäftigungsverhältnisse ein echtes Randphänomen. Weniger als ein halbes Prozent aller Arbeitsverhältnisse sind Parallelbeschäftigungsverhältnisse, haben also überschneidend zum Hauptbeschäftigungsverhältnis noch weitere Beschäftigungssätze. 20 Jahre später hat sich die Anzahl dieser Arbeitsverhältnisse vervielfacht. Zwar ist wie weiter oben bereits beschrieben auch die Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse deutlich gestiegen, nicht aber annähernd so stark wie dieser Beschäftigungstyp. Der Anteil hat sich vervielfacht und liegt 2007 bei gut sieben Prozent. Noch deutlicher wird die Verschiebung in diesem Bereich, wenn man diesen Effekt wie in Tabelle 6 nach Geschlecht getrennt betrachtet. 1987 sind bei der Verteilung nach vorhandener Mehrfachbeschäftigung keine deutlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu entdecken. Sowohl bei Männern wie auch bei Frauen liegt der Anteil der vorliegenden parallelen Beschäftigung bei deutlich unter einem halben Prozent. Im neuen Jahrtausend findet sich bei beiden Geschlechtern eine gravierende Zunahme. Ver-

⁴⁴⁸ In den neuen Bundesländern findet sich 2007 ein ähnliches Bild wie in den alten Bundesländern. Der Anteil der parallelen Beschäftigungsverhältnisse ist in den neuen Bundesländern allerdings etwas geringer als in den alten. Dies zeigt die Tabelle 39 „Entwicklung Parallelbeschäftigungsverhältnisse 2007 – Ost“ im Anhang.

gleicht man 2007 nur die Mehrfachbeschäftigungsverhältnisse, sind diese wie 1987 überwiegend mit weiblichen Beschäftigten besetzt, die Anzahl der Parallelbeschäftigungsverhältnisse hat sich allerdings mehr als verzwanzigfacht. Bei den Männern ist ein ähnlicher Effekt zu beobachten, der auf niedrigerem Niveau beginnt und auch endet. Hier hat der bereits beschriebene Flexibilisierungseffekt anscheinend zu einer Verschiebung von Normalarbeitsverhältnissen zu atypischen Beschäftigungsformen geführt. Betrachtet man nun die Anzahl der jeweiligen Beschäftigungsverhältnisse, zeigt sich ein noch etwas differenzierteres Bild. Das bereits in Tabelle 5 gefundene Wachstum der Beschäftigungsverhältnisse spiegelt sich auch hier wider. Auffällig ist, dass die Anzahl der parallelen Beschäftigungsverhältnisse Prozentual deutlich stärker wächst als jene der sich nicht überschneidenden Jobs. Dieses starke Anwachsen führt dazu, dass 2007 unter den Parallelbeschäftigungsverhältnissen sowohl der Anteil als auch vor allem die Anzahl der mit Frauen besetzten größer ist als jener der Männer. Damit hat sich das absolute Randphänomen der 1980er Jahre, in dem schon damals überwiegend Frauen zu finden waren, 20 Jahre später zu einem klar erkennbaren und noch immer überwiegend weiblich besetzten Segment in der Gesamtheit aller Beschäftigungsverhältnisse entwickelt. Ausgehend von der Überlegung, dass parallele Beschäftigungsverhältnisse bei Normalarbeitsverhältnissen eine Ausnahme sein wird, kann festgestellt werden, dass hier ein atypisches Segment des Arbeitsmarktes geschaffen wurde. Da in den Daten des Jahres 2007 Mini-Jobs enthalten sind, ist eine erste Vermutung, dass diese Umschichtung durch das starke Wachstum der geringfügigen Beschäftigungen erzeugt wird und dass somit Frauen häufiger als Männer geringfügig tätig sind.

Daraus ergibt sich aus den beiden präsentierten Tabellen eine erste Annäherung an eine Typisierung. 1987 war der am häufigsten vertretene Typ das mit Männern besetzte Hauptbeschäftigungsverhältnis ohne Nebenbeschäftigung. 2007 ist die männliche Dominanz des Arbeitsmarktes durch eine starke Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückgegangen. Diese Zunahme hat allerdings überproportional häufig bei atypischen Beschäftigungsformen stattgefunden, denn der Anteil der Parallelbeschäftigungsverhältnisse stieg. Genauer wird dies später analysiert, wenn die 2007 vorliegenden Beschäftigungsverhältnisse nach geringfügigen und nicht geringfügigen unterschieden werden. Zunächst sollen aber die Anteile der stabilen und instabilen Beschäftigungsformen anhand der Länge der Beschäftigungsdauer näher betrachtet werden. Dabei werden die beiden Jahre 1987 und 2007 zunächst getrennt betrachtet und in einem zweiten Schritt miteinander verglichen.

Es wird bei der Unterscheidung nach stabilen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen, wie in Kapitel 5.2.1 angerissen, davon ausgegangen, dass ein Arbeitsverhältnis, das das gesamte Jahr umfasst und damit 365 Tage andauert, eine stabile Beschäftigung anzeigt. Instabile Beschäftigungsverhältnisse sind dementsprechend

durch kürzere Beschäftigungsdauern pro Jahr gekennzeichnet. Damit gelten Beschäftigungsverhältnisse, die beispielsweise im April beginnen und das weitere Jahr umfassen als instabil. Wie in Kapitel 5.2.1 beschrieben, ist dabei klar, dass diese Definition impliziert, dass eventuell Einjahresverträge als stabile Beschäftigung auftauchen und ein Ausscheiden aus einem langjährigen Beschäftigungsverhältnis irgendwann innerhalb des Jahres als instabil. In den beiden skizzierten Fällen trifft die gewählte Definition nicht das tatsächliche Geschehen. Diese Unschärfe wird aber wie in Kapitel 5.2.1 geschildert in Kauf genommen.

Im nächsten Abschnitt werden die Beschäftigungsmeldungen der Jahre 1987 und 2007 nach stabiler und instabiler Beschäftigung unterschieden und näher betrachtet. Dabei wird zunächst 1987 in den Blick genommen, bevor 2007 als Vergleich herangezogen wird. Betrachtet man nun die Verteilung der stabilen zu den instabilen Arbeitsverhältnissen zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 7: Beschäftigungsstabilität nach Geschlecht und Region 1987 und 2007

Jahr	Beschäftigungsdauer	Anzahl	Geschlecht				Gesamt Ergebnis
			männl.		weibl.		
		Anteil in %	Keine Parallelbeschäft.-verhältn.	Parallelbeschäft.-verhältn.	Keine Parallelbeschäft.-verhältn.	Parallelbeschäft.-verhältn.	
1987 Westdtl.	365 Tage	N	9.941.701	23.362	6.444.734	28.695	16.438.492
		Anteil 365	61,19 %	62,58 %	58,05 %	64,14 %	59,93 %
	< 365 Tage	N	6.304.605	13.969	4.656.445	16.040	10.991.059
		Anteil < 365	38,81 %	37,42 %	41,95 %	35,86 %	40,07 %
2007 Gesamt- dtl.	365 Tage	N	10.862.458	953.951	10.012.671	1.214.608	23.043.688
		Anteil 365	45,42 %	65,76 %	45,24 %	65,53 %	46,69 %
	< 365 Tage	N	13.051.759	496.655	12.119.486	638.938	26.306.838
		Anteil < 365	54,58 %	34,24 %	54,76 %	34,47 %	53,31 %
2007 Westdtl.	365 Tage	N	9.263.844	895.803	8.351.685	1.120.052	19.631.384
		Anteil 365	46,02 %	66,48 %	45,20 %	66,09 %	47,14 %
	< 365 Tage	N	10.867.051	451.609	10.124.397	574.634	22.017.691
		Anteil < 365	53,98 %	33,52 %	54,80 %	33,91 %	52,86 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Grundsätzlich dominiert 1987 stabile Beschäftigung den Arbeitsmarkt wie Tabelle 7 zeigt. Fast 60 Prozent aller Arbeitsverhältnisse sind durchgängig und dementsprechend lediglich 40 Prozent kürzer als 365 Tage. Dabei ist zu beachten, dass die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse nicht identisch ist mit der Anzahl der Beschäftigten des jeweiligen Jahres. Im Bereich der durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse wird hinter einem Beschäftigungsverhältnis jeweils eine Person stehen. Gerade im Bereich der nicht durchgängigen Jobs ist dies aber nicht gegeben. Hier besetzt eine Person eine oder eben mehrere Beschäftigungsverhältnisse hintereinander. Damit verbergen sich hinter den knapp elf Mio. kürzeren Beschäftigungsepisoden deutlich weniger Beschäftigte.

Eine Differenzierung nach Geschlecht erbringt kein wesentlich anders Bild. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern sind bei Jobs ohne Parallelbeschäftigung ungefähr sechs von zehn Beschäftigungsverhältnissen durchgängig. Es findet sich hier also kein markanter Geschlechtereffekt. Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich bei den wenigen parallelen Beschäftigungsverhältnissen. Auch hier werden bei beiden Geschlechtern die Parallelbeschäftigungen überwiegend über das gesamte Jahr hinweg ausgeübt. Die bereits weiter oben skizzierte Charakterisierung der Beschäftigungsverhältnisse 1987 mit dem (männlich besetzten) Normalarbeitsverhältnis als dominantem Typ kann hier also wenigstens teilweise bestätigt werden. Es zeigt sich, dass die Gruppe der Männer mit durchgängiger Beschäftigung ohne parallelen Job im Vergleich zu allen Gruppen am größten ist. Dann kommt die Gruppe der weiblich besetzten stabilen Arbeitsverhältnisse. Die damals herrschende männliche Dominanz des Arbeitsmarktes wird in der Tatsache deutlich, dass die Anzahl männlich besetzter instabiler Beschäftigtenmeldungen fast gleich groß ist wie die der stabilen weiblich besetzten.

In der Zusammenfassung kommt man also zu der Bestätigung der bereits weiter oben geäußerten Vorstellung eines männlich geprägten Arbeitsmarktes, auf dem das klassische Normalarbeitsverhältnis dominiert. Mehrfachbeschäftigungen kommen lediglich als absolutes Randphänomen vor und instabile Beschäftigungsverhältnisse sind sowohl bei Frauen als auch bei Männern deutlich in der Minderzahl.

Dieses Bild hat sich 20 Jahre später deutlich gewandelt. Betrachtet man in einem ersten Schritt für 2007 nur das Gesamtergebnis für Gesamtdeutschland so fällt auf, dass nun der überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr durchgängig ist. Über 50 Prozent der Beschäftigungen erstrecken sich nicht mehr über das gesamte Jahr und entsprechen damit, nach der oben ausgeführten Definition, nicht mehr dem Normalarbeitsverhältnis. Dies kann aus zweierlei Gründen resultieren. Einerseits schlagen sich aufgrund der erhöhten Flexibilisierung häufigere Wechsel von normalen unbefristeten Normalarbeitsverhältnissen innerhalb des Jahres in einer unterbrochenen Beschäftigungsdauer nieder, andererseits findet man in

dieser Gruppe atypische Beschäftigungsformen wie befristete Verträge, Mini-Jobs, Nebenbeschäftigungen etc.

Wie oben beschrieben, wird im Folgenden davon ausgegangen, dass nicht durchgängige Beschäftigungsverhältnisse überwiegend atypische Beschäftigungsformen anzeigen. Das Normalarbeitsverhältnis wiederum wird sich überwiegend in Beschäftigungsdauern von 365 Tagen und der entsprechenden Personengruppe widerspiegeln. Eine Analyse, die die Personengruppen berücksichtigt, wird sich im folgenden Kapitel anschließen.

Auf Basis dieser Überlegungen kann davon ausgegangen werden, dass mit dem Absinken des Anteils der durchgängigen Beschäftigungen auch ein Rückzug der Normalarbeitsverhältnisse verbunden ist. Dieser Befund trifft dabei für beide Geschlechter zu. Sowohl bei den männlich besetzten Beschäftigungsverhältnissen als auch bei den mit Frauen besetzten, liegt der Anteil der durchgängigen unter 50 Prozent. Einen Geschlechtereffekt kann man hier praktisch nicht feststellen, auch wenn der Anteil unter den Frauen etwas geringer ist als unter den Männern. Eine Überraschung findet sich allerdings in der Unterscheidung der Dauer nach einfachen oder parallelen Beschäftigungsverhältnissen. Bei beiden Geschlechtern dreht sich der konstatierte Rückgang der durchgängigen Beschäftigung um, wenn man Beschäftigungsverhältnisse betrachtet, die parallel noch weitere Jobs aufweisen. Diese kleinere Gruppe an Beschäftigungsverhältnissen ist überwiegend durch durchgängige Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet. Auch bei dieser Gruppe finden sich praktisch keine geschlechtsspezifischen Differenzen. Nebentätigkeiten werden also überwiegend zusätzlich zu einem durchgängigen, stabilen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt. Das Modell scheint hier nicht die Kombination mehrerer befristeter nicht durchgängiger Jobs zu sein, sondern eher der Mini-Job parallel zu einer Dauerbeschäftigung. Hier bedeutet die postulierte Flexibilisierung also nicht ein „Anhäufen“ atypischer Beschäftigungsverhältnisse und damit z. B. eine Entwicklung Richtung Kombination mehrerer atypischer Jobs zu einer unsicheren Beschäftigungslage, sondern ein Zugewinn an Möglichkeiten, neben dem stabilen Beschäftigungsverhältnis weitere Arbeitsverhältnisse auszuüben.

Ein letzter Blick gilt nun noch auf dem Vergleich der Beschäftigungsverhältnisse ausschließlich der alten Bundesländer zwischen 1987 und 2007. Sieht man sich hier gerade die männlich besetzten Arbeitsverhältnisse an, sticht ein Ergebnis heraus. Die einzige Gruppe, deren Anzahl sich verkleinert, ist die Gruppe der männlich besetzten durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse ohne parallele weitere Jobs. Bei dieser Gruppe handelt es sich um die 1987 noch dominante und klassische Form von Beschäftigung. Ihre Zahl nimmt aber in den alten Bundesländern zwischen 1987 und 2007 um fast eine Dreiviertelmillion Beschäftigungsverhältnisse ab. Ansonsten sind bei den Männern die gleichen Trends zu beobachten wie bei den Frauen, also ein

Anstieg der instabilen und der Parallelbeschäftigungsverhältnisse. Hier manifestiert sich am sichtbarsten der bereits konstatierte Wandel der Beschäftigungstypen weg von einem männlich besetzten Normalarbeitsverhältnis hin zu häufiger weiblich besetzten atypischen Beschäftigungsformen wie parallele Jobs oder instabile Arbeitsverhältnisse.

Um an dieser Stelle unterscheiden zu können, ob die Gruppe der durchgängigen Parallelbeschäftigungsverhältnisse 2007 aus dem wirtschaftlichen Zwang von schlecht bezahlten Jobs entstanden ist oder als Zusatzverdienst, wird das Tagesentgelt der Beschäftigungsverhältnisse näher betrachtet:

Tabelle 8: Tagesentgelt nach Geschlecht, Beschäftigungsstabilität und Region 2007

Region	Tagesentgelt 2007	Geschlecht			
	Median	männl.		weibl.	
	Beschäftigungsdauer	Keine Parallelbeschäft.-verhältn.	Parallelbeschäft.-verhältn.	Keine Parallelbeschäft.-verhältn.	Parallelbeschäft.-verhältn.
West	365 Tage	92,72	77,10	47,51	34,66
	< 365 Tage	50,63	15,64	22,12	11,80
Ost	365 Tage	62,46	42,74	52,83	25,07
	< 365 Tage	41,31	10,83	29,03	8,79

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Der Median des Tagesentgelts des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses ist bei Parallelbeschäftigungsverhältnissen niedriger als bei Beschäftigungsverhältnissen ohne parallele Beschäftigung.⁴⁴⁹ Dies gilt für männlich wie für weiblich besetzte Jobs ebenso wie für durchgängige und nicht durchgängige Beschäftigungsverhältnisse.

449 Als Vergleichsmaßstab wird der Median des Tagesentgelts des jeweiligen Beschäftigungsverhältnisses herangezogen, da der Median im Vergleich zum Durchschnitt der Tagesentgelte durch wenige sehr hohe Tagesentgelte, wie sie teilweise bei Einmal- oder Sonderzahlungen vorkommen, weniger verzerrt wird. (vgl. Diekmann:1998, S. 561 f.)

Eine inflationsbereinigte Übersicht über die entsprechenden Tagesentgelte 1987 findet sich im Anhang in Tabelle 40 „Tagesentgelt in Euro nach Geschlecht und Beschäftigungsstabilität 1987 – West“. Gerade im Bereich der instabilen, nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse ist ein Rückgang der Tagesentgelte von 1987 zu 2007 deutlich sichtbar. Im Bereich der Normalarbeitsverhältnisse mit durchgängiger Beschäftigung und keinen Parallelbeschäftigungsverhältnissen sind eher geringe Unterschiede zu finden.

Dabei ergibt sich sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ein fast durchgängiges Bild von absteigenden Tagesentgelten. Bei den Jobs ohne parallele weitere Beschäftigung werden durchgängige Beschäftigungsverhältnisse bei Männern am besten bezahlt, dann jene bei Frauen, dann folgen die nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse. Bei den Jobs mit parallel einer weiteren Beschäftigung zeigt sich das gleiche Bild. Auch hier ist der Median des Tagesentgelts bei den durchgängigen deutlich höher als jener bei den nicht durchgängigen. Bei den meisten Gruppen ist der Median der durchgängigen Parallelbeschäftigungsverhältnisse auch höher als der der nicht durchgängigen ohne Parallelbeschäftigungsverhältnissen. Diese Ergebnisse finden sich dabei sowohl in Westdeutschland als auch auf niedrigerem Niveau in Ostdeutschland.

Dies alles deutet ebenso wie die Erkenntnisse aus dem vorherigen Abschnitt darauf hin, dass die Flexibilisierung als Zugewinn an Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt wird.

6.1.2 Zwanzig Jahre Wandel: Beschäftigung 1987 und 2007 im genaueren Vergleich

In den folgenden Abschnitten sollen nun die Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 2007 näher miteinander verglichen werden. Ein erster Vergleich hatte ja bereits eine generelle Zunahme der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse aufgezeigt. Nun soll näher analysiert werden, welcher Art dieser Beschäftigungszuwachs ist. Anhand der in Kapitel 3 angerissenen Debatte könnte zunächst davon ausgegangen werden, dass das Mehr an Arbeitsverhältnissen vor allem im Bereich der atypischen Beschäftigungen entstanden ist. Ging es bisher um die Entwicklung der Beschäftigung in den westdeutschen Bundesländern zwischen 1987 und 2007, wird nun der strukturelle Wandel näher betrachtet. Da 2007 die neuen Bundesländer ein integraler Bestandteil der deutschen Beschäftigungsordnung sind, werden in Folgenden alle Beschäftigungsverhältnisse der gesamten Bundesrepublik betrachtet. Ohne diesen verschobenen Analysefokus würden die Wandlungsprozesse in den neuen Bundesländern ausgeblendet, die, wie Ther schreibt, von den entsprechenden Arbeitsmarkt- und Sozialreformen deutlich stärker betroffen waren.⁴⁵⁰

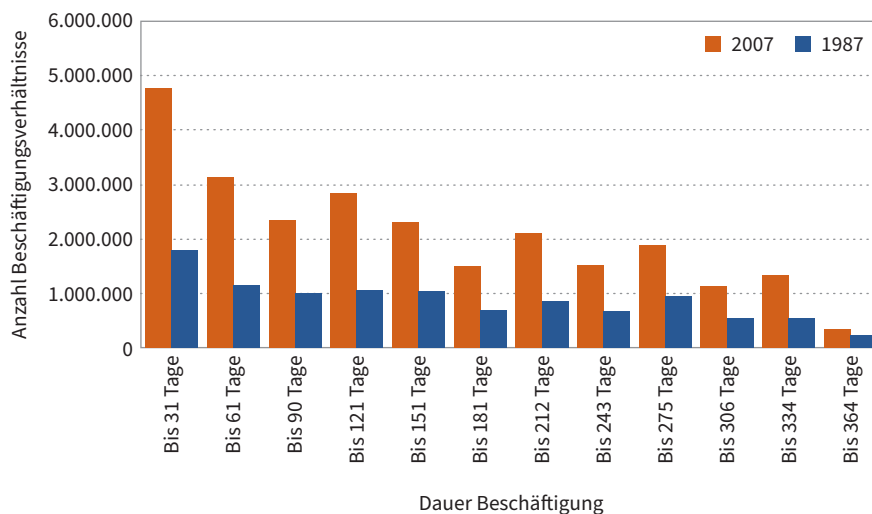
Als erster Schritt zur Betrachtung der atypischen Beschäftigung werden die nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse unter die Lupe genommen. Um einen genaueren Blick auf die nicht durchgängige Beschäftigung zu werfen, werden die nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse der Jahre 1987 und 2007 nebeneinander

450 Vgl. Ther, Philipp: *Die neue Ordnung auf dem alten Kontinent. Eine Geschichte des neoliberalen Europa*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2015 (3. Auflage), S. 288 ff.

gestellt. Dabei werden die jeweils unterschiedlichen langen Jobs in Monatsgruppen zusammengefasst und graphisch dargestellt. Die graphische Veranschaulichung der vorhandenen Beschäftigungsdauern für die gesamte Bundesrepublik Deutschland zeigt dabei folgendes Bild:

Abbildung 4: Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage – Gesamtdeutschland

–aggregiert auf Monatebene –



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

In der Graphik sind die Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von weniger als 365 Tagen im Vergleich von 1987 und 2007 dargestellt. Für die Darstellung werden die Beschäftigungsverhältnisse, die bisher einheitlich in der Kategorie kleiner 365 Tage ausgewiesen waren, jeweils in Monatsblöcken zusammengefasst. So werden beispielsweise alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von einem Tag bis 31 Tage im Monatsblock „Bis 31 Tage“ aggregiert, Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer zwischen 32 und 61 Tagen wandern in den Monatsblock „Bis 61 Tage“. Die Größenklassen wurden auf einen Monat festgelegt, da sich an den Monatsgrenzen die größte Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen findet.⁴⁵¹ Dies

⁴⁵¹ Dies trifft auf das gesamte Jahr zu. Deutlich wird dies in einer nicht zusammengefassten Verteilung der Beschäftigungsdauern. Vergleiche zu Abbildung 11 „Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage – Gesamtdeutschland“ im Anhang.

resultiert aus der Praxis der Betriebe, Personen meist zum Monatsersten einzustellen und Monatsletzten zu entlassen. Interessant ist, dass sich die beiden Verteilungen grundsätzlich ähneln. Auch ist es nicht überraschend, dass prinzipiell 1987 weniger Beschäftigungsverhältnisse mit der jeweiligen Dauer existieren als 2007. Trotzdem unterscheiden sich die beiden Verteilungen durchaus an einigen Punkten. So sinkt die Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in den ersten sechs Kategorien bei der 2007-Verteilung steiler als bei der 1987-Verteilung. Dies bedeutet, dass 2007 einerseits mehr Personen in unterbrochenen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten als 1987, andererseits dieses Mehr aber auch tendenziell von kürzerer Dauer ist als 1987. Aus den skizzierten Unterschieden geht hervor, dass die durchschnittliche Dauer der nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse sinkt.⁴⁵²

Die graphische Darstellung der Dauern der nicht durchgängigen Jobs zeigt also neben der 2007 höheren Anzahl derselben auch eine Tendenz zu kürzeren Arbeitsverhältnissen. Folgende Überlegung soll noch mit in diese Schlussfolgerung einfließen: Wird ein Beschäftigungsverhältnis gekündigt und wechselt die betreffende Person gleich in den nächsten Job, würde sich diese Fluktuation in den gewählten Daten in zwei Hauptbeschäftigungen darstellen, die zusammenaddiert ca. 365 Tage ergäben. Eine Kündigung nach dem ersten Quartal generierte damit eine kurze Dauer von ca. 90 Tagen und gleich eine weitere von ca. 270 mit. In der oben gewählten graphischen Darstellung wäre damit die Kurve ungefähr ausgeglichen, es gäbe keine klar erkennbare Tendenz in der Beschäftigungsdauer. 1987 ähnelt die Dauernkurve einem solchen Verhalten, 2007 allerdings nicht mehr. Hier überwiegen die kurzen Dauern, sodass hier nicht mehr davon ausgegangen werden kann, dass es sich nur um Jobwechsel handelt. Sehr deutlich wird dies bei der Betrachtung beider Verteilungen im Verhältnis zueinander. Hier wird erkennbar, dass in den ersten Monatsblöcken der größte Abstand zwischen der Anzahl 1987 und der Anzahl 2007 zu finden ist. Dieser Unterschied nimmt bei den folgenden Größenklassen zunehmend ab, bis er in der Kategorie „Bis 364 Tage“ fast verschwunden ist. So zeigt sich in den Daten, dass 2007 eindeutig mehr kurze und nicht durchgängige Beschäftigungsverhältnisse das Bild bestimmen. Im Umkehrschluss finden sich hier also „perforierte“ und nicht stabile Beschäftigungsbiographien.

Der zweite Faktor, der 2007 für atypische Beschäftigung sorgen kann, ist die geringfügige Beschäftigung. Aus diesem Grund soll neben der Analyse der Beschäftigungsdauer auch untersucht werden, ob die zusätzlichen Jobs im Mini-Jobbereich

452 Es zeigt sich, dass sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer zwischen 1987 und 2007 von 277 auf 243,3 Tage verkürzt. Betrachtet man, wie in Abbildung 12 „Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage – Gesamtdeutschland“ dargestellt, nur die nicht durchgängigen Arbeitsverhältnisse, verkürzt sie sich von 145 auf 138,5 Tage.

entstanden, der ja zwischen den betrachteten (Reform-)Jahren neu geregelt und ausgedehnt wurde. Dem soll im kommenden Abschnitt nachgegangen werden, indem neben den bisherigen Informationen auch die Information zur Personengruppe betrachtet wird. In diesem Merkmal werden die Mini-Jobs gekennzeichnet. Damit werden „klassische“ atypische Jobs wie Mini-Jobs sichtbar und es kann geklärt werden, ob der Zuwachs an Beschäftigungsverhältnissen durch solche Arbeitsverhältnisse hervorgerufen wurde. Sie entspräche damit sehr stark atypischen und nicht existenzsichernden Beschäftigungsformen. Das bereits aufgezeigte starke Wachstum der atypischen, nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse kann also durchaus durch die Einführung und Förderung der Mini-Jobs ab den 1990ern zu erklären sein. Da Mini-Jobs nicht existenzsichernd sind und gut als Nebenbeschäftigung ausgeübt werden, wäre es durchaus plausibel, wenn sie als nicht durchgängige Arbeitsverhältnisse ausgestaltet wären. Daher werden die weiter oben durchgeführten Analysen zu den Beschäftigungsdauern nun nochmals differenzierter betrachtet.

Die Gesamtgruppe der Beschäftigungsverhältnisse wird demnach nach Mini-Jobs, Auszubildenden und den restlichen Personengruppen unterschieden. Bei der Kategorie der restlichen Personengruppen handelt es sich um eine sehr heterogene Zusammenstellung, in der sich neben Beschäftigungsverhältnissen von Werkstudenten, Hausgewerbetreibenden oder Seeleuten zum größten Teil sozialversicherungspflichtig Beschäftigung ohne besondere Merkmale wiederfinden. Daher wird diese Kategorie „normal“ genannt und mit den Auszubildenden und den Mini-Jobs kontrastiert. In der „normalen“ Kategorie sind neben Vollzeit- auch Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse enthalten. Diese drei Gruppen werden nun nach Jahren und durchgängiger versus nicht durchgängiger Beschäftigung einander gegenübergestellt und verglichen. Tabelle 9 zeigt die differenzierten Zahlen.

Vor einer nach Geschlecht und Parallelbeschäftigungsverhältnis differenzierten Betrachtung sollen zunächst die Gesamtergebnisse näher untersucht werden. Wie bereits weiter oben festgestellt wurde, nehmen die durchgängigen Jobs durchaus zu, allerdings nicht so stark wie die nicht durchgängigen. Bei der Unterscheidung der Beschäftigungsverhältnisse nach Gruppen wird nun sichtbar, dass bei den durchgängigen Arbeitsverhältnissen nicht nur die Normal bezeichnete Kategorie mit etwa 2,8 Mio. Beschäftigungsverhältnissen mehr wächst, sondern der hier gesehene Zuwachs auch durch ca. vier Mio. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse entsteht. Damit sind die hier zwischen 1987 und 2007 zusätzlich gewonnenen Beschäftigungsverhältnisse überwiegend im atypischen und nicht existenzsichernden Segment des Arbeitsmarktes zu finden.

Tabelle 9: Beschäftigungsstabilität nach Beschäftigungsverhältnis-Gruppen 1987 und 2007 – Gesamtdeutschland

Beschäftigungs-dauer	Gruppe	Jahr	Geschlecht				Gesamt Ergebnis
			männl.		weibl.		
			Keine Parallel-beschäft.-verhältn.	Parallel-beschäft.-verhältn.	Keine Parallel-beschäft.-verhältn.	Parallel-beschäft.-verhältn.	
365 Tage	Normal	1987	9.279.898	22.267	5.929.131	28.017	15.259.313
		2007	9.213.785	719.057	7.280.606	800.037	18.013.485
	Azubi	1987	661.803	1.095	515.603	678	1.179.179
		2007	539.950	46.320	372.944	34.756	993.970
	Mini-Job	2007	1.108.723	188.574	2.359.121	379.815	4.036.233
< 365 Tage	Normal	1987	5.630.676	13.047	3.945.203	14.974	9.603.900
		2007	9.243.545	248.261	7.169.874	274.754	16.936.434
	Azubi	1987	673.929	922	711.242	1.066	1.387.159
		2007	849.907	21.219	711.390	20.227	1.602.743
	Mini-Job	2007	2.958.307	227.175	4.238.222	343.957	7.767.661
Gesamt Ergebnis	Normal	1987	14.910.574	35.314	9.874.334	42.991	24.863.213
		2007	18.457.330	967.318	14.450.480	1.074.791	34.949.919
	Azubi	1987	1.335.732	2.017	1.226.845	1.744	2.566.338
		2007	1.389.857	67.539	1.084.334	54.983	2.596.713
	Mini-Job	2007	4.067.030	415.749	6.597.343	723.772	11.803.894

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Der Rückgang der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse der Auszubildenden kann einerseits im Licht der Bildungsexpansion in Richtung universitärer Ausbildung gesehen werden, andererseits ist hier ein Hinweis auf die Datengrundlage angebracht. Die Personengruppe wurde erst 1999 mit Einführung des neuen Meldeverfahrens DEÜV erhoben. In den Vorgängerverfahren war diese Information in dieser Form nicht vorhanden. Aus diesem Grund wird das Merkmal Personengruppe vor 1999 entweder aus mit DEÜV erfassten Nachmeldungen der Vorjahre verwendet oder sie wird rückwirkend künstlich erzeugt.⁴⁵³ Im Falle der Gruppe

453 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 f., S. 21 f.

der Auszubildenden ist diese Identifizierung relativ eindeutig, muss aber nicht abschließend sein. Nicht richtig identifizierte Arbeitsverhältnisse in Ausbildung werden der Kategorie der normalen zugeordnet.

Wie bereits weiter oben gesehen erfolgt der Beschäftigungszuwachs nicht so sehr bei den durchgängigen Beschäftigungen, sondern vielmehr bei den nicht durchgängigen. In dieser Kategorie wächst in den 20 Jahren zwischen 1987 und 2007 vor allem die normale Kategorie. Hier sind 2007 mehr als sieben Mio. Arbeitsverhältnisse mehr zu verzeichnen als noch 1987. Damit hat diese Gruppe fast so stark zugenommen wie die hinzugekommene Kategorie der Mini-Jobs, während die Gruppe der Azubis in etwa gleich bleibt. Damit wird sichtbar, dass der Löwenanteil der zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse einerseits im nicht durchgängigen Bereich und andererseits bei der Gruppe der geringfügig Beschäftigten zu finden ist. Insofern zeigen sich hier durchaus Flexibilisierungstendenzen, die auf einen Wandel des klassischen männlich dominierten und durch das Normalarbeitsverhältnis gekennzeichneten Arbeitsmarktes hindeuten.

Eine nach Geschlecht und Parallelbeschäftigung differenzierte Analyse der Jobs erbringt im Vergleich zur nicht nach Gruppen unterschiedenen Betrachtung keine großen Überraschungen. Weiterhin ist die Gruppe der männlich besetzten durchgängigen Arbeitsverhältnisse die einzige Gruppe, die sich zwischen 1987 und 2007 verkleinert. Alle anderen Gruppen nehmen zu und Frauen sind die großen Gewinner bei den Beschäftigungszuwächsen. Interessant sind zwei Dinge, die beide in der Gruppe der Mini-Jobs zu finden sind. Zum Ersten sind Mini-Jobs eindeutig weiblich dominiert. Was dabei aber ins Auge sticht, ist die vergleichsweise hohe Anzahl der weiblich besetzten durchgängigen Mini-Jobs ohne Parallelbeschäftigungsverhältnis. Mehr als 2,3 Mio. solcher Mini-Jobs sind für Frauen eine durchgängige Beschäftigung, stellen also die Hauptbeschäftigung dar. Die Zahl der männlich besetzten Mini-Jobs dieser Kategorie ist hier nur halb so groß. Dieses Verhältnis ist bei den nicht durchgängigen Mini-Jobs anders, hier sind die Unterschiede deutlich geringer. Meist sind Mini-Jobs das einzige Arbeitsverhältnis zu der jeweiligen Zeit. Es zeigt sich hier ein Muster nach dem die Mini-Jobs wohl als „Zuverdienste“ zum Haushaltseinkommen dienen. Da diese Zuverdienste meist durch Frauen erwirtschaftet werden, zeigen sich hier vermutlich klassische Erwerbsmuster von Paaren, nach denen der männliche Partner den Hauptverdienst erwirtschaftet und die Partnerin einen Nebenverdienst beisteuert.

Wie bereits bei den durchgängigen Beschäftigungsverhältnissen angemerkt sinkt die Zahl der Auszubildenden. Dabei ist kein deutlicher Geschlechtereffekt zu erkennen. Die durchgängigen Arbeitsverhältnisse ohne Parallelbeschäftigung sinken dabei sowohl bei Frauen als auch bei Männern, während jene mit Parallelbeschäftigungsverhältnis auf deutlich geringerem Niveau zunehmen. Interessant

ist allerdings der Blick auf die instabilen Ausbildungsverhältnisse. Während bei den weiblich besetzten Ausbildungsverhältnissen Stabilität herrscht, nimmt die Zahl bei den Männern zu. Diese Zunahme bei den Männern bestimmt dabei im Wesentlichen die zunehmende Anzahl der nicht durchgängigen Ausbildungs-episoden.

Die bereits betroffenen Aussagen bezüglich der Trends auf dem Arbeitsmarkt bestätigen sich also. Die 1987 noch prägende Konfiguration des männlich besetzten stabilen Beschäftigungsverhältnisses wandelt sich bis 2007 deutlich in Richtung flexiblerer Erwerbsformen, die zunehmend von Frauen ausgeübt werden. Interessant ist hierbei, dass der Frauenanteil an den Mini-Jobs zwar sehr hoch ist, Mini-Jobs aber meist nur einzeln ausgeübt werden. Eine Kombination mehrerer Mini-Jobs, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erreichen, scheint nicht deutlich häufiger vorzukommen als eine Kombination von normalen Arbeitsverhältnissen mit einer Nebenbeschäftigung.

Als letzter Schritt der Querschnittsuntersuchung der Jahre 1987 und 2007 soll nun ein Vergleich der Beschäftigungsdauern der instabilen Arbeitsverhältnisse erfolgen. Es wurde bei der ersten Darstellung in Abbildung 4 „Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage“ bereits festgestellt, dass sich die durchschnittlichen Dauern der Beschäftigungsverhältnisse über die Jahre verkürzen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass kurze Mini-Jobs diese verkürzten Beschäftigungsdauern hervorrufen. Die in der obigen Tabelle 9 „Beschäftigungsstabilität nach Beschäftigungsverhältnis-Gruppen 1987 und 2007 – Gesamtdeutschland“ aufgezeigte Anzahl der Mini-Jobs kann durchaus den vermuteten Effekt erzielen. Dies würde bedeuten, dass für normale Arbeitsverhältnisse prinzipiell stabile Beschäftigungsdauern angenommen werden könnten. Die Flexibilisierung würde dann allein durch solche nicht existenzsichernden Tätigkeiten erzielt, während sich bei den klassischen Beschäftigungen nichts Wesentliches ändert. Das würde wenigstens bei normalen Beschäftigungsverhältnissen Entwarnung bezüglich instabilen Beschäftigungsverhältnissen bedeuten bzw. diese auf ein bestimmtes Segment des Arbeitsmarktes begrenzen. Um diese Überlegungen genauer zu fassen, werden in der folgenden Graphik die als normale Beschäftigung kategorisierten Arbeitsverhältnisse und die geringfügigen Beschäftigungen dargestellt und untersucht. Dabei werden analog dem bisherigen Vorgehen die nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse in Monatsblöcken zusammengefasst. Die sich daraus ergebenden Verteilungen werden in Abbildung 5 deutlich.

Es zeigt sich in der Kategorie der normalen Beschäftigungsverhältnisse in Abbildung 5 „Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage nach Gruppen“ im Vergleich zu Abbildung 4 „Zusammengefasste Beschäftigungsver-

hältnisse kleiner 365 Tage“ ein ähnliches Bild mit ähnlichen Kurvenverläufen.⁴⁵⁴ Es fällt allerdings auf, dass sich bei den kurzen Dauern der normalen Beschäftigungsverhältnisse der Abstand zwischen den beiden ausgewählten Jahren verkleinert hat. Dies korrespondiert mit der großen Anzahl an nicht durchgängigen Mini-Jobs aus der Tabelle 9 „Beschäftigungsstabilität nach Beschäftigungsverhältnis-Gruppen 1987 und 2007 – Gesamtdeutschland“. Trotz der Verkleinerung des Abstandes bei den normalen Arbeitsverhältnissen sind noch immer Unterschiede erkennbar. Das bereits beschriebene Argument, dass bei einem bruchlosen Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses zum nächsten einerseits ein kurzer und dann ein langer Beschäftigungsspell erzeugt wird und damit die Kurven über die Jahresdauer in etwa ausgeglichen sein sollten, trifft für 2007 trotzdem nicht zu. Gerade in den drei kürzesten Monatsblöcken bis 90 Tagen zeigt sich 2007 weiterhin die Tendenz zu verkürzten Verbleiben in den Arbeitsverhältnissen. Damit steht fest, dass für die 2007 kürzere Dauer in den Beschäftigungsverhältnissen nicht allein die Mini-Jobs verantwortlich sind, sondern dass sich im Gegenteil auch die normalen Arbeitsverhältnisse flexibilisiert haben und unsicherer geworden sind.⁴⁵⁵ Durchgehende Beschäftigung bzw. ein Wechsel nur bei Kündigung und direkter Übergang in den nächsten Job mag 1987 noch dominant für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt gewesen sein – 2007 ist dies nicht mehr in gleichem Maße der Fall.

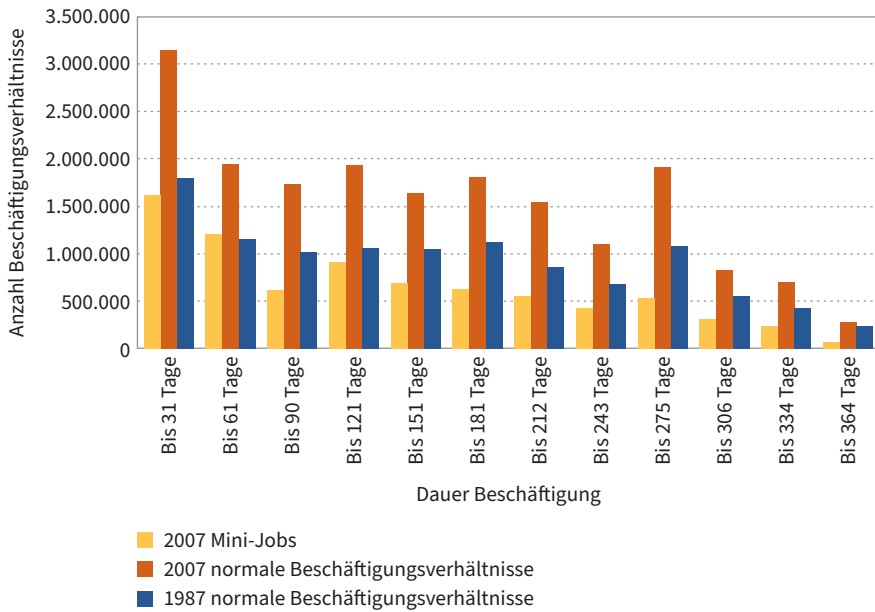
Bei der Betrachtung der Dauer der Mini-Jobs ist es nicht überraschend, dass Mini-Jobs zu kurzen Beschäftigungsdauern tendieren. Sichtbar wird dies an der tendenziell abfallenden Anzahl der Arbeitsverhältnisse bei den längeren Monatsblöcken. Die Höhepunkte der Verteilung der Mini-Jobs fallen gerade ab dem vierten Monatsblock „Bis 121 Tage“ eindeutig von links nach rechts deutlich ab. Dies überrascht nicht, da sich hier ein Teil der in Abbildung „Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage“ festgestellten Tendenz wiederfinden muss.

454 Die detailliertere Darstellung der Verlaufskurven auf Tagesbasis findet sich im Anhang. Vergleiche dazu Abbildung 12 „Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage normale und Mini-Jobs – Gesamtdeutschland“ im Anhang.

455 Die durchschnittlichen Beschäftigungsdauern verkürzen sich also auch, wenn man nach normalen Beschäftigungsverhältnissen, Auszubildenden und Mini-Jobs unterscheidet. Der Rückgang bei den normalen Beschäftigungsverhältnissen ist nicht mehr so groß wie bei der undifferenzierten Betrachtung, vermindert sich aber von 280 auf 257,8 Tage. Sowohl 1987 als auch 2007 ist die Zahl größer, was daran liegt, dass 1987 die Azubis und 2007 Azubis und Mini-Jobs herausgerechnet wurden. Mini-Jobs haben eine durchschnittliche Dauer von 208 Tagen.

Abbildung 5: Zusammengefasste Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage nach Gruppen – Gesamtdeutschland

–aggregiert auf Monate: normal und Mini-Jobs –



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass die differenzierten Betrachtungen der Hauptbeschäftigungsverhältnisse 1987 und 2007 die bereits festgestellten Trends bestätigen. In den 20 Jahren zwischen den späten 1980ern und dem neuen Jahrtausend flexibilisiert sich der Arbeitsmarkt, was über folgende Befunde sichtbar wird. Es nimmt der Anteil der nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich zu und es steigt die Anzahl der Nebenbeschäftigungen ebenso deutlich. Beide Trends beinhalten dabei eine Abkehr vom klassischen Normalarbeitsverhältnis. Diese Abkehr vollzieht sich durch verschiedene geschlechtsspezifische Trends.

Erstens steigt die Anzahl der weiblichen Beschäftigten generell deutlich an. Dieser Anstieg umfasst dabei durchgängige, viel mehr aber noch nicht durchgängige Arbeitsverhältnisse. Bei den Männern steigt ebenfalls die Zahl der nicht durchgängigen Jobs stark an, während die Zahl der durchgängigen Jobs sogar sinkt.

Zweitens steigt damit die Anzahl nicht durchgängiger Beschäftigungen deutlich stärker an als die Anzahl der durchgängigen, womit sich das Verhältnis zuungunsten der durchgängigen Beschäftigung verschiebt.

Drittens wird mit Einführung der Mini-Jobs in ihrer jetzigen Form eine Beschäftigungsmöglichkeit geschaffen, die vor allem von Frauen in den westlichen Bundesländern sehr stark genutzt wird. Ein hoher Anteil der Beschäftigungszuwächse der Frauen stammt aus der überwiegend weiblichen Besetzung der Mini-Jobs. Interessanterweise ist etwa ein Drittel der Mini-Jobs durchgängig, erstrecken sich also über das ganze Jahr. Auch unter dieser Gruppe findet sich ein eindeutiger Geschlechtseffekt – dreiviertel dieser Jobs sind weiblich besetzt.

Schließlich verkürzt sich viertens die durchschnittliche Beschäftigungsdauer, sowohl wenn man alle Arbeitsverhältnisse betrachtet als auch bei einer Betrachtung der nicht durchgängigen. Diese Entwicklung geht dabei nur zum Teil auf das Konto der Einführung der Mini-Jobs, auch normale Beschäftigungsverhältnisse werden kürzer und instabiler.

Insgesamt bestätigt sich die These der zunehmenden Flexibilisierung in dieser ersten, deskriptiven Betrachtung in mehrerlei Hinsicht. Die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse nimmt zwischen 1987 und 2007 deutlich zu. Der 1987 noch durch das männlich besetzte Normalarbeitsverhältnis dominierte Arbeitsmarkt stellt sich 2007 völlig anders dar. Die Zahl der männlich besetzten durchgehenden stabilen Arbeitsverhältnisse hat abgenommen, dafür nahm die Anzahl der weiblich besetzten Jobs massiv zu. Trotzdem bleiben die Kerngruppen der durchgängigen Beschäftigung ohne Nebenjob sowohl bei den Frauen als auch gerade bei den Männern erhalten. Damit bestätigt sich in der ersten, rein deskriptiven Betrachtung zunächst einmal *Leitthese 1*, aber auch *Leitthese 2* einer breiteren Partizipation an der Beschäftigungsordnung findet gerade in der Gruppe der beschäftigten Frauen Unterstützung.

Daneben hat die Zahl der instabilen oder nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisse ebenso deutlich zugenommen. Damit gehen die Beschäftigungsgewinne sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern mit einer zunehmenden Anzahl instabiler Beschäftigungen einher. Ein großer Teil der zusätzlichen Jobs sind Mini-Jobs, die teilweise durchgängig ausgeübt werden. Da aber nicht mehrere Mini-Jobs nebeneinander laufen, dienen diese Jobs vermutlich lediglich als Zusatzverdienst. Nebenbeschäftigungen sind unter den normalen Arbeitsverhältnissen 2007 deutlich verbreiteter als 1987, sodass die erfolgte Flexibilisierung zwei verschiedene Konsequenzen hat. Einerseits steigen die Möglichkeiten, Beschäftigung auszuüben und werden auch zunehmend von Frauen wahrgenommen. Neben dieser breiteren Inklusion der Erwerbsbevölkerung nehmen auch die Gestaltungsspielräume in den Beschäftigungsformen zu. Neben das durchgängige normale Arbeitsverhältnis treten nun Möglichkeiten zu Nebentätigkeiten, Mini-Jobs etc. Andererseits haben diese multiplen Beschäftigungsoptionen eine Kehrseite und diese heißt Instabilität. Es steigt zwar auch die Anzahl der stabilen, normalen Beschäftigungsverhältnisse,

vor allem nehmen aber die nicht durchgängigen und die nicht existenzsichernden Jobs zu. Damit wird sowohl *Leitthese 3a*, als auch *Leitthese 3b* von den Ergebnissen der deskriptiven Analysen gestützt.

Die angesprochene Instabilität beinhaltet nicht nur häufigere Jobwechsel, sondern vor allem unterbrochene Erwerbsbiographien, d. h. bei einer zusätzlichen Betrachtung der Arbeitslosigkeitsepisoden wäre zu vermuten, dass hier mehr Arbeitslosigkeitszeiten zu finden wären. Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet also einerseits mehr Beschäftigungsformen und -möglichkeiten, andererseits aber auch zunehmende Unsicherheit und Instabilität in den Erwerbsbiographien.

Der erste Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse der beiden gewählten Jahre zeigt also die bereits bekannte Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings ist dieser erste Blick ein statischer, weil die Meldungen der Jahre 1987 und 2007 jeweils nur im Querschnitt betrachtet wurde und ein job- und nicht personenorientierter, weil die Beschäftigungsverhältnisse im Blick standen und nicht die beschäftigten Personen selbst. Um ein Gefühl für die Auswirkungen der Modernisierung und des Übergangs zur Wissensgesellschaft zu bekommen, muss die Perspektive geweitet und die Beschäftigten mit ihrem Erwerbsverlauf in den Fokus genommen werden. Erst in dieser Perspektive werden die Veränderungen im Beschäftigungssystem deutlich. Dieser Blick erfolgt im folgenden Kapitel.

7 Ein zweiter Blick: Die Beschäftigten 1987

7.1 Der Blick auf das Jahr 1987

7.1.1 Datenaufbereitung der Beschäftigten-Historik 1987

Der genauere Blick soll sich zunächst auf die Lage der Beschäftigten des Jahres 1987 konzentrieren. Dazu werden, wie in Kapitel 5.2.2 beschrieben, in einem zweiten Analyseschritt die Beschäftigten des Jahres 1987 mittels einer Clusteranalyse empirisch gruppiert. Ziel dieses strukturentdeckenden Verfahrens ist die Bildung von Realtypen, die die Beschäftigten und ihre Beschäftigungsverhältnisse ordnen und klassifizieren. Ausgangspunkt der für die Clusteranalyse genutzten Merkmale sind theoretische Vorüberlegungen und die Verfügbarkeit der Informationen.⁴⁵⁶ Die Clusteranalyse selbst erfolgt zweistufig und kombiniert, wie häufig empfohlen, ein hierarchisch-agglomeratives Ward-Verfahren zur Bestimmung der Clusteranzahl mit einem nicht-hierarchischen k-means-Verfahren zur Optimierung der Clusterzuordnung der Einzelobjekte.⁴⁵⁷ Damit geht allerdings eine Limitierung der Anzahl der Objekte einher, da gerade hierarchisch-agglomerative Clusteranalyseverfahren erhebliche Rechnerkapazitäten benötigen. Daher wird nicht mit allen Beschäftigten des jeweiligen Jahres gerechnet, sondern mit einer 5 %-Stichprobe.

Die jeweiligen Stichproben der Jahre 1987 bzw. 2007 wurden als Zufallsstichproben aus der Menge der Beschäftigten gezogen. 1987 bilden ca. 23,7 Mio. Personen die Basis für die Stichprobenziehung. Im Anschluss an die Ziehung der Stichproben werden relevante Merkmale in ihrer Verteilung mit der Verteilung in der Grundgesamtheit verglichen. Dieser Vergleich zeigt keine relevanten Abweichungen zwischen Stichproben und Grundgesamtheit. Die Übersicht findet sich im Anhang in der Tabelle 41 „Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe 1987“ und der Tabelle 42 „Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 1987“. Damit wird angenommen, dass die Stichprobe in den untersuchten Merkmalen repräsentativ für die Gesamtmenge der Beschäftigten 1987 ist und mit dieser Untermenge die weiteren Untersuchungen durchgeführt werden können.

In der Betrachtung der für die Gruppenbildung genutzten Merkmale ist die Anzahl der fehlenden Werte zu beachten, denn sie bestimmt die maximale Menge der zu gruppierenden Personen. Personen mit fehlenden Werten in einem oder mehreren

456 Vgl. Blien, Hirschenauer, Van: 2006, S. 5; vgl. Promberger: 2011, S. 6.

457 Vgl. Bortz: 1993, S. 529; Kaufman, Rouseeuw: 1990, S. 37 ff.

Merkmale werden aus den Clusteranalysen ausgeschlossen, da bei fehlenden Werten die Distanzen zwischen den Objekten nicht berechnet werden können. Die Ausbildungsinformation ist dabei die am schlechtesten gefüllte Information. Hier werden die in Kapitel 5 beschriebenen Imputationen durchgeführt, um die Anzahl der Fälle mit vorhandener Ausbildungsinformation zu maximieren. Nach dieser Datenoptimierung stehen für 114.219 der 118.288 Personen bereinigte Bildungsinformationen zur Verfügung. Zu beachten ist dabei, dass die auf Basis der von Fitzenberger, Osikominu und Völter entwickelten Imputationsregeln IP1⁴⁵⁸ bereinigte Ausbildung im Vergleich zur nicht bereinigten Ausbildung etwas verzerrt ist. Die Imputation bildet einen bereinigten Ausbildungsabschluss, der zwar weniger fehlende, aber auch etwas höhere Werte aufweist.⁴⁵⁹

Da neben der durch das Imputationsverfahren optimierten bereinigten Ausbildung auch die Arbeitszeit nicht für alle Fälle gefüllt ist und sich die fehlenden Werte beider Merkmale bei den Personen überschneiden, addieren sich die Fälle mit einem fehlenden Wert in einem der betrachteten Merkmale auf insgesamt 4.068, sodass 114.220 der ursprünglich gezogenen 118.288 Personen für die Analyse zur Verfügung stehen. Nach den weiteren in Kapitel 5.2.2 beschriebenen Aufbereitungen der Merkmale steht nun die Datengrundlage für die Gruppenbildung der Beschäftigten des Jahres 1987 zur Verfügung. Die Clusteranalysen und ihre Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

7.1.2 Clusterbildung der Beschäftigten des Jahres 1987

Vor Beginn der Clusteranalysen müssen die unabhängigen Merkmale auf Korrelationen untereinander geprüft werden. Hintergrund dafür ist das zweistufige Vorgehen bei der Clusteranalyse, genauer gesagt, das im Anschluss an das Ward-Verfahren zur Optimierung der Cluster genutzte k-means-Verfahren. Bei k-means-Verfahren dürfen keine korrelierten Merkmale in die Analyse einfließen, da bei diesen Verfahren mit euklidischen Distanzmaßen gerechnet wird und unkorrelierte Merkmale eine Voraussetzung für die Verwendung von euklidischen Distanzen sind.⁴⁶⁰

Daher wurde die 5 %-Stichprobe auf Korrelationen untersucht. Bei den ursprünglich ausgewählten und in Tabelle 3 „Übersicht über die Merkmale für die Clusteranalyse“ beschriebenen Merkmalen zeigt sich eine deutliche Korrelation zwischen Tagesentgelt, Geschlecht, Arbeitszeit, Ausbildung, Anzahl der

458 Vgl. Fitzenberger, Osikominu, Völter: 2005, S. 13 ff.

459 Die genauen Auswirkungen der imputierten Werte werden im Vergleich der Merkmale *ausb_unb* und *ausbild_ber* in der Tabelle 41 „Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe“ im Anhang sichtbar.

460 Vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S.46 f.

Betriebswechsel und anteilige Beschäftigungstage. Die Ergebnisse des Pearsons Chi-Quadrat-Test finden sich im Anhang in Tabelle 43 „Korrelationsmatrix Clustermerkmale 1987“.⁴⁶¹ Damit werden neben der Verwendung des Tagesentgelts, der Anzahl der Betriebswechsel und des Geschlechts auch die Informationen zu den Personengruppen von der Verwendung im k-means-Verfahren ausgeschlossen. Der Dummy für Vollzeit-/Teilzeitarbeit korreliert natürlich relativ stark mit dem im k-means-Verfahren nicht verwendeten Geschlecht, sonst aber wenig mit den weiteren Merkmalen, sodass diese Information in die Analyse aufgenommen wird. Im Gegensatz dazu stehen die beiden Merkmale Region und Nationalität, die beide ebenfalls nicht in der Clusteranalyse genutzt werden. Bei der Region ist der Hintergrund dafür der Zeitpunkt. 1987 waren die neuen Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland noch nicht beigetreten, sodass es nur Westdeutschland gab. Die Nationalität wiederum spielte in den theoretischen Vorüberlegungen keine zentrale Rolle als Kriterium für ein Arbeitsmarktsegment. Daher wird die Unterscheidung nach Deutsch/Nichtdeutsch in der Beschreibung der Cluster aufgenommen, nicht aber bei deren Bildung. Nach dieser Festlegung der Merkmale wird die 5 %-Stichprobe im ersten Analyseschritt mittels des hierarchisch-agglomerativen Ward-Verfahrens geclustert. Dabei werden die nicht standardisierten Merkmale in der Gruppierung berücksichtigt.⁴⁶²

Die hierarchisch-agglomerative Clusteranalyse erfolgte für die unten genannten Merkmale in unaufbereiteter Form, da der Argumentation von Everitt, Landau und Leese gefolgt wurde. Everitt, Landau und Leese gehen davon aus, dass nur die Verwendung der unaufbereiteten Merkmale die Clusterbildung auf Basis der gewählten Attribute ermöglicht.⁴⁶³ Um diesen Effekt zu ermöglichen, wird wie von Bacher vorgeschlagen das eigentlich ordinale Merkmal bereinigte Ausbildung als metrische Variable behandelt.⁴⁶⁴ Neben der hier präsentierten Clusterbildung wurden noch weitere Varianten der hierarchisch-agglomerativen Clusteranalyse u. a. ausschließlich mit standardisierten oder mit Dummy-Merkmalen gerechnet. Die Ergebnisse sind allerdings weniger deutlich als die im Normalmodell, sodass sich Everitts, Landaus und Leeses Argumentation bestätigt. Es zeigt sich, dass die Standardisierung der Merkmale die für die Clusterbildung wichtigen Unterschiede nivelliert.

461 Der Pearsons Chi-Quadrat-Test vergleicht dabei die beobachteten und die bei Unabhängigkeit zwischen den Merkmalen erwarteten Werte. Wenn die Merkmale unabhängig voneinander sind, ist der Wert des Pearsons Chi-Quadrat-Test gleich null. (vgl. Kühnel, Krebs: 2001, S. 332 ff.)

462 Neben dem hier konkret vorgestellten Vorgehen wurde noch eine weitere Vorgehensweise gerechnet. Es wurden die empirisch standardisierten Merkmale in einer Clusteranalyse ausgewertet, dieses Modell kam aber nicht zu wesentlich anderen Ergebnissen als das präsentierte Modell.

463 Vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S. 38 f.

464 Vgl. Bacher: 2002, S. 185 ff.

Es gehen damit die anteiligen Beschäftigungstage, der Dummy einer parallelen Beschäftigung, das Alter, das Geschlecht, die Arbeitszeit und die nach den Regeln von Fitzenberger, Osikominu und Völter bereinigte Ausbildung in die Clusteranalyse ein. Die Übersicht über Verteilung und Lage der Merkmale sieht folgendermaßen aus:

Tabelle 10: Übersichtstabelle Merkmale und Verteilung Ward-Verfahren normal 1987

Variable	Mittelwert	Std.- abweichung	Schiefe	Kurtosis	Bimodalität
Anteilige Beschäftigungstage	9,2804	1,6952	-1,8538	8,5297	0,3848
Parallele Beschäftigung	0,0348	0,1832	5,0786	23,7929	1,0000
Alter	35,3521	12,7545	0,2823	-1,0486	0,5533
Geschlecht	0,4024	0,4904	0,3982	-1,8415	1,0000
Arbeitszeit	0,9038	0,2949	-2,7382	5,4979	1,0000
bereinigte Ausbildung	2,0042	1,0657	2,2578	5,6847	0,7021

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Stichprobe wird zuerst mit dem Ward-Verfahren geclustert und die Ergebnisse tabellarisch und graphisch dargestellt. Beide Darstellungsweisen zeigen jeweils die Zunahme der Binnenvarianz durch die Verschmelzung zweier Cluster zu einem neuen Cluster. Dabei gilt, dass Sprünge bei der Zunahme der Varianz anzeigen, dass Gruppen zusammengefasst wurden, die sich nicht sehr stark ähneln – der neu gebildete Cluster wird also deutlich heterogener. Zusätzlich kommt es zu einer Zunahme der Binnenvarianz durch die Abnahme der Anzahl an Gruppen. Wenn immer weniger Gruppen vorhanden sind, liegen die Punkte am Rand der Gruppe immer weiter entfernt vom errechneten Mittelpunkt des Clusters. Es gilt also eine Abwägung zu treffen, an welchem Schritt die Zunahme der Binnenvarianz durch Zusammenlegung zweier Cluster zu groß wird und man seinen Schlusspunkt der Analyse setzt. Die tabellarische Darstellung zeigt nur die letzten dreißig Schritte, die zuvor abgelaufenen gut 114.000 Clusterfusionen nicht (siehe Tabelle 11).

Die Tabelle enthält folgende Spalten: Die erste Spalte der Tabelle zeigt die Anzahl der Cluster an, die zweite und dritte, welche Cluster miteinander verschmolzen wurden. Zu Beginn der Analyse bildet jeder Fall der Stichprobe einen eigenen Cluster, sodass 114.189 „Cluster“ existieren. Dann beginnt die Zusammenfassung der Fälle.

Tabelle 11: Clusterverlauf Ward-Verfahren normal 1987

Clusterverlauf						
Anzahl der Cluster	Gejointe Cluster		Häufigkeit	Semipartiell R-Quadrat	R-Quadrat	Pseudo-t-Quadrat
30	CL95	CL85	2.105	0,0004	0,981	2529
29	CL70	CL66	6.650	0,0005	0,980	5490
28	CL41	CL53	7.478	0,0005	0,980	3250
27	CL50	CL37	9.096	0,0006	0,979	3701
26	CL38	CL62	8.805	0,0006	0,979	5171
25	CL39	CL78	6.074	0,0006	0,978	4167
24	CL46	CL75	8.231	0,0007	0,977	6291
23	CL51	CL29	8.800	0,0007	0,977	3719
22	CL49	CL34	9.511	0,0007	0,976	5465
21	CL40	CL56	3.931	0,0008	0,975	2459
20	CL60	CL24	14.054	0,0008	0,974	5603
19	CL98	CL48	1.925	0,0009	0,973	2058
18	CL27	CL54	10.475	0,0009	0,972	4020
17	CL26	CL30	10.910	0,0012	0,971	5247
16	CL25	CL36	9.780	0,0013	0,970	4813
15	CL35	CL43	15.752	0,0014	0,969	11000
14	CL32	CL22	10.572	0,0016	0,967	6031
13	CL17	CL44	16.416	0,0019	0,965	7278
12	CL14	CL42	15.992	0,0020	0,963	6370
11	CL31	CL18	11.815	0,0022	0,961	6497
10	CL33	CL28	15.724	0,0023	0,959	11000
9	CL16	CL19	11.705	0,0036	0,955	7615
8	CL11	CL23	20.615	0,0036	0,951	8518
7	CL20	CL21	17.985	0,0042	0,947	15000
6	CL15	CL7	33.737	0,0099	0,937	27000
5	CL10	CL12	31.716	0,0154	0,922	38000
4	CL8	CL13	37.031	0,0251	0,897	50000
3	CL5	CL9	43.421	0,0514	0,845	60000
2	CL4	CL6	70.768	0,1210	0,724	130000
1	CL3	CL2	114.189	0,7244	0,000	300000

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Häufigkeiten geben die Anzahl der im Cluster befindlichen Objekte an, die restlichen Spalten sind Maße, mit denen die Heterogenität bzw. Homogenität der gebildeten Cluster beschrieben werden. Die Spalte „Semipartiell R-Quadrat“ zeigt die Verkleinerung der erklärten Varianz an, die aus der Vereinigung der zwei Cluster resultiert.⁴⁶⁵ Die Spalte „R-Quadrat“ gibt das R^2 an.⁴⁶⁶ Die Spalte „Pseudo-t-Quadrat“ gibt die Werte des Pseudo- t^2 an, welches die Trennung zwischen den zwei im vorherigen Schritt verschmolzenen Clustern misst.⁴⁶⁷

Für die Interpretation der Ergebnisse wird in der tabellarischen Übersicht das semipartielle R-Quadrat und das Pseudo-t-Quadrat betrachtet, wobei das semipartielle R-Quadrat auch graphisch im Dendrogramm visualisiert ist. In der graphischen Übersicht tritt neben das Dendrogramm noch die Kurve der Pseudo-F-Statistik. Die Spalte des semipartiellen R-Quadrat zeigt eine steigende Binnenvarianz durch die Bildung des jeweils neuen Clusters. Wenn dieses Maß bei einem Schritt stark zunimmt, wurden zwei relativ homogene und voneinander getrennte, entfernt liegende Cluster zu einem neuen, aber nun deutlich heterogeneren Cluster verschmolzen. Eine solche Verschmelzung schlägt sich im Pseudo-t-Quadrat in einer deutlichen Zunahme des Wertes nieder, da die beiden zusammengefassten Cluster vorher deutlich getrennt waren. Gesucht ist also einerseits eine starke Zunahme des semipartiellen R-Quadrat und ein Sprung nach oben im Pseudo-t-Quadrat. Zusammen mit der graphischen Darstellung der Kurve der Pseudo-F-Statistik sollten sich dann Sprünge in den Werten und Kurven zeigen, die eine Anzahl der Cluster deutlich machen. Zu beachten ist, dass das SAS-System nur die letzten dreißig Zusammenfassungen darstellt und mit der Ein-Clusterlösung endet, also damit, dass alle Fälle in eine Gruppe zusammengefasst werden. Im konkreten Fall bedeutet dies für die Clusterfindung Folgendes:

Als Ergebnis des semipartiellen R-Quadrat-Maßes zeigt sich eine erste deutliche Zunahme der Binnenvarianz in der Clusterzusammensetzung beim Übergang von sechs auf fünf Cluster. Es liegt also nahe, hier eine Lösung mit sechs Clustern als eine gute Lösung zwischen Anzahl der Gruppen und deren Homogenität zu sehen. Jedes Zusammenfassen über sechs Cluster hinaus vergrößert deutlich die Binnenvarianz (und senkt die Prognosekraft der Zuordnung R^2). Das Ward-Verfahren zeigt

465 Semipartiell R-Quadrat (SPRSQ) wird folgendermaßen gebildet: $SPRSQ = \frac{\text{Between Cluster } \Sigma \text{ of Squares}}{\text{total } \Sigma \text{ of Squares}}$.

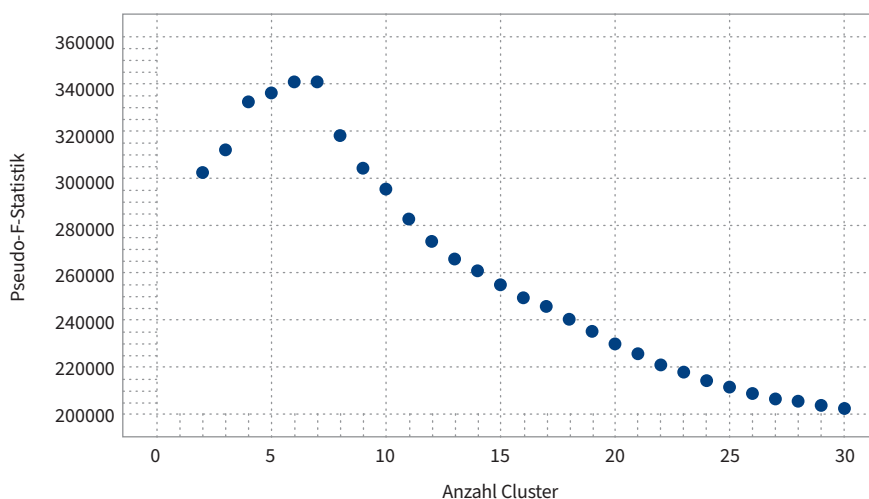
Vgl. SAS Institute: *The CLUSTER Procedure*. http://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#cluster_toc.htm, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <http://support.sas.com/resources/>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010b), Section „Displayed Output“.

466 R^2 gibt hier den Anteil an der gesamten Varianz zwischen den Objekten an, der durch die Cluster erklärt wird. (vgl. SAS Institute: 2010b, Section „Displayed Output“)

467 Vgl. ebd.

mit den nicht standardisierten Merkmalen also einen deutlich erkennbaren Verlauf. Allerdings steigt auch bei der Zusammenlegung von zwei Clustern der sechs-Clusterlösung zu einer fünf-Clusterlösung die Binnenvarianz deutlich an und auch der Wert des Pseudo-t-Quadrat nimmt stark zu. Solche Sprünge sind jedoch auch bei den Übergängen von sieben auf sechs und von fünf auf vier Cluster zu beobachten. Eine bessere Einschätzung der Clusterbildung bietet in diesem Falle der Verlauf der Pseudo-F-Statistik und des Dendogramms. Graphisch stellt sich der Clusterbildungsprozess folgendermaßen dar:

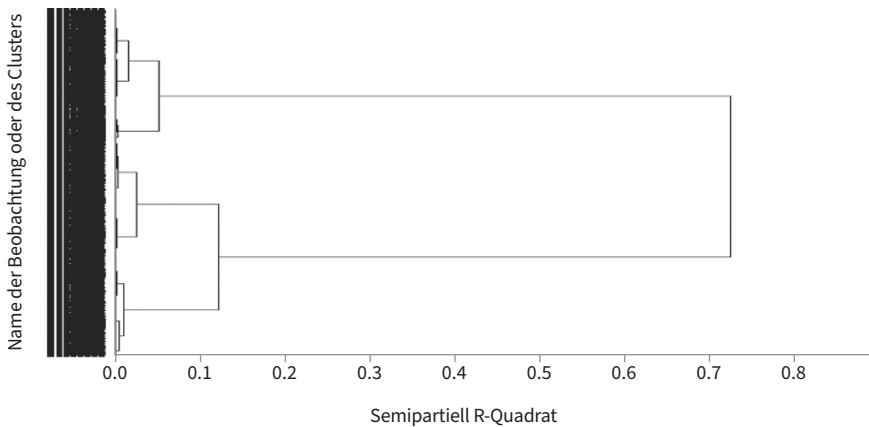
Abbildung 6: Pseudo-F-Statistik Ward-Verfahren normal 1987



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Der Sprung in der Kurve der Pseudo-F-Statistik beim Übergang von einer sechs- zu einer fünf-Clusterlösung ist hier auf dem gleichen Niveau sichtbar wie von einer sieben- zu einer sechs-Clusterlösung. Beide Übergänge bilden den Höhepunkt des Verlaufes ab. Klarheit verschafft in diesem Falle das Dendogramm. Als Visualisierung des Verlaufes des semipartiellen R-Quadrat zeigt es im Falle der nicht standardisierten Merkmale folgendes Bild:

Abbildung 7: Dendrogramm Ward-Verfahren normal 1987



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Damit liegt eine sechs-Clusterlösung nahe. Die sichtbar werdende sechs-Clusterlösung⁴⁶⁸ soll als Grundlage für eine Optimierung der Klassifizierung der Beschäftigten dienen.

Im zweiten Analyseschritt wird die Gruppenzuordnung der Beschäftigten mittels einer zweiten Clusteranalyse nach dem k-means-Verfahren optimiert. Um Verzerrungen bei der k-means-Clusteranalyse zu vermeiden, werden in dieser Optimierung des Ward-Verfahrens die Merkmale teilweise standardisiert. Die Arbeitszeit und die parallele Beschäftigung werden empirisch standardisiert verwendet.⁴⁶⁹ Für das k-means-Verfahren werden das Alter, die anteiligen Beschäftigungstage und die Ausbildung nicht standardisiert. Eine simple Reduktion aller Merkmale auf einen zwischen null und eins liegenden Wertebereich mittels Extremwertnormalisierung ist hier unterlassen worden, da die Ergebnisse einer solchen Clusterbildung nicht zufriedenstellend sind. Dies liegt daran, dass die ohnehin als Dummy-Variablen gebildeten Merkmale Arbeitszeit und parallele Beschäftigung eine stärkere Ver-

468 Im Vergleich zu weiteren Clusteranalysen mit standardisierten oder ausschließlich Dummy-Merkmalen zeigen sich in der nicht standardisierten Variante sechs Gruppen als sinnvolle Klassifizierung und der Verlauf der Clusterbildung ist deutlicher. Dies rührt von dem von Everitt angesprochenen Problem einer Standardisierung der Merkmale her – es werden für die Clusterbildung wichtige Unterschiede nivelliert. (vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S. 38 f.)

469 Die Merkmale werden folgendermaßen standardisiert: $i_{es} = \frac{(x_i - \text{Variance})}{(\text{std.dev.})}$.

Vgl. Kühnel, Krebs: 2001, S. 222 f.

teilung Richtung Randwerte 0 und 1 haben als die anderen Merkmale. Damit wird ihr Einfluss auf die Abstände zwischen den Objekten zu groß. Im Ergebnis wird also eine Mischung aus unstandardisierten und empirisch standardisierten Merkmalen gewählt, die wenigstens zum Großteil einen ähnlich großen Wertebereich haben. So ist diese Wahl die am wenigsten verzerrende für das k-means-Verfahren. In das k-means-Verfahren gehen damit folgende Merkmale ein: die nach den Regeln von Fitzenberger, Osikominu und Völter bereinigte Ausbildung, das Alter, die empirisch standardisierte Arbeitszeit, die anteiligen Beschäftigungstage und der empirisch standardisierte Dummy einer parallelen Beschäftigung.

Im Gegensatz zum Ward-Verfahren, das mit der Menge aller Objekte als Ausgangsbasis der Clusteranzahl beginnt und diese dann zusammenfasst, wird dem k-means-Verfahren die Anzahl der Cluster (n=6) vorgegeben. Das k-means-Verfahren setzt sechs künstliche Startpunkte und beginnt dann mit der optimierenden Zuordnung der einzelnen Objekte zu den virtuellen Clustermittelpunkten. Dabei wird die Entfernung des Objektes zum virtuellen Clustermittelpunkt minimiert, indem die Summe des quadrierten Abstandes der Clusterobjekte zu virtuellen Clustermittelpunkt möglichst klein gehalten wird.⁴⁷⁰ Das SAS-System ermittelt die Mittelpunkte über einen Abgleich der euklidischen Distanzen. Es werden die Startpunkte mit dem maximalen Abstand zueinander gewählt.

Die Startpunkte sehen dann konkret folgendermaßen aus:

Tabelle 12: Startwerte k-means-Verfahren 1987

Startwerte					
Cluster	Bereinigte Ausbildung	Alter	Arbeitszeit es*	Anteilige Beschäftigungstage	Parallele Beschäftigung es*
1	2	39	-3,0044	24,9966	5,3016
2	1	87	0,3329	8,8912	-0,1886
3	1	25	0,3329	0,3333	-0,1886
4	1	48	0,3329	0,1325	-0,1886
5	1	15	0,3329	20,0000	5,3016
6	6	63	0,3329	17,4949	5,3016

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

470 Vgl. Wiedenbeck, Zuell: 2001, S. 13 f.

Auf Basis dieser Startwerte werden die Abstände der Objekte zu den virtuellen Clustermittelpunkten ermittelt und dann Schritt für Schritt die Zuordnung der Objekte optimiert. Im Falle der vorliegenden Zuordnung erfolgen zehn Schritte, dann ist die Zuordnung bestmöglich abgeschlossen und die Abstände minimiert. Das Ergebnis der Zuordnung sieht wie folgt aus:

Tabelle 13: Ergebnis k-means-Verfahren 1987

Clusterübersicht					
Cluster	Häufigkeit	RMS-Std.- abweichung	Maximaldistanz von Ausgangs- wert zu Beobachtung	Nächster Cluster	Distanz zwischen Cluster- Centroiden
1	20.442	1,5907	16,8267	4	8,7930
2	6.268	1,7103	27,5250	6	6,8368
3	26.664	1,6539	15,6055	5	7,9562
4	20.483	1,4269	18,7719	6	7,0274
5	26.961	1,4351	13,5471	3	7,9562
6	13.402	1,3153	14,5733	2	6,8368

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Güte des Modells, das auf theoretischer Basis konstruiert und in den zwei aufeinander folgenden Clusteranalysen empirisch zur Gruppenbildung unter den Beschäftigten genutzt wurde, kann mit einem R^2 -Maß eingeschätzt werden. SAS berechnet dazu beim k-means-Verfahren ein R^2 , das die Erklärungskraft der gewählten Clusteranzahl und Merkmale für die Gruppenbildung angibt. Das genäherte, erwartete Gesamt- R^2 beträgt für diese Clusteranalyse 0,932, was eine sehr gute Modellanpassung nahelegt. Das k-means-Verfahren tendiert dazu, ähnlich große und konvexe Gruppenbildungen vorzunehmen.⁴⁷¹ Dies ist hier nicht der Fall, da sich die Gruppengrößen zwischen den Clustern deutlich unterscheiden. Die gewählten Merkmale ermöglichen also deutlich unterschiedliche Gruppenbildungen und scheinen daher empirisch sinnvoll nutzbar zu sein.

Auf Ebene der unterschiedlichen Merkmale betrachtet, stellt sich das Ergebnis der Zuordnung wie folgt dar:

⁴⁷¹ Vgl. Wiedenbeck, Zuell: 2001, S. 13 f.

Tabelle 14: Statistiken Modell k-means-Verfahren 1987

Statistiken für Variablen				
Variable	Summe STD	Innerhalb STD	R-Quadrat	RSQ/(1-RSQ)
Bereinigte Ausbildung	1,066	1,041	0,045	0,047
Alter	12,754	2,383	0,965	27,636
Arbeitszeit es*	0,984	0,974	0,020	0,021
Anteilige Beschäftigungstage	1,696	1,675	0,025	0,026
Parallele Beschäftigung es*	1,006	1,006	0,001	0,001
OVER-ALL	5,808	1,519	0,932	13,627

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Wenn man sich die Zuordnung der Merkmale und den Beitrag des jeweiligen Merkmals zur Erklärungskraft der Clusteranalyse ansieht, zeigt sich nicht überraschend der hohe Anteil des Alters am Gesamtbetrag des erwarteten R^2 des Modells. SAS gibt außerdem die final errechneten Werte der Clustermittelpunkte der k-means-Analyse aus, die mit den gewählten Startwerten der Analyse verglichen werden können. Das Ergebnis sieht wie folgt aus:

Tabelle 15: Clustermittelpunkte k-means-Verfahren 1987

Cluster	Cluster Mittelpunkt				
	Bereinigte Ausbildung	Alter	Arbeitszeit es*	Anteilige Beschäftigungstage	Parallele Beschäftigung es*
1	2,186	36,819	-0,094	9,442	0,015
2	1,942	59,467	-0,095	9,379	-0,027
3	2,280	27,720	0,055	9,030	0,048
4	2,006	45,609	-0,126	9,579	-0,024
5	1,678	19,789	0,235	8,979	-0,009
6	1,861	52,635	-0,103	9,629	-0,030

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Eine tabellarische Auflistung der errechneten Clustermittelpunkte zeigt dementsprechend eine deutliche Abweichung der Mittelpunkte vor allem beim Alter. Die in den Startwerten der Analyse enthaltenen deutlichen Unterschiede bei den anteiligen Tagen verschwinden nach durchgeführtem Analyseschritt fast vollständig. Betrachtet man die Standardabweichung vom virtuellen Mittelpunkt des Clusters innerhalb desselben, zeigt sich, dass sich die anteiligen Tage nicht mehr deutlich zwischen den Clustern unterscheiden. Die Übersicht über die Standardabweichungen finden sich im Anhang in Tabelle 44 „Standardabweichung in Clustern k-means-Verfahren 1987“.

Aus den Ergebnissen der Clusteranalysen ergeben sich nun Hauptgruppen unter den Beschäftigten des Jahres 1987. Im Folgenden werden die Gruppen nach den Merkmalen ihrer Gruppenmitglieder untereinander verglichen und die empirisch gefundene Typologie expliziert.

7.1.3 Die Beschäftigungsgruppen 1987 – ein genauerer Blick

Die herausgearbeiteten Cluster werden für den Vergleich untereinander schrittweise verglichen. In einem ersten Schritt werden zunächst die sechs Gruppen nebeneinander gestellt und in ihrer Größe und den in der Clusteranalyse verwendeten Merkmalen verglichen.

In einem zweiten Schritt werden dann für eine Typisierung weitere wesentliche Informationen zu den Beschäftigten hinzugezogen. Die zusätzlich betrachteten Informationen speisen sich dabei aus der Fragestellung und den in Kapitel 4 generierten Leitthesen. Es werden also mehr Merkmale betrachtet, als in die beiden Clusteranalysen eingeflossen sind. Hintergrund für die Limitierung der Merkmalsanzahl in der Clusteranalyse sind die am Anfang des vorherigen Kapitels erwähnten Korrelationen mehrerer eigentlich interessanter Merkmale untereinander. Für die Präsentation der Unterschiede zwischen den gebildeten Hauptgruppen werden nun alle Merkmale wieder aufgenommen. Mithilfe dieser zusätzlichen Informationen wird dann eine Charakterisierung der gefundenen Segmente auf dem Arbeitsmarkt vorgenommen. Die dafür genutzten Merkmale wurden in ihrer Gesamtheit in Kapitel 5.2.2 vorgestellt. Mithilfe der betrachteten Merkmale werden die Unterschiede zwischen den Segmenten herausgearbeitet.

Den ersten Überblick über die durch die Clusteranalyse empirisch bestimmten Hauptgruppen der Beschäftigten bietet im Folgenden die Verteilung der Personen nach den analysierten Merkmalen:

Tabelle 16: Übersicht über die Verteilung der Clustermerkmale pro Cluster 1987

Übersicht über die Verteilung der Merkmale der Clusterpersonen*		Cluster					
		1	2	3	4	5	6
N		20.442	6.268	26.664	20.483	26.961	13.402
RowPctN		17,897	5,488	23,344	17,933	23,604	11,733
Alter	Mean	36,82	59,47	27,72	45,61	19,79	52,64
	StdDev	2,52	3,04	2,56	2,23	2,20	1,99
Anteilige Beschäftigungstage	Mean	9,442	9,379	9,03	9,579	8,979	9,629
	StdDev	1,589	1,473	1,884	1,389	1,91	1,304
<i>Parallele Beschäftigungen</i>							
keine Mehrfachbeschäftigung	N	19.683	6.084	25.516	19.869	26.080	13.015
	ColPctN	96,29	97,06	95,70	97,00	96,73	97,11
Mehrfachbeschäftigung	N	759	184	1.148	614	881	387
	ColPctN	3,71	2,94	4,31	3,00	3,27	2,89
<i>Arbeitszeit</i>							
Teilzeit	N	2.615	803	2.220	2.814	787	1.750
	ColPctN	12,792	12,811	8,326	13,738	2,919	13,058
Vollzeit	N	17.825	5.465	24.430	17.668	26.162	11.650
	ColPctN	87,198	87,189	91,622	86,257	97,036	86,927
Arbeitszeit unbekannt	N	5	0	14	5	12	5
	ColPctN	0,024456	0	0,052505	0,024406	0,044509	0,0373
<i>bereinigte Ausbildung</i>							
Ohne Ausbildung	N	0	0	0	0	5	0
	ColPctN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00
Volks-, Haupt-, Realschule o. Berufsabschluss	N	3.894	1.885	4.054	4.898	11.643	4.208
	ColPctN	19,05	30,07	15,20	23,91	43,19	31,40
Volks-, Haupt-, Realschule m. Berufsabschluss	N	14.144	3.879	18.587	13.970	13.250	8.427
	ColPctN	69,19	61,89	69,71	68,20	49,15	62,88
Abitur o. Berufsabschluss	N	149	40	501	96	1.356	54
	ColPctN	0,73	0,64	1,88	0,47	5,03	0,40
Abitur m. Berufsabschluss	N	368	110	1.049	297	552	137
	ColPctN	1,80	1,76	3,93	1,45	2,05	1,02
Fachhochschulabschluss	N	727	157	979	564	124	285
	ColPctN	3,56	2,51	3,67	2,75	0,46	2,13
Hochschulabschluss	N	1.160	197	1.494	658	35	291
	ColPctN	5,68	3,14	5,60	3,21	0,13	2,17

* Werte kleiner 5 werden durch 5 ersetzt

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Verteilung der Gruppengrößen zeigt die bereits bei den Ergebnissen der k-means-Clusteranalyse dargestellten Unterschiede. Hier sticht die zweite Gruppe heraus, weil sie deutlich kleiner als die anderen fünf ist.

Was in der Berechnung der Start- und Mittelwerte der k-means-Analyse bereits angedeutet wurde, zeigt sich hier sehr deutlich: Cluster 2 hat mit Abstand den höchsten Altersdurchschnitt, der nahe der 60 Jahre liegt. Hier scheint auf den ersten Blick eindeutig das Alter das entscheidende Gruppenbildungskriterium gewesen zu sein. Einher mit dem Alter geht ein vergleichsweise geringer Anteil an mehrfach-beschäftigten Personen.

Auf der anderen Seite der Altersverteilung liegen die fünfte und die dritte Gruppe. Diese beiden jungen Cluster weisen dabei vergleichsweise wenig anteilige Beschäftigungstage und damit eine geringe Beschäftigungsstabilität auf. Da sich sowohl die gearbeiteten Beschäftigungstage als auch die maximalen Tage immer auf den persönlichen Erwerbsverlauf beziehen und bei jungen Beschäftigten ihr späterer Start in die Erwerbskarriere berücksichtigt wird, zeigt sich bei beiden Gruppen eine Tendenz zu unterbrochenen Beschäftigungsverhältnissen. Daneben fällt auf, dass die beiden Gruppen den höchsten Anteil an parallelen Beschäftigungen haben. Gerade auf Cluster 3 trifft dies zu, denn hier findet sich der vergleichsweise größte Anteil. Die parallele Beschäftigung kann natürlich auch mit Wechseln zwischen Betrieben verbunden sein. Daher wird im zweiten Analyseschritt weiter unten ein Blick auf den Mittelwert der Anzahl der Betriebswechsel geworfen.

Bzüglich des Ausbildungsniveaus ist gerade bei der fünften Hauptgruppe zu vermuten, dass der vergleichsweise hohe Anteil an Personen ohne Berufsabschluss mit dem Alter zusammenhängt. Viele der betrachteten Personen werden noch in der Ausbildung sein, sodass sie *noch* keinen Berufsabschluss haben, was sich aber ändert. Um dies zu prüfen, hilft beim zweiten Schritt weiter unten ein Blick auf die Personengruppe.

Betrachtet man den sechsten Cluster, so sticht neben dem hohen Altersdurchschnitt auch der hohe Anteil der Personen ohne Berufsabschluss heraus. Der Anteil der Personen mit mittlerem Schulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung ist in dieser Gruppe ebenfalls vergleichsweise hoch. Ansonsten weist diese Gruppe keine herausragenden Merkmale auf, sodass auf den ersten Blick unklar bleibt, was das Charakteristikum dieses Clusters ist. Hier soll der zweite Schritt mit der Ergänzung weiterer relevanter Beschäftigungsinformationen Aufschluss geben, in denen typische Merkmalskombinationen sichtbar werden.

Grundsätzlich ähneln sich Cluster 1 und 4 sowie der gerade beschriebene Cluster 6 in den bisher präsentierten Merkmalen. Cluster 1 und 4 sind im Vergleich mit Cluster 6 und untereinander jeweils im Schnitt noch ein Stück höher gebildet und jünger und weniger stabil beschäftigt als Cluster 6. Die einzige sichtbare Auffälligkeit dieser Gruppen untereinander ist der stabile Trend in den genannten Dimensionen. Mit dem Lebensalter steigt die Zahl der Beschäftigungstage im Verhältnis zu den möglichen Tagen und im Gegensatz dazu sinkt die Ausbildung. Diese Trends sind über alle drei Cluster durchgängig zu beobachten. Ähnlich wie bei Cluster 6 wird im zweiten Schritt eine weitere Differenzierung nach zusätzlichen Informationen wie zum Beispiel der Stellung im Beruf nähere Informationen zur Clusterbildung und Typisierung der Cluster 1 und 4 ermöglichen. Einige weitere bereits sichtbare Tendenzen in den Clustern werden im Rahmen der zusammenfassenden Beschreibung der Gruppentypen ausgeführt.

In dem nun folgenden zweiten Schritt werden weitere wesentliche Informationen zu den Beschäftigten hinzugezogen. Die betrachteten Informationen speisen sich dabei aus der Fragestellung und den in Kapitel 4 generierten Leitthesen. Mithilfe dieser zusätzlichen Personenmerkmale sollen die Charakteristika der sechs Gruppen geschärft und eine Typisierung ermöglicht werden. Bei der Beschreibung der typischen Gemeinsamkeiten der Gruppe werden also neben dem in der Clusteranalyse genutzten Informationsspektrum noch zusätzliche Merkmale herangezogen und integriert betrachtet. Bei den weiteren Merkmalen handelt es sich um das Geschlecht, die Anzahl der Betriebswechsel, das aufbereitete Tagesentgelt, die Personengruppe und die Stellung im Beruf. Die folgende Tabelle 17 mit den weiteren relevanten Merkmalen gibt die Übersicht über die Verteilung innerhalb der Cluster.

Wenn bei der Betrachtung wieder mit der zweiten Gruppe begonnen wird, dann lohnt sich bei dieser ältesten Gruppe zuerst der Blick auf Geschlecht und Personengruppe. Einher mit dem Alter geht der höchste Anteil an Männern unter allen Clustern. Der Grund für die Geschlechterverteilung ist zunächst unklar. Es könnte aber ein Generationeneffekt sein, der in der ältesten Gruppe noch das klassische male-bread-winner-Modell am reinsten zeigt. Eine zweite Möglichkeit wäre ein früherer Renteneintritt der Frauen im Vergleich zu den Männern, der dazu führt, dass in dieser vergleichsweise alten Gruppe viele Frauen bereits in Rente gegangen sind. Weiterhin ist unklar, welcher Beschäftigungsform die Personen nachgehen. Hintergrund für die Frage danach ist die weiter oben aufgezeigte Reformabfolge auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Tabelle 17: Übersicht über weitere die Cluster charakterisierende Merkmale 1987-I

Übersicht über weitere relevante Merkmale der Clusterpersonen – I*	Cluster						
		1	2	3	4	5	6
Anzahl der Betriebswechsel	Mean	0,45	0,16	0,69	0,34	0,70	0,24
	StdDev	1,02	0,55	1,17	0,83	1,09	0,74
Abgeschnittenes Tagesentgelt, Inflationsbereinigt	Median	80,17	75,30	70,99	81,11	39,84	79,34
	Mean	80,48	75,30	70,99	81,80	40,63	79,52
	StdDev	32,93	37,46	28,38	33,93	24,80	33,51
<i>Geschlecht</i>							
Männlich	N	12.595	4.325	15.607	12.967	13.889	8.882
	ColPctN	61,61	69,00	58,53	63,31	51,52	66,27
Weiblich	N	7.847	1.943	11.057	7.516	13.072	4.520
	ColPctN	38,39	31,00	41,47	36,69	48,49	33,73
<i>Personengruppe kategorisiert</i>							
Sozialvers. ohne bes. Merkmale	N	20.397	5.694	26.246	20.463	16.767	13.392
	ColPctN	99,78	90,842	98,432	99,902	62,19	99,925
Auszubildende	N	43	3	406	19	10.178	7
	ColPctN	0,21	0,048	1,523	0,093	37,751	0,052
Bezieher v. Vorruhestandsgeld	N	0	571	0	0	0	5
	ColPctN	0	9,11	0	0	0	0,01
Sonstige	N	5	0	12	5	16	5
	ColPctN	0,01	0,00	0,05	0,01	0,06	0,01
<i>Stellung im Beruf</i>							
Auszubildender	N	44	5	406	19	10.182	7
	ColPctN	0,22	0,05	1,52	0,09	37,77	0,05
Arbeiter (nicht Facharbeiter)	N	4.014	1.426	5.566	4.353	4.594	3.419
	ColPctN	19,64	22,75	20,88	21,25	17,04	25,51
Arbeiter (Facharbeiter)	N	4.435	1.376	6.227	4.750	5.052	3.442
	ColPctN	21,70	21,95	23,35	23,19	18,74	25,68
Meister, Polier	N	412	267	325	552	27	461
	ColPctN	2,02	4,26	1,22	2,70	0,10	3,44
Angestellter	N	8.874	2.380	11.861	7.951	6.303	4.279
	ColPctN	43,41	37,97	44,48	38,82	23,38	31,93
Berufsstellung 5, zur Zeit frei	N	0	0	5	0	0	0
	ColPctN	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Berufsstellung 6, zur Zeit frei	N	5	0	5	0	0	0
	ColPctN	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Heimarbeiter	N	46	13	45	43	4	42
	ColPctN	0,23	0,21	0,17	0,21	0,02	0,31
Teilzeit: WAZ < 18 Std.	N	453	252	367	497	75	318
	ColPctN	2,216	4,02	1,376	2,426	0,278	2,373
Teilzeit: WAZ ≥ 18 Std.	N	2.162	551	1.853	2.317	712	1.432
	ColPctN	10,58	8,79	6,95	11,312	2,64	10,69
Unbekannt	N	5	0	12	5	12	5
	ColPctN	0,01	0,00	0,05	0,01	0,05	0,02

* Werte kleiner 5 werden durch 5 ersetzt

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Gerade in den 1980ern wurde, wie von Palier und Martin beschrieben, die Frühverrentung gefördert, um Arbeitsplätze für jüngere männliche Alleinverdiener zu schaffen.⁴⁷² Insofern präsentiert diese Gruppe, wenn sie voll arbeiten würde, erst einmal

472 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

einen Widerspruch zu den genannten Reformmechanismen. Weiteren Aufschluss darüber können zusätzliche Informationen zur Personengruppe geben. Hier weist Cluster 2 mit Abstand den höchsten Anteil an Personen im Vorruhestand auf. An diesen Personen mit Vorruhestandsregelungen zeigt sich genau der von Palier und Martin beschriebene Reformansatz zur Entlastung des Arbeitsmarktes. Dies passt auch zu dem hohen Altersdurchschnitt, der nahe der 60 Jahre liegt. Diese Personen stehen also kurz vor oder bereits nach dem Eintritt in die (Früh-)Rente.

Auf der anderen Seite des Erwerbszyklus stehen die beiden durchschnittlich jüngsten Gruppen, die fünfte und die dritte. Wie oben beschrieben, weisen beide eine geringe Beschäftigungsstabilität auf sowie eine Tendenz zu unterbrochenen Beschäftigungsverhältnissen. Daneben fällt auf, dass die beiden Gruppen den höchsten Anteil an parallelen Beschäftigungen haben. Wie oben vermutet, kann die parallele Beschäftigung natürlich auch mit Wechseln zwischen Betrieben verbunden sein. Ein Blick auf die durchschnittliche Anzahl der Betriebswechsel zeigt einen hohen Mittelwert der Anzahl der Betriebswechsel, sodass diese Interpretation gestützt wird. Die parallele Beschäftigung deutet also bei diesen Gruppen nicht auf eine stabile Hauptbeschäftigung mit einer parallelen Nebenbeschäftigung hin, sondern auf einen instabilen Erwerbsverlauf mit vergleichsweise häufigen Wechseln zwischen Betrieben, die sich zum Teil überlappen.

Interessant beim jüngsten Cluster 5 ist, dass der Anteil der Frauen hier deutlich höher liegt als in den anderen fünf Clustern. Dies kann einerseits am niedrigen Altersdurchschnitt liegen, da hier der Anteil der Frauen, die mit Geburt eines Kindes aus der Beschäftigung ausscheiden, noch gering ist. Andererseits kann es auch ein Generationeneffekt sein, bei dem sich die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen niederschlagen würde. Für die erste Erklärung spricht der Vergleich mit Cluster 3, der ein etwas höheres Alter aufweist. Trotz des geringen Unterschieds zwischen den beiden Clustern, ist der Frauenanteil in Cluster 3 deutlich kleiner und ähnelt dem der Cluster 1 und 4. Der geringe Altersunterschied zwischen Cluster 3 und 5 spricht gegen einen Wertewandel innerhalb von acht Jahren, um die sich die Cluster 3 und 5 unterscheiden. Sehr wohl spricht er aber dafür, dass in diesem Altersunterschied der Anteil der Mütter gestiegen ist, die nach der Geburt aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind.

Weitere Auffälligkeiten zeigen sich in der relativ niedrigen Bezahlung und im Anteil der Auszubildenden gerade unter den Mitgliedern in Cluster 5. Hier ist der Anteil der Auszubildenden mit Abstand am größten. Sie stellen fast vier von zehn Gruppenmitgliedern, was auch den niedrigsten Altersdurchschnitt und das geringste durchschnittliche Tagesentgelt mit erklärt. Damit einher geht ein vergleichsweise hoher Anteil an Personen mit Schul-, aber ohne Berufsabschluss. Dies trifft sowohl

auf Schulabschlüsse in Volks-, Haupt und Realschulen als auch auf die Gruppe der Abiturienten ohne Berufsabschluss zu.

Bei Cluster 3 ist ein ähnlich klar erklärbares Bild nicht mehr gegeben. Überraschend ist hier der vergleichsweise hohe Anteil an Arbeitern, die nicht Facharbeiter sind, sowie der geringe Anteil an Meistern und Polieren kombiniert mit im Schnitt hohem Ausbildungsniveau. Besser zu diesem hohen Ausbildungsniveau passt der Anteil von Angestellten, durch den diese Gruppe geprägt ist.

Wie oben bereits beschrieben, zeigen die mittleren Altersgruppen über die drei Cluster 1, 4 und 6 hinweg stabile Tendenzen bezüglich des Ausbildungsniveaus und der Beschäftigungsstabilität auf. Auf den zweiten Blick reiht sich die Geschlechterverteilung in diese Reihe ein, denn der Anteil der Männer steigt mit zunehmendem Alter kontinuierlich an. Hier soll eine weitere Differenzierung nach Stellung im Beruf nähere Informationen zur Clusterbildung geben. Dabei zeigen Altersdurchschnitte und die Tendenzen im steigenden Ausbildungsniveau ihre Auswirkungen. Mit ihnen ist ein höherer Anteil an Angestellten verbunden. In diesen Ergebnissen spiegeln sich vermutlich Generationseffekte wider. Die jeweils jüngeren Personen in der ersten und vierten Gruppe sind im Schnitt nicht nur jeweils acht oder neun Jahre jünger, sondern auch immer ein Stück höher gebildet. Ein weiterer Effekt der Generation sind der wachsende Anteil an Angestellten und damit verknüpft die sinkenden Anteile von Nicht-Facharbeitern in den Clustern 1 und 4. Hier zeigt sich die Bildungsexpansion.

Betrachtet man den sechsten Cluster, so sticht neben dem im Vergleich zu den anderen drei Gruppen hohen Altersdurchschnitt auch der hohe Anteil der Personen ohne Berufsabschluss heraus. Der Anteil der Personen mit mittlerem Schulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung ist in dieser Gruppe ebenfalls vergleichsweise hoch. Damit einher geht ein hoher Anteil an Nicht-Facharbeitern und Meistern und Polieren und ein niedriger Anteil an Angestellten. Das Tagesentgelt fällt im Vergleich zu den Clustern 2 und 4 nicht aus dem Rahmen. Die Anzahl an Betriebswechseln ist neben der durch die arbeitenden Vorruheständler geprägten Gruppe 2 die geringste unter allen Clustern.

Ein ähnliches, deutlich nach Alterskohorten gestaffeltes Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Branchen, in denen die Personen der jeweiligen Hauptgruppen arbeiten. Auch hier werden bereits in der sehr groben Klassifikation nach den zehn Wirtschaftsabschnitten deutliche Unterschiede erkennbar. Interessant ist der abschließende Blick auf die Nationalität, bei der sich kein eindeutiges Bild feststellen lässt. Tabelle 18 verdeutlicht die skizzierten Ergebnisse.

Tabelle 18: Übersicht über weitere die Cluster charakterisierende Merkmale 1987-II

Übersicht über weitere relevante Merkmale der Clusterpersonen – II*		Cluster					
		1	2	3	4	5	6
<i>Branche: Wirtschaftsabschnitt 73</i>							
Unbekannt	N	35	25	110	47	293	54
	ColPctN	0,17	0,40	0,41	0,23	1,09	0,40
Land- u. Forstwirtschaft, Tierhaltung und Fischerei	N	89	50	196	102	302	77
	ColPctN	0,44	0,80	0,74	0,50	1,12	0,58
Energiewirtschaft u. Wasserversorgung, Bergbau	N	459	171	523	528	457	436
	ColPctN	2,25	2,73	1,96	2,58	1,70	3,25
Verarbeitendes Gewerbe	N	7.710	2.446	9.619	8.219	9.918	5.622
	ColPctN	37,72	39,02	36,08	40,13	36,79	41,95
Baugewerbe	N	1.324	491	1.603	1.564	2.091	1.119
	ColPctN	6,48	7,83	6,01	7,64	7,76	8,35
Handel	N	2.729	729	3.595	2.743	4.109	1.538
	ColPctN	13,35	11,63	13,48	13,39	15,24	11,48
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	N	1.056	273	1.289	1.016	1.047	681
	ColPctN	5,17	4,36	4,83	4,96	3,88	5,08
Kreditinstitute u. Versicherungsgewerbe	N	938	205	1.241	770	1.062	393
	ColPctN	4,59	3,27	4,65	3,76	3,94	2,93
Dienstleistung, soweit anderweitig nicht genannt	N	4.119	1.041	6.195	3.415	6.031	1.938
	ColPctN	20,15	16,61	23,23	16,67	22,37	14,46
Organisation ohne Erwerbscharakter und private Haushalte	N	536	172	653	448	489	288
	ColPctN	2,62	2,74	2,45	2,19	1,81	2,15
Gebietskörperschaften u. Sozialversicherung	N	1.447	665	1.640	1.631	1.162	1.256
	ColPctN	7,08	10,61	6,15	7,96	4,31	9,37
<i>Nationalität</i>							
Deutsch	N	18.317	6.004	24.982	18.762	25.534	12.594
	ColPctN	89,605	95,788	93,692	91,598	94,707	93,971
Nichtdeutsch	N	2.125	264	1.682	1.721	1.427	808
	ColPctN	10,395	4,212	6,308	8,402	5,293	6,029

* Werte kleiner 5 werden durch 5 ersetzt

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01., Nürnberg 2012.

Beim Blick auf die Branche, in der die Personen arbeiten, zeigt sich sehr deutlich der Strukturwandel in der deutschen Wirtschaft während der 1970er und 1980er Jahre. Je jünger der jeweilige Altersdurchschnitt des Clusters und damit je später der Einstieg in das Beschäftigungssystem, desto höhere Anteile der Dienstleistungssektoren findet man. Auch umgekehrt gilt dies, je höher das durchschnittliche Alter ist, desto eher arbeitet die Person im Verarbeitenden oder Baugewerbe. Dies korrespondiert mit der Verteilung der Berufsstellung nach (Fach-)Arbeitern und Angestellten, bei der der Anteil der Angestellten in den jüngeren Hauptgruppen zunimmt. Neu

in Beschäftigung eintretende Personen finden im aufgrund des Strukturwandels wachsenden Dienstleistungssektor häufiger eine Beschäftigung und sind damit im Angestelltenbereich tätig. Ob dies auch Auswirkungen auf die weitere Beschäftigungsstabilität gerade für die Beschäftigten der älteren Cluster 4 und 6 hat muss sich in den anschließenden Verweildaueranalysen zeigen.

Der abschließende Blick in der Verteilung der Merkmale gilt der Nationalität, die nach Deutsch und Nichtdeutsch unterschieden wird. Hier zeigt sich im Gegensatz zu vielen weiteren betrachteten Merkmalen kein eindeutiger Trend entlang des Alters. Vielmehr zeigt sich eine umgekehrte U-Form, bei der der vergleichsweise kleine Anteil Nichtdeutscher von fünf Prozent im jüngsten Cluster bei den älteren Clustern ansteigt und in Cluster 1 in der Mitte der Altersverteilung mit zehn Prozent doppelt so hoch ist, bevor er dann in den älteren Clustern wieder kontinuierlich bis zum ältesten Cluster mit vier Prozent abnimmt. Hier ergibt sich also kein klares Bild. Die vergleichsweise großen Anteile nichtdeutscher Beschäftigter in den mittleren Altersgruppen könnten entweder ein Effekt des Anwerbestopps 1973 gewesen sein oder auf einen verzögerten Arbeitsmarktzugang jüngerer Nichtdeutscher hinweisen, die Schwierigkeiten hatten, einen Ausbildungsplatz zu finden. Der Anwerbestopp 1973 sorgte für ein (vorläufiges) Ende der Arbeitsmigration in die Bundesrepublik. Die jüngsten Anfang der 1970er Jahre eingewanderten Arbeitsmigranten wären 15 Jahre später Mitte dreißig, was zur am stärksten mit Nichtdeutschen besetzten Hauptgruppe passen würde. Auch ein verzögerter Arbeitsmarktzugang junger Nichtdeutscher kann aber nicht ausgeschlossen werden, der sich in längeren Suchzeiten und einem höheren Alter bei Aufnahme der Ausbildung bzw. der ersten Beschäftigung niederschlägt. Der sinkende Anteil Nichtdeutscher in den älteren Clustern kann ebenfalls mit der Welle der Arbeitsmigration zusammenhängen, die Ende der 1950er Jahre richtig begann. Die ältesten Cluster sind damit zu alt, um viele nichtdeutsche Beschäftigte zu haben. Auf der anderen Seite könnte das Risiko, in die Frühverrentung entlassen zu werden, bei Nichtdeutschen deutlich höher sein als bei Deutschen, was auf Diskriminierung schließen lässt.

Im folgenden Abschnitt werden nun die sechs gefundenen Segmente des Arbeitsmarktes nochmals zusammenfassend charakterisiert und griffig benannt.

7.1.4 Die Beschäftigungsgruppen 1987 – ein Blick auf die Beschäftigungslage

Den dritten Schritt des Vergleichs bildet im abschließenden Kapitel 7.1.4 eine Charakterisierung der unterschiedlichen Segmente des Arbeitsmarktes und damit die anvisierte Typenbildung unter den Beschäftigtengruppen 1987. In der Zusammenfassung der einzelnen Hauptgruppen werden die Cluster nicht in der bisherigen Reihenfolge ihrer Nummern vorgestellt, sondern nach aufsteigendem Altersdurch-

schnitt. So werden die Zusammenhänge der Cluster besser sichtbar gemacht und eine Realtypenbildung ermöglicht.

Betrachtet man mit *Cluster 5* zuerst die jüngste in der Clusteranalyse gefundene Gruppe, so finden sich bei dem durchschnittlichen Alter, dem Ausbildungsniveau, den anteiligen Beschäftigungstagen, der Anzahl der Betriebswechsel und beim Tagesentgelt d und bildeturchweg sehr geringe Werte. Nur die Anzahl der Betriebswechsel bildet hiervon eine Ausnahme. Diese ist in diesem Cluster die höchste von allen. Ein Blick auf die Personengruppe führt hier weiter. In dieser Gruppe findet sich eine sehr große Anzahl an Auszubildenden. Damit erklärt sich nicht nur das geringe Ausbildungsniveau und Tagesentgelt, sondern auch, dass die *Auszubildenden noch keine endgültige stabile Beschäftigung* gefunden haben, was sich in der vergleichsweise hohen Anzahl an Betriebswechsel und Lücken in den Beschäftigungstagen bemerkbar macht. *Cluster 5* ist im Wesentlichen durch den *hohen Anteil an Auszubildenden* gekennzeichnet und bildet damit eine Gruppe von Beschäftigten ab, die in den Arbeitsmarkt erstmalig einsteigen. Damit wird diese Gruppe als *Gruppe der Berufseinsteiger (bzw. der Auszubildenden) 1987* in den weiteren Analysen bezeichnet.

Cluster 3 ist die nächstältere Gruppe. Den Personen gemeinsam ist hier, das im Schnitt am häufigsten vorkommende *Vorhandensein einer parallelen Beschäftigung*. Darüber hinaus ist der Altersdurchschnitt mit ca. 27 Jahren niedrig, ebenso wie das Tagesentgelt. Im Gegensatz dazu ist die Anzahl der Betriebswechsel im Durchschnitt relativ hoch. Es findet sich hier also kein sonderlich stabiler Erwerbsverlauf. Die Werte der anteiligen Tage sind fast so gering wie in *Cluster 5*, der durch die Auszubildenden gekennzeichnet ist. Bei der Ausbildung zeigt sich diese Gruppe disparat. Auf der einen Seite weist ein vergleichsweise großer Anteil der Personen ein Abitur ohne Berufsabschluss auf, auf der anderen einen höheren Ausbildungsabschluss. Betrachtet man noch zusätzlich den Abgabegrund der Meldungen dieser Personengruppe, stellt sich heraus, dass der Anteil der Abgaben aufgrund von Unterbrechungsmeldungen wegen Entgeltersatzleistungen deutlich höher ist als bei allen anderen Clustern. Dies zusammen mit der Teilzeitbeschäftigung erklärt auch mit das niedrige Tagesentgelt in dieser Gruppe. Insgesamt kann diese Gruppe als *Personengruppe mit häufigen Unterbrechungen und Wechseln* charakterisiert werden. Die Personen stehen *an oder auf der zweiten Eintrittsschwelle* ins Arbeitsleben und haben diese Hürde (*noch*) *nicht erfolgreich* genommen. In der Zusammenfassung wird dieser Cluster in den folgenden Analysen als *Gruppe an der zweiten Schwelle 1987* bezeichnet.

Die Gruppe mit dem nächsthöheren Altersdurchschnitt findet sich in *Cluster 1*. Wie oben bereits festgestellt, ist das *Ausbildungsniveau* unter den Clustern in diesem *am höchsten* und auch *der Anteil der Angestellten am zweitgrößten*. Der Anteil der Nicht-Facharbeiter ist hier, lässt man *Cluster 5* aus, am geringsten, sodass hier der generelle Trend zu höherer Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt deutlich sichtbar

wird. Interessant ist dabei, dass dieser Trend wie beobachtet nicht mit einer stabilen Beschäftigungssituation einhergeht – es ist das Gegenteil der Fall. Unter den Clustern 1, 2, 4 und 6 haben die Personen in Cluster 1 *die instabilste Beschäftigungssituation*, wenn man die anteiligen Beschäftigungstage und die Anzahl der Betriebswechsel betrachtet. Dies liegt vermutlich auch am Altersdurchschnitt dieser Gruppe und damit an der Stelle des Erwerbszyklus, an der sich die Personen befinden. Der Mittelwert des Alters dieser Gruppe liegt bei etwa 37 Jahren. Damit zeigt sich, dass *Cluster 1 die Kinder der Bildungsexpansion der 1960er und 1970er Jahre* umfasst, die *noch keine definitive stabile Beschäftigung* erreicht haben. Dieser Cluster wird daher mit *Kinder der Bildungsexpansion* benannt.

Cluster 4 ist nach der Reihenfolge des Altersdurchschnitts der nächste Cluster, der näher betrachtet wird. Im Vergleich der Cluster 1, 2, 4 und 6 zeigt *Cluster 4* einerseits eine höhere Qualifizierung als die älteren Hauptgruppen und andererseits mehr Lücken in dem betrachteten Zeitraum der Beschäftigung. Die höhere Qualifizierung spiegelt sich auch im geringeren Anteil der Nicht-Facharbeiter und dem höheren der Angestellten wider. Die größere Anzahl an Brüchen im betrachteten Vierjahreszeitraum zeigt sich im geringeren Anteil der Beschäftigungstage an den möglichen gesamten Beschäftigungstagen und an der größeren Anzahl an Betriebswechseln. Diese Personengruppe erzielt *das höchste Tagesentgelt* aller gefundenen Cluster, was einerseits am Zeitpunkt im Erwerbszyklus liegen dürfte – die Personen sind im Schnitt Mitte vierzig und damit auf dem Höhepunkt des Verdienstes angekommen – und andererseits an der Zusammensetzung der Berufsstatus. Die hier betrachteten Personen sind *vergleichsweise selten Nicht-Facharbeiter und dafür häufiger Facharbeiter und Angestellte*. Vorruheständler gibt es keine, genauso wenig wie es fast keine Auszubildenden gibt. Damit fasst *Cluster 4 die Beschäftigten mittleren Alters 1987* zusammen, die auf dem Höhepunkt ihres Erwerbszyklus angekommen sind. Diese Bezeichnung wird im Folgenden für diesen Cluster weiterverwendet.

Cluster 6 zeigt beim Blick auf die Altersstruktur, dass *Cluster 6* die älteren Beschäftigten umfasst. Bei ihnen ist der Anteil der Beschäftigungstage an den möglichen Beschäftigungstagen am größten und damit sind die Lücken in der Erwerbsbiographie am kleinsten. Korrespondierend dazu ist auch die Anzahl der Betriebswechsel am zweitkleinsten. Das Ausbildungsniveau ist, wenn Cluster 5 außer Acht gelassen wird, am geringsten. Damit einher geht ein vergleichsweise hoher Nicht-Facharbeiteranteil, verbunden mit einem vergleichsweise geringen Anteil an Angestellten. Im sechsten Cluster finden sich also die Personen meist männlichen Geschlechts, die in der Nachkriegszeit und der frühen Bundesrepublik ihre Erwerbskarriere begannen und auf eine *stabile Beschäftigungslaufbahn als Arbeiter* mit wenig Brüchen und Wechseln zurückblicken. In den folgenden Betrachtungen wird dieser Cluster als *Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf* bezeichnet.

Zuletzt wird nun die zweite der in der Clusteranalyse gefundenen Hauptgruppen näher betrachtet, in ihrer Beschäftigungslage dargestellt und typisiert. *Cluster 2* ist der im Schnitt älteste Cluster und umfasst gerade die älteren Beschäftigten, die zum Teil noch regulär arbeiten, zum Teil bereits im Vorruhestand sind. Interessant ist hier der Vergleich zur zweitältesten gefundenen Gruppe in Cluster 6. Hier weist Cluster 2 noch einmal weniger Betriebswechsel und eine noch stärker männlich geprägte Geschlechterverteilung auf. Allerdings finden sich hier auch ein höherer Anteil an Parallelbeschäftigung, eine kürzere anteilige Beschäftigungsdauer und ein geringeres durchschnittliches Tagesentgelt. Dies führt zu einer Reduzierung der durchschnittlichen Kennzahlen. Spannend ist der Vergleich aber auch hinsichtlich des Ausbildungsniveaus. Hier zeigt Cluster 2 ein im Schnitt höheres Niveau als Cluster 6, der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf. Zu diesen höheren Ausbildungsabschlüssen kommt noch ein deutlich höherer Anteil an Angestellten. Damit finden sich in dieser Gruppe neben den *stabilen Erwerbsverläufen* auch die *in den Ruhestand wechselnden Personen* und die *im Vorruhestand befindlichen Personen*. Damit ist diese Gruppe durch *(Früh-)Rentner* geprägt – sei es, dass die Personen kurz vor Renteneintritt stehen oder bereits Rente beziehen. Der Cluster wird dementsprechend im Folgenden als *Gruppe der (Früh-)Rentner 1987* bezeichnet.

Abschließend sollen noch drei Trends in den Clustern zusammengefasst werden. Erstens nimmt der Anteil der Frauen mit steigendem Alter ab. Gerade beim Vergleich der Situation der beiden jüngsten Gruppen, der Gruppe der Berufseinsteiger mit der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987, finden sich deutliche Unterschiede. In der durchschnittlich gut 27-jährigen Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 sind 1987 bereits sieben Prozent weniger Frauen unter den Beschäftigten zu finden als in der Gruppe der Berufseinsteiger mit einem Altersdurchschnitt von gut 19 Jahren. Der Hauptgrund dürfte das Ausscheiden der Mütter aus der Beschäftigung sein. Zweitens nimmt die Anzahl der Betriebswechsel mit zunehmendem Alter deutlich ab. Aus dem Rahmen fällt hier die Gruppe an der zweiten Schwelle 1987, indem sich häufiger Personen mit parallelen Beschäftigungen finden, wodurch die Anzahl der Betriebswechsel automatisch erhöht wird. Im ältesten Cluster der *(Früh-)Rentner* findet sich dann nur noch eine sehr geringe Anzahl an Betriebswechsel. Im dritten Trend zeigt sich eine gegenläufige Entwicklung zu den Anzahlen der Betriebswechsel – die anteiligen Beschäftigungstage an den möglichen Tagen nehmen mit zunehmendem Alter der Person für das Jahr 1987 zu. Auch hier fällt wieder die Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 aus dem Rahmen, was wiederum an den parallelen Beschäftigungsverhältnissen liegt.

Insgesamt kann man von einer zunehmenden Beschäftigungsstabilität mit zunehmendem Alter sprechen. Da hier aber nur Querschnittsdaten betrachtet wurden, kann zwischen Kohorteneffekt und generellem Trend im Erwerbszyklus der

Personen nicht unterschieden werden. Diese Unterscheidung macht erst eine Längsschnittanalyse möglich, die sich mit dem Verbleib der Personen in Beschäftigung oder eben dem Ausscheiden aus Beschäftigung auseinandersetzen.

7.2 Wie geht es ab 1987 weiter?

7.2.1 Datenaufbereitung der Integrierten Erwerbsbiographien ab 1987

Im Folgenden werden die Längsschnittanalysen zum Verbleib der Personen in Beschäftigung unternommen, um die Unterschiede in der Stabilität der Erwerbsbiographie zwischen den einzelnen Clustern im Zeitverlauf zu verfolgen. Die unterschiedlichen Gruppen werden dazu in der Zeit zwischen 1987 und 1995 betrachtet.

Ausgangspunkt sind zunächst die 114.220 in sechs Gruppen klassifizierten abhängig Beschäftigten der vorhergehenden Clusteranalyse. Für jede dieser Personen werden die gesamten Konten der Integrierten Erwerbsbiographien⁴⁷³ (IEB) gezogen. Da der Fokus hier auf dem Verbleib in Beschäftigung liegt, wurden folgende Zeiten in die Verweildauermodelle integriert: Zeiten in Beschäftigung, Zeiten in Leistungsbezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung und Arbeitslosenhilfe, Zeiten in der Grundsicherung sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit.

Zu beachten ist allerdings, dass dadurch nicht für alle Personen der Cluster Verbleibsinformationen in den IEB-Konten ermittelt werden konnten. Die folgende Tabelle zeigt einen Überblick über die Ausfälle in den einzelnen Hauptgruppen:

Tabelle 19: Übersicht über für Verweildaueranalyse ausfallende Fälle 1987

Übersicht über Ausfall Verbleibsinformationen		Cluster					
		1	2	3	4	5	6
N – Clusteranalyse		20.442	6.268	26.664	20.483	26.961	13.402
N – Verweildaueranalyse		20.442	5.863	26.663	20.483	26.957	13.401
Fehlende Fälle	Anzahl	0	405	1	0	4	1
	%	0,00 %	6,46 %	0,00 %	0,00 %	0,01 %	0,01 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien Version 12.01.00 – 160927.

⁴⁷³ Es werden die Integrierten Erwerbsbiographien des IAB V12.01.00 – 160927 des IAB gezogen. Nähere Informationen zum Inhalt und Aufbau der IEB in Form einer Stichprobe als Scientific Use File finden sich bei Dorner im FDZ-Datenreport „Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008. Aktualisierte Version vom 25.05.2012“. (vgl. Dorner et al.: 2010)

Die nach 1987 verwertbar weiterlaufenden Konten standen für 113.809 Personen zur Verfügung. Die fehlenden Verbleibsinformationen streuen dabei zwar über fast alle betrachteten Gruppen, eine Gruppe sticht allerdings heraus. Dabei handelt es sich um Cluster 2, die Gruppe der (Früh-)Rentner 1987, die mit deutlichem Abstand die größten Ausfälle zu verbuchen hat. Dies ist angesichts ihrer Zusammensetzung allerdings auch nicht so überraschend, da ein Teil dieser Gruppe sicherlich im Betrachtungsjahr 1987 die Beschäftigung beendet und damit keine weiteren Verweildauern aufweist.

Die oben dargestellten Personen bilden die Grundmenge derjenigen, für die Verweildauern näher betrachtet wurden.

7.2.2 Der weitere Weg der Beschäftigten ab 1987

Wie verläuft nun die weitere Erwerbsgeschichte der gebildeten Hauptgruppen des Beschäftigungssystems 1987? Um dies näher zu beleuchten, werden im Weiteren ausgewählte Proportion-Hazard-Modelle präsentiert.

Zunächst soll ein allgemeines Modell, das alle Personen und Ereignisse umfasst, einen ersten Eindruck über die Verweildauern geben. Dieses allgemeinste Modell betrachtet lediglich die allgemeine Überlebensrate und den Einfluss der unterschiedlichen unabhängigen Variablen auf diese Überlebensrate. Entscheidend für die Verwendung einer unabhängigen Variable im Modell sind die fehlenden Werte. Merkmale mit fehlenden Werten werden nicht in den Modellen berücksichtigt, da für diese Fälle für das fehlende Merkmal keine Risikoeinflussgröße berechnet und damit keine Überlebensrate ermittelt werden kann. Daher liegt die Anzahl der verwendbaren Fälle für die Verweildaueranalyse unter der Anzahl der in den Clusteranalysen gebildeten Personenanzahl. Damit sorgt ein fehlender Wert in einem der Merkmale für den Ausschluss des ganzen Falles aus der Analyse. In der Übersichtstabelle der tatsächlich verwendeten Werte wird deutlich, dass aus den Analysen gut 1.300 Fälle (und damit Personen) aus den Analysen ausgeschlossen werden. Die Ausfälle sind zum größten Teil auf fehlende Werte in der bereinigten Ausbildung in den IEB zurückzuführen.⁴⁷⁴

In der folgenden Tabelle wird die Anzahl der für die Verweildaueranalyse tatsächlich verwendeten Fälle vorgestellt:

474 Für die genauen Werte siehe im Anhang Tabelle 45 „Verteilung Merkmale Verweildaueranalyse 1987“.

Tabelle 20: Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle allgemeinstes Modell 1987

Übersicht Anzahl der Ereignis- und zensierten Werte			
Summe	Ereignis	Zensiert	Prozent zensiert
112.500	71.087	41.413	36,81

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierte Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Insgesamt werden also 112.500 Fälle für die weiteren Analysen verwendet. Damit führen fehlende Werte bei 1.309 von den ursprünglich 113.809 Fällen zu einem Ausschluss der Person aus den Verweildaueranalysen. Weiter zeigt sich, dass von den verwendbaren Fällen etwas mehr als ein Drittel rechtszensiert sind. Dies rührt daher, dass in den Daten der Zeitraum von neun Jahren abgedeckt ist und der Fall zensiert wird, wenn das Endedatum des durchgängigen Beschäftigungszeitraums größer gleich dem 31.12.1995. Gerade bei den jüngeren Clustern ist daher damit zu rechnen, dass ihre durchgängige Beschäftigung über das Jahr 1995 hinausgeht und sie damit rechtszensiert werden. Dies wird in der weiter unten erfolgenden Betrachtung der Verweildauern nach gefundenen Hauptgruppen noch deutlicher.

Als erster Analyseschritt wird nun das allgemeine Proportional-Hazard-Modell betrachtet. Die dabei verwendeten Merkmale wurden in Kapitel 5.2.3 bereits vorgestellt. In den Integrierten Erwerbsbiographien sind deutlich mehr Informationen pro Person verfügbar als schlussendlich berücksichtigt wurden. Hintergrund der Auswahl sind die theoretischen Überlegungen zu den relevanten Einflussgrößen, aber auch der empirische Test der Grundbedingung von Proportional-Hazard-Modellen, der konstanten Risikoverteilung über die Verweildauer hinweg.⁴⁷⁵ Daher wurden die relevanten Merkmale auf diese Grundbedingung getestet und nur diejenigen weiter verwendet, bei denen die Proportional-Hazard-Annahme gegeben ist und die nicht zu stark miteinander korrelieren.⁴⁷⁶

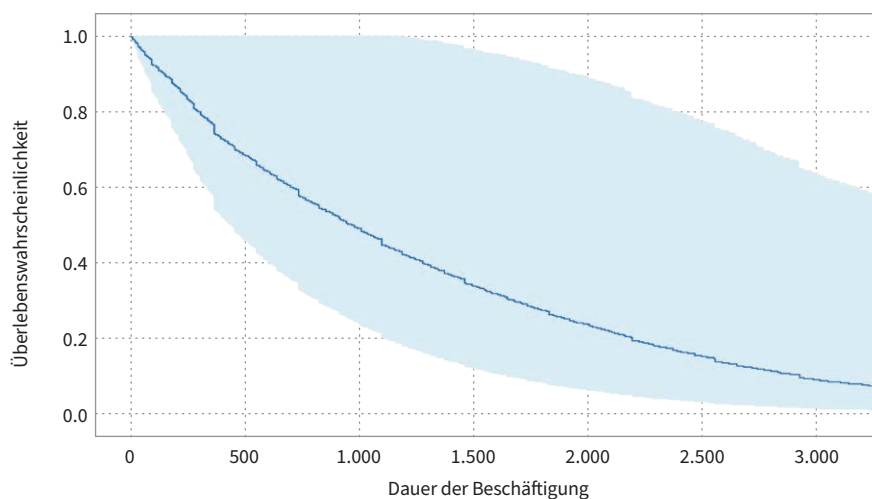
Um einen ersten Eindruck der Überlebenszeitfunktionen zu vermitteln, wird als erster Schritt der Betrachtung die allgemeine Kurve der Überlebenszeitfunktion eines allgemeinen Modells ohne Stratifizierung nach Clustern vorgestellt:

475 Vgl. Martinussen, Scheike: 2006, S. 176.

476 Eine Übersicht über die Ergebnisse des Tests der Proportional-Hazard-Voraussetzung bietet im Anhang Tabelle 46 „Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 1987“. Bei Merkmalen mit roten Werten in der letzten Spalte hält die Proportional-Hazard-Annahme nicht und die Risikoverteilung ist über die Verweildauer nicht konstant. Die Tests wurden mittels der SAS-Prozedur PHREG und der Option ASSESS PH durchgeführt. (vgl. SAS Institute: 2010c, Section „Syntax: PHREG Procedure: ASSESS Statement“)

Abbildung 8: Kurve der Überlebenszeitfunktion allgemeines Modell 1987

–für Referenzeinstellungen mit 95 %-Konfidenzgrenzen –



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

In der X-Achse der Kurve ist die Überlebenszeit in Beschäftigung zu finden. Die Überlebenszeit ist in Tagen angegeben, das heißt die für die Verweildaueranalyse betrachteten Jahre 1987 bis 1995 resultieren in maximal 3.287 Tagen Verbleib in stabiler Beschäftigung. Nach diesen fünf Jahren inklusive den Schaltjahren 1988 und 1992 wird ein Drittel als noch in Beschäftigung befindlicher Fall rechts zensiert. Daher zeigt die Kurve der Überlebensverteilungsfunktion auch, dass der Median der Verweildauer innerhalb des betrachteten Zeitraums etwa nach einem Drittel der Zeit erreicht wird, genauer gesagt nach 1.100 Tagen. Damit ist rein rechnerisch nach 1.100 Tagen die Hälfte der betrachteten Fälle aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden. Am Ende des Betrachtungszeitfensters sind ein gutes Drittel der betrachteten Fälle noch nicht aus der stabilen Erwerbstätigkeit ausgeschieden bzw. haben noch nicht das „Event“ Abgang aus stabiler Beschäftigung erfahren. Sie bilden die rechts zensierten Fälle. Die Grenzen des 95-Prozent-Konfidenzintervall-Bandes in hellblau zeigen allerdings, dass das allgemeinste Modell das Ausscheiden aus stabiler Beschäftigung nur grob abbildet. Dies ist allerdings aufgrund der Heterogenität der gebildeten Arbeitsmarktsegmente nicht überraschend. Daher werden die Analysen nach den gefundenen Segmenten differenziert weitergeführt.

Zunächst werden wieder die zensierten Fälle pro Cluster in der Reihenfolge des Altersdurchschnitts tabellarisch dargestellt:

Tabelle 21: Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle nach Cluster 1987

Übersicht Anzahl der Ereignis- und zensierten Werte					
Schicht	Cluster	Summe	Ereignis	Zensiert	Prozent zensiert
5	„Berufseinsteiger 1987“	26.707	20.347	6.360	23,81
3	„Gr. an der zweite Schwelle 1987“	26.283	15.073	11.210	42,65
1	„Kinder der Bildungsexpansion“	20.216	8.674	11.542	57,09
4	„Besch. mittleren Alters 1987“	20.259	10.020	10.239	50,54
6	„Gr. mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf“	13.281	11.277	2.004	15,09
2	„(Früh-)Rentner 1987“	5.754	5.696	58	1,01
Summe		112.500	71.087	41.413	36,81

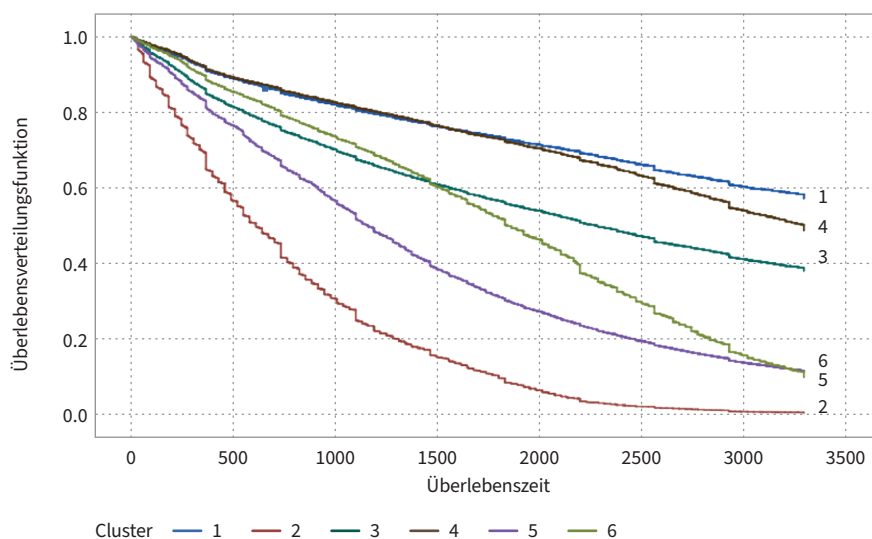
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Die nach Gruppen aufgeteilte Übersicht über die (rechts-)zensierten und nicht-zensierten Fälle in Tabelle 21 „Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle 1987“ zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Gruppen. Dies ist angesichts der unterschiedlichen Altersstruktur der sechs Hauptgruppen aber auch nicht überraschend. Gerade Schicht 2 mit der ältesten Gruppe der (Früh-)Rentner 1987 hat mit deutlichem Abstand den kleinsten Anteil an zensierten Fällen. Dies resultiert daraus, dass diese Gruppe ihre Beschäftigung innerhalb des definierten Verweildauerzeitraums sehr häufig beendet hat und (endgültig) in Rente abgegangen ist. Die Gruppe mit dem zweitkleinsten Anteil rechts zensierter Fälle ist die zweitälteste derjenigen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf. Dies ist nicht sehr überraschend, gehen Teile dieser Gruppe im betrachteten Neunjahreszeitraum in den Rentenbezug über. Bemerkenswert aber die fünfte Schicht mit dem drittkleinsten Anteil an zensierten Fällen. Dabei handelt es sich um die Hauptgruppe mit dem kleinsten Altersdurchschnitt. Die Gruppe der Berufseinsteiger 1987 weist deutlich weniger (rechts-)zensierte Fälle auf als der Durchschnitt aller Fälle. Dies weist daraufhin, dass diese Gruppe häufig ihre Beschäftigung innerhalb des Neunjahreszeitraums der Verweildauer beendet. Diese Gruppe weist also eine vergleichsweise geringe Beschäftigungsstabilität auf, wenn der Verbleib in Beschäftigung als Maß dafür herangezogen wird. Dies korrespondiert mit der bereits bei der Gruppenbeschreibung festgestellten geringen Beschäftigungsstabilität dieser Gruppe in den Jahren vor 1987. Die Gruppe derjenigen an der zweiten Schwelle hat einen Anteil an zensierten Fällen, der etwas über dem Durchschnitt aller Fälle liegt. Den mit Abstand größten Anteil an zensierten Fällen weisen die Schichten 1 und 4 auf, die mit den Kindern der

Bildungsexpansion und den Beschäftigten mittleren Alters 1987 die Gruppen in der Mitte des Erwerbsverlaufs beinhalten. Hier ist im Umkehrschluss auch der größte Anteil an Fällen mit stabilem Verbleib in Beschäftigung zu finden. Insgesamt zeigt sich auch hier ein umgekehrt U-förmiges Muster der Verweildauer in Beschäftigung. Die Gruppen an den Rändern der Altersverteilung haben deutlich weniger Fälle mit durchgängiger Beschäftigung als jene in der Mitte. Während dies bei den ältesten Gruppen sicherlich mit dem Übergang in die Altersrente zusammenhängt, zeigt sich bei der jüngsten Gruppe eine Suchphase zu Beginn des Erwerbslebens, die von instabiler Beschäftigung gekennzeichnet ist.

Als erster Schritt der weiter differenzierten Analyse soll im Folgenden die graphische Übersicht über die Verweildauern der unterschiedlichen Cluster einen generellen Eindruck über die Stabilität der Beschäftigungszeiten der Gruppen ermöglichen.⁴⁷⁷ Eine Darstellung der Kurven der verschiedenen Clustern zeigt das folgende Bild:

Abbildung 9: Kurven der Überlebenszeitfunktion nach Clustern 1987



Cluster 1: „Kinder der Bildungsexpansion“; Cluster 2: „(Früh-)Rentner 1987“; Cluster 3: „Gruppe an der zweiten Schwelle 1987“; Cluster 4: „Beschäftigte mittleren Alters 1987“; Cluster 5: „Berufseinsteiger 1987“; Cluster 6: „Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf“

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

⁴⁷⁷ Zu beachten ist hier, dass im Modell der gezeigten Kurve nur statische Merkmale enthalten sind, so zum Beispiel das Alter nur mit dem Wert zu Beginn des Verweildauerzeitraums und nicht mit den sich währenddessen ändernden. Damit ist das hinter der Graphik liegende Modell etwas unpräziser, als das unten in Tabelle 22/23 präsentierte.

In der Abbildung 9 „Kurven der Überlebenszeitfunktion nach Cluster 1987“ zeigen sich in den Verlaufskurven der Verweildauer in stabiler Beschäftigung der einzelnen Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt einige bereits weiter oben angedeutete Trends. Grundsätzlich gilt dabei, dass bei der ältesten Gruppe der (Früh-)Rentner 1987 am Ende des Betrachtungszeitraums der Verweildauer bereits fast alle Personen aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden sind. Die unterste, braune Verweildauerkurve zeigt dies anschaulich. Bei den anderen fünf Gruppen ist dies nicht der Fall. Für die einzelnen Cluster zeigen sich folgende Verlaufsmuster:

- Der jüngste Cluster der *Gruppe der Berufseinsteiger 1987* weist mit dem zweituntersten Kurvenverlauf in violetter Farbe eine vergleichsweise steil abfallende Kurve auf, die innerhalb der betrachteten neunjährigen Verweildauer einen Wert von etwas weniger als 0,2 erreicht. Der Median ist nach 1.384 Tagen erreicht, was bedeutet, dass nach etwas weniger als der Hälfte des betrachteten Zeitraums die Hälfte der Personen dieser Gruppe aus Beschäftigung ausgeschieden ist.
- Die zweitjüngste *Gruppe der Personen an der zweiten Schwelle 1987* in dunkelgrüner Farbe hat einen eher flachen Kurvenverlauf und der Median liegt bei 2.917 Tagen. Der Kurvenverlauf ist jener, der als dritthöchster bei einem Wert von etwa 0,45 endet. Die Kurve zeigt damit eigentlich eine im Vergleich zur jüngeren Gruppe deutlich größere Verbleibschance in stabiler Beschäftigung an.
- Die nächstältere *Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion* zeigt im Vergleich dazu nochmals eine Steigerung der Beschäftigungsstabilität und ergibt die blaue, oberste Kurve. Während des betrachteten Zeitraums fällt die Kurve lediglich auf etwas mehr als 0,6, sodass die berechnete Anzahl der während des Verbleibszeitraums ausscheidenden Personen weniger als die Hälfte der Population umfasst. Damit besteht für diese Gruppe eine sehr hohe Chance, in stabiler Beschäftigung zu verbleiben.
- Die in grau-braun gezeichnete zweite Kurve von oben mit einem Ende bei etwa 0,55 ist jene der nächstälteren *Hauptgruppe der Beschäftigten mittleren Alters 1987*. Bei der Betrachtung der Kurve der Überlebensverteilungsfunktion der Beschäftigten mittleren Alters 1987 fällt zunächst auf, dass diese einen ähnlichen Verlauf hat wie diejenige der Kinder der Bildungsexpansion. Erst nach etwa der Hälfte des betrachteten Verweildauerzeitraums fällt die Kurve etwas stärker ab. Die dabei errechneten Werte der Überlebensverteilungsfunktion zeigen eine etwas geringere Verweildauerwahrscheinlichkeit in stabiler Beschäftigung, als dies bei der Gruppe an der zweiten Schwelle der Fall war. In dieser Gruppe wird eine ähnliche Beendigungsrate bei Beschäftigung sichtbar wie bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987.

- Bei der nächsten Altersgruppe der *Personen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf* zeigt sich in der hellgrünen Kurve ein im Vergleich zu den übrigen Kurven unterschiedlicher Verlauf. Diese Gruppe weist den Kurvenverlauf auf, der zunächst ähnlich flach wie der der jüngeren Gruppen läuft, allerdings nach etwa 1.300 Tagen zunehmend steiler nach unten abfällt und am Schluss des Betrachtungszeitraums den zweitniedrigsten Wert aufweist. Damit verbleiben rein rechnerisch weniger als 20 Prozent der Personen am Ende des Zeitraums in stabiler Beschäftigung. Der *Median*, bei dem die Hälfte dieser Gruppe aus Beschäftigung ausgeschieden ist, liegt bei 2.021 Tagen. Damit zeigt sich bei der vergleichsweise alten Gruppe am Ende des Zeitraums eine ähnliche Verweildauerchance in stabiler Beschäftigung wie bei der jüngsten Gruppe der Berufseinsteiger 1987. Gerade in den ersten drei Vierteln ist aber eine deutlich geringere Rate an Beendigung stabiler Beschäftigung zu sehen als bei der Gruppe der Berufseinsteiger. Erst gegen Ende des betrachteten Verweildauerzeitraums nähern sich die Kurvenverläufe durch ein verstärktes Ausscheiden aus Beschäftigung an. Dies deutet angesichts des Altersdurchschnitts der Gruppe auf den Übergang in die Altersrente hin.
- Die älteste Gruppe der *(Früh-)Rentner 1987* weist mit der braunen Kurve insgesamt auch den steilsten Abfall im Kurvenverlauf auf. Hier wird im Betrachtungszeitraum der *Median* bei 713 Tagen erreicht. Dies bedeutet, dass die Hälfte dieser Gruppe bereits nach 713 Tagen aus der Beschäftigung ausgeschieden ist. Angesichts der in dieser Gruppe typischerweise versammelten Personen ist dies aber auch keine Überraschung.

Bei der Betrachtung der Kurvenverläufe der unterschiedlichen Cluster fallen drei Gruppen auf. Erstens die Cluster 1, 3, 4, zweitens die Cluster 5, 6 und drittens der Cluster 2. In den drei Gruppen spiegeln sich die in der Einzelbetrachtung gefundenen Tendenzen wider. Die Gruppe mit den drei Clustern ist jene derjenigen an der zweiten Schwelle, der Kinder der Bildungsexpansion und der Beschäftigten mittleren Alters 1987. Sie haben alle eine vergleichsweise schwach sinkende Kurve und damit eine hohe Verbleibswahrscheinlichkeit in stabiler Beschäftigung. Die aus zwei Clustern und ihren Kurven bestehende Gruppe umfasst die Cluster der Berufseinsteiger 1987 und die derjenigen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf. Sie weisen eine deutlich geringere Beschäftigungsstabilität auf, was sich in einer schneller abfallenden Kurve zeigt. Allerdings verlaufen die Kurven gerade in den ersten sechs Jahren unterschiedlich und nähern sich erst danach an. Die Gruppe der *(Früh-)Rentner 1987* besitzt die geringste Chance auf ein Verweilen in stabiler Beschäftigung.

Die Kurve der Gruppe der *(Früh-)Rentner 1987* weist auch am deutlichsten sichtbar mehrere Knicke senkrecht nach unten auf. Dieser Kurvenverlauf entsteht an

den Jahresgrenzen der Verbleibe in Beschäftigung. Zum Jahreswechsel werden die meisten Beschäftigungsverhältnisse beendet, was sich jeweils in einem Knick in der Kurve bemerkbar macht.

Wenn diese Beobachtungen zusammen gesehen werden, zeigt sich, dass die Verweildauern in stabiler Beschäftigung bei den Gruppen in der Mitte der Altersverteilung am längsten sind und jeweils an den Rändern bei den jungen und bei den älteren Beschäftigten abnehmen. Interessant ist dabei die Unterscheidung zwischen den drei Hauptgruppen der Kinder der Bildungsexpansion, der Beschäftigten mittleren Alters 1987 und der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987. Alle drei Hauptgruppen weisen in der Clusteranalyse eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsstabilität auf, die in den Gruppen mit dem höheren Altersschnitt noch zunimmt. Bei den Verweildauern ist aber eine nicht-lineare Entwicklung zu sehen. Die Kinder der Bildungsexpansion bilden den mittleren der drei Kurvenverläufe und weisen die geringsten Abgangs-raten aus Beschäftigung auf, während die Beschäftigten mittleren Alters 1987 und mehr noch die Personen an der zweiten Schwelle etwas höhere Abgangs-raten zu verzeichnen haben. Es zeigt sich also eine umgekehrt U-förmige Entwicklung. Damit wandelt sich das Bild beim Wechsel von der Rückschau, auf der die Clusterbildung basierte, zur Vorausschau, die in den Verweildaueranalysen zu sehen ist. Aus dem Cluster mit einer mittleren Beschäftigungsstabilität in den Jahren bis 1987 wird derjenige mit der größten in den Jahren ab 1987. Anscheinend etablieren sich die Kinder der Bildungsexpansion erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt und beenden damit ihre Suchphase mit den häufigeren Jobwechseln.

Das zweite Verlaufsmuster umfasst die Gruppe der Berufseinsteiger 1987 und die Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf. Beide Gruppen weisen eine deutlich steiler sinkende Überlebensverteilungsfunktion auf. Gerade die ältere der beiden Gruppen ist hier interessant. Sie weist in der Clusteranalyse und dem Blick auf die Jahre vor 1987 eine sehr hohe Beschäftigungsstabilität auf. Hier können institutionelle Rahmenbedingungen einen Erklärungsansatz bieten. In den 1980er Jahren führte die erste Reformwelle wie von Palier und Martin beschrieben zur Förderung der Frühverrentung.⁴⁷⁸ Wenn also die Personen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf nach drei Vierteln des Betrachtungszeitfensters in den Vorruhestand gehen konnten, erklärt dies einen starken Abgang aus Beschäftigung. Dies wird graphisch darin deutlich, dass ihre Verlaufskurve im Vergleich zu den Kindern der Bildungsexpansion und den Beschäftigten mittleren Alters 1987 deutlich stärker abfällt. Die Personen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf, die in den Jahren bis 1987 eine hohe Beschäftigungsstabilität aufwiesen, haben

478 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

also danach deutlich höhere Abgangsraten in Nicht-Beschäftigung. Im Gegensatz dazu ist die jüngste Gruppe noch in der Such- und Etablierungsphase auf dem Arbeitsmarkt und gerade die Gruppe der Berufseinsteiger steht noch vor der zweiten Schwelle zum Arbeitsmarkt, was sich in den relativ kurzen Verweildauern in stabiler Beschäftigung niederschlägt. Das dritte Verlaufsmuster wird von der Gruppe mit dem größten Altersdurchschnitt gebildet. Die Mitglieder des ältesten Clusters 2 der (Früh-)Rentner verabschieden sich vergleichsweise rasch aus der Beschäftigung, was allerdings aufgrund der Personengruppe und des Alters nicht überraschend ist.

Als Abschluss der Verweildaueranalysen werden nun die Hauptgruppen jeweils einzeln betrachtet. Hierbei wird auch das Geschlecht in die Modelle einbezogen. Da wie im Anhang gezeigt⁴⁷⁹ für das Geschlecht die Bedingung einer konstanten Risikoverteilung nicht zutrifft, sind die Modelle nach Geschlecht geschichtet gerechnet worden. Unterscheiden sich die Verweildauerfunktionskurven zwischen den beiden Geschlechtern deutlich, wird darauf im Text hingewiesen. Daneben wird die imputierte Ausbildung auf drei Stufen aggregiert in die Analysen einbezogen. Hintergrund ist hier, dass sich in Voranalysen gezeigt hat, dass die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus nicht automatisch in die gleiche Richtung wirken. Wie in Kapitel 5.2.3 beschrieben, wird die imputierte Ausbildungsinformation in vier Gruppen zusammengefasst: erstens die unbekanntes Ausbildungen, zweitens diejenigen mit fehlenden Berufsausbildungsabschlüssen mit schulischem Abschluss, drittens die abgeschlossenen Berufsabschlüsse und viertens Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse.

In den beiden Übersichtstabellen Tabelle 22 und 23 „Verweildaueranalyse pro Cluster 1987“ zeigt sich deutlich, dass sich die Einflussstärke der unterschiedlichen betrachteten Merkmale je nach betrachteter Gruppe unterscheidet. Insofern werden die Einflussgrößen nach Clustern getrennt näher betrachtet. Die erste Hälfte der tabellarischen Übersicht über die Modellergebnisse sieht dann wie folgt aus:

479 Die Übersicht über die Ergebnisse des Tests der Proportional-Hazard-Voraussetzung bietet im Anhang Tabelle 46 „Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 1987“.

Tabelle 22: Übersichtstabelle I: Verweildaueranalyse pro Cluster 1987

Analyse Maximum-Likelihood-Schätzer							
Cluster	Variable Langbezeichnung	Degree of Freedom	Parameterschätzer	Standardfehler	Chi-Quadrat	Pr > ChiSq	Hazard-Quotient
Gruppe der Berufseinsteiger 1987	abgeschlossene Berufsausbildung**	1	-0,30385	0,01657	336,18270	<0,0001	0,73800
	Fachhochschul-/Universitätsabschluss**	1	0,23079	0,09049	6,50500	0,01080	1,26000
	zeitabhäng. Alter	1	-0,29021	0,00273	11.336,22700	<0,0001	0,74800
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	-0,96256	0,11503	70,01980	<0,0001	0,38200
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,39299	0,00825	2.267,23340	<0,0001	0,67500
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01584	0,00027	3.410,54020	<0,0001	0,98400
	Dummy: Parallelbeschäftigung/keine 0	1	-0,60479	0,03826	249,89380	<0,0001	0,54600
	Wachstum des BIP in %	1	0,04551	0,01052	18,70500	<0,0001	1,04700
Gruppe an der zweiten Schwelle 1987	abgeschlossene Berufsausbildung**	1	-0,10276	0,02109	23,73570	<0,0001	0,90200
	Fachhochschul-/Universitätsabschluss**	1	0,76642	0,03283	544,98410	<0,0001	2,15200
	zeitabhäng. Alter	1	-0,37112	0,00317	13.737,17430	<0,0001	0,69000
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,20386	0,07267	7,86940	0,00500	1,22600
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,45261	0,01017	1.982,38160	<0,0001	0,63600
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01716	0,00024	5.049,98990	<0,0001	0,98300
	Dummy: Parallelbeschäftigung/keine 0	1	-0,89961	0,04421	414,13710	<0,0001	0,40700
	Wachstum des BIP in %	1	0,30338	0,01492	413,41930	<0,0001	1,35400
Kinder der Bildungsexpansion	abgeschlossene Berufsausbildung**	1	-0,19802	0,02587	58,60060	<0,0001	0,82000
	Fachhochschul-/Universitätsabschluss**	1	0,32123	0,04210	58,21030	<0,0001	1,37900
	zeitabhäng. Alter	1	-0,41754	0,00406	10.571,98580	<0,0001	0,65900
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,88383	0,08985	96,76740	<0,0001	2,42000
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,51112	0,01475	1.200,62220	<0,0001	0,60000
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01493	0,00028	2.853,41500	<0,0001	0,98500
	Dummy: Parallelbeschäftigung/keine 0	1	-0,89704	0,05810	238,41060	<0,0001	0,40800
	Wachstum des BIP in %	1	0,54394	0,01989	747,89580	<0,0001	1,72300

** Referenzkategorie ist: Keine abgeschlossene Ausbildung

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Die beiden Übersichtstabellen „Verweildaueranalyse pro Cluster 1987“ zeigen u. a. in der Spalte des „Hazard-Quotienten“ die Stärke des Einflusses des jeweiligen Merkmals auf die Verweildauer der Individuen in Beschäftigung und in der Spalte „Parameterschätzer“ den aus dem Hazard-Quotienten resultierenden Prozentualen Unterschied in der jeweiligen Hazard-Rate der jeweiligen Merkmalsausprägung.⁴⁸⁰ Der Chi-Quadrat-Test zeigt die Signifikanz des Einflusses der Variable auf die Verweildauer. Nur wenn die Signifikanz gegeben und der P-Value entsprechend gering ist, kann davon ausgegangen werden, dass das jeweilige Merkmal wirklich einen Einfluss auf die Verweildauer in Beschäftigung hat und nicht die Alternativhypothese eines Zufalls zutrifft.⁴⁸¹ Die Spalte „Chi-Quadrat“ gibt dabei den χ^2 -Wert des jeweiligen Merkmals an, die Spalte „Pr > ChiSq“ den sich daraus ergebenden P-Value. Im ersten „Degree of Freedom“ wäre ein Signifikanzniveau von 95 Prozent beispielsweise ab einem χ^2 -Wert von 3,841 und größer gegeben. Eine noch höhere Sicherheit für einen tatsächlichen Zusammenhang mit einer noch geringeren Wahrscheinlichkeit eines zufälligen Auftretens wäre bei einem 99,5-Prozent-Signifikanzniveau gegeben, bei dem der χ^2 -Wert größer gleich 7,879 sein müsste.⁴⁸²

Bei der *Gruppe der Berufseinsteiger 1987* haben fast alle der analysierten Merkmale einen hochsignifikanten Einfluss. Nur auf die aggregierte Ausbildung in der höchsten Kategorie trifft dies nicht ganz zu. Das Signifikanzniveau ist mit etwas weniger als 99 Prozent noch sehr hoch, allerdings nicht ganz so hoch wie in den anderen Merkmalen. Dieses etwas geringere Signifikanzniveau ist allerdings nicht verwunderlich, da gerade in dieser Gruppe das finale Ausbildungsniveau noch nicht feststeht. Sie befinden sich noch in der Berufs- und vor allem der Hochschulausbildung. Diejenigen dieser Gruppe, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, haben aber bereits eine um 30 Prozent niedrigere Hazard-Rate als jene, die (noch) keine abgeschlossene Ausbildung haben. Auf der anderen Seite findet sich bei diesem jüngsten Arbeitsmarktsegment auch der negative Einfluss eines Hochschulabschlusses auf die Beschäftigungsdauer. Selbst im Vergleich zur Kategorie keine abgeschlossene Ausbildung erhöht ein Hochschulabschluss die Hazard-Rate um etwa 23 Prozent. Den größten Einfluss auf die Hazard-Rate weist der Anteil an

480 Vgl. SAS Institute: 2010c, Section „Details: PHREG Procedure: Displayed Output“;

Da im Cox-Modell die Übergangsrate zwischen *noch-nicht-beendet* zu *beendet* das Produkt aus einer unbestimmten Basisrate und den gesammelten Einflüssen der unabhängigen Variablen auf die Übergangsrate ist (vgl. Blossfeld, Rohwer: 1995, S. 212), zeigt die Spalte „Parameterschätzer“ den aus der Veränderung des unabhängigen Merkmals resultierenden Prozentualen Unterschied in der Wahrscheinlichkeit des Übergangs von *noch-nicht-beendet* zu *beendet* zum jeweiligen Zeitpunkt der Berechnung.

481 Vgl. Diekmann: 1998, S. 585 ff.

482 Für die Angaben der χ^2 -Wert vgl. Kühnel, Krebs: 2001, S. 643.

Teilzeit an allen Beschäftigungszeiten auf. Vollzeit zu arbeiten reduziert die Hazard-Rate deutlich um etwa 96 Prozent. Dies muss vor dem Hintergrund des großen Anteils von Auszubildenden in dieser Gruppe betrachtet werden. Ausbildungen werden normalerweise in Vollzeitbeschäftigung absolviert. Da die Vollzeitkomponente die Hazard-Rate so deutlich reduziert, deutet alles darauf hin, dass Ausbildungszeiten deutlich stabilisierend auf die Verweildauer in Beschäftigung wirken. Die zwei Merkmale mit dem nächsthöheren Einfluss sind die Parallelbeschäftigung und die Anzahl der Betriebswechsel. Wenn parallele Beschäftigung zu finden ist, senkt dies die Hazard-Rate um 60 Prozent deutlich ab. Die Anzahl an Betriebswechseln wirkt in der Summe gegebenenfalls noch stärker, senkt ein Betriebswechsel die Hazard-Rate doch um knapp 0,4. Auch das zeitabhängige, dynamische Alter und das bereinigte Tagesentgelt senken mit ihrem Anstieg jeweils die Hazard-Rate. Interessant ist der Blick auf den Einfluss des Bruttoinlandsprodukts. Der positive Einfluss des gesamtwirtschaftlichen Wachstums ist in diesem jüngsten betrachteten Segment des Arbeitsmarktes vergleichsweise gering. Es zeigt sich fast kein Einfluss.

Die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion ähneln sich in ihrem Verlauf und weisen am Ende des Betrachtungszeitfensters auch einen gleichen Endwert von 0,2 auf. Auch wenn die Kurve der Männer etwas schneller abfällt als jene der Frauen, gleicht sich dies am Ende des Betrachtungszeitraums wieder aus.⁴⁸³ Der Median ist bei den männlichen Personen in dieser Gruppe rechnerisch nach 1.275, bei den weiblichen nach 1.510 Tagen Verweildauer erreicht.

Bei der *Gruppe an der zweiten Schwelle 1987* zeigt sich ein ähnliches, aber nicht identisches Bild. Den stärksten Einfluss auf die Verweildauer in stabiler Beschäftigung hat der Faktor Parallelbeschäftigung. Ist diese vorhanden, sinkt die Hazard-Rate deutlich um etwa 90 Prozent. Dies kann damit erklärt werden, dass die Parallelbeschäftigung nicht dauerhaft ist, sondern an den Übergängen zwischen mehreren Jobs stattfindet. Hintergrund für diese Überlegung ist, dass die alte Beschäftigung noch weiter gemeldet wird, während für die neue bereits eine Anmeldung und damit der Beginn einer neuen Beschäftigungsepisode vorliegt. Damit überlappen sich alte und neue Beschäftigung für wenige Wochen und der Faktor Parallelbeschäftigung führt zu einer Reduzierung des Risikos eines Beschäftigungsendes. Dies ist bezeichnend für die Situation der Gruppenmitglieder, die sich gerade am Arbeitsmarkt etablieren wollen. Dabei finden verstärkt Suchprozesse nach dem passenden Job statt, die immer wieder zu Wechseln zwischen verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen führen. Gerade die Parallelbeschäftigung zeigt dann einen erfolgreichen Wechsel an, denn es schließt sich kein Beschäftigungsende an. Den zweitgrößten

483 Die nach Geschlecht getrennte Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 13 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Berufseinsteiger 1987“.

Einfluss hat die Kategorie der höchsten Ausbildung. Danach folgt die Anzahl der Betriebswechsel, die bei höheren Werten ebenfalls die Hazard-Rate deutlich herabsetzen. Auch hier zeigt sich der Effekt der Etablierungsbemühungen der Beschäftigten an der zweiten Schwelle. Die Wechsel zwischen den Betrieben zeigen an, dass ein Wechsel erfolgreich verlief, denn es existiert neben dem abgebenden Betrieb auch ein aufnehmender. Die Verkleinerung der Hazard-Rate weist dann darauf hin, dass während dieser Etablierungsphase wechselnde Jobs nicht auf einen perforierten, instabilen Erwerbsverlauf hinweisen, sondern im Gegenteil positiv die notwendigen Suchanstrengungen nach der passenden Beschäftigung begleiten.

Die Faktoren Tagesentgelt abgeschnitten und zeitabhängiges Alter wirken in ähnlichem Umfang wie bereits bei der Gruppe der Berufseinsteiger 1987. Ein anderes Bild findet sich bei den Ausbildungskategorien, dem Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten und beim Wachstum des Bruttoinlandsprodukts. Hier unterscheiden sich die Ergebnisse zwischen den beiden Gruppen deutlich. Am deutlichsten ist die Veränderung bei Einfluss des Anteils von Teilzeit an den Beschäftigungszeiten. Hier ändert sich das Vorzeichen des Einflusses des Merkmals und anstatt dass Vollzeit die Hazard-Rate deutlich senkt wie noch bei der Gruppe der Berufseinsteiger 1987, erhöht bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 der Vollzeitanteil die Hazard-Rate und verkürzt mithin die Verweildauer in stabiler Beschäftigung. Auch wenn die Stärke des Einflusses nicht so hoch und das Signifikanzniveau kleiner als 99 Prozent ist, sticht diese Veränderung doch ins Auge. Die zweite große Veränderung bei Einfluss der unabhängigen Merkmale betrifft die Makrovariable des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts. Wobei der im Durchschnitt sehr jungen Hauptgruppe der Berufseinsteiger 1987 der Einfluss des Bruttoinlandsprodukts noch gering ist, verstärkt sich sein Einfluss bei dieser etwas älteren Gruppe deutlich. Die Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 scheint nun nicht mehr in dem speziellen institutionellen Setting der Ausbildung vor den Auswirkungen des Zustandes der Gesamtwirtschaft geschützt zu sein. Auch der Einfluss der unterschiedlichen Ausbildungskategorien auf die Verweildauer in stabiler Beschäftigung verändert sich bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 deutlich. Dies ist insofern nicht überraschend, als die Ausbildung nun für die Situation an der zweiten Schwelle, nämlich der Suche nach einem festen Konnex in Erwerbstätigkeit, sehr entscheidend ist. Interessant ist hier zu sehen, dass sich der Effekt der Kategorie Fachhochschul-/Universitätsabschluss im Vergleich zum jüngeren Segment verstärkt und mit einer um mehr als 76 Prozent höheren Hazard-Rate einhergeht. Im Gegensatz dazu schwächt der Effekt der abgeschlossenen Berufsausbildung im Vergleich zur nicht abgeschlossenen deutlich sichtbar ab. Gerade der Effekt der Hochschulausbildung bedarf näherer Betrachtung. Dieser unerwartete Effekt kann mit dem durchschnittlichen Alter der Personen in diesem Segment plausibel gemacht werden. Die Personen sind im

Durchschnitt gut 27 Jahre alt. Dies bedeutet, dass Personen mit einer Hochschulbildung relativ zeitnah zum Beginn des Betrachtungszeitfensters das Studium abgeschlossen haben und nun auf der Suche nach einer ersten festen Beschäftigung sind. Diese Suchprozesse nach einem passenden Job verlaufen nicht bruchlos, sodass die Hochschulausbildung das Hazard-Risiko erhöht, während Personen ohne oder mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung bereits deutlich etablierter auf dem Arbeitsmarkt sind, da sie bereits deutlich längere Erwerbsverläufe aufweisen können.

Beim Blick auf die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion sticht der sehr unterschiedliche Verlauf der beiden Kurven ins Auge. Die Kurve der Frauen sinkt deutlich schneller und steiler ab als jene der Männer.⁴⁸⁴ Dies zeigt sich auch darin, dass bei den weiblichen Personen dieser Gruppe der Median rechnerisch nach 1.460 Tagen erreicht ist, und die Kurve bei ca. 0,25 endet, während bei den männlichen Gruppenmitgliedern die Kurve am Ende des Beobachtungszeitfensters erst auf ca. 0,58 gefallen ist. Damit wird bei den Männern der Median gar nicht erreicht. Es zeigt sich also, dass Frauen in dieser Gruppe deutlich schneller aus stabiler Beschäftigung ausscheiden als Männer. Im Anschluss an die bereits in der Clusteranalyse geäußerte Vermutung bestätigt sich hier, dass Frauen in den 1980er Jahren während der Phase an der zweiten Schwelle in das Erwerbsleben häufig aus Beschäftigung ausgeschieden sind. Wenn man sich nun die Abgangsgründe der weiblichen Personen dieser Gruppe ansieht, stellt man fest, dass viele in eine Lücke abgehen, während nur wenige in Leistungsbezug gehen. Bei den Männern hält sich die jeweilige Abgangskategorie in Lücke bzw. in Arbeitslosengeldbezug in etwa die Waage. Hier kann vermutet werden, dass sich bei den Frauen an die beendete Beschäftigung Familienphasen anschließen. Gestützt wird diese Vermutung durch den Frauenanteil. Der Frauenanteil bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 ist mit 41,5 Prozent deutlich geringer als bei der jüngeren Gruppe der Berufseinsteiger 1987 mit 48,5 Prozent. Wenn man annimmt, dass erstens eine relativ stabile Geschlechterverteilung in den jeweiligen Geburtskohorten existiert und zweitens sich keine gravierenden Änderungen im Rekrutierungsmuster für den Arbeitsmarkt ergeben haben, dann deutet der deutlich abnehmende Anteil an Frauen auf eben diese Ausstiege der Frauen aus dem Arbeitsmarkt hin.⁴⁸⁵

484 Die nach Geschlecht getrennte Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 14 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987“.

485 Diese Argumentation setzt voraus, dass zwischen den beiden Gruppen eine relativ stabile Geschlechterverteilung existiert und, dass sich innerhalb der acht Jahre, die die Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 im Durchschnitt älter ist als die Gruppe der Berufseinsteiger 1987, keine gravierenden Änderungen im Rekrutierungsmuster für den Arbeitsmarkt ergeben haben. Beide Voraussetzungen werden vom Autor als realistisch eingeschätzt.

Bei der nächstälteren Hauptgruppe, den *Kindern der Bildungsexpansion*, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der jüngeren Gruppe. Allerdings haben sich einige Trends verstärkt oder abgeschwächt.

Am stärksten ist der Einfluss der Parallelbeschäftigung, der allerdings sehr ähnlich zu dem in der jüngeren Hauptgruppe ist. Hier dürfte das Argument der sich melde-technisch überlappenden Beschäftigungsepisoden zutreffen, das auf eine verspätete Abmeldung im alten Beschäftigungsverhältnis mit einer parallel erfolgten Anmeldung im neuen Beschäftigungsverhältnis verweist. Den zweitstärksten Einfluss auf die Hazard-Rate hat in diesem Segment der Anteil von Teilzeit an den Beschäftigungszeiten. Vollzeit zu arbeiten steigert die Hazard-Rate um mehr als 88 Prozent. Ebenfalls ähnlich ist der Einfluss der Merkmale zeitabhängiges Alter, Anzahl der Betriebswechsel und Tagesentgelt abgeschnitten. Sie alle senken die Hazard-Rate in ähnlichem Umfang. Unterschiede zu den jüngeren Segmenten finden sich im Einfluss der Ausbildungskategorien und des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts.

Die abgeschlossene Berufsausbildung hat bei der Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion nun wieder einen positiveren Einfluss auf die Hazard-Rate und senkt diese im Vergleich zu den Ungelernten um knapp 20 Prozent. Deutlicher sind die Unterschiede beim Einfluss eines Hochschulabschlusses. Dieser ist weiterhin positiv, aber deutlich geringer als in der jüngeren Hauptgruppe an der zweiten Schwelle 1987. Zieht man die Erkenntnisse über die Übergänge der Frauen in die Nicht-Erwerbstätigkeit in vermutete Familienphase hinzu, könnte sich hier indirekt ein Effekt eines höheren Bildungsniveaus von Frauen zeigen. Deutlich stärker wird der Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts. Das Merkmal übt bei der Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion den drittstärksten Einfluss auf die Hazard-Rate aus und verkürzt damit die Verweildauer in stabiler Beschäftigung deutlich.

Sieht man sich nun zum Abschluss die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion an, werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich.⁴⁸⁶ Zwar verlaufen beide Kurven so flach, dass bei keiner der Median erreicht wird, trotzdem fällt die Kurve der weiblichen Gruppenmitglieder schneller ab als die der Männer. Am Ende des Verweildauerzeitraums ist bei den Männern ein Wert von 0,75 erreicht und bei den Frauen von etwa 0,55. Damit ist rein rechnerisch nach den etwa fünf Betrachtungsjahren nur ein Viertel der Männer aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden, während dies bei den Frauen fast die Hälfte ist. Der Anteil der Frauen ist dabei noch geringer als in der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 und liegt nur noch bei gut 38 Prozent, sodass sich der Rückzug der Frauen aus dem Arbeitsleben anscheinend weiter fortgesetzt hat.

486 Die nach Geschlecht getrennte Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 15 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Kinder der Bildungsexpansion“.

Die Ergebnisse der Verdaueranalysen der zweiten Hälfte der Hauptgruppen werden in folgender Tabelle zusammengefasst:

Tabelle 23: Übersichtstabelle II: Verweildaueranalyse pro Cluster 1987

Analyse Maximum-Likelihood-Schätzer							
Cluster	Variable Langbezeichnung	Degree of Freedom	Parameter- schätzer	Standard- fehler	Chi-Quadrat	Pr > ChiSq	Hazard- Quotient
Beschäftigte mittleren Alters 1987	abgeschlossene Berufsausbildung**	1	-0,27206	0,02235	148,19140	<0,0001	0,76200
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss**	1	-0,14763	0,05132	8,27540	0,00400	0,86300
	zeitabhäng. Alter	1	-0,42242	0,00347	14.838,84330	<0,0001	0,65500
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	1,36151	0,08633	248,73620	<0,0001	3,90200
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,52841	0,01640	1.037,74780	<0,0001	0,59000
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01170	0,00026	1.988,80570	<0,0001	0,98800
	Dummy: Parallel- beschäftigung/keine 0	1	-0,68853	0,06555	110,31980	<0,0001	0,50200
	Wachstum des BIP in %	1	0,61022	0,02046	889,95020	<0,0001	1,84100
Gruppe mit stabilem Arbeiter- erwerbs- verlauf	abgeschlossene Berufsausbildung**	1	-0,14771	0,02072	50,80420	<0,0001	0,86300
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss**	1	-0,17030	0,05430	9,83740	0,00170	0,84300
	zeitabhäng. Alter	1	-0,39689	0,00374	11.250,91150	<0,0001	0,67200
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,67700	0,07444	82,70670	<0,0001	1,96800
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,33178	0,02054	260,92800	<0,0001	0,71800
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,00906	0,00027	1.094,16680	<0,0001	0,99100
	Dummy: Parallel- beschäftigung/keine 0	1	-0,23654	0,08345	8,03480	0,00460	0,78900
	Wachstum des BIP in %	1	0,46180	0,02367	380,66470	<0,0001	1,58700
Gruppe der (Früh-)- Rentner	abgeschlossene Berufsausbildung**	1	-0,01700	0,03033	0,31430	0,57500	0,98300
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss**	1	0,04272	0,06339	0,45420	0,50040	1,04400
	zeitabhäng. Alter	1	-0,27236	0,00682	1.593,41900	<0,0001	0,76200
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,22748	0,09684	5,51790	0,01880	1,25500
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,49591	0,04937	100,87830	<0,0001	0,60900
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,00750	0,00045	283,32430	<0,0001	0,99300
	Dummy: Parallel- beschäftigung/keine 0	1	0,28855	0,15972	3,26380	0,07080	1,33400
	Wachstum des BIP in %	1	0,42838	0,03439	155,19300	<0,0001	1,53500

** Referenzkategorie ist: Keine abgeschlossene Ausbildung

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Die nächstältere Hauptgruppe auf dem Arbeitsmarkt weist einen ähnlichen stabilen Verlauf in Beschäftigung auf wie die Kinder der Bildungsexpansion. Die *Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters 1987* haben dabei nur eine etwas geringere Stabilität, in Beschäftigung zu verbleiben, was sich in einer etwas schneller fallenden Überlebensverteilungsfunktionskurve zeigt. Insgesamt zeigt sich, dass fast alle in die Analyse einbezogenen Merkmale ein hohes Signifikanzniveau aufweisen, nur die höchste Bildungskategorie fällt hier etwas ab. Die Beschäftigten mittleren Alters 1987 weisen in vielen Bereichen ähnliche Einflussgrößen der unabhängigen Merkmale auf wie die jüngere Gruppe. Den stärksten Einfluss auf die Hazard-Rate hat der Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten. Mit fast 1,36 steigert eine durchgängige Vollzeitbeschäftigung die Hazard-Rate um mehr als 135 Prozent, senkt also erheblich die rechnerische Verweildauer in stabiler Beschäftigung. Im Gegenzug sinkt der positive Einfluss einer Parallelbeschäftigung ab und bildet den zweitstärksten Einflussfaktor auf die Hazard-Rate. Eine vorhandene Parallelbeschäftigung senkt die Rate um gut 68 Prozent, sorgt also für eine stabilere Beschäftigung. Der drittgrößte Faktor ist das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts, bei dem eine Steigerung um ein Prozent die Hazard-Rate um 61 Prozent erhöht. Dieser Befund ist noch markanter als der entsprechende Einfluss bei den jüngeren Hauptgruppen. Ein genauerer Blick soll nun auf den Einfluss des zeitabhängigen Alters geworfen werden. Der Einfluss auf die Hazard-Rate ist grundsätzlich negativ. Das bedeutet, dass bei steigendem Alter die Chance, in stabiler Beschäftigung zu verbleiben, immer weiter zunimmt. Dieser Effekt nimmt über die bisher betrachteten Segmente hinweg zu und gipfelt nun in dieser Gruppe mit einer Senkung der Hazard-Rate von 42 Prozent pro steigenden Lebensjahr. Bei den weiteren im Durchschnitt älteren Clustern sinkt dieser Einfluss wieder ab. Insgesamt zeigt sich aber ein klassisches Senioritätsprinzip, bei der die Verweildauer in Beschäftigung besser wird, je älter eine beschäftigte Person ist. Dieser Effekt verschwindet erst, wenn die Personen mit steigendem Alter eine erhöhte Chance haben, in (Früh-)Rente abzugehen. Bei den älteren Segmenten senkt sich daher der Alterseffekt wieder.

Daneben hat sich in dieser Gruppe auch bei den Ausbildungskategorien etwas verändert. Die Kategorie mit abgeschlossener Berufsausbildung hat in diesem Segment wieder einen deutlich negativeren Einfluss auf die Hazard-Rate als bei den jüngeren Hauptgruppen. Markant ist aber der Einfluss der Kategorie Hochschulabschluss. Hier wechselt der Einfluss das Vorzeichen und anstatt ein schnelleres Ausscheiden aus stabiler Beschäftigung zu fördern, sorgt die Kategorie nun für eine Senkung der Hazard-Rate um fast 15 Prozent im Vergleich zur Kategorie ohne abgeschlossene Ausbildung.

Zum Abschluss soll noch kurz auf die im Anhang zu findenden Kurven der Überlebensfunktion eingegangen werden.⁴⁸⁷ Die beiden Geschlechter unterscheiden sich nicht mehr so deutlich wie bei den jüngeren Hauptgruppen und verlaufen daher beide ähnlich flach. Daher wird auch bei keinem der beiden Geschlechter im Beobachtungszeitfenster der Median erreicht und beide Kurven enden etwas über 0,5, sodass jeweils weniger als die Hälfte der Population aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden ist. Der Anteil der Frauen liegt bei dieser Gruppe nochmals etwas geringer bei knapp 37 Prozent. Der Altersdurchschnitt des Segments deutet darauf hin, dass die Zeit des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und Übergangs in eine Familienphase nun vorbei ist und sich die noch nicht ausgeschiedenen Frauen nun nicht mehr wesentlich in ihren Chancen, in Beschäftigung zu verweilen, von den Männern unterscheiden.

In der nächstälteren Personengruppe der *Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf* findet sich ein ganz ähnliches Bild wie bei den Beschäftigten mittleren Alters. Fast alle unabhängigen Merkmale sind hochsignifikant und auch die Richtung des Einflusses der Merkmale auf die Hazard-Rate ist gleich. Auffällig ist hier, dass die Höhe des Einflusses bei allen Merkmalen deutlich abgenommen hat. So hat der Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten zwar auch den stärksten Einfluss, dieser ist mit knapp 68 Prozent höherer Hazard-Rate bei vorliegender Vollzeitbeschäftigung aber deutlich geringer als beim jüngeren Arbeitsmarktsegment. An zweiter Stelle kommt bei dieser Gruppe das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts, aber hier ist der Parameterschätzer auf 0,46 zurückgegangen. Einen ähnlichen hohen Einfluss, allerdings mit umgekehrtem Vorzeichen haben das zeitabhängige Alter und die Anzahl der Betriebswechsel, die die Hazard-Rate um knapp 40 bzw. 33 Prozent reduzieren.

Geht man nun vor diesem Hintergrund auf die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion ein,⁴⁸⁸ zeigt sich ein deutlich unterschiedliches Bild zu den jüngeren Hauptgruppen. Ihre Verlaufskurve in den Jahren 1987–1995 fällt im Vergleich zu den Kindern der Bildungsexpansion und den Beschäftigten mittleren Alters deutlich stärker ab. Zu erklären ist dies vor dem Hintergrund der damaligen institutionellen Reformen zur Förderung der Frühverrentung.⁴⁸⁹ Die Gruppe derjenigen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf konnte die institutionellen Veränderungen nutzen, um aus dem Arbeitsmarkt in den Vorruhestand auszutreten. Weiter oben wird dies graphisch darin deutlich, dass ihre Verlaufskurve in den Jahren 1987–1995

487 Die nach Geschlecht getrennte Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 16 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters 1987“.

488 Die nach Geschlecht getrennte Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 17 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf“.

489 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

im Vergleich zu den Kindern der Bildungsexpansion und den Beschäftigten mittleren Alters zunächst ähnlich verläuft, dann aber deutlich stärker abfällt. Mit der gezielten Förderung der (Früh-)Verrentung dieser Altersgruppe geht einher, dass nicht so sehr individuelle Merkmale die Verweildauer in stabiler Beschäftigung bestimmen, sondern die institutionellen Rahmenbedingungen. Dies zeigt sich in den im Vergleich zu den anderen Gruppen kleinen Parameterschätzern dieser Gruppe. Interessant zu beobachten ist, dass sich die Kurven der beiden Geschlechter kaum unterscheiden und zu ähnlichen Endpunkten am Ende des Beobachtungszeitfensters kommen. Auch der jeweilige Median liegt nahe beieinander. Bei den Männern dieser Gruppe ist der Median nach 2.100 Tagen erreicht, bei den Frauen nach 1.830.

Das letzte Segment der *Gruppe der (Früh-)Rentner 1987* zeigt nochmals ein etwas anderes Bild bezüglich der Verweildauer in Beschäftigung. Hier ist nur noch gut die Hälfte der Merkmale überhaupt signifikant. Die aggregierten Ausbildungskategorien und die Parallelbeschäftigung weisen keinen signifikanten Einfluss mehr auf. Unter den signifikanten Ergebnissen ragt die Anzahl der Betriebswechsel als deutlich einflussstärkstes Merkmal heraus. Ein Betriebswechsel senkt die Hazard-Rate um fast 50 Prozent. An zweiter Stelle steht bei dieser Gruppe der Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts, der mit 42 Prozent Erhöhung der Hazard-Rate einen gewichtigen Hemmungsfaktor für den Verbleib in Beschäftigung bildet. An dritter Stelle der Einflusstärke der unabhängigen Merkmale steht bei diesem Segment das zeitabhängige Alter. Überraschend ist hier allerdings, dass das Alter die Hazard-Rate noch immer senkt. Der Teilzeitanteil ist bei der Gruppe der (Früh-)Rentner 1987 knapp signifikant und hat den viertstärksten Einfluss. Er ist allerdings mit knapp 23 Prozent nur noch ein Drittel so groß wie bei der zweitältesten Hauptgruppe und spielt damit keine so große Rolle mehr. Dies alles muss vor der vergleichsweise kleinen Gruppengröße und den kurzen Verweildauern in stabiler Beschäftigung gesehen werden. Diese Gruppe scheidet aufgrund des Zeitpunkts in ihrem Erwerbszyklus fast zwangsläufig innerhalb der betrachteten maximal neun Jahre aus dem Erwerbsleben aus.

Daher folgt nun zum Abschluss ein Blick auf die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion.⁴⁹⁰ Die beiden Kurven stützen die Interpretation, dass der Zeitpunkt im Erwerbsleben für den Verbleib in stabiler Beschäftigung entscheidend ist. Die Kurven der beiden Geschlechter unterscheiden sich nur geringfügig und die Personen dieser Gruppe scheiden während des Beobachtungszeitfensters aus der Beschäftigung aus. Deutlich wird dies auch in den Medianen

490 Die nach Geschlecht getrennte Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 18 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der (Früh-)Rentner 1987“.

der beiden Gruppen. Die Hälfte der männlichen Population ist nach 700 Tagen aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden, bei Frauen dauert dies sogar nur 580 Tage.

In der Gesamtschau auf alle Cluster zeigt sich, dass bei den durch die Clusteranalyse gebildeten Gruppen unterschiedliche Mechanismen wirken, die zu einem Ausscheiden aus stabiler Beschäftigung beitragen. Dies können einerseits Mechanismen auf der Individualebene sein. Andererseits kann dies aber auch institutionelle und makrostrukturelle Hintergründe haben wie etwa die Reformprozesse der 1980er Jahre oder den Wandel in der Wirtschaftsstruktur.

Aus diesem Grund ist ein Blick auf die Hauptgruppen im Beschäftigungssystem 2007 und in einem zweiten Schritt ihre Verweildauer in stabiler Beschäftigung interessant, da hier die Wandlungsprozesse einerseits im institutionellen System und andererseits auf Ebene der Wirtschaftsstruktur zum Tragen gekommen sind und ein völlig neues Bild im Vergleich zur Situation 1987 entstanden sein sollte.

8 Ein dritter Blick: Die Beschäftigten 2007

8.1 Der Blick auf das Jahr 2007

8.1.1 Datenaufbereitung der Beschäftigten-Historik 2007

Der Blick auf Beschäftigte und Beschäftigungsformen in den 2000er Jahren erfolgt wieder zweistufig. Zunächst werden die Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt für das Jahr 2007 empirisch bestimmt. In einem zweiten Analyseschritt werden die gefundenen Hauptgruppen in ihrem weiteren Verlauf in Beschäftigung genauer verfolgt. Die Ergebnisse dieser beiden Analysen werden anschließend in Kapitel 9 miteinander verglichen, die Differenzen herausgearbeitet und an die formulierten Leitthesen rückgebunden.

Da für die Betrachtung der Lage der Beschäftigten des Jahres 2007 die gleichen Analysen wie für jene des Jahres 1987 durchgeführt werden, wird dafür eine möglichst gleiche Datengrundlage so aufbereitet wie 1987. Dies darf allerdings nicht darüber hinweg täuschen, dass sich die Lage im Beschäftigungssystem in den 20 Jahren, die zwischen den beiden Zeitpunkten liegen, deutlich verändert hat. Gerade das institutionelle Setting, in das die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse der Personen eingebettet sind, ist nach 20 Jahren inkrementellen Wandels ein deutlich anderes. Mit der seit Ende der 1990er Jahre laufenden Flexibilisierung in der Beschäftigungsordnung vervielfältigten sich die Optionen individueller Arbeitsarrangements in den 2000er Jahren deutlich.⁴⁹¹ Diese Förderung der Multioptionalität geht allerdings mit einer institutionellen und auch sozialen Desintegration einher.⁴⁹² Diese institutionelle und soziale Desintegration sollte daher zu einer Segmentierung des Arbeitsmarktes in Kernbereiche mit den hoch produktiven Wirtschaftssektoren und in Randbereiche mit Wirtschaftssektoren, die nur niedrige Qualifikationen benötigen, führen.⁴⁹³

Zur Untersuchung der gewandelten Lage werden, wie in Kapitel 5.2 beschrieben, die Beschäftigten des Jahres 2007 mittels einer Clusteranalyse empirisch gruppiert. Ziel des strukturentdeckenden Verfahrens ist die Bildung von Realtypen, die die Beschäftigten und ihre Beschäftigungsverhältnisse ordnen und klassifizieren. Analog zum Vorgehen für das Jahr 1987 werden die für die Clusteranalyse genutzten

491 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

492 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 124.

493 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 125.

Informationen aus theoretischen Vorüberlegungen und der Verfügbarkeit der Informationen abgeleitet.⁴⁹⁴ Die Clusteranalyse selbst erfolgt wieder zweistufig und kombiniert ein hierarchisch-agglomeratives Ward-Verfahren zur Bestimmung der Clusteranzahl mit einem nicht-hierarchischen k-means-Verfahren zur Optimierung der Clusterzuordnung der Einzelobjekte.⁴⁹⁵ Da damit eine Limitierung der Anzahl der Objekte einhergeht, da gerade hierarchisch-agglomerative Clusteranalyseverfahren erhebliche Rechnerkapazitäten benötigen, wird nicht mit allen Beschäftigten des jeweiligen Jahres gerechnet, sondern mit einer 5 %-Stichprobe. Die Operationalisierung der für die Clusteranalyse genutzten Informationen erfolgte möglichst ähnlich zu jener des Jahres 1987 um eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erlauben. Genaueres zur Operationalisierung ist in Kapitel 5.2.2 beschrieben.

Die Zunahme sowohl der Beschäftigungsverhältnisse als auch der Beschäftigten sorgt allerdings im Vergleich zur Situation des Jahres 1987 dafür, dass 2007 deutlich mehr Personen in der gezogenen 5 %-Zufallsstichprobe enthalten sind. Die Grundgesamtheit umfasst 2007 ca. 35 Mio. Beschäftigte und die Anzahl der in der Stichprobe gezogenen Personen 177.840. Die zu diesen Personen gehörenden Beschäftigtendaten der Jahre 2004 bis 2007 bilden die Grundlage der für die Clusteranalyse berechneten Indikatoren.⁴⁹⁶ Es erfolgte wieder ein Abgleich der Verteilung der relevanten Merkmale der Stichprobenpersonen mit der Verteilung in der Grundgesamtheit. Der Abgleich erbrachte dabei keine auffällig unterschiedlichen Verteilungen, sodass die Stichprobe als geeignet für die weiteren Analysen betrachtet wird. Die dem Abgleich zugrunde liegenden Tabellen finden sich im Anhang in der Tabelle 47 „Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe 2007“ und der Tabelle 48 „Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 2007“.

Bei der Sichtung der ausgewiesenen Merkmale in den Tabellen sticht ins Auge, dass das bereits in Kapitel 5 beschriebene Datenqualitätsproblem der Ausbildungsinformation noch einmal deutlich größer geworden ist. Während 1987 noch ca. 93 Prozent der Beschäftigten eine Ausbildungsinformation hatten, ist dies 2007 nur noch bei ca. 74 Prozent der Fall. Durch das in Kapitel 5.2.2 beschriebene IP1-Regelwerk von Fitzenberger, Osikominu und Völter⁴⁹⁷ können Lücken in den Ausbildungsinformationen durch Imputation zumindest verkleinert werden. Die Lücken können

494 Vgl. Blien, Hirschenauer, Van: 2006, S. 5; vgl. Promberger: 2011, S. 6.

495 Vgl. Bortz: 1993, S. 529; Kaufman, Rouseeuw: 1990, S. 37 ff.

496 Bei der Berechnung der Indikatoren wurden elf Personen von der weiteren Analyse ausgeschlossen, sodass die Clusterbildung mit 177.829 Personen erfolgte. Die elf Personen wurden ausgeschlossen, da sie alle mehr als vier parallele und das gesamte Jahr umfassende Hauptbeschäftigungen haben. Dies erscheint unplausibel und es wird von einem Datenartefakt in der Übermittlungslogik zur Sozialversicherung ausgegangen.

497 Vgl. Fitzenberger, Osikominu, Völter: 2005, S. 13 ff.

so weit geschlossen werden, dass nun für knapp 86 Prozent der Fälle das Ausbildungsmerkmal gefüllt ist. Trotzdem treten fehlende Werte 2007 deutlich häufiger auf, als dies 1987 noch der Fall war. Dies ist relevant, weil Personen mit fehlenden Werten in einem Merkmal oder mehreren Merkmalen aus den Analyseschritten ausgeschlossen werden müssen. Dies rührt daher, dass bei fehlenden Werten die Distanzen dann nicht berechnet werden können. Damit scheidet eine größere Anzahl an Personen, aufgrund der hier fehlenden Information aus der Clusterbildung, aus als noch 1987. Insgesamt stehen für die Clusteranalyse 2007 152.186 Beschäftigte zur Verfügung. Im folgenden Abschnitt wird die Clusteranalyse vorgestellt.

8.1.2 Clusterbildung der Beschäftigten des Jahres 2007

Die Grundgesamtheiten der Jahre 1987 und 2007 spiegeln die in Kapitel 6 bereits festgestellten Trends wider.⁴⁹⁸ Die Anzahl der in der Grundgesamtheit enthaltenen Personen des jeweiligen Jahres nimmt von 23,7 Mio. auf ca. 35 Mio. zu. Damit verbreitert sich auch die Personenanzahl, die als Stichprobengrundlage für die Bildung der Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt genutzt wird. Die zunehmende Anzahl der fehlenden Bildungsangaben wurde bereits erwähnt, was hier allerdings noch auffällt, ist das steigende Bildungsniveau. Die unbereinigten, lückenhaften Bildungsangaben ergeben, bei einer wie von Bacher vorgeschlagen Betrachtung als metrisch skaliertes Merkmal,⁴⁹⁹ einen deutlichen Anstieg des Mittelwertes. Auch der Altersdurchschnitt steigt in den 20 Jahren zwischen den Betrachtungszeitpunkten um vier Jahre an, ebenso wie der Anteil der Teilzeitbeschäftigten deutlich zunimmt. Als dritter genereller Trend findet sich die bereits beschriebene Zunahme an weiblich besetzten Beschäftigungsverhältnissen in den Übersichtstabellen wieder. Auf dieser Grundlage werden die Personen für die Clusteranalyse gezogen und ihre Beschäftigungsinformationen aufbereitet. Die Veränderungen der Grundgesamtheit lassen bereits vorab andere Strukturen vermuten. Daher wurde wieder die (Un-)Abhängigkeit der einzelnen Merkmale der Clusteranalyse voneinander geprüft. Hintergrund dieser Prüfung ist, dass bei k-means-Clusteranalyse-Verfahren mit euklidischen Distanzmaßen gerechnet wird und unkorrelierte Merkmale eine Voraussetzung für die Nutzung von euklidischen Distanzen sind.

Die Tabelle 49 „Korrelationsmatrix Clustermerkmale 2007“ im Anhang zeigt dabei, dass sich die Zusammenhänge zwischen den für die Analyse in Betracht gezogenen Merkmalen verändert haben. Während 1987 die Anzahl der Wechsel

498 Die Übersichtstabellen dazu finden sich im Anhang unter „Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 1987“ und „Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 2007“.

499 Vgl. Bacher: 2002, S. 185 ff.

aufgrund eines relativ starken Zusammenhangs zu den anteiligen Tagen aus der Clusterbildung entfernt wurde, tritt dieser Effekt 2007 nicht mehr auf. Nun ist das Kennzeichen der Parallelbeschäftigung stärker mit den anteiligen Tagen und mit der Anzahl der Wechsel korreliert, sodass nun dieses Merkmal nicht in der Analyse berücksichtigt wird. Als zweite Änderung wird die Unterscheidung nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung aus der Analyse entfernt, da sie mit der zugenommenen Teilzeitbeschäftigung zu stark mit dem Geschlecht zusammenhängt. Die Clusterbildung verläuft damit 2007 auf einer etwas anderen Merkmalsgrundlage als 1987, die abgebildeten Dimensionen sind allerdings noch immer die in Kapitel 5.2.2 erwähnten.

Analog zu den Analysen 1987 wird für die Daten des Jahres 2007 wieder ein hierarchisch-agglomeratives Ward-Verfahren gerechnet, mit dem die Anzahl der Cluster bestimmt wird. Dabei wird wie in der ersten Analyse der Argumentation von Everitt, Landau und Leese gefolgt, die davon ausgehen, dass nur die Verwendung der unaufbereiteten Merkmale die Clusterbildung auf Basis der gewählten Attribute ermöglicht.⁵⁰⁰

Damit werden folgende Merkmale für das Ward-Verfahren berücksichtigt: die anteiligen Beschäftigungstage, die Anzahl der Wechsel, das Alter, das Geschlecht und die bereinigte Ausbildung. Eine Übersicht über Verteilung und Lage der Merkmale zeigt folgendes Bild:

Tabelle 24: Übersichtstabelle Merkmale und Verteilung Ward-Verfahren normal 2007

Variable	Mittelwert	Std.- abweichung	Schiefe	Kurtosis	Bimodalität
Anteilige Beschäftigungstage	9,5824	2,7216	0,7562	6,7159	0,1618
Anzahl der Wechsel	0,8458	1,2914	4,8435	171,3000	0,1404
Alter	39,2790	12,6537	0,0828	-0,7428	0,4461
Geschlecht	0,4654	0,4988	0,1389	-1,9807	1,0000
bereinigte Ausbildung	2,3770	1,3288	1,6279	1,8084	0,7591

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

In dieser Übersicht zeigen die Mittelwerte und Standardabweichungen die unterschiedlichen Breiten des jeweiligen Merkmalspektrums und die Verteilung der berücksichtigten Merkmale. Im Vergleich der Verteilung des Jahres 1987 fällt auf, dass

⁵⁰⁰ Vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S. 38 f.

die Schiefe der einzelnen Merkmale deutlich weniger ausgeprägt ist als noch 1987. Deutlich wird dies z. B. in der bereinigten Ausbildungsinformation, in der die höheren Ausbildungswerte nun deutlich häufiger besetzt sind als noch 1987. Die geringere Schiefe ist daher auf die Bildungsexpansion zurückzuführen. Darauf deuten neben dem höheren Mittelwert auch die Standardabweichung hin. Interessant ist auch der Blick auf die anteiligen Beschäftigungstage, deren Mittelwert 2007 mit 9,58 im Vergleich zu 1987 mit 9,28 gestiegen ist. Dies deutet auf den ersten Blick auf eine höhere Beschäftigungsstabilität in den Jahren vor 2007 hin. Ein Blick auf die Standardabweichung zeigt allerdings 2007 mit 2,7 einen deutlich höheren Wert als 1987 mit knapp 1,7. Die Verteilung der anteiligen Beschäftigungstage ist 2007 also deutlich breiter gespannt als 1987. Während dieses Ergebnis nicht erwartet wurde, entsprechen der höhere Frauenanteil und das höhere Alter den Erwartungen und passen zu den Ergebnissen der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse in Kapitel 6. Die Auswirkungen dieser Veränderungen auf die Clusterbildung zeigen sich im Folgenden.

Die nun folgenden tabellarischen und graphischen Ergebnisse des Ward-Verfahrens zeigen jeweils die Zunahme der Binnenvarianz durch die Verschmelzung zweier Cluster zu einem neuen Cluster. Sprünge bei der Zunahme der Varianz zeigen an, dass Gruppen zusammengefasst wurden, die sich nicht sehr stark ähneln. Der neu gebildete Cluster wird also im Vergleich zu seinen beiden Ursprungsclustern deutlich heterogener. Wenn so immer weniger Gruppen existieren, liegen die Punkte am Rand der Gruppe immer weiter entfernt vom errechneten Mittelpunkt des Clusters. Es kommt also zu einer Zunahme der Binnenvarianz durch die Abnahme der Anzahl an Gruppen. Entscheidend für die Clusterbildung ist daher die Abwägung, an welchem Schritt die Zunahme der Binnenvarianz durch Zusammenlegung zweier Cluster zu groß wird und man seinen Schlusspunkt der Analyse setzt. Tabelle 25 zeigt das Bild des Clusterbildungsablaufs des Ward-Verfahrens für die nicht empirisch standardisierten Merkmale.

In den ersten drei Spalten finden sich Informationen zu den zusammengelegten Clustern. Die erste Spalte der Tabelle zeigt dabei die Anzahl der Cluster an; die zweite und dritte, welche Cluster miteinander verschmolzen wurden.

Für die Interpretation der Ergebnisse wird in der tabellarischen Übersicht analog zum Vorgehen in Kapitel 7.1.2 wieder das semipartielle R^{2501} und das Pseudo- t^2 betrachtet, wobei das semipartielle R^2 auch graphisch im Dendogramm visualisiert ist und weiter unten gezeigt wird. In der graphischen Übersicht wird neben dem Dendogramm noch die Kurve der Pseudo-F-Statistik gezeigt.

501 Semipartiell R-Quadrat (SPRSQ) zeigt die Verkleinerung der erklärten Varianz an, die aus der Vereinigung der zwei Cluster resultiert. (vgl. SAS Institute: 2010b, Section „Displayed Output“)

Tabelle 25: Clusterverlauf Ward-Verfahren normal 2007

Anzahl der Cluster	Clusterverlauf		Häufigkeit	Semipartiell R-Quadrat	R-Quadrat	Pseudo-t-Quadrat
	Gejointe Cluster					
30	CL55	CL79	8.632	0,0008	0,957	5815
29	CL51	CL99	4.206	0,0009	0,957	2329
28	CL83	CL87	3.412	0,0009	0,956	2211
27	CL64	CL74	11.899	0,0009	0,955	9478
26	CL33	CL82	14.991	0,001	0,954	5728
25	CL29	CL42	6.457	0,0011	0,953	1553
24	CL30	CL119	13.820	0,0011	0,952	6781
23	CL36	CL65	14.611	0,0011	0,95	4590
22	CL24	CL68	15.167	0,0012	0,949	4432
21	CL31	CL53	15.963	0,0012	0,948	4128
20	CL57	CL58	14.673	0,0013	0,947	6137
19	CL46	CL47	15.437	0,0014	0,945	9450
18	CL48	CL43	13.476	0,0015	0,944	6212
17	CL19	CL38	18.256	0,0023	0,941	7572
16	CL32	CL52	5.798	0,0026	0,939	4436
15	CL34	CL40	12.530	0,0027	0,936	8793
14	CL18	CL27	25.375	0,0028	0,933	10000
13	CL26	CL28	18.403	0,003	0,93	9415
12	CL21	CL44	17.268	0,0035	0,927	8500
11	CL35	CL39	3.648	0,0038	0,923	4008
10	CL25	CL20	21.130	0,0049	0,918	10000
9	CL17	CL13	36.659	0,0071	0,911	16000
8	CL23	CL22	29.778	0,0089	0,902	26000
7	CL10	CL15	33.660	0,0106	0,892	17000
6	CL14	CL11	29.023	0,0111	0,881	19000
5	CL8	CL16	35.576	0,0222	0,858	31000
4	CL12	CL7	50.928	0,027	0,831	32000
3	CL9	CL6	65.682	0,0375	0,794	47000
2	CL3	CL5	101.258	0,1791	0,615	130000
1	CL2	CL4	152.186	0,6147	0	240000

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Für die vorliegende Clusterbildung zeigt sich folgendes Bild: Das semipartielle R^2 steigt bei dem Übergang von einer zehn- zu einer neun-Clusterlösung deutlich an. Auch der Wert des Pseudo- t^2 steigt hier von 10.000 auf 16.000 an. Hier werden also mit den beiden Clustern 17 und 13 bei der neun-Clusterlösung zwei relativ homogene und voneinander getrennte Cluster zu einem neuen, aber nun deutlich heterogeneren Cluster verschmolzen. Damit scheint als Ergebnis des Ward-Verfah-

rens die zehn-Clusterlösung eine gute Balance zwischen Anzahl der Cluster und ihrer Homogenität zu sein. Die graphischen Darstellungen des Clusterbildungsprozesses finden sich im Anhang als die Abbildung 19 „Pseudo-F-Statistik Ward-Verfahren normal 2007“ sowie Abbildung 20 „Dendrogramm Ward-Verfahren normal 2007“. Die Bilder sind dabei nicht so eindeutig.⁵⁰² Damit die Cluster nicht zu groß und zu heterogen werden, wird die zehn-Clusterlösung als Ergebnis des Ward-Verfahrens gewählt und dient als Input für das k-means-Verfahren. Damit steigt die Anzahl der 2007 gefundenen Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zur Situation 1987 um vier Gruppen an. Hier deutet sich bereits eine größere Heterogenität unter den arbeitenden Personen an, die ausreicht, um eigene Cluster zu formen. In der weiteren Analyse wird es darum gehen, diese Veränderungen herauszuarbeiten und herauszufinden, ob dahinter die unterstellte größere Flexibilität mit der unterschiedlichen Verteilung der Risiken zwischen den Beschäftigten steckt.⁵⁰³

Für das anschließend durchgeführte k-means-Verfahren wird die zehn-Clusterlösung als Basis gewählt. Das k-means-Verfahren optimiert die Clusterbildung, indem die Binnenvarianz in den einzelnen Clustern durch den Austausch von Objekten zwischen den einzelnen Clustern vermindert wird. Die Fälle werden dann getauscht, wenn sie in einem anderen Cluster eine geringere Binnenvarianz besitzen.⁵⁰⁴

Da das k-means-Verfahren die Klassifizierung der Fälle anhand von euklidischen Distanzen errechnet, muss auf die Breite des Merkmalspektrums geachtet werden. Auch dürfen die für die Ermittlung der Cluster genutzten Merkmale nicht miteinander korrelieren.⁵⁰⁵ Damit müssen einerseits die Wertebereiche der Merkmale aneinander

502 Die Pseudo-F-Statistik-Kurve zeigt hier den Höhepunkt bei der drei-Clusterlösung an. Ein Blick in die tabellarische Übersicht Tabelle 25 „Clusterverlauf Ward-Verfahren normal 2007“ zeigt auch hier einen wesentlichen Sprung sowohl beim semipartiellen R^2 als auch beim Wert des Pseudo- t^2 , allerdings wären diese drei Cluster dann in sich relativ heterogen. Auch auf dem Dendrogramm ist sowohl die drei als auch die zehn-Clusterlösung erkennbar.

Zur Absicherung der Clusterergebnisse wurde daher zusätzlich ein experimentelles Vorgehen in SAS gerechnet, das zunächst mit PROC ACECLUS einen Distanzenraum der approximierten Kovarianzschätzungen der gepoolten Kovarianzmatrizen berechnet. Dieser Distanzenraum wird danach in die weitere Clusteranalyse eingespeist. Die weiteren Analyseschritte waren dann wieder ein Ward-Verfahren und anschließend ein k-means-Verfahren. Auch hier zeigte sich die zehn-Clusterlösung als die passendste Variante.

503 Ähnlich wie für die Daten des Jahres 1987 wurde auch für die Daten des Jahres 2007 eine weitere Variante des Ward-Verfahrens berechnet. Neben den unstandardisierten, wurden auch die empirisch standardisierten Merkmale als Basis für ein Ward-Verfahren eingesetzt. Im Vergleich zur Clusteranalyse mit den unstandardisierten Merkmalen ist der Verlauf der Clusterbildung bei den Analysen mit empirisch standardisierten Merkmalen wesentlich unklarer. Dies rührt von dem von Everitt angesprochenen Problem einer Standardisierung der Merkmale her – es werden für die Clusterbildung wichtige Unterschiede nivelliert. (vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S. 38 f.)

504 Vgl. Fraley, Raftery: 1998, S. 579 f.

505 Vgl. Everitt, Landau, Leese: 2001, S. 46 f.

angenähert werden. Daher müssen zwei Merkmale empirisch standardisiert⁵⁰⁶ werden: einerseits ist dies die Anzahl der Wechsel zwischen Betrieben und andererseits das Geschlecht. Die drei Merkmale Alter, bereinigte Ausbildung sowie die anteiligen Beschäftigungstage gehen unverändert in die Analyse ein. Im Ergebnis wird für das k-means-Verfahren also eine Mischung aus unstandardisierten und empirisch standardisierten Merkmalen gewählt, die wenigstens zum Großteil einen ähnlich großen Wertebereich haben. So ist diese Wahl die am wenigsten verzerrende für das k-means-Verfahren.

Wie bereits in Kapitel 7.1.2 beschrieben wird dem k-means-Verfahren die Anzahl der Cluster (n=10) vorgegeben. Das k-means-Verfahren setzt daher zehn künstliche Startpunkte und beginnt dann mit der optimierenden Zuordnung der einzelnen Objekte zu den virtuellen Clustermittelpunkten. Bei dieser Optimierung wird die Entfernung des Objektes zum virtuellen Clustermittelpunkt minimiert, indem die Summe des quadrierten Abstandes der Clusterobjekte zu virtuellen Clustermittelpunkt möglichst klein gehalten wird.⁵⁰⁷ Das SAS-System ermittelt die Start-Mittelpunkte über einen Abgleich der euklidischen Distanzen, bei dem die Startpunkte mit dem maximalen Abstand zueinander gewählt werden. Konkret ergeben sich daraus folgende Startpunkte:

Tabelle 26: Startwerte k-means-Verfahren 2007

Startwerte					
Cluster	Bereinigte Ausbildung	Alter	Anzahl der Wechsel es*	Anteilige Beschäftigungstage	Geschlecht es*
1	2	70	27,719	1,130	1,036
2	4	26	24,570	6,188	-0,965
3	1	69	-0,624	1,458	1,036
4	2	19	2,525	25,934	1,036
5	1	100	-0,624	10,000	-0,965
6	6	42	-0,624	10,000	-0,965
7	2	42	1,738	37,632	1,036
8	2	70	1,738	31,116	-0,965
9	1	15	-0,624	0,051	-0,965
10	0	41	69,445	6,215	-0,965

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

506 Die Merkmale werden folgendermaßen standardisiert: $i_{es} = \frac{(x_i - \text{Variance})}{(\text{std.dev.})}$.

Vgl. Kühnel, Krebs: 2001, S. 222 f.

507 Vgl. Wiedenbeck, Zuell: 2001, S. 13 f.

Die Startwerte bilden die Basis für die schrittweise Optimierung der Clusterzuordnung der einzelnen Objekte. Im Falle dieser Analyse erfolgen dreizehn Iterationen, bis die Zuordnung bestmöglich abgeschlossen ist und die Abstände minimiert sind. Das Ergebnis der Zuordnung sieht wie folgt aus:

Tabelle 27: Ergebnis k-means-Verfahren 2007

Clusterübersicht					
Cluster	Häufigkeit	RMS-Std.- abweichung	Maximaldistanz von Ausgangswert zu Beobachtung	Nächster Cluster	Distanz zwischen Cluster-Centroiden
1	9.962	1,701	22,988	6	4,942
2	24.139	1,830	28,682	9	7,319
3	25.378	1,513	14,402	1	6,020
4	24.049	1,598	14,124	6	7,325
5	11.118	2,302	37,925	3	9,352
6	31.078	1,405	12,330	1	4,942
7	3.072	2,377	33,956	6	9,162
8	2.184	2,383	22,645	3	9,019
9	21.205	1,771	22,132	2	7,319
10	1		0	7	69,049

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Bereits anhand dieser ersten Übersicht über die angegebenen Nachbarschaften zwischen den Clustern wird ein deutliches Bild sichtbar. Die im Vergleich zu 1987 zusätzlichen vier Cluster sind bereits in dieser Übersicht erkennbar: Ein Cluster beinhaltet ausschließlich eine Person mit extremen Werten, was in der Distanz zwischen den Cluster-Centroiden sichtbar wird, die zwei Cluster 7 und 8 sind kleine Nachbarn von größeren Clustern und Cluster 1 ist ein größerer Cluster in Nachbarschaft eines Großclusters. Die weiteren sechs Cluster beinhalten alle mehr als 10.000 Beschäftigte und bilden damit größere Segmente auf dem Arbeitsmarkt ab.

Die Güte des auf den theoretischen Vorüberlegungen basierenden und in den zwei aufeinander folgenden Clusteranalysen empirisch aufgebauten Modells zur Gruppenbildung unter den Beschäftigten kann mit einem R^2 -Maß eingeschätzt werden. SAS berechnet dafür bei k-means-Verfahren ein R^2 , das die Erklärungskraft der gewählten Clusteranzahl und Merkmale für die Gruppenbildung angibt. Das genäherte, erwartete Gesamt- R^2 beträgt für diese Clusteranalyse 0,915. Dieser

Wert ist etwas geringer als der Wert der Gruppenbildung mit den Beschäftigten des Jahres 1987, was auch wieder auf eine größere Heterogenität auf dem Arbeitsmarkt hindeutet. Auch die bereits erwähnte Tendenz des k-means-Verfahrens zu ähnlich großen und konvexen Gruppenbildungen⁵⁰⁸ kommt hier nicht zum Tragen, wie die einzelnen Gruppengrößen zeigen. Die gewählten Merkmale ermöglichen also wie bereits in den Daten des Jahres 1987 deutlich unterschiedliche Gruppenbildungen.

Die einzelnen Merkmale haben dabei wie bereits in der ersten Analyse einen unterschiedlich großen Einfluss auf die Gruppenbildung:

Tabelle 28: Statistiken Modell k-means-Verfahren 2007

Statistiken für Variablen				
Variable	Summe STD	Innerhalb STD	R-Quadrat	RSQ/(1-RSQ)
Bereinigte Ausbildung	1,329	1,298	0,046	0,049
Alter	12,654	2,568	0,959	23,282
Anzahl der Wechsels*	1,017	0,932	0,160	0,190
Anteilige Beschäftigungstage	2,722	2,122	0,392	0,646
Geschlecht es*	0,998	0,997	0,002	0,002
OVER-ALL	5,854	1,711	0,915	10,701

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Zuordnung der Merkmale und die Beiträge des jeweiligen Merkmals zur Erklärungskraft der Clusteranalyse zeigen analog der ersten Analyse einen hohen Anteil des Alters am Gesamtbetrag des erwarteten R^2 des Modells. Interessant ist aber, dass die anteiligen Tage nun ebenfalls einen deutlichen Einfluss auf die Erklärungskraft des Modells haben. Dies war im 1987er-Modell überhaupt nicht der Fall. Hier zeigt sich die veränderte Lage auf dem Arbeitsmarkt. Anscheinend variieren die anteiligen Tage bei den Beschäftigten 2007 deutlich stärker, als dies noch 20 Jahre früher der Fall gewesen ist. Dieses Ergebnis hat sich bereits bei den Mittelwerten und Standardabweichungen der Merkmale weiter oben abgezeichnet und wird hier nun für die Clusteranalyse bestätigt.

⁵⁰⁸ Vgl. Wiedenbeck, Zuell: 2001, S. 13 f.

Das Ergebnis der Gruppenbildung wird in einem ersten Überblick bereits in den Werten der final errechneten Clustermittelpunkte plastisch:

Tabelle 29: Clustermittelpunkte k-means-Verfahren 2007

Cluster	Cluster Mittelpunkt				
	Bereinigte Ausbildung	Alter	Anzahl der Wechsel es*	Anteilige Beschäftigungstage	Geschlecht es*
1	2,203	47,001	0,124	8,017	-0,024
2	2,700	27,309	0,391	8,882	-0,017
3	2,351	52,763	-0,284	9,703	-0,020
4	2,601	35,154	0,003	9,255	-0,081
5	2,204	62,111	-0,312	9,520	-0,105
6	2,519	42,449	-0,197	9,888	-0,038
7	2,254	38,412	1,492	17,931	0,106
8	2,181	51,685	1,445	18,484	0,204
9	1,789	20,049	0,219	8,801	-0,023
10	0,000	41,000	69,445	6,215	-0,965

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Bereits anhand dieser ersten Übersicht über die Mittelwerte der unterschiedlichen Cluster und der in Tabelle 27 „Ergebnis k-means-Verfahren 2007“ angegebenen Nachbarschaften zwischen den Clustern wird ein deutliches Bild sichtbar. Die meisten der Cluster unterscheiden sich deutlich bezüglich des Altersdurchschnitts, einige liegen hier aber relativ dicht zusammen. Dies betrifft Cluster 3 und Cluster 8 sowie Cluster 6, Cluster 7 und Cluster 4. Jene Cluster, die beim Alter nahe beieinander liegen, sind fast immer auch direkte Nachbarn, unterscheiden sich aber deutlich bei den anteiligen Tagen. Die anteiligen Tage der kleinen Cluster 7 und 8 weisen darauf hin, dass die Personen in diesen Gruppen mehrfach bzw. parallel beschäftigt sind. Die meisten weiteren gefundenen Cluster ähneln denen des Jahres 1987, wenn man die Großtrends im Beschäftigungssystem mit berücksichtigt. Die Cluster sind im Schnitt etwas älter, höher gebildet und weiblicher. Es zeigt sich hier, dass die beiden Cluster 7 und 8 zwei neu hinzugekommene Cluster sind und es sich bei ihnen um „Abspaltungen“ zweier bestehender Cluster handelt. Cluster 7 scheint sich aus Cluster 6 heraus entwickelt zu haben, auch wenn Cluster 7 Ähnlichkeiten mit Cluster 4 aufweist. Allerdings ist der nächste Cluster von Cluster 7 eben Cluster 6 und nicht 4.

Deutlicher ist das Bild bei Cluster 8, der sich klar erkennbar aus Cluster 3 heraus entwickelt hat, was sich am nächsten Cluster und am Alter festmachen lässt. Die beiden anderen vergleichsweise kleinen Cluster 1 und 10 teilen sich auf. Cluster 10 ist eine Person mit Extremwerten in fast allen unabhängigen Merkmalen und kann damit nicht als typisch gesehen werden. Cluster 1 hat Cluster 6 als nächsten Nachbarn und weist keine weiteren Auffälligkeiten auf, sodass bei der genaueren Betrachtung die Charakteristika gesucht werden müssen. Er scheint auch aufgrund seiner Größe aber keine klare Abspaltung aus anderen Clustern zu sein.

Die so entstandenen Hauptgruppen der Beschäftigten werden im folgenden Kapitel näher beschrieben, die empirisch gefundene Typologie expliziert und die Situation 1987 und 2007 bereits teilweise miteinander verglichen.

8.1.3 Die Beschäftigungsgruppen 2007 – ein genauerer Blick

Für die Vorstellung der gefundenen Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt wird schrittweise vorgegangen. Zunächst werden die zehn Gruppen in ihrer Größe und der Verteilung auf die in der Clusteranalyse verwendeten Merkmale vorgestellt.

Im zweiten Schritt werden dann analog zum Vorgehen in Kapitel 7.1.3 weitere wesentliche Informationen in die Betrachtung der der Beschäftigten einbezogen. Die weiteren Merkmale sind identisch mit den im vorherigen Kapitel für die Cluster des Jahres 1987 vorgestellten. Die zusätzlich betrachteten Informationen speisen sich dabei aus der Fragestellung und den in Kapitel 4 generierten Leitthesen. Es werden also mehr Merkmale betrachtet, als in die Clusteranalyse eingeflossen sind. Hintergrund für die Limitierung der Merkmalsanzahl in der Clusteranalyse sind die am Anfang des vorherigen Kapitels erwähnten Korrelationen mehrerer eigentlich interessanter Merkmale untereinander. Mithilfe dieser zusätzlichen Informationen wird dann die Charakterisierung der gefundenen Cluster vorgenommen. Die dafür genutzten Merkmale wurden in ihrer Gesamtheit in Kapitel 5.2.2 vorgestellt. Dabei werden die Unterschiede zwischen den gefundenen Hauptgruppen herausgearbeitet.

Den dritten und abschließenden Schritt des Vergleichs bildet in Kapitel 8.1.4 eine Veranschaulichung der unterschiedlichen Cluster und damit die anvisierte Typenbildung unter den Beschäftigten des Jahres 2007. Damit wird die anvisierte Typenbildung unter den Beschäftigten 2007 abgeschlossen.

Die durch die Clusteranalyse gefundenen zehn Hauptgruppen im Beschäftigungssystem unterscheiden sich zunächst einmal nach ihrer Größe. Die folgende mit der Übersicht über die Verteilung der im Clusterverfahren genutzten unabhängigen Merkmale zeigt dies:

Tabelle 30: Übersicht über die Verteilung der Clustermerkmale pro Cluster 2007

Übersicht über die Verteilung der Merkmale der Clusterpersonen*		Cluster**								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
N		9.962	24.139	25.378	24.049	11.118	31.078	3.072	2.184	21.205
RowPctN		6,546	15,862	16,676	15,802	7,306	20,421	2,019	1,435	13,934
Alter	Mean	47,001	27,309	52,763	35,154	62,111	42,449	38,412	51,685	20,049
	StdDev	1,953	2,207	2,590	2,132	4,381	2,265	4,275	4,086	2,205
Anzahl der Wechsel	Mean	0,950	1,289	0,432	0,797	0,396	0,542	2,688	2,628	1,070
	StdDev	1,421	1,514	0,884	1,205	0,917	0,983	1,402	1,090	1,286
Anteilige Beschäftigungstage	Mean	8,017	8,882	9,703	9,255	9,520	9,888	17,931	18,484	8,801
	StdDev	2,687	2,723	1,255	2,062	2,082	1,096	2,547	2,934	2,812
Bereinigte Ausbildung										
Ohne Ausbildung	N	5	7	5	11	5	8	5	.	5
	ColPctN	0,05	0,03	0,01	0,05	0,01	0,03	0,03	.	0,01
Volks-, Haupt-, Realschule o. Berufsabschluss	N	1.462	2.384	3.440	2.490	2.030	3.338	442	415	9.778
	ColPctN	14,68	9,88	13,56	10,35	18,26	10,74	14,39	19,00	46,11
Volks-, Haupt-, Realschule m. Berufsabschluss	N	7.221	14.051	18.046	15.870	7.713	21.370	2.165	1.498	7.723
	ColPctN	72,49	58,21	71,11	65,99	69,37	68,76	70,48	68,59	36,42
Abitur o. Berufsabschluss	N	89	1.900	147	391	74	258	39	17	2.664
	ColPctN	0,89	7,87	0,58	1,63	0,67	0,83	1,27	0,78	12,56
Abitur m. Berufsabschluss	N	473	2.339	854	1.711	283	1.877	219	86	600
	ColPctN	4,75	9,69	3,37	7,12	2,55	6,04	7,13	3,94	2,83
Fachhochschulabschluss	N	386	1.103	1.067	1.160	403	1.439	78	51	312
	ColPctN	3,88	4,57	4,20	4,82	3,63	4,63	2,539	2,34	1,47
Hochschulabschluss	N	326	2.355	1.822	2.416	614	2.788	128	117	127
	ColPctN	3,27	9,76	7,18	10,05	5,52	8,97	4,17	5,36	0,60
Geschlecht										
Männlich	N	5.275	12.701	13.393	13.419	6.338	16.680	1.428	908	11.221
	ColPctN	52,95	52,62	52,77	55,80	57,01	53,67	46,48	41,58	52,92
Weiblich	N	4.687	11.438	11.985	10.630	4.780	14.398	1.644	1.276	9.984
	ColPctN	47,05	47,38	47,23	44,20	42,99	46,329	53,52	58,43	47,08

* Werte kleiner 5 werden durch 5 ersetzt

** Cluster 10 wird als Extremfall nicht ausgewiesen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Gruppenbildung hat zu unterschiedlich großen Gruppen geführt, die sich allerdings in zwei Kategorien einteilen lassen. Auf der einen Seite stehen vier kleine Gruppen mit jeweils weniger als 12.000 Mitgliedern, auf der anderen Seite fünf deutlich größere mit über 20.000 Mitgliedern. Damit weichen die 2007 gefundenen Gruppen bereits bei der reinen Anzahl von den 1987 gefundenen ab. 1987 fand sich nur ein kleiner Cluster, der von in den Ruhestand wechselnden Personen geprägt war. Dieser ältere Cluster existiert als Cluster 5 noch immer, es sind allerdings noch drei weitere und noch kleinere hinzugekommen. Bei den beiden kleinsten weist wie bereits festgestellt der Altersdurchschnitt und die Position der Clustermittelpunkte zueinander darauf hin, dass sie zu zwei größeren Clustern gehören bzw. sich aus ihnen heraus entwickelt haben. Bei Cluster 7 ist dies Cluster 6, bei Cluster 8 ist es Cluster 3. Die kleineren Cluster bilden dabei jeweils Abspaltungen von weniger als zehn Prozent. Anders ist die Lage bei Cluster 1, der auch vergleichsweise klein ist, aber größer als die beiden Nebencluster 7 und 8. Während der Altersdurchschnitt dieser ersten Hauptgruppe zwischen den beiden Clustern 3 und 6 liegt, zeigt das Clusterverfahren wie beschrieben, dass Cluster 6 bezüglich der Clustermittelpunkte der nächste Nachbar ist. Hier hat sich ein weiteres Segment neu gebildet, das allerdings nicht als Nebencluster betrachtet werden kann, sondern als eigene neue Gruppe.

Gerade bei den fünf größeren Clustern fällt beim Vergleich der Gruppengrößen zwischen 1987 und 2007 die insgesamt höhere Anzahl an Personen in den Clustern auf. Sie resultiert aus der insgesamt größeren Anzahl an Beschäftigten 2007 und spiegelt sich entsprechend auch in der Stichprobengröße wider. Auch die weiteren bereits in Kapitel 6 beobachteten Großtrends unter den Beschäftigten werden in den Gruppen sichtbar. Das durchschnittliche Alter ist in den Hauptgruppen 2007 meistens höher als in den vergleichbaren Clustern 1987, auch wenn die Unterschiede teilweise gering sind. Aus dem Rahmen fällt hier im Vergleich mit 1987 vor allem die älteste Gruppe, die einen fast drei Jahre höheren Altersdurchschnitt aufweist als die Gruppe der (Früh-)Rentner 1987. Auch die 2007 neu gebildeten Cluster weisen andere Altersdurchschnitte auf als die mit 1987 vergleichbaren Gruppen.

Bei der Anzahl der Wechsel stechen vor allem die Werte der beiden kleinsten Cluster ins Auge. Sie liegen mehr als doppelt so hoch wie in den anderen gefundenen Hauptgruppen und liegen jeweils bei etwa 2,6 Betriebswechseln in den in der Analyse betrachteten vier Jahren zwischen 2004 und 2007. Hier finden sich also zwei kleine Nebencluster, die durch häufige Betriebswechsel ihrer Gruppenmitglieder gekennzeichnet sind. Im Vergleich der Betriebswechsel 20 Jahre früher zeigt sich für alle 2007 entwickelten Cluster ein höherer Durchschnittswert, als dies 1987 noch der Fall war. In dieser Hinsicht hat sich die Beschäftigungssituation zwischen den beiden Analysezeitpunkten dynamisiert, auch wenn auch 2007 bei steigendem Altersdurch-

schnitt der größeren Cluster die Anzahl der Betriebswechsel sinkt. Ausnahmen dieses Trends sind der erste und der zweite Cluster, bei denen vergleichsweise hohe Werte an durchschnittlichen Betriebswechseln vorliegen.

Der Blick auf die anteiligen Tage der einzelnen Cluster bringt drei wesentliche Erkenntnisse mit sich. Erstens stechen die beiden kleinsten, neu dazugekommenen Cluster hier mit Werten weit jenseits der zehn heraus. Damit zeigt sich, dass diese beiden Cluster von Beschäftigten mit mehreren Parallelbeschäftigungen geprägt sind. Nur durch solche parallelen Beschäftigungszeiten können solch hohe Werte zustandekommen. Dieser Vermutung wird in der Betrachtung der weiteren relevanten Clustermerkmale weiter unten nachgegangen. Zweitens sind die Werte der anteiligen Tage für die sechs mit 1987 vergleichbaren Cluster 2, 3, 4, 5, 6 und 9 nicht wesentlich anders als jene der Cluster 1987. Hier ist es zu keiner Verkürzung der tatsächlichen Tage in Beschäftigung in Relation zu den potenziellen Tagen gekommen. Dies würde zunächst einmal gegen eine Flexibilisierung außerhalb der beiden bereits skizzierten kleinen Cluster sprechen. Zum Dritten weicht hier der 2007 neu entstandene Cluster 1 nach unten ab. Beim ersten Cluster liegen die anteiligen Beschäftigungstage mit einem Wert von 8 unter den Werten aller anderer Gruppen, sowohl 2007 als auch unter allen Werten 1987. Dies zeigt eine relativ geringe Beschäftigungsstabilität bei dieser Gruppe, eine Beschäftigungsstabilität, die kleiner ist als in allen anderen gefundenen Clustern der beiden Betrachtungszeiträume.

Eine weitere Entwicklung, die bereits bei der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse in Kapitel 6 festgestellt wurde, ist die zunehmende Partizipation der Frauen an formalen Beschäftigungsverhältnissen. Dementsprechend findet sich in den Hauptgruppen 2007 ein höherer Anteil an Frauen, als dies noch 20 Jahre früher der Fall war. Frauen stellen fast die Hälfte der betrachteten Beschäftigten. Ihr Anteil schwankt dabei zwischen den Clustern deutlich. Während der Anteil in den sieben größeren Gruppen bei (knapp) unter der Hälfte liegt, stechen die beiden bereits erwähnten „kleinsten“ Cluster hier hervor. In den beiden Gruppen stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Personen, womit sich hier ein anderes Bild ergibt als in den anderen Clustern.

Der Blick auf die bereinigte Ausbildung der betrachteten Beschäftigten birgt keine großen Überraschungen. Der bereits 1987 zu findende Trend zu jeweils höherer Bildung von Kohorte zu Kohorte findet sich auch 2007 fast durchgängig immer noch. Wenn man die Gruppen nach ihrem durchschnittlichen Alter aufsteigend sortiert, zeigt sich meist ein von Gruppe zu Gruppe absteigendes Bildungsniveau. Hier spiegelt sich der allgemeine Bildungstrend der Bundesrepublik wider. Deutlich aus diesem Rahmen fällt nur der neunte Cluster, da hier der Anteil von Beschäftigten ohne Berufsabschluss sehr hoch liegt. Hier ist auch anhand des Alters zu vermuten, dass sich die Personen noch in Ausbildung befinden und sich ändern

wird, wenn die Mitglieder des Clusters ihre Ausbildung beendet haben. Die drei als 2007 neu hinzugekommenen Hauptgruppen weisen auch einige Besonderheiten auf. Die Verteilung der bereinigten Ausbildungsabschlüsse bei den zwei kleinsten Nebenclustern 7 und 8 können mit ihrem jeweils zugehörigen Hauptcluster verglichen werden. Hier sind die höheren Ausbildungsabschlüsse in Nebencuster 7 deutlich niedriger besetzt als im zugehörigen Hauptcluster 6 und in Cluster 8 im Vergleich zu Cluster 3. Die Unterschiede bei den mittleren Ausbildungsabschlüssen sind aber nicht sehr groß, während die niedrigen Abschlüsse in den Nebenclustern etwas stärker besetzt sind als in den Hauptclustern. Auch der erste Cluster weist gerade bei den Anteilen der Personen mit Fachhoch- und Hochschulabschlüssen deutlich geringere Werte aus als die übrigen größeren Cluster. Im Gegenzug sind die niedrigeren Bildungsabschlüsse stärker vertreten und der Anteil derjenigen mit *Volks-, Haupt-, Realschule mit Berufsabschluss* ist sogar der Größte unter allen gefundenen Clustern. Diese neue Gruppe ist also weniger hoch ausgebildet als die übrigen größeren Hauptgruppen und gleichzeitig geprägt von klassischer beruflicher Bildung.

Um ein klareres Bild der unterschiedlichen Gruppen zu bekommen, werden im Folgenden in einem zweiten Schritt weitere wichtige Merkmale in die Charakterisierung mit einbezogen. Die zusätzlichen Merkmale speisen sich dabei aus der Fragestellung und den in Kapitel 4 generierten Leitthesen und sollen eine Typisierung der Hauptgruppen ermöglichen. Die neu hinzukommenden Merkmale sind das abgeschnittene Tagesentgelt, die Parallelbeschäftigung, die Stellung im Beruf, die kategorisierte Personengruppe, die Nationalität und die Unterscheidung nach Ost- und Westdeutschland. Die folgende Übersichtstabelle mit den weiteren relevanten Merkmalen gibt die Übersicht über die Verteilung innerhalb der Cluster:

Tabelle 31: Übersicht über weitere charakterisierende Merkmale 2007-I

Übersicht über weitere relevante Merkmale der Clusterpersonen – I*		Cluster**								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Tagesentgelt abgeschnitten	Median	60,960	57,550	78,675	73,220	47,105	80,765	11,600	11,260	23,100
	Mean	67,255	60,121	81,179	76,187	58,811	83,670	26,704	25,226	31,434
	StdDev	46,254	41,296	48,540	48,862	53,032	49,188	37,062	36,643	26,074
<i>Parallele Beschäftigungen</i>										
keine Mehrfachbeschäftigung	N	9.155	18.529	22.939	19.899	9.845	26.984	.	.	17.105
	ColPctN	91,90	76,76	90,39	82,74	88,55	86,83	.	.	80,67
Mehrfachbeschäftigung	N	807	5.610	2.439	4.150	1.273	4.094	3.072	2.184	4.100
	ColPctN	8,10	23,24	9,61	17,26	11,45	13,17	100,00	100,00	19,34

Übersicht über weitere relevante Merkmale der Clusterpersonen – I*		Cluster**								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Stellung im Beruf</i>										
Auszubildender	N	7	637	5	64	5	35	.	.	7.891
	ColPctN	0,07	2,64	0,01	0,27	0,02	0,11	.	.	37,21
Arbeiter (nicht Facharbeiter)	N	1.968	3.624	3.749	3.591	1.098	4.528	310	191	2.514
	ColPctN	19,76	15,01	14,77	14,93	9,88	14,57	10,09	8,75	11,86
Arbeiter (Facharbeiter)	N	1.883	3.868	4.264	4.296	1.204	5.400	149	94	2.234
	ColPctN	18,90	16,02	16,80	17,86	10,83	17,38	4,85	4,30	10,54
Meister, Polier	N	107	117	387	233	140	459	15	8	20
	ColPctN	1,07	0,49	1,53	0,97	1,26	1,48	0,49	0,37	0,09
Angestellter	N	3.033	9.425	9.533	9.499	2.500	12.234	342	223	3.236
	ColPctN	30,45	39,05	37,56	39,50	22,49	39,37	11,13	10,21	15,26
Heimarbeiter	N	5	7	17	10	17	6	10	6	5
	ColPctN	0,02	0,03	0,07	0,04	0,15	0,02	0,33	0,28	0,02
Teilzeit: WAZ < 18 Std.	N	1.444	4.006	2.922	3.290	4.034	3.538	1.981	1.460	4.051
	ColPctN	14,50	16,60	11,51	13,68	36,28	11,38	64,49	66,85	19,10
Teilzeit: WAZ ≥ 18 Std.	N	1.505	2.447	4.494	3.053	2.120	4.865	263	202	1.235
	ColPctN	15,11	10,14	17,71	12,70	19,07	15,65	8,56	9,25	5,82
Unbekannt	N	13	8	10	13	5	13	5	.	19
	ColPctN	0,13	0,03	0,04	0,05	0,03	0,04	0,07	.	0,09
<i>Personengruppe kategorisiert</i>										
Sozialvers. ohne bes. Merkmale	N	8.526	18.895	21.839	20.883	4.666	27.868	904	607	8.587
	ColPctN	85,59	78,28	86,06	86,84	41,97	89,67	29,43	27,79	40,50
Auszubildende	N	10	538	5	49	.	24	.	.	7.578
	ColPctN	0,10	2,23	0,02	0,20	.	0,08	.	.	35,74
Altersteilzeit	N	.	.	915	.	1.980	.	.	31	.
	ColPctN	.	.	3,61	.	17,81	.	.	1,42	.
Geringfügig Beschäftigte	N	1.415	3.950	2.605	3.050	4.149	3.159	2.165	1.546	4.424
	ColPctN	14,20	16,36	10,27	12,68	37,32	10,17	70,48	70,79	20,86
Sonstige	N	11	756	14	67	323	27	5	.	616
	ColPctN	0,11	3,13	0,06	0,28	2,91	0,09	0,10	.	2,91
<i>Nationalität</i>										
Deutsch	N	9.348	21.897	24.311	21.878	10.586	29.470	2.738	2.008	19.925
	ColPctN	93,84	90,71	95,80	90,97	95,22	94,83	89,13	91,94	93,96
Nichtdeutsch	N	614	2.242	1.067	2.171	532	1.608	334	176	1.280
	ColPctN	6,16	9,29	4,20	9,03	4,79	5,17	10,87	8,06	6,04
<i>Region</i>										
Westdeutschland	N	7.615	19.698	19.713	19.916	9.127	25.415	2.848	1.990	17.389
	ColPctN	76,44	81,60	77,68	82,81	82,09	81,78	92,71	91,12	82,00
Ostdeutschland	N	2.347	4.441	5.665	4.133	1.991	5.663	224	194	3.816
	ColPctN	23,56	18,40	22,32	17,19	17,91	18,22	7,29	8,88	18,00

* Werte kleiner 5 werden durch 5 ersetzt

** Cluster 10 wird als Extremfall nicht ausgewiesen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Bei der Betrachtung des Medians des abgeschnittenen Tagesentgelts stechen gleich drei der gefundenen Hauptgruppen ins Auge. Die Cluster 7 und 8 weisen einen sehr geringen Medianwert auf, Cluster 9 einen im Vergleich zu den weiteren Gruppen geringen. Die beiden Cluster mit dem sehr geringen Tagesentgelt sind, wie bereits weiter oben festgestellt wurde, zwei sehr kleine Nebengruppen zu zwei Hauptgruppen. Die zugehörigen Hauptgruppen 3 und 6 haben einen mehr als siebenmal so hohen Medianwert des Tagesentgelts als ihre kleinen Nebengruppen. Neben dem geringen Verdienst fallen bei diesen beiden kleinen Gruppen weitere Dinge auf. Alle Personen dieser Gruppen haben parallele Beschäftigungen, was ganz im Gegensatz zu den weiteren Gruppen steht, bei denen Parallelbeschäftigungen eher die Ausnahme sind. Der Blick auf die Stellung im Beruf zeigt, dass die Parallelbeschäftigungen dieser beiden Nebengruppen zu etwa drei Vierteln in Teilzeit ausgeübt werden und dies in sieben von zehn Fällen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind, wie ein Blick auf die kategorisierte Personengruppen zeigt. Zu diesen beiden Erkenntnissen passt auch der geringe Medianwert des Tagesentgelts, die ausgeübte Beschäftigung ist sehr häufig geringfügig mit wenig Wochen- und Tagesstunden und führt damit zu geringen Werten beim Tagesentgelt. Bei der Nationalität fallen die beiden Nebengruppen nicht so stark aus dem Rahmen, auch wenn sie jeweils einen vergleichsweise hohen Anteil an nichtdeutschen Beschäftigten aufweisen. Betrachtet man nun noch die Region des Arbeitsorts der Beschäftigten, zeigt sich eine weitere Auffälligkeit. Die beiden Nebengruppen sind ein vorwiegend westdeutsches Phänomen. Weniger als zehn Prozent der Beschäftigten dieser Gruppen arbeiten in den neuen Bundesländern. Dieser Wert liegt nur halb so hoch wie die Werte in den anderen Hauptgruppen.

Der neunte Cluster hat bei abgeschnittenem Tagesentgelt mit gut 23 Euro einen geringeren Medianwert als die meisten anderen Cluster. Der Altersdurchschnitt dieser Gruppe liegt bei gut 20 Jahren, was darauf hindeutet, dass diese Gruppe häufig noch in der Ausbildung befindlich ist. Das geringe Tagesentgelt würde dann durch die vergleichsweise geringen Ausbildungsvergütungen bestimmt. Der Blick auf die Merkmale Stellung im Beruf und die kategorisierte Personengruppe zeigen tatsächlich einen hohen Anteil von mehr als einem Drittel an Auszubildenden in dieser Hauptgruppe. Dies ist allerdings noch nicht das ganze Bild, denn neben den Auszubildenden und sich anschließenden normalen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich bei Cluster 9 auch ein Viertel der Beschäftigten in Teilzeit. Diese Teilzeit wird sehr häufig als Mini-Job ausgeführt, denn gut 20 Prozent dieser Gruppe sind geringfügig beschäftigt. Damit erklärt sich der vergleichsweise geringe Median der abgeschnittenen Tagesentgelte nicht ausschließlich aus den geringen Ausbildungsvergütungen, sondern auch aus den geringen Einkommen der geringfügig Beschäftigten in dieser Gruppe. Bei den Merkmalen Nationalität und der Region weist dieser jüngste Cluster dagegen keine Auffälligkeiten auf.

In einer aufsteigenden Reihe der Mediane des Tagesentgelts kommt nun Cluster 2, der sich auch beim Altersdurchschnitt mit gut 27 Jahren an Cluster 9 anschließt. Das Tagesentgelt von Cluster 2 ist bereits deutlich höher als in der jüngsten Gruppe, was sicherlich an dem deutlich geringeren Anteil an Auszubildenden in dieser Gruppe liegt. Der Anteil der Personen in Teilzeit liegt bei etwa einem Viertel und damit ähnlich hoch wie bei der jüngeren Gruppe, aber auch wie bei den meisten anderen der großen Cluster. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist mit gut 16 Prozent etwas geringer als in der jüngsten Gruppe und fällt im Vergleich der weiteren großen Cluster nicht allzu sehr aus dem Rahmen. Ähnliches gilt für Nationalität, bei der gut 90 Prozent der Personen eine deutsche Staatsangehörigkeit aufweisen und bei der Region des Arbeitsortes, bei der gut 18 Prozent dieser Gruppe in den neuen Bundesländern arbeiten. Die einzige weitere Auffälligkeit in dieser Gruppe umfasst das Merkmal Parallele Beschäftigung. Hier weist Cluster 2 den höchsten Anteil an Mehrfachbeschäftigungen unter allen großen Hauptgruppen auf. Dies korrespondiert mit der Anzahl an Betriebswechseln, die in dieser Gruppe ebenfalls am höchsten unter allen großen Clustern war.

Der nächst ältere Cluster ist Cluster 4 mit einem Altersdurchschnitt von etwa 35 Jahren. Bei dieser Hauptgruppe ist der Median der abgeschnittenen Tagesentgelte sehr deutlich auf etwa 73 Euro angestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil der Mehrfachbeschäftigungen im Vergleich zu der jüngeren Gruppe deutlich zurückgegangen und liegt nur noch bei gut 17 Prozent. Dies geht mit einer deutlichen Reduzierung des Anteils der ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen einher, der auf gut zwölf Prozent sinkt. Interessanterweise sinkt der Teilzeitanteil aber nicht analog zu den Mini-Jobs. Er bleibt mit einem Viertel ähnlich hoch wie bei den jüngeren Gruppen. In dieser Hauptgruppe finden sich also eher Teilzeitbeschäftigungen, die als klassischer sozialversicherungspflichtiger Job ausgeübt werden. Die Nationalität und regionale Verteilung liegen ähnlich wie bei der jüngeren Gruppe und scheinen einen in den jüngeren Gruppen stabilen Anteil an nichtdeutschen Erwerbstätigen von knapp zehn Prozent und einen Anteil an ostdeutschen Beschäftigten von etwas unter 20 Prozent zu zeigen.

Mit etwa 42 Jahren Altersdurchschnitt ist Cluster 6 der nächst ältere Cluster. In diesem Alter befindet sich grob auch typischerweise der Höhepunkt des Erwerbszyklus einer Beschäftigten und beim Blick auf den Median des abgeschnittenen Tagesentgelts bestätigt sich dies auch. Mit gut 80 Euro findet sich bei dieser Gruppe der größte Medianwert unter allen Gruppen, sodass in dieser gefundenen Hauptgruppe der Höhepunkt des Tagesentgelts erreicht ist, der bei den nun folgenden älteren Gruppen wieder abnimmt. Die zwischen den jüngeren Gruppen sichtbar gewordenen Trends verstärken sich bei dieser Gruppe nochmals. Der Anteil der parallelen Jobs nimmt nochmals auf etwa 13 Prozent ab, der Anteil der Mini-Jobs liegt mit einem Zehntel sogar am niedrigsten von allen betrachteten Clustern. Gleichzeitig

findet sich wieder eine Teilzeitquote von gut einem Viertel. Interessanterweise ist in diesem Cluster der Anteil der nichtdeutschen Personen deutlich kleiner als in den bisher betrachteten. Anstatt bei knapp einem Zehntel, liegt er nur bei einem Zwanzigstel. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass der Anteil bei dem bereits oben beschriebenen Nebencluster zu diesem Cluster mit mehr als einem Zehntel Nichtdeutschen doppelt so hoch liegt wie im Hauptcluster. Jeweils Ähnliches gilt für den Anteil der geringfügigen und der parallelen Beschäftigungen, die im zugehörigen Nebencluster deutlich höher liegen als in dieser Gruppe.

Ein interessanter Bruch findet sich bei dem im ansteigenden Altersdurchschnitt nun folgenden Cluster 1. Der erste Cluster ist wie bereits oben festgestellt deutlich kleiner als die anderen Hauptgruppen und auch der Abstand des Altersdurchschnitts zum jüngeren Cluster 6 ist mit viereinhalb Jahren deutlich kleiner als bei den jüngeren Hauptgruppen. Die erste Hauptgruppe zeigt allerdings noch weitere Auffälligkeiten. So liegt der Median des Tagesentgelts bei nur 60 Euro und damit um ein Viertel niedriger als bei der jüngeren Gruppe auf dem Höhepunkt ihres Erwerbszyklus. Zwar finden sich hier am wenigsten Mehrfachbeschäftigungen unter allen Gruppen, trotzdem ist der Anteil der Mini-Jobs mit gut 14 Prozent deutlich höher als bei den jüngeren Gruppen. Einher geht damit ein im Merkmal Stellung im Beruf sichtbar werdender Teilzeitanteil von fast 30 Prozent, der unter den bisher betrachteten Hauptgruppen der höchste ist. Weiterhin zeigt dieses Merkmal den in den Hauptgruppen höchsten Arbeiter- und niedrigsten Angestelltenanteil. Zu guter Letzt weist diese Gruppe mit gut 23 Prozent den größten Anteil an ostdeutschen Arbeitsorten unter allen Clustern auf.

Der nächste Cluster mit einem höheren Altersdurchschnitt ist Cluster 3 mit etwa 52 Jahren. Diese Hauptgruppe ist wieder deutlich größer als der erste Cluster und ähnelt in ihrer Stärke den jüngeren Clustern. Der Median des Tagesentgelts liegt deutlich höher als jener des ersten Clusters und liegt mit gut 78 Euro nur wenig unter dem in der Gruppe der durchschnittlich 42-Jährigen erreichten Maximalwert. Auch bei weiteren Merkmalen ähnelt die dritte Hauptgruppe eher dieser Gruppe als dem ersten Cluster. So ist die Verteilung der Stellung im Beruf gerade im Bereich der Arbeiter im Vergleich zu den Angestellten in Cluster 3 deutlich näher an jener der Gruppe der durchschnittlich 42-Jährigen als an jener stark Arbeiter geprägten des ersten Clusters. Ähnliches gilt für den Anteil der geringfügigen Beschäftigung in der kategorisierten Personengruppe. Im Unterschied dazu sind in Cluster 3 relativ viele Beschäftigte in Ostdeutschland zu finden, was sich in einem Anteil von mehr als 22 Prozent zeigt. Auch die Mehrfachbeschäftigung ist deutlich geringer ausgeprägt, als dies in den jungen Hauptgruppen der Fall ist und ähnelt mit einem Anteil von weniger als einem Zehntel eher dem Wert des ersten Clusters. Hier ist allerdings zu sehen, dass für diese Gruppe in Cluster 8 auch ein Nebencluster existiert, der ausschließlich aus Personen mit parallelen Beschäftigungsverhältnissen besteht.

Die letzte noch fehlende Hauptgruppe ist die fünfte und hat den größten Altersdurchschnitt. Das Mediantagesentgelt dieses Clusters liegt mit 47 Euro deutlich niedriger als quasi in allen größeren Clustern, nur in den beiden Nebenclustern und im jüngsten Cluster finden sich niedrigere Entgelte. Das niedrige Entgelt resultiert sicherlich aus den Beschäftigungscharakteristika dieser Gruppe, in der sich sehr viele Teilzeitbeschäftigte befinden, wie die Stellung im Beruf zeigt. Mit einem Anteil von mehr als 55 Prozent ist der Teilzeitanteil mit Abstand der höchste unter allen größeren Clustern. Beim Blick auf die Personengruppe wird klar, dass der hohe Teilzeitanteil aus zwei Kategorien von Personengruppen resultiert. Einerseits finden sich in dieser Gruppe sehr viele geringfügige Beschäftigte und andererseits sehr viele Personen in Altersteilzeit.

Zum Abschluss der deskriptiven Beschreibung der Beschäftigten, soll noch ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigten 2007 auf die unterschiedlichen Branchen der Wirtschaft erfolgen. Tabelle 32 zeigt diese Übersicht:

Tabelle 32: Übersicht über weitere charakterisierende Merkmale 2007-II

Übersicht über weitere relevante Merkmale der Clusterpersonen – II*		Cluster**								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Wirtschaftsabschnitt 03</i>										
Unbekannt	N	31	31	38	31	16	34	6	5	55
	ColPctN	0,31	0,13	0,15	0,13	0,14	0,11	0,20	0,23	0,26
Land- u. Forstwirtschaft	N	210	297	303	319	166	356	38	18	318
	ColPctN	2,11	1,23	1,19	1,33	1,49	1,15	1,24	0,82	1,50
Fischerei und Fischzucht	N	5	5	.	5	.	5	.	.	5
	ColPctN	0,01	0,01	.	0,01	.	0,01	.	.	0,01
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	N	36	33	97	63	33	159	5	7	49
	ColPctN	0,36	0,14	0,38	0,26	0,30	0,51	0,16	0,32	0,23
Verarbeitendes Gewerbe	N	2.183	4.676	6.457	5.867	2.647	8.336	439	296	4.200
	ColPctN	21,91	19,37	25,44	24,40	23,81	26,82	14,29	13,55	19,81
Energie- und Wasserversorgung	N	72	114	288	201	90	340	5	5	128
	ColPctN	0,72	0,47	1,14	0,84	0,81	1,09	0,16	0,23	0,60
Baugewerbe	N	667	1.265	1.268	1.466	547	1.736	127	71	1.341
	ColPctN	6,70	5,24	5,00	6,10	4,92	5,59	4,13	3,25	6,32
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	N	1.403	3.747	3.385	3.661	1.745	4.567	477	288	3.913
	ColPctN	14,08	15,52	13,34	15,22	15,70	14,70	15,53	13,19	18,45

Übersicht über weitere relevante Merkmale der Clusterpersonen – II*		Cluster**								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Wirtschaftsabschnitt 03</i>										
Gastgewerbe	N	345	1.189	529	774	269	712	240	114	1.422
	ColPctN	3,46	4,93	2,08	3,22	2,42	2,29	7,81	5,22	6,71
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	N	635	1.258	1.496	1.473	699	1.806	239	137	808
	ColPctN	6,37	5,21	5,90	6,13	6,29	5,81	7,78	6,27	3,81
Kreditinstitute u. Versicherungsgewerbe	N	249	779	915	935	277	1.164	49	39	480
	ColPctN	2,50	3,23	3,61	3,89	2,49	3,75	1,60	1,79	2,26
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	N	1.671	4.684	2.928	3.746	1.511	3.869	681	558	3.274
	ColPctN	16,77	19,40	11,54	15,58	13,59	12,45	22,17	25,55	15,44
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	N	566	870	2.183	1.071	916	1.961	77	88	651
	ColPctN	5,68	3,60	8,60	4,45	8,24	6,31	2,51	4,03	3,07
Erziehung und Unterricht	N	306	1.215	1.056	709	415	978	60	66	1.131
	ColPctN	3,07	5,03	4,16	2,95	3,73	3,15	1,95	3,02	5,33
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	N	1.087	2.785	3.083	2.636	1.045	3.636	334	249	2.283
	ColPctN	10,91	11,54	12,15	10,96	9,40	11,70	10,87	11,40	10,77
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	N	457	1.144	1.241	1.046	676	1.327	246	182	1.134
	ColPctN	4,59	4,74	4,89	4,35	6,08	4,27	8,01	8,33	5,35
Private Haushalte	N	32	39	76	42	54	66	48	61	11
	ColPctN	0,32	0,16	0,30	0,18	0,49	0,21	1,56	2,79	0,05
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	N	11	10	35	6	12	29	5	.	5
	ColPctN	0,11	0,04	0,14	0,03	0,11	0,09	0,03	.	0,02

* Werte kleiner 5 werden durch 5 ersetzt

** Cluster 10 wird als Extremfall nicht ausgewiesen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Die Verteilung der Cluster auf die auf Wirtschaftsabschnitte aggregierte Wirtschaftsklassifikation der beschäftigenden Betriebe zeigt einige überraschende Entwicklungen. Der 1987 zwischen den einzelnen Clustern deutlich sichtbare Strukturwandel und damit die unterschiedliche Besetzung der Branchen mit den Clusterpersonen ist zwar noch in der Verteilung der Cluster im Verarbeitenden Gewerbe sichtbar. Hier sinkt der Anteil der Beschäftigten umso mehr je kleiner der Altersdurchschnitt des

Clusters ist und gerade die beiden kleinen Cluster haben nur einen kleinen Anteil von weniger als 15 Prozent an Beschäftigten in dieser Branche. Interessanter sind 2007 allerdings die Entwicklungen zwischen den Clustern in zwei anderen Branchen, die beide zum Dienstleistungssektor gehören. Dies sind einerseits die „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und andererseits die „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung sinkt der Anteil der Beschäftigten stetig je jünger die Beschäftigtengruppen im Durchschnitt sind, wenn die beiden kleinen Cluster aus der Betrachtung herausgelassen werden. Damit zeigt sich, dass in der Öffentlichen Verwaltung mit Zeitverlauf schrittweise weniger Beschäftigte angestellt wurden. Ein gegenläufiger Trend wird bei der Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen“ also Erbringung privater Dienstleistungen sichtbar. Hier erhöht sich der Anteil an dieser Branche je kleiner der Altersdurchschnitt des Clusters ist. Es findet hier also anscheinend ein grundlegender Wandel statt, der die Einstellungschancen der Branche für jeweils die jungen Beschäftigten prägt. Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen sinken die Beschäftigungschancen im Verlauf der Jahre, im Bereich der privaten steigen sie. Damit findet ein Wandel innerhalb des Dienstleistungssektors statt, was wiederum die relativ stabile Verteilung der Berufsstellung zwischen den Clustern erklärt. Ein letzter Blick soll noch auf die beiden Nebencluster 7 und 8 geworfen werden. Diese häufig in Mini-Jobs befindlichen, überwiegend weiblichen Beschäftigten sind überproportional häufig im Gastgewerbe und im Bereich der privaten Dienstleistungen zu finden.

In der Summe der beschriebenen Erkenntnisse stellt sich die Beschäftigungslage der verschiedenen Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt 2007 deutlich heterogener dar als noch 20 Jahre früher. Im folgenden Abschnitt werden nun die neun gefundenen Segmente des Arbeitsmarktes nochmals zusammenfassend charakterisiert und benannt.

8.1.4 Die Beschäftigungsgruppen 2007 – ein Blick auf die Beschäftigungslage

Analog zum Vorgehen in Kapitel 7 erfolgt nun in einem dritten Schritt die Typenbildung der betrachteten Beschäftigungsgruppen 2007. Dabei werden die Charakteristika der unterschiedlichen empirisch gefundenen Segmente des Arbeitsmarktes zusammengefasst und benannt. Dabei werden die Cluster nicht in der Reihenfolge der Nummer untersucht, sondern nach aufsteigendem Alter der Realtypen. Am Ende der Charakterisierung der gefundenen Segmente wird auch kurz der zehnte Cluster beschrieben, der aus einer einzelnen Person mit Extremwerten besteht

und daher in den Übersichtstabellen aus Anonymisierungsgründen nicht explizit ausgewiesen wurde.

Die Beschreibung beginnt mit dem jüngsten Cluster und damit mit *Cluster 9*, der den geringsten Altersdurchschnitt aufweist. Der Blick auf die Personengruppen in diesem Cluster zeigt, dass sich hier eine große Gruppe an Azubis findet, die aufgrund ihres Ausbildungsstatus noch keinen abschließenden Ausbildungsabschluss erworben haben. Angesichts des geringen Altersschnitts ist dies auch keine Überraschung. Das durchschnittliche bereinigte Tagesentgelt ist aufgrund der vergleichsweise geringen Ausbildungsentgelte und des relativ hohen Anteils an ausgeübten Mini-Jobs das geringste unter den größeren Clustern. Die häufigen Betriebswechsel und die geringen anteiligen Tage zeigen ebenfalls eine instabile Beschäftigungslage. Dieser durch *Auszubildende* geprägte Cluster ist also noch in der Ausbildungs- und Suchphase und hat sich *noch nicht am Arbeitsmarkt etabliert*. Im Folgendem wird diese Hauptgruppe als *Gruppe der Berufseinsteiger 2007* bezeichnet, da ein solches Segment bereits unter den Beschäftigten des Jahres 1987 zu finden war.

Die nächst ältere Gruppe mit gut 27 Jahren ist die in *Cluster 2* zusammengefasste Gruppe. Cluster 2 weist im Vergleich zur *Gruppe der Berufseinsteiger 2007* geringfügig höhere Werte bei den anteiligen Tagen aus. Auch das Tagesentgelt ist bereits deutlich höher und die Ausbildungsphase ist für diese Personengruppe abgeschlossen. Sichtbar wird dies im Ausbildungsgrad, der zumeist eine abgeschlossene Ausbildung ausweist. In dieser Gruppe finden sich allerdings auch noch gut sieben Prozent an Personen mit Abitur und ohne Berufsabschluss. Auch die Zahl der Betriebswechsel, die im Schnitt noch größer ist als jene des Ausbildungsclusters, sowie der hohe Anteil der Parallelbeschäftigungen weist darauf hin, dass bei dieser Gruppe noch keine stabile Beschäftigung erreicht ist. Trotz des höheren Tagesentgelts ist diese Gruppe also als *Personengruppe mit häufigen Unterbrechungen und Wechseln* zu charakterisieren. Ihre Mitglieder stehen an der *zweiten Schwelle zum Arbeitsmarkt* und haben diese Hürde (*noch*) *nicht vollständig erfolgreich* genommen. Auch diese Gruppe existierte als Hauptgruppe auf dem Arbeitsmarkt bereits 1987 und wird analog in den folgenden Analysen als *Gruppe an der zweiten Schwelle 2007* bezeichnet.

In der aufsteigenden Altersreihenfolge folgt nun der *vierte Cluster* mit einem Altersdurchschnitt von etwa 35 Jahre. Dieses Segment des Arbeitsmarktes weist im Vergleich zu den jüngeren Segmenten deutlich weniger Wechsel zwischen Betrieben und sichtbar höhere Werte an anteiligen Beschäftigungstagen auf. Auch der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist deutlich zurückgegangen, während der Anteil der Personen mit Berufsabschluss höher liegt als im jüngeren Cluster. Die Gruppen der Personen mit Mehrfachbeschäftigungen und mit Mini-Jobs sind im vierten Cluster ebenfalls deutlich kleiner als in den jüngeren Gruppen. Hier scheint sich also eine bessere Arbeitsmarktintegration im Sinne des Normalarbeits-

verhältnisses zu zeigen. Ein Blick auf das Tagesentgelt zeigt dies ebenfalls, denn der Medianwert liegt in diesem Segment nochmals sehr viel höher als bei den bisher betrachteten Gruppen. Die im Vergleich mit den älteren Clustern vergleichsweise hohe Anzahl an Betriebswechseln zeigt aber, dass die Personen *noch keine definitive stabile Beschäftigung* erreicht haben. Trotzdem finden sich hier *die eher dem Normalarbeitsverhältnis entsprechenden Beschäftigungen*. Daher sollen die Beschäftigten in Cluster 4 im Folgenden als *Generation Y in klassischer Beschäftigung* bezeichnet werden.

Die nächsten Cluster in der aufsteigenden Altersreihenfolge sind *Cluster 6 und 7*. Sie umfassen die Beschäftigten Ende dreißig bzw. Anfang vierzig. Sie sind benachbart und ähneln einander beim Alter. Daher wurde bereits argumentiert, dass sie sich aus einem 1987 noch gemeinsamen Cluster heraus entwickelt haben. Daher werden sie im Folgenden gemeinsam typisiert. Bei der Betrachtung der Personenmerkmale weist Cluster 6 im Vergleich zu 7 einen deutlich größeren Anteil von Männern auf, während Cluster 7 wieder überwiegend weiblich geprägt ist. Mit dieser Geschlechterverteilung geht ein etwas geringeres Ausbildungsniveau von Cluster 7 einher, was sich gerade im Anteil der (Fach-)Hochschulabschlüsse zeigt. Deren Anteil ist in Nebencluster 7 nur halb so groß wie in Cluster 6. Die gravierendsten Unterschiede finden sich aber in der ausgeübten Beschäftigung und damit verbunden auch im Tagesentgelt. Während Cluster 6 überwiegend sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist und hier den höchsten Anteil unter allen Clustern aufweist, üben die Mitglieder von Cluster 7 überwiegend Mini-Jobs aus. Damit einher geht ein drastischer Unterschied in der Entlohnung, der sich in Cluster 6 in einem Medianwert von gut 80 Euro und in Cluster 7 von gut elf Euro zeigt. Außerdem finden sich bei allen Mitgliedern von Cluster 7 parallele Beschäftigungen und der höchste Wert der durchschnittlichen Anzahl der Betriebswechsel. Während *Cluster 6* hier *die eher dem Normalarbeitsverhältnis entsprechenden Beschäftigungen* umfasst und die größte Beschäftigungsstabilität aller Hauptcluster aufweist, hat sich mit *Cluster 7* in dieser Altersgruppe ein eigenes Segment *der flexiblen und vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsverhältnisse* gebildet, das allerdings in den anteiligen Beschäftigungstagen ebenfalls eine sehr hohe Beschäftigungsstabilität aufweist. Gerade die Personen des Hauptclusters sind auf dem Höhepunkt des Erwerbszyklus angekommen, während der Nebencluster ein im Vergleich zur Situation 1987 neues Segment des Arbeitsmarktes zeigt. *Cluster 6* fasst also die *Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung* zusammen. In diesem Cluster existieren viele Parallelen zur Situation 1987, daher wird diese Hauptgruppe als *die Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007* bezeichnet. Im Gegensatz dazu stehen die Personen des Nebenclusters 7, die als *Beschäftigte mittleren Alters in atypischer Beschäftigung* bezeichnet werden.

Mit dem *ersten Cluster* folgt in der aufsteigenden Altersreihenfolge ein Realtyp, den es 1987 in dieser Form noch nicht gegeben hat. Hier hat sich 2007 ein weiteres neues Segment auf dem Arbeitsmarkt gebildet, das sich von den weiteren Hauptgruppen sichtbar unterscheidet. Cluster 1 hat eine geringere Gruppengröße als die anderen Hauptcluster, nur die beiden Nebencluster sind noch kleiner. Gekennzeichnet ist diese Gruppe durch den geringsten Wert der anteiligen Beschäftigungstage unter allen Clustern. Gleichzeitig ist die Anzahl der Betriebswechsel vergleichsweise groß und der Anteil der Mehrfachbeschäftigungen der kleinste unter allen Clustern. Dies spricht für *einen perforierten Beschäftigungsverlauf* mit einer geringeren Beschäftigungsstabilität. Der Blick auf das Ausbildungsniveau zeigt bei diesen Personen einen vergleichsweise großen Anteil ohne Berufsabschluss und gleichzeitig einen geringen an (Fach-)Hochschulabschlüssen. Diese Gruppe weist außerdem den mit Abstand höchsten Anteil an Beschäftigten im primären Sektor, in der Land- und Forstwirtschaft auf. Weiter arbeiten die Personen in diesem Segment vergleichsweise häufig in Teilzeit und als Arbeiter, sodass der geringe Medianwert des Tagesentgelts nicht mehr überrascht. Gleichzeitig ist der Anteil der in den neuen Bundesländern arbeitenden Personen in dieser Gruppe am größten. In der Zusammenschau der Erkenntnisse soll diese Gruppe nun als *Gruppe der Modernisierungsverlierer* bezeichnet werden.

Die beiden nächst älteren *Cluster 3 und 8* sind wieder benachbart und ähneln einander beim Altersdurchschnitt. Daher wurde wie bereits bei Cluster 6 und 7 argumentiert, dass sie sich aus einem 1987 noch gemeinsamen Cluster heraus entwickelt haben. Daher werden sie bei der Typisierung gemeinsam betrachtet. Die beiden Cluster ähneln auch in ihren Unterschieden der Aufteilung von Cluster 6 und 7, nur sind sie im Altersdurchschnitt Anfang 50. Cluster 3 weist dabei eine vergleichsweise stabile Beschäftigung auf, denn die durchschnittliche Anzahl der Wechsel ist noch einmal niedriger als bei den Beschäftigten mittleren Alters und die anteiligen Tage sind fast genauso groß. Diese Hauptgruppe ist männlich geprägt. Der zweite kleine Cluster 8 wiederum fällt aus diesem Rahmen. Die anteiligen Tage sind aufgrund der durchgängig vorhandenen Parallelbeschäftigung deutlich größer als bei allen großen Clustern, was aber auch auf die Anzahl der Betriebswechsel zutrifft. Auch das Ausbildungsniveau ist im kleineren Cluster 8 etwas niedriger als in Cluster 3 und die Beschäftigung wird hauptsächlich in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ausgeübt. Bei Cluster 3 findet sich beim Ausbildungsniveau die bereits 1987 gemachte Erfahrung, dass es etwas niedriger ist als jenes der jüngeren Hauptgruppen. Dieser Cluster weist als Besonderheit im Vergleich zu den jüngeren Clustern eine größere Anzahl an Personen in Altersteilzeit auf. Ihr Anteil liegt bei etwa gut drei Prozent. Damit kann Cluster 3 typisiert werden als *älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung* und *teilweise bereits*

im Übergang in den Ruhestand befindlich. Daher wird diese Gruppe im Folgenden als die *älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007* bezeichnet. Cluster 8 weicht von dem Erwerbsverlaufsmuster ab und umfasst die *überwiegend weiblich besetzten Mini-Jobs der älteren Beschäftigten*. Daher wird diese Gruppe als *ältere Beschäftigte in atypischer Beschäftigung* bezeichnet.

Cluster 5 verbleibt nun noch als letzter Typ. Auch diese Gruppe weist eine kleine Anzahl an Personen auf. Bei der Betrachtung der persönlichen Merkmale zeigt, sich, dass es sich hier um den im Schnitt ältesten und am stärksten männlich geprägten Cluster handelt, der auf der einen Seite hohe Werte in den anteiligen Tagen und die geringsten Anzahlen an Betriebswechslern aufweist, auf der anderen Seite aber auch ein eher geringes Tagesentgelt. Das geringe Tagesentgelt dürfte mit den ausgeübten Beschäftigungsverhältnissen zusammenhängen, die einerseits häufig Mini-Jobs und andererseits Altersteilzeit sind. Damit zeigen sich für diesen Cluster Ähnlichkeiten zu Cluster 2 des Jahres 1987. Es finden sich hier also neben *stabilen Erwerbsverläufen* auch die *in den Ruhestand wechselnden Personen* und die noch *neben der Rente arbeitenden Personen*. Analog zur Gruppe der Beschäftigten 1987, wird diese Gruppe als *Gruppe der (Früh-)Rentner 2007* benannt.

Als letzter noch nicht beschriebener Cluster bleibt der zehnte Cluster übrig. Diese Gruppen enthält nur eine Person, die allerdings in den betrachteten Werten Extremwerte aufweist. Hintergrund dafür ist, dass diese Person sehr viele sehr kurze Beschäftigungen von einem oder wenigen Tagen hat, zwischen denen Zeiten ohne Beschäftigung liegen. Auf der anderen Seite ist das Tagesentgelt dieser Person mehr als doppelt so hoch wie das Mediantagesentgelt der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007. Angesichts der Tatsache, dass diese Person im künstlerischen Sektor arbeitet, erklären sich diese Extremwerte aber. Diese Person hat immer wieder kurze, aber gut bezahlte Engagements oder Aufträge. Diese Beschäftigungssituation passt zu keinem der gefundenen Segmente und hat daher zu einem eigenen Realtyp bei der Clusterung geführt.

Abschließend sollen nochmals einige Trends der Entwicklungen zwischen den 2007 gefundenen Gruppen aufgenommen werden. Zum Ersten handelt es sich dabei um den Frauenanteil in den Gruppen. Die beiden Nebencluster wurden hier bereits herausgehoben, denn sie sind überwiegend weiblich besetzt. In den sieben anderen Clustern schwankt der Frauenanteil zwar etwas, er sinkt aber nicht durchgängig mit steigendem Alter. Vielmehr hat beispielsweise die *Gruppe der Berufseinsteiger 2007* einen ähnlichen hohen Anteil von Frauen wie die *älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007*. Dies spiegelt die auch über die Altersgruppen durchgängig höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen wider. Die beiden Nebencluster *Generation Y in atypischer Beschäftigung* und die *älteren Beschäftigte in atypischer Beschäftigung* zeigen dabei auch, dass es 2007 so etwas

wie ein typisches weibliches Erwerbsmuster gibt, dass durch geringfügige Beschäftigung in den (privaten) Dienstleistungen gekennzeichnet ist. Zum Zweiten steigen die anteiligen Beschäftigungstage mit zunehmendem Altersdurchschnitt zwischen den Gruppen an. Auch hier ragen aber die beiden Nebencluster *Beschäftigte mittleren Alters in atypischer Beschäftigung* und die *älteren Beschäftigte in atypischer Beschäftigung* positiv heraus, denn sie sind vollständig mit parallel Beschäftigten besetzt und haben daher deutlich höhere Werte als alle anderen Gruppen. Im Gegensatz dazu steht die *Gruppe der Modernisierungsverlierer*, die deutlich niedrigere Werte aufweist. Weitere Großtrends zwischen den gefundenen Gruppen sind allerdings im Gegensatz zur Beschäftigungssituation der 1980er Jahre nicht auszumachen. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind nicht mehr so deutlich, was für eine größere Bandbreite innerhalb der Gruppen und damit indirekt für eine Flexibilisierung der Beschäftigung in allen Gruppen spricht.

Für die Beurteilung der daraus folgenden Beschäftigungschancen der betrachteten Personen ist es noch notwendig, Näheres über ihren weiteren Weg zu erfahren. Nur wenn sich in der Längsschnittperspektive zeigt, dass schneller als 1987 ein Ende der Beschäftigungszeiten entsteht, kann die gestiegene Flexibilisierung durchweg als Problem betrachtet werden. Daher werden nun noch die Verweildauern der Cluster in Beschäftigung betrachtet.

8.2 Wie geht es ab 2007 weiter?

8.2.1 Datenaufbereitung der Integrierten Erwerbsbiographien ab 2007

Analog zu den Längsschnittanalysen der Cluster 1987 wird für die 2007 gefundenen Hauptgruppen des Arbeitsmarktes die weitere Entwicklung ihres Beschäftigungsverlaufs betrachtet. Das Zeitfenster dafür umfasst die Jahre 2007 bis 2015 und bildet damit einen Zeitraum genau 20 Jahre nach dem ersten Betrachtungszeitraum der Verweildaueranalyse ab.

Wie für die Cluster 1987 werden Proportional-Hazard-Analysen für die Verweildauer in Beschäftigung berechnet. Dafür werden für die in den Hauptgruppen der Beschäftigten enthaltenen Personen die Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiographien gezogen. Für die Betrachtung der Verweildauer in Beschäftigung wurden wiederum nur Zeiten in Beschäftigung, Zeiten in Leistungsbezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung, Zeiten in der Grundsicherung sowie Zeiten der Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Es wurden auch nicht für alle Personen der Cluster IEB-Konten gefunden.

Tabelle 33: Übersicht über für Verweildaueranalyse ausfallende Fälle 2007

Übersicht über Ausfall Verbleibsinformationen		Cluster									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N – Clusteranalyse		9.962	24.139	25.378	24.049	11.118	31.078	3.072	2.184	21.205	1
N – Verweildaueranalyse		9.962	24.138	25.377	24.048	10.931	31.078	3.071	2.183	21.200	1
Fehlende Fälle	Anzahl	0	1	1	1	187	0	1	1	5	0
	%	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,68 %	0,00 %	0,03 %	0,05 %	0,02 %	0,00 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Von den 152.186 Personen des ersten Analyseschritts 2007 wurden 151.989 IEB-Konten im Zeitraum 2007 bis 2015 mit Verbleibsinformationen zugeordnet. Im Gegensatz zur Datenlage der Beschäftigten des Jahres 1987 sind 2007 deutlich weniger Ausfälle für die Verweildaueranalyse zu verzeichnen. Es zeigt sich hier die vollständigere Datengrundlage, die auf die Umstellung des Meldeverfahrens in der Sozialversicherung 1999 von früher DEVO/DÜVO zu ab 1999 DEÜV zurückzuführen ist. Wie bereits in Kapitel 8.1 beschrieben sind ab 1999 unter anderem geringfügige Beschäftigte in den Daten enthalten.⁵⁰⁹ In der Übersicht der fehlenden Fälle ist lediglich bei Cluster 5, der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007, eine größere Anzahl an Ausfällen zu verzeichnen. Bei dieser Gruppe sind für gut anderthalb Prozent der Personen keine Verweildauerzeiträume zu finden. Diese Ausfälle sind angesichts der Gruppenzusammensetzung allerdings auch nicht so überraschend, da ein Teil der Personen sicherlich im Betrachtungsjahr 2007 die Beschäftigung beendet und damit keine weiteren Verweildauern aufweist. Bei den anderen Gruppen sind quasi gar keine Ausfälle zu finden. Insgesamt ist daher die Datenlage 2007 deutlich besser als noch 20 Jahre früher, als noch in allen Gruppen Ausfälle zu verzeichnen waren. Die übrig bleibenden 151.989 Personen bilden die Grundmenge derjenigen, für die die Verweildaueranalysen berechnet wurden.

Im Folgenden werden die weiteren Erwerbsverläufe der Personen dargestellt.

8.2.2 Der weitere Weg der Beschäftigten ab 2007

Wie verlaufen nun die weiteren Erwerbsverläufe der betrachteten Beschäftigten? Um dies zu klären, wird ihr weiterer Beschäftigungsweg ab 2007 beobachtet. Das Beobachtungsfenster endet dabei wie beschrieben mit dem ersten Abgang aus der stabilen Beschäftigung oder spätestens am 31. Dezember 2015.

⁵⁰⁹ Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 f.; Neben diesen Aspekten kann aber auch eine durch die Verfahrensumstellung und modernisierte elektronische Datenübermittlung erreichte höhere Datenqualität der Beschäftigungsmeldungen eine Rolle spielen.

Aufgrund des Zeitraums werden ähnlich wie bereits in 1987 und den Folgejahren in den ab 2007 betrachteten neun Jahren nicht alle Ereignisse des Ausscheidens aus Beschäftigung eintreten, die hätten eintreten können. Das Ende des Betrachtungszeitfensters im Jahr 2015 ergibt sich aus den verfügbaren Daten der Integrierten Erwerbsbiographien. In der in dieser Analyse genutzten Version 12.01 liegen Beschäftigungsinformationen bis maximal Ende 2015 vor. Der Verweildauerzeitraum in Beschäftigung kann damit bis zum 31. Dezember 2015 analysiert werden. Die bis dahin dauerhaft in Beschäftigung verbliebenen Personen können also nicht beim Ausscheiden aus Beschäftigung beobachtet werden. Diese nicht vollständigen Beobachtungen sind zensierte Fälle – Zensierung bedeutet hier also immer Rechtszensierung der Daten.⁵¹⁰

Ein weiterer für die Verweildauern bestimmender Faktor sind die fehlenden Werte in den unterschiedlichen in die Analyse einbezogenen Merkmalen. Merkmale mit fehlenden Werten werden nicht in den Modellen berücksichtigt, weswegen die Anzahl der verwendbaren Fälle für die Verweildaueranalyse unter der Anzahl der in den Clusteranalysen gebildeten Personenanzahl liegt. Damit sorgt ein fehlender Wert in einem der Merkmale für den Ausschluss des ganzen Falles aus der Analyse. Gerade die fehlenden Ausbildungsangaben reduzieren hier die Anzahl der Fälle für die Verweildauern.⁵¹¹ Zusätzlich werden noch die Fälle ausgeschlossen, deren Ausbildungsangaben den (bekannten) Wert „unbekannt“ haben. Damit nimmt die Anzahl der Ausfälle nochmals geringfügig zu.

Insgesamt werden daher gut 144.000 Fälle in den Proportional-Hazard-Modellen berücksichtigt. Diese gut 144.000 Personen gehen zunächst in ein allgemeines Proportional-Hazards-Modell ein. Zunächst wird ein Blick auf die zensierten Fälle geworfen:

Tabelle 34: Übersicht Verweildaueranalyse verwendete Fälle allgemeinstes Modell 1987

Übersicht Anzahl der Ereignis- und zensierten Werte			
Summe	Ereignis	Zensiert	Prozent zensiert
144.246	89.720	54.526	37,8

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Insgesamt werden 144.246 Fälle in die weiteren Analysen einbezogen. Damit fehlen für 7.743 von den ursprünglichen 151.989 Personen Informationen, die für die Verweildauermodelle benötigt werden und diese Personen werden aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. Unter den verwendbaren Personen findet man ein gutes Drittel rechtszensierter Fälle. Dies resultiert aus den identischen Gründen wie bereits

⁵¹⁰ Vgl. Cox, Oakes: 1984, S. 1 ff.

⁵¹¹ Für genauen Werte siehe im Anhang Tabelle 50 „Verteilung Merkmale Verweildaueranalyse 2007“.

bei den Analysen 1987. In den Daten ist der komplette der Zeitraum von neun Jahren mit Beschäftigung abgedeckt, sodass das Endedatum des durchgängigen Beschäftigungszeitraums größer gleich dem 31.12.1995. Gerade bei den jüngeren Clustern ist daher damit zu rechnen, dass ihre durchgängige Beschäftigung über das Jahr 1995 hinausgeht und sie damit rechtszensiert werden. Insgesamt unterscheidet sich der Anteil der zensierten Fälle 2007 nicht wesentlich von dem 1987. Auf dieser ersten sehr groben Betrachtungsebene zeigt sich also keine größere Veränderung bei den Beschäftigungschancen zwischen den beiden Betrachtungszeiträumen.

Die für die Proportional-Hazard-Analyse verwendeten Merkmale wurden in Kapitel 5.2.3 bereits im Detail vorgestellt. Wie bereits in Kapitel 7.2.2 beschrieben sind in den Integrierten Erwerbsbiographien deutlich mehr Informationen pro Person verfügbar, als schlussendlich berücksichtigt wurden. Es wurde also eine Auswahl aus den Merkmalen getroffen. Hintergrund der Auswahl sind die theoretischen Überlegungen zu den relevanten Einflussgrößen. Allerdings ist auch der empirische Test der Grundbedingung einer konstanten Risikoverteilung über die Verweildauer hinweg⁵¹² ein wesentlicher Faktor dafür, welche Merkmale in die Analyse einbezogen werden können. Schlussendlich werden nur diejenigen relevanten Merkmale verwendet, bei denen die Proportional-Hazard-Annahme gegeben ist und die nicht stark miteinander korrelieren.⁵¹³ Für die Verweildaueranalysen 2007 wird grundsätzlich ein möglichst ähnlicher Merkmalskanon gewählt, wie dies 1987 bereits der Fall war. Allerdings hat sich das Beschäftigungsregime ebenso verändert wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen und individuelle Präferenzen der Beschäftigten. Daher werden nicht nur die Merkmale der betrachteten Personen andere Werte haben wie noch 1987, sondern es können sich im Vergleich zu 1987 auch andere Korrelationen zwischen Merkmalen oder Proportional-Hazard-Voraussetzungen ergeben. Damit verändert sich die Zusammensetzung der möglichen relevanten unabhängigen Merkmale. So zeigt sich 2007 beispielsweise im Vergleich zu den Analysen von 1987, dass 2007 für die Clusterzugehörigkeit die Proportional-Hazard-Annahme nicht zutrifft. Daher werden die Analyseschritte nach den unterschiedlichen Clustern aufgeteilt und weiter differenziert. Die Information zur Parallelbeschäftigung muss aufgrund zu starker Korrelationen aus den Modellen

512 Vgl. Martinussen, Scheike: 2006, S. 176.

513 Der Zusammenhang der unabhängigen Merkmale untereinander ist detailliert im Anhang in den Tabellen 51/52 „Korrelationsmatrix verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007 – Teil I + Teil II“ dargestellt.

Die Übersicht über die Ergebnisse des Tests der Proportional-Hazard-Voraussetzung bietet im Anhang Tabelle 53 „Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007“. Bei Merkmalen mit roten Werten in der letzten Spalte hält die Proportional-Hazard-Annahme nicht und die Risikoverteilung ist über die Verweildauer nicht konstant. Die Tests wurden mittels der SAS-Prozedur PHREG und der Option ASSESS PH durchgeführt. (vgl. SAS Institute: 2010c, Section „Syntax: PHREG Procedure: ASSESS Statement“)

2007 entfernt werden. Im Gegensatz dazu kann nun die Nationalität aufgenommen werden, da weder besonders starke Zusammenhänge noch eine Verletzung der Proportional-Hazard-Annahme dagegen sprechen. Die Regionalinformation zeigt für die Gesamtpopulation eine Verletzung der Proportional-Hazard-Annahme, allerdings wird hier bei der nach den Hauptgruppen getrennten Betrachtung nochmals geprüft und in den Segmenten, in denen eine gleichmäßige Risikoverteilung zu finden ist, das Merkmal in das Modell aufgenommen.

Es zeigt sich also, dass das jeweilige Arbeitsmarktsegment auch 2007 einen wesentlichen Einfluss auf die Logik der weiteren Beschäftigung hat. Daher werden die Analysen nach den neun⁵¹⁴ Hauptgruppen getrennt durchgeführt. Der Blick auf den Anteil der zensierten Fälle ermöglicht eine erste Einschätzung zu den unterschiedlichen Verweildauern in Beschäftigung:

Tabelle 35: Übersicht Verweildaueranalyse: Verwendete Fälle nach Cluster 2007

Übersicht Anzahl der Ereignis- und zensierten Werte					
Schicht/ Cluster	Cluster	Summe	Ereignis	Zensiert	Prozent zensiert
9	Gruppe der Berufseinsteiger 2007	20.065	16.111	3.954	19,71
2	Gruppe an der zweiten Schwelle 2007	22.439	15.884	6.555	29,21
4	Generation Y in klassischer Beschäftigung	22.801	12.000	10.801	47,37
6	Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007	30.080	12.932	17.148	57,01
7	Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung	2.977	1.354	1.623	54,52
1	Gruppe der Modernisierungsverlierer	9.135	5.440	3.695	40,45
3	Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007	24.455	15.379	9.076	37,11
8	Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung	2.108	1.140	968	45,92
5	Gruppe der (Früh-)Rentner 2007	10.185	9.479	706	6,93
Summe		144.245	89.719	54.526	37,8

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

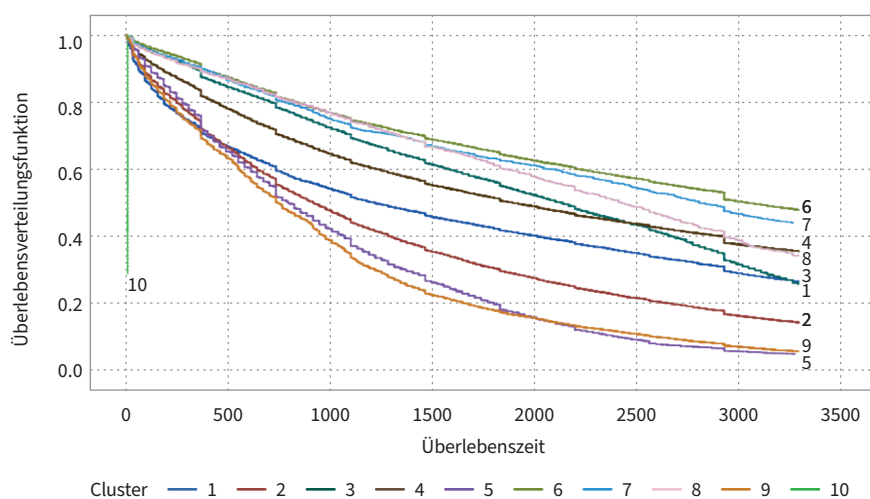
Diese erste Übersichtstabelle birgt bereits ein unerwartetes Ergebnis. Unter der Voraussetzung, dass zensierte Fälle auf eine relativ hohe Stabilität beim Verbleib in Beschäftigung hinweisen, sind die stabilsten Cluster jene mit dem höchsten Anteil an zensierten Fällen. Dies trifft erst einmal auf die Beschäftigten mittleren Alters zu. Hier bildet sich die hohe Beschäftigungsstabilität dieser Gruppe wieder ab, die auch 1987 zu finden war. Anscheinend bleibt die Beschäftigungslage auf dem

514 Der zehnte Cluster mit den Extremwerten wird nicht näher betrachtet, da es nur aus einer Person besteht und eine sehr kurze Verweildauer in Beschäftigung hat.

Höhepunkt des individuellen Erwerbszyklus auch in den 2000er Jahren immer noch am günstigsten. Näheres dazu wird die Betrachtung der Überlebenskurve zeigen. Die wirkliche Überraschung findet sich aber in den beiden Nebengruppen, den beiden kleinen Clustern mit atypischer Beschäftigung. Beide Cluster haben einen der größten Anteile an zensierten Fällen und im Falle der älteren Beschäftigten ist der Anteil sogar größer als jener des zugehörigen Hauptclusters der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007. Damit findet sich hier im „Nebencluster“ eine höhere Stabilität des Verbleibs in Beschäftigung als im Hauptcluster, der durch eher dem Normalarbeitsverhältnis entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse geprägt ist.

Diese Erkenntnisse haben auch Auswirkungen auf den Verlauf der jeweiligen Verweildauerkurve, die nachfolgend dargestellt sind. Die gemeinsame Darstellung der Kurven nach geschichteten Clustern⁵¹⁵ macht das Bild plastisch:

Abbildung 10: Kurven der Überlebenszeitfunktion nach Clustern 2007



Cluster 1: „Gruppe der Modernisierungsverlierer“; Cluster 2: „Gruppe an der zweiten Schwelle 2007“; Cluster 3: „Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007“; Cluster 4: „Generation Y in klassischer Beschäftigung“; Cluster 5: „Gruppe der (Früh-)Rentner 2007“; Cluster 6: „Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007“; Cluster 7: „Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung“; Cluster 8: „Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung“; Cluster 9: „Gruppe der Berufseinsteiger 2007“

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

515 Zu beachten ist hier wieder, dass im Modell der gezeigten Kurve nur statische Merkmale enthalten, so zum Beispiel das Alter nur mit dem Wert zu Beginn des Verweildauerzeitraums und nicht mit den sich währenddessen ändernden. Damit ist das hinter der Graphik liegende Modell etwas unpräziser, als das unten in der Tabelle präsentierte.

Die unterschiedlichen Gruppen zeigen also folgende Bilder bei den Kurven der Überlebenszeitfunktion in stabiler Beschäftigung. Die Gruppen werden nach aufsteigendem Altersdurchschnitt betrachtet:

- Die Gruppe der Berufseinsteiger 2007, die aus Cluster 9 besteht und die orange, unterste Kurve bildet, weist eine relativ schnell sinkende Kurve von in Beschäftigung verweilenden Personen auf. Der Median der Verbleibe ist in dieser Gruppe nach 743 Tagen erreicht. Damit ist rein rechnerisch laut Überlebenszeitfunktion die Hälfte der Personen nach weniger als anderthalb Jahren aus Beschäftigung ausgeschieden. Gerade im Vergleich zu den etwas älteren Hauptgruppen zeigt sich der schnelle Abfall der Kurve. Die Verweildauer in Beschäftigung ist also für diese Personengruppe eher instabil.
- Der nächstältere Cluster 2 umfasst die Ende 20-jährigen *Personen an der zweiten Schwelle zum Arbeitsmarkt 2007* und ist in braun gezeichnet. Die Mitglieder weisen eine schwächer abfallende Verweildauerkurve aus stabiler Beschäftigung auf als der jüngere Cluster der Berufseinsteiger und am Ende der Betrachtungszeit sind noch knapp 20 Prozent der Fälle nicht ausgeschieden. Dies spiegelt sich in einem deutlich später erreichten *Median* der Verweildauer in Beschäftigung wider. Er liegt bei dieser Gruppe bei *913 Tagen*.
- In Cluster 4 findet sich die Personengruppe der *Generation Y in klassischer Beschäftigung* wieder. Ihre Kurve der Verweildauerfunktion ist in dunkelbraun gezeichnet. Bei der Verweildauer in stabiler Beschäftigung ab 2007 zeigt sich, dass das Ausscheiden aus stabiler Beschäftigung für diese Gruppe relativ langsam verläuft, sie also eine hohe Beschäftigungsstabilität aufweisen. Dies führt dazu, dass der *Median mit 1.888 Tagen* erst nach fast sechs Jahren Verweildauer erreicht ist.
- Die *Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung* in der sechsten Hauptgruppe und der hellgrünen, obersten Kurve weisen ebenfalls sehr stabile Beschäftigungen auf und hier endet die Kurve knapp unterhalb des Wertes 0,5. Der *Median* wird bei dieser Gruppe erst nach *3.038 Tagen* erreicht. Diese Gruppe besitzt damit von allen Clustern den stabilsten Verbleib in Beschäftigung und spiegelt auch diesbezüglich wider, dass die Gruppenmitglieder auf dem Höhepunkt des Erwerbszyklus angekommen sind.
- Die Nebengruppe der *Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung* bildet Cluster 7 und weist den zweithöchsten, hellblauen Kurvenverlauf auf. Die Kurve der Überlebenszeitfunktion verläuft für dieses Nebencluster ganz ähnlich wie jene des Hauptclusters, liegt aber zu allen betrachteten Zeiten geringfügig niedriger. Der *Median* der Kurve liegt in dieser Gruppe bei *2.800 Tagen*. Auch für dieses im Vergleich zu 1987 neue Segment des Arbeitsmarktes zeigt sich der Effekt des Höhepunktes im Erwerbszyklus, den die Mitglieder erreicht haben.

- Deutlich anders ist die Lage bei Cluster 1, der *Gruppe der Modernisierungsverlierer* mit der mittleren, dunkelblauen Kurve. Die Kurve fällt gerade in der ersten Zeit der betrachteten Verweildauerphase steil ab und wird dann deutlich flacher. Trotz des Abflachens ist der *Median* rein rechnerisch bereits nach *1.212 Tagen* erreicht und damit deutlich früher als bei den beiden Gruppen der Beschäftigten mittleren Alters oder den beiden folgenden Gruppen der älteren Beschäftigten.
- Ein zur Lage der Beschäftigten mittleren Alters ähnliches Bild zeigt sich bei den älteren Beschäftigten in den zwei zueinander gehörigen Gruppen 3 und 7. Der Hauptcluster 3 wird von den *älteren Beschäftigten mit stabilen (Normal-)Arbeitsverhältnissen* und teilweise dem Übergang in den Ruhestand gebildet und wird als dunkelgrüner Kurvenverlauf dargestellt. Insofern ist hier eine relativ flach, aber gleichmäßig stark abfallende Kurve bezüglich des Verbleibs in Beschäftigung nicht überraschend. Der *Median* dieser Kurve ist nach *2.126 Tagen* erreicht und am Ende des Betrachtungszeitfensters sind rechnerisch ähnlich viele Personen ausgeschieden wie bei der Gruppe der Modernisierungsverlierer.
- Die Gruppe der *älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung* in Cluster 8 als dritthöchste, rosa Kurve dargestellt, weist im Vergleich zum zugehörigen Hauptcluster deutlich unterscheidbare Werte auf. Die Beschäftigungsstabilität ist hier deutlich höher wie die Kurve zeigt. Der *Median* ist dementsprechend hier mit *2.420 Tagen* fast ein Jahr später, als in der zugehörigen Hauptgruppe erreicht. Die überwiegend weiblich besetzten und immer parallel ausgeübten Mini-Jobs bei den älteren Beschäftigten zeigen also eine deutlich geringere Abgangsrate aus Beschäftigung auf als jene der Personen mit klassischen Beschäftigungsverhältnissen. Eine kleine Rolle mag dabei das etwas geringere Alter der atypisch Beschäftigten im Vergleich zu den klassisch Beschäftigten spielen, trotzdem ist der Unterschied frappant.
- Der älteste Cluster 5 der *Gruppe der (Früh-)Rentner 2007* weist im Gegensatz zu den vorherigen Personengruppen eine deutlich höhere Abgangsrate aus Beschäftigung auf. Ihr Kurvenverlauf ist die violette, zweitunterste Kurve. Die Kurve sinkt ähnlich steil und schnell wie jene der jüngsten Gruppe der Berufseinsteiger 2007. Die Hälfte der betrachteten Fälle ist bereits nach *788 Tagen* aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden. Dieses Ergebnis überrascht angesichts des Typs allerdings auch nicht.

Insgesamt zeigt der Blick auf die Überlebenszeiten in stabiler Beschäftigung grob zwei Kurvenverläufe. Einerseits sind dies die Gruppe der Generation Y, die beiden Gruppen der Beschäftigten mittleren Alters 2007, die Modernisierungsverlierer und beide Gruppen der älteren Beschäftigten 2007. Sie bilden die oberen sechs Kurvenverläufe. In die zweite Kategorie fallen die Gruppe der Berufseinsteiger 2007 und die der (Früh-)Rentner 2007. Die Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 liegt zwischen den beiden klaren Ver-

läufen. Damit zeigt sich auch 2007, dass die Gruppen in der Mitte der Altersverteilung die größte Verweildauer in stabiler Beschäftigung haben. Bei den jüngeren und älteren Hauptgruppen nimmt die Stabilität, in Beschäftigung zu verbleiben, dagegen deutlich ab und die Chance, aus Beschäftigung auszuschneiden, deutlich zu.

Am klarsten wird dies bei der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007, die sich vergleichsweise rasch aus der Beschäftigung verabschieden. Wie bereits bei der Analyse der Verweildauern 1987 festgestellt ist dies aber aufgrund der Personengruppe und des Alters nicht überraschend. Eine ganz ähnlich schnell abfallende Überlebensverteilungsfunktion besitzt 2007 die jüngste der gefundenen Hauptgruppen, nämlich die Berufseinsteiger 2007. Hier ist im ersten Jahr der Verweildauer die Chance, aus stabiler Beschäftigung auszuschneiden, sogar noch größer als in der ältesten Gruppe, was aber mit der spezifischen Situation der Gruppen zusammenhängt. Die betrieblichen Auszubildenden in dieser Gruppe beenden die Ausbildung und werden danach teilweise nicht sofort übernommen, sodass sich eine Suchphase nach neuer Beschäftigung anschließt. Das Ausbildungsende kann sehr gut ein Jahr nach dem Clusterzeitpunkt liegen, wenn die Person sich 2007 im ersten Lehrjahr bei einer zweijährigen Berufsausbildung oder im zweiten Lehrjahr bei einer dreijährigen Berufsausbildung befunden hat.

Die Überlebensverteilungsfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 in braun nimmt einen ähnlichen Verlauf wie die Kurve der Gruppe der Berufseinsteiger 2007, allerdings fällt sie deutlich weniger steil ab. Die Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 weist damit von Anfang an eine sichtbar höhere Chance auf ein Verweilen in stabiler Beschäftigung auf als die jüngste Gruppe der Berufseinsteiger 2007. Insgesamt nimmt sie eine Zwischenstellung zwischen den beiden bereits besprochenen Gruppen und den oberen sechs Kurvenverläufen ein.

In diesen sechs oberen Kurven finden sich die Cluster aus der Mitte der Altersverteilung wieder. Konkret handelt es sich um die Generation Y in klassischer Beschäftigung, die beiden Gruppen der Beschäftigten mittleren Alters 2007, die Modernisierungsverlierer und beide Gruppen der älteren Beschäftigten 2007. Sieht man sich die Verweildauerverteilung der vier „klassischen“ Gruppen, der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007, der Generation Y in klassischer Beschäftigung und der Beschäftigten mittleren Alters 2007 in klassischer Beschäftigung an, weisen alle Gruppen in der Clusteranalyse eine vergleichsweise hohe Beschäftigungsstabilität auf, die in der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters kulminiert. Bei den Verweildauern ist also eine nicht-lineare Entwicklung zu sehen. Es zeigt sich also eine umgekehrt U-förmige Entwicklung. Im Prinzip entspricht diese Entwicklung jener der Jahre 1987 ff., allerdings sind 2007 andere Cluster betroffen. Eine genauere Auseinandersetzung mit Ähnlichkeiten und Unterschieden der beiden Analysezeitpunkte erfolgt in Kapitel 9.

Am interessantesten sind aber die beiden Kurven der Nebencluster. Beim Vergleich der Hauptcluster mit den beiden Nebenclustern wird bei den älteren Beschäftigten deutlich, dass der neu gebildete Nebencluster, der durch atypische Beschäftigungen gekennzeichnet ist, einen deutlich langsamer fallenden Kurvenverlauf aufweist als der des Hauptclusters, der durch klassische Beschäftigung gekennzeichnet ist. Bei der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters ist dieser Effekt nicht zu beobachten, allerdings liegt hier die Kurve der atypisch beschäftigten Nebengruppe nur wenig unter der des Hauptclusters. Damit zeigt sich, dass die Beschäftigten in den neu entstandenen Nebenclustern gute und teilweise sogar bessere Chancen haben, längerfristig in Beschäftigung zu verbleiben, als die Beschäftigten in den beiden Hauptclustern, die von klassischen Beschäftigungsverhältnissen geprägt sind. Dabei bleibt die Reihenfolge der Gruppen erhalten. Sowohl bei den Hauptclustern als auch bei den Nebenclustern weisen die Gruppen der Beschäftigten mittleren Alters eine höhere Verweildauerchance in stabiler Beschäftigung auf als die Gruppen der älteren Beschäftigten.

Wie lässt sich die bei den kleinen Nebenclustern zu findende überraschende Stabilität der Beschäftigung nun erklären?

Ein wesentlicher Aspekt zur Erklärung der Beschäftigungsstabilität ist sicherlich die Tatsache, dass dessen Mitglieder meist in Mini-Jobs und stets parallel beschäftigt sind. Durch die sich überlappenden Zeiten in den einzelnen Beschäftigungen kommt es zu keiner Lücke zwischen den einzelnen Beschäftigungszeiten. Dieses erst einmal technisch klingende Argument hat in der konkreten Situation des Beschäftigten allerdings deutliche Auswirkungen. Die Personen dieser Gruppe müssen oder wollen nicht nur einen Job ausüben, sondern auch zwei überlappende oder aneinander anschließende. Vor dem Hintergrund der Beschäftigungsart ist dies nicht überraschend. Meist handelt es sich um Mini-Jobs, die per se für eine Person nicht einkommensbedarfsdeckend sein können. Interessant ist auch ein zweiter Aspekt. Diese Beschäftigten können alle einen zweiten Job parallel oder überlappend ausüben. Das bedeutet, dass diese Jobs existieren und die Flexibilität gegeben ist, sie anzunehmen. Ein Blick auf die Branchen, in denen die beiden Gruppen häufig tätig sind, zeigt, wo diese Flexibilität vorhanden ist. Die Personen sind überproportional häufig im Bereich der privaten Dienstleistungen und des Gastgewerbes tätig und deutlich seltener in Sektoren wie dem öffentlichen Dienst oder dem Verarbeitenden Gewerbe. Zusammen mit dem im Schnitt etwas geringeren Ausbildungsniveau zeigt sich hier die in Kapitel 3.2 beschriebene Dualisierung des deutschen Arbeitsmarktes deutlich.⁵¹⁶ Darin hat sich ein wachsender binnenwirtschaftlich orientierter Be-

516 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 122 ff., 125 f.; vgl. Stein: 2014, S. 318.

reich der geringqualifizierten Dienstleistungen im Hotel- und Gastronomiebereich oder Reinigungswesen und weniger guten Jobs entwickelt. Gemeinsam ist den unterschiedlichen Bereichen, dass in ihnen nicht länger die institutionellen, wettbewerblichen und individuellen Spielregeln einer CME gelten, sondern je nach Kenntnis- und Fertigungsstand mehr und mehr wettbewerbliche Elemente eingeführt werden. Damit finden sich in diesem wachsenden Bereich der Wirtschaft eher die Logiken einer LME.⁵¹⁷ Der interessante Befund hier ist allerdings, dass dies für die Beschäftigungsart, -qualität und Einkommenshöhe der Betroffenen zwar drastische negative Konsequenzen hat, bezüglich des Verbleibs in stabiler Beschäftigung allerdings das Gegenteil gilt. Hier zeigen die nach der Logik der LME funktionierenden Beschäftigungsstrukturen vergleichsweise positive Ergebnisse wie die klassischen Strukturen im Kernbereich des dualen Arbeitsmarktes, die nach dem Modell der CME funktionieren.

Vor diesem Hintergrund wird interessant, welche Merkmale für die Verweildauer in Beschäftigung bei den einzelnen Gruppen entscheidend sind und ob sie sich zwischen den Haupt- und den Nebengruppen deutlich unterscheiden. Dies würde die Tatsache erhärten, dass die Integration in Beschäftigung bei den Nebengruppen nach den völlig unterschiedlichen Mechanismen der LME funktioniert. Daher werden nun die Hauptgruppen jeweils einzeln betrachtet. Für die einzelnen Segmente werden möglichst viele verfügbare unabhängige Merkmale in die Analyse einbezogen. Um das Geschlecht systematisch zu berücksichtigen, sind, da wie eingangs des Kapitels gezeigt für das Geschlecht die Bedingung einer konstanten Risikoverteilung nicht zutrifft, die Modelle nach Geschlecht geschichtet gerechnet worden. Unterscheiden sich die Verweildauerfunktionskurven zwischen den beiden Geschlechtern deutlich, wird darauf im Text hingewiesen. Die regionale Verteilung des Arbeitsortes weist in der Gesamtgruppe der betrachteten Beschäftigten ebenfalls keine konstante Risikoverteilung auf. Hier wird pro Cluster neu berechnet, ob in dieser Hauptgruppe die Proportional-Hazard-Annahme doch zutrifft. Wenn dies der Fall ist, wird das Merkmal zusätzlich in die Analyse mit einbezogen. Die folgende Übersicht zeigt die Einflussgrößen der Merkmale auf die Verweildauern pro Cluster. Dabei werden nach Altersdurchschnitt aufsteigend jeweils drei Segmente betrachtet:

517 Vgl. Eichhorst, Marx: 2009, S. 2 ff., vgl. Eichhorst, Marx: 2009a, S. 13 ff.; vgl. Stein: 2014, S. 318.

Tabelle 36: Übersichtstabelle I: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007

Analyse Maximum-Likelihood-Schätzer							
Cluster	Variable Langbezeichnung	Degree of Freedom	Parameter-schätzer	Standard-fehler	Chi-Quadrat	Pr > ChiSq	Hazard-Quotient
Gruppe der Berufseinsteiger 2007	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,21136	0,01903	123,31650	<0,0001	0,80900
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,11323	0,04970	5,19010	0,02270	0,89300
	zeitabhäng. Alter	1	-0,23591	0,00310	5796,07590	<0,0001	0,79000
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	-0,30909	0,05603	30,42870	<0,0001	0,73400
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,36373	0,00908	1604,49150	<0,0001	0,69500
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01511	0,00027	3214,74310	<0,0001	0,98500
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,44359	0,03320	178,53850	<0,0001	1,55800
	Region: Westdeutschland/ Ostdeutschland	1	0,10410	0,02044	25,93750	<0,0001	1,11000
	Wachstum des BIP in %	1	-0,04965	0,00407	149,02450	<0,0001	0,95200
Gruppe an der zweiten Schwelle 2007	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,38914	0,02281	291,01400	<0,0001	0,67800
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,02588	0,02935	0,77760	0,37790	0,97400
	zeitabhäng. Alter	1	-0,36965	0,00329	12587,7388	<0,0001	0,69100
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	-0,13714	0,05237	6,85620	0,00880	0,87200
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,39877	0,00912	1910,39370	<0,0001	0,67100
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01071	0,00019	3159,65300	<0,0001	0,98900
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,37941	0,02766	188,11970	<0,0001	1,46100
	Wachstum des BIP in %	1	-0,10946	0,00563	377,65670	<0,0001	0,89600
Generation Y in klassischer Beschäftigung	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,24089	0,02904	68,82670	<0,0001	0,78600
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	0,20823	0,03681	32,00530	<0,0001	1,23100
	zeitabhäng. Alter	1	-0,43126	0,00365	13930,3322	<0,0001	0,65000
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,73715	0,05836	159,56610	<0,0001	2,09000
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,35570	0,01096	1052,67120	<0,0001	0,70100
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01170	0,00020	3443,97340	<0,0001	0,98800
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,23972	0,03157	57,65650	<0,0001	1,27100
	Region: Westdeutschland/ Ostdeutschland	1	0,13299	0,02405	30,56670	<0,0001	1,14200
Wachstum des BIP in %	1	-0,17716	0,00766	534,84440	<0,0001	0,83800	

* Referenzkategorie ist: Keine abgeschlossene Berufsausbildung

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

In der Übersichtstabelle Tabelle 36 „Übersichtstabelle I: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007“ zeigt sich wie bereits 1987, dass sich die Einflussstärke der unterschiedlichen betrachteten Merkmale je nach betrachteter Gruppe unterscheidet. Es gibt also kein durchgängiges Muster, welche Faktoren eine längere Verweildauer in Beschäftigung begünstigen, sondern dies ist von dem jeweiligen Cluster abhängig. Insofern werden im Folgenden die Einflussgrößen nach Clustern getrennt näher betrachtet.

Bei der *Gruppe der Berufseinsteiger 2007* haben quasi alle der analysierten Merkmale einen hochsignifikanten Einfluss. Nur die aggregierte Ausbildung in der höchsten Kategorie weist ein etwas geringeres Signifikanzniveau mit weniger als 0,98 auf. Damit ist das Signifikanzniveau noch immer sehr hoch, allerdings nicht ganz so hoch wie in den anderen Merkmalen. Dieser etwas geringere Wert ist allerdings nicht verwunderlich, da gerade in dieser Gruppe das finale Ausbildungsniveau noch nicht feststeht. Sie befinden sich noch in der Berufs- und vor allem der Hochschulausbildung. Diejenigen, die bereits einen Hochschulabschluss haben, haben im Vergleich zu jenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auch ein deutlich geringeres Risiko, aus Beschäftigung auszuschneiden, denn der Parameterschätzer hat hier den Wert $-0,11$. Bei den Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung ist der Bildungseffekt im Vergleich zur Referenzgruppe noch deutlich, senkt die Berufsausbildung die Hazard-Rate und damit das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuschneiden, doch um etwa 21 Prozent. Den höchsten Einfluss auf den Abbruch einer stabilen Beschäftigungskarriere hat in diesem Segment 2007 aber die Nationalität. Eine nichtdeutsche Nationalität erhöht das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuschneiden, um mehr als 44 Prozent. Angesichts der Gruppenzusammensetzung kann hier vermutet werden, dass nichtdeutsche junge Erwachsene entweder die Ausbildung oder die auch häufig ausgeübten Mini-Jobs deutlich häufiger abbrechen als junge Erwachsene mit deutscher Nationalität und nicht sofort eine Anschlussbeschäftigung finden. Dieser Effekt ist markant und zeigt einen deutlich holperigen Start in den Erwerbszyklus für Nichtdeutsche an. Einen genau gegenteiligen Effekt hat die Anzahl der Betriebswechsel, die die Hazard-Rate deutlich um etwa 36 Prozent senkt. Einen etwas geringeren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, in Beschäftigung zu verbleiben, weist der Anteil an Teilzeit an allen Beschäftigungszeiten auf. Vollzeit zu arbeiten reduziert die Hazard-Rate um etwa 30 Prozent und steht im Gegensatz zu den Ergebnissen des allgemeinen Modells. Dies muss analog zu 1987 vor dem Hintergrund des großen Anteils von Auszubildenden in dieser Gruppe gesehen werden. Ausbildungen werden in Vollzeitbeschäftigung verbracht. Da die Vollzeitkomponente die Hazard-Rate so deutlich reduziert, deutet alles darauf hin, dass Ausbildungszeiten deutlich stabilisierend auf die Verweildauer in Beschäftigung wirken. Das zeitabhängige, dynamische Alter und das bereinigte Tagesentgelt senken mit ihrem Anstieg jeweils die Hazard-Rate. Interessant ist der Blick auf den Einfluss des

Bruttoinlandsprodukts. Der negative Einfluss des gesamtwirtschaftlichen Wachstums ist in diesem jüngsten betrachteten Segment des Arbeitsmarktes vergleichsweise gering. Das Einstiegssegment in den Arbeitsmarkt scheint also nicht so stark an der allgemeinen Konjunktur zu hängen wie die weiteren Segmente. Auch dies deutet darauf hin, dass das Ausbildungssystem stabilisierend auf die Verweildauer in Beschäftigung wirkt.

Die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion ähneln sich in ihrem Verlauf stark und weisen am Ende des Betrachtungszeitfensters auch einen ähnlichen Endwert von 0,1 auf. Auch wenn die Kurve der Frauen nach etwa 2.000 Tagen Verweildauer etwas schneller abfällt als jene der Männer, entwickeln sie sich nicht allzu weit auseinander.⁵¹⁸ Der Median ist dementsprechend bei beiden Geschlechtern rechnerisch nach 750 Tagen erreicht.

Betrachtet man nun die *Gruppe an der zweiten Schwelle 1987*, zeigt sich ein ähnliches, aber nicht identisches Bild. Als erstes fällt hier auf, dass der Einfluss der oberen Bildungskategorie nicht mehr signifikant ist. Aussagen sind für dieses Merkmal also nicht möglich. Die weiteren unabhängigen Merkmale sind allerdings signifikant. Den größten Einfluss auf eine höhere Verweildauer in Beschäftigung weist in dieser Gruppe die Anzahl der Betriebswechsel auf. Ein Betriebswechsel reduziert das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuschneiden, deutlich um fast 40 Prozent. Einen ähnlich hohen Wert weist das Vorhandensein eines abgeschlossenen Berufsabschlusses auf. Dieser reduziert die Hazard-Rate im Vergleich zu keinem vorhandenen Berufsabschluss um fast 39 Prozent. Dieser starke Einfluss resultiert sicherlich daraus, dass die Personen in dieser Gruppe in einem Alter sind, in dem man eine Berufsausbildung normalerweise abgeschlossen hat. Personen ohne Berufsabschluss sind also meist diejenigen, die als Ungelernte versuchen, die zweite Schwelle zu überwinden und sich im Erwerbsleben zu etablieren. Aufgrund der Anforderungen der modernen Arbeitswelt ist dies sehr schwierig, sodass dem fehlenden Ausbildungsabschluss an dieser kritischen Phase im Erwerbszyklus eine große, negative Bedeutung zukommt. Als nächstes Merkmal wird die Nationalität betrachtet. Der in der jüngeren Gruppe noch stärkste Faktor der Nationalität ist bei der Gruppe an der zweiten Schwelle nun mit einem knapp 39 Prozent erhöhten Risiko für nichtdeutsche Beschäftigte der drittstärkste Einfluss. Trotzdem bleibt die Nationalität ein entscheidender Faktor für die Beschäftigungsstabilität. Das zeitabhängige Alter weist einen fast ebenso starken Einfluss auf das Risiko, aus Beschäftigung auszuschneiden, auf wie die Nationalität. Hier gilt, je jünger eine Person dieser Gruppe ist, desto ungünstiger. Eine zum Einfluss des Alters genau gegenläufige Entwicklung findet sich im Einfluss der

⁵¹⁸ Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 21 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Berufseinsteiger 2007“.

Teilzeitarbeit auf die Verweildauer. Der positive Einfluss eines Vollzeitjobs halbiert sich in dieser Gruppe im Vergleich zum jüngeren Segment. Eine zweite deutliche Veränderung findet sich beim Einfluss der Makrovariable des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts. Während dieser bei der im Durchschnitt sehr jungen Hauptgruppe der Berufseinsteiger 2007 noch gering ist, verstärkt sich der Einfluss des Zustandes der Gesamtwirtschaft bei dieser etwas älteren Gruppe sichtbar. Ähnlich wie bereits 1987 festgestellt scheint die Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 auch nicht mehr in dem speziellen institutionellen Setting der Ausbildung vor den Auswirkungen des Zustandes der Gesamtwirtschaft geschützt zu sein. Der Einfluss des abgeschnittenen Tagesentgelts ist ähnlich groß wie schon in der jüngeren Gruppe.

Beim Blick auf die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion zeigt sich ein unterschiedlicher Verlauf der beiden Kurven. Die Kurve der Frauen sinkt deutlich schneller und steiler ab als jene der Männer.⁵¹⁹ In der Berechnung des Medians der Kurven spiegelt sich dies in einem mit 725 Tagen deutlich niedrigeren Median in der Gruppe der Frauen wider, während im Vergleich dazu die Gruppe der Männer einen errechneten Median 1.071 Tagen aufweist. Es zeigt sich also auch 2007, dass Frauen an der zweiten Schwelle deutlich schneller aus stabiler Beschäftigung ausscheiden als Männer. Wenn man sich nun die Abgangsgründe der weiblichen und der männlichen Personen dieser Gruppe ansieht, stellt man fest, dass bei den Frauen viele in eine Lücke abgehen, während nur wenige in Leistungsbezug gehen.⁵²⁰ Das Verhältnis dieser beiden Abgangsarten liegt bei den Frauen bei etwa eins zu zwei. Bei den Männern zeigt hingegen ein genau umgekehrtes Bild.⁵²¹ Hier dominiert der durchgängige Erwerbsverlauf im Vergleich zum Abgang in Lücke im Verhältnis zwei zu eins. Hier kann vermutet werden, dass sich bei den Frauen an die beendete Beschäftigung Familienphasen anschließen.

Bei der nächsten betrachteten Gruppe der *Generation Y in klassischer Beschäftigung* haben sich einige bemerkenswerte Veränderungen in den Mechanismen des Ausscheidens aus stabiler Beschäftigung ergeben.

Zunächst zeigt ein Blick auf das Signifikanzniveau, dass alle unabhängigen Merkmale hochsignifikant sind und ein gesonderter Test der Proportional-Hazard-Annahme für die regionale Information ist positiv. Daher wird die Region in diesem Segment als unabhängiges Merkmal mit aufgenommen. Die deutlichste und größte Veränderung bezüglich der Wirkung des Faktors zeigt der Anteil von Teilzeit an den Beschäftigungs-

519 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 22 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007“.

520 Etwa 11 Prozent der Abgänge des Clusters sind Frauen mit einem durchgängigen Erwerbsverlauf und gut 22 Prozent der Abgänge Frauen mit einem Abgang in Lücke.

521 Etwa 22 Prozent der Abgänge des Clusters sind Männer mit einem durchgängigen Erwerbsverlauf und zwölf Prozent der Abgänge Männer mit einem Abgang in Lücke.

zeiten. Vollzeit zu arbeiten steigert die Hazard-Rate um mehr als 73 Prozent. Der negative Einfluss dieses Merkmals bei den jüngeren Hauptgruppen hat sich in diesem Cluster also umgedreht und soweit verstärkt, dass es den größten Einfluss hat. Ganz im Gegensatz dazu stehen die Merkmale zeitabhängiges Alter, Anzahl der Betriebswechsel und Tagesentgelt abgeschnitten. Sie alle haben einen analogen Einfluss wie bei der jüngeren Gruppe und senken die Hazard-Rate in ähnlichem Umfang. Hier zeigen sich auch zeitübergreifende Mechanismen im Beschäftigungssystem, die in allen Segmenten in ähnlicher Weise wirken. So zeigt sich im Effekt des zeitabhängigen Alters das Senioritätsprinzip, das in den Hauptgruppen 2007 ebenso zu finden ist wie 1987.

In den Merkmalen zum Ausbildungsniveau, der Nationalität und dem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts finden sich dagegen Unterschiede. Die abgeschlossene Berufsausbildung hat bei der Generation Y wieder einen positiveren Einfluss auf die Hazard-Rate und senkt diese im Vergleich zu den Ungelernten um 24 Prozent. Deutlicher sind die Unterschiede beim Einfluss eines Hochschulabschlusses. Dieser ist nun signifikant und positiv. Im Vergleich zu einer fehlenden Ausbildung erhöht (!) ein Hochschulabschluss die Hazard-Rate um 20 Prozent. Die Nationalität dagegen zeigt sich weniger wichtig bei der Berechnung der individuellen Hazard-Raten als bei den jüngeren Clustern. Der Einfluss einer nichtdeutschen Nationalität nimmt ab auf einen Wert von 0,23. Nach der Etablierungsphase am Arbeitsmarkt scheint die Nationalität eine geringere Rolle beim Verbleib in stabiler Beschäftigung zu spielen. Auch bei der Makroinformation zeigen sich Unterschiede im Vergleich zu den beiden jüngeren Gruppen. Der Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts wird deutlich stärker. Ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um ein Prozent senkt bei der Gruppe der Generation Y die Hazard-Rate sichtbar um 17 Prozent. Zu guter Letzt erhöht die Tatsache, in den neuen Bundesländern zu arbeiten, das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuschneiden, um etwa 13 Prozent.

Sieht man sich nun zum Abschluss die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion an, werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern sehr deutlich.⁵²² Zwar fallen beide Kurven der Verweildauerfunktion vergleichsweise flach ab, trotzdem sinkt die Kurve der weiblichen Gruppenteilnehmer deutlich schneller als jene der männlichen. Die entsprechenden Unterschiede zeigen sich auch markant in den jeweiligen Medianwerten der Gruppen, also der Anzahl der Tage, nach der rein rechnerisch die Hälfte der Gruppenmitglieder aus Beschäftigung ausgeschieden ist. Der Wert liegt bei den männlichen Gruppenmitgliedern bei 3.103 Tagen, bei den weiblichen bei nur 1.736 und damit fast um die Hälfte niedriger.

522 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 23 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Generation Y in klassischer Beschäftigung“.

In den nächsten drei Hauptgruppen zeigt sich, welche dieser Trends sich durch die weiteren Gruppen ziehen und welche nicht:

Tabelle 37: Übersichtstabelle II: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007

Analyse Maximum-Likelihood-Schätzer							
Cluster	Variable Langbezeichnung	Degree of Freedom	Parameter- schätzer	Standard- fehler	Chi-Quadrat	Pr > ChiSq	Hazard- Quotient
Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,37651	0,02739	188,89370	<0,0001	0,68600
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,19317	0,03736	26,73760	<0,0001	0,82400
	zeitabhäng. Alter	1	-0,48960	0,00344	20260,2949	<0,0001	0,61300
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	1,00595	0,05633	318,94220	<0,0001	2,73500
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,29998	0,01050	816,50830	<0,0001	0,74100
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01197	0,00019	3997,79390	<0,0001	0,98800
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,03188	0,03783	0,71030	0,39940	1,03200
	Region: Westdeutschland/ Ostdeutschland	1	0,05177	0,02278	5,16460	0,02310	1,05300
	Wachstum des BIP in %	1	-0,23475	0,00833	794,54620	<0,0001	0,79100
Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,35423	0,07637	21,51130	<0,0001	0,70200
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,16743	0,11943	1,96550	0,16090	0,84600
	zeitabhäng. Alter	1	-0,16708	0,00587	809,87000	<0,0001	0,84600
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,33079	0,17494	3,57530	0,05860	1,39200
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,54599	0,02018	732,01860	<0,0001	0,57900
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01495	0,00068	484,95850	<0,0001	0,98500
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	-0,17282	0,09029	3,66370	0,05560	0,84100
	Wachstum des BIP in %	1	-0,08845	0,01702	26,99800	<0,0001	0,91500
Gruppe der Moderni- sierungs- verlierer	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,29476	0,03774	60,98820	<0,0001	0,74500
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,39819	0,06580	36,62170	<0,0001	0,67200
	zeitabhäng. Alter	1	-0,41761	0,00463	8129,70520	<0,0001	0,65900
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	1,29206	0,08489	231,68460	<0,0001	3,64000
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,33897	0,01882	324,41510	<0,0001	0,71300
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,01237	0,00036	1212,37120	<0,0001	0,98800
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,16350	0,05425	9,08340	0,00260	1,17800
	Wachstum des BIP in %	1	-0,09640	0,00960	100,72670	<0,0001	0,90800

* Referenzkategorie ist: Keine abgeschlossene Berufsausbildung

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Die Beschäftigten mittleren Alters teilen sich auf zwei Segmente auf, einerseits jene in klassischer und andererseits die deutlich kleinere Gruppe jener in atypischer Beschäftigung. Die Aufteilung wurde auf unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen in den beiden Gruppen zurückgeführt, einerseits die Logik der CME für das Kernsegment, andererseits die Logik der LME für das Nebensegment. Diese Zweiteilung sollte sich auch in den Abgangsmechanismen aus stabiler Beschäftigung niederschlagen.

Wird zunächst das Kernsegment der *Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung* betrachtet, zeigen sich die bereits in den jüngeren Clustern beobachteten Trends. Einzig die Nationalität fällt hier aus dem Rahmen, da der Einfluss dieses Merkmals nicht signifikant ist. Der Einfluss der Arbeitszeit auf die Hazard-Rate verstärkt sich nochmals und erreicht einen Wert von 1, sodass Vollzeitarbeit die Hazard-Rate deutlichst erhöht. Die Merkmale zeitabhängiges Alter, Anzahl der Betriebswechsel und abgeschnittenes Tagesentgelt wirken in ähnlicher Weise wie in der jüngeren Gruppe der Generation Y und senken jeweils das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuscheiden. Unterschiede finden sich beim Einfluss des Ausbildungsniveaus, der Region und dem Makroindikator. Eine abgeschlossene Berufsausbildung senkt im Vergleich zu einem fehlenden Berufsabschluss die Hazard-Rate deutlich um etwa 37 Prozent und wirkt damit noch ein Stück stärker als in der Generation Y. Vor allem aber hat sich der Einfluss des Fachhochschul-/Universitätsabschlusses deutlich geändert. Diese Kategorie ändert das Vorzeichen und senkt nun ebenfalls das Risiko, aus Beschäftigung auszuscheiden. Hier hat sich die größte Veränderung ergeben und das Ergebnis entspricht nun den normalen Erwartungen an den Einfluss einer höheren Bildung. Die Veränderung bei den Faktoren Region und Wachstum des Bruttoinlandsprodukts sind weniger markant, aber auch interessant. Die Region hat in dieser Gruppe nur noch einen schwachen Einfluss auf die Hazard-Rate. In Ostdeutschland zu arbeiten, erhöht diese nur um etwa fünf Prozent. Der Makroindikator verstärkt sich hingegen. Eine gut laufende Konjunktur mit einer Erhöhung des Bruttoinlandsprodukts um ein Prozent, senkt die Hazard-Rate um 23 Prozent.

Auch hier werden zum Abschluss die nach Geschlecht unterschiedenen Kurven der Überlebensfunktion betrachtet. Es finden sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.⁵²³ Zwar fallen beide Kurven der Verweildauerfunktion sehr flach ab, aber die Kurve der Frauen sinkt deutlich schneller als jene der Männer. Diese Unterschiede werden auch in den jeweiligen Medianwerten der Gruppen deutlich. Bei den Männern wird in den 3.287 Tagen des Verweildauerbeobachtungszeitfensters

523 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 24 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung“.

der Median der Gruppe nicht erreicht. Rein rechnerisch anhand der Überlebenszeitfunktion scheidet weniger als die Hälfte der Gruppe der Männer in den betrachteten neun Jahren aus stabiler Beschäftigung aus. Im Gegensatz dazu steht die Gruppe der Frauen, die den Medianwert nach 3.032 Tagen erreicht.

Im Vergleich zu dem Kernsegment soll nun das Randsegment der *Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung* näher betrachtet werden. Schon beim Blick auf das Signifikanzniveau der verschiedenen Merkmale zeigen sich Unterschiede. Die höchste Bildungskategorie hat in dieser Gruppe keinen signifikanten Einfluss. Dies liegt sicherlich zum Teil an dem geringen Anteil an hoch gebildeten Gruppenmitgliedern, aber auch an den anderen Charakteristika der in dieser Gruppe zu findenden Jobs. Auch das Signifikanzniveau des Anteils der Vollzeit an Beschäftigungszeiten und der Nationalität ist nicht mehr auf dem 95-Prozent-Niveau, sondern knapp darunter. Trotzdem ist in beiden Fällen ein Blick auf den Einfluss interessant. Den stärksten Einfluss auf die Hazard-Rate weist in dieser Gruppe die Anzahl der Betriebswechsel auf. Ein Wechsel senkt sie um etwa 54 Prozent. Dies ist deutlich mehr als im Hauptcluster mit klassischer Beschäftigung und korrespondiert mit den vielen Wechseln und den Parallelbeschäftigungen der Gruppenmitglieder. Den zweitgrößten Einfluss auf die Hazard-Rate hat eine abgeschlossene Berufsausbildung im Vergleich zu einem fehlenden Berufsabschluss mit einer etwa 35 Prozent Reduktion der Rate. Hier zeigt sich, dass auch in dieser Gruppe das Ausbildungsniveau eine deutliche Rolle für die Verweildauer in stabiler Beschäftigung spielt. Es handelt sich hier also nicht um rein un- oder angelernte Tätigkeiten, die vergeben werden, sondern um Tätigkeiten, für die das Qualifikationsniveau eine deutliche Rolle spielt. Erst an dritter Stelle kommt hier nun der Einfluss des Vollzeitanteils. Er erhöht zwar die Hazard-Rate um 0,33, ist aber nicht hochsignifikant. Dies hängt sicherlich mit der Tatsache zusammen, dass es sich bei den Jobs in dieser Gruppe hauptsächlich um Mini-Jobs handelt, die in Teilzeit ausgeübt werden. Interessant sind noch zwei weitere Merkmale, einerseits die Nationalität und andererseits das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts. Bei der Nationalität zeigt sich zwar nur ein schwach signifikanter Einfluss, diese Gruppe ist jedoch die einzige, bei der eine nichtdeutsche Nationalität die Hazard-Rate moderat senkt. Zusammen mit dem größten Anteil an nichtdeutschen Beschäftigten in dieser Gruppe zeigt sich, dass sich in diesem Randsegment ein Arbeitsmarkt für eben diese nichtdeutschen Beschäftigten gebildet hat. Die letzte zu analysierende Auffälligkeit dieser Gruppe bezieht sich auf den Einfluss des Bruttoinlandsprodukts. Der Einfluss dieses Makroindikators ist hier deutlich geringer als im zugehörigen Kernsegment in klassischer Beschäftigung. Zwar ändert sich das Vorzeichen nicht, der Einfluss auf die Hazard-Rate liegt aber mit ca. acht Prozent bei fast nur einem Drittel im Vergleich zum Kernsegment. Hier zeigt sich, dass in dem Randsegment

mit den überwiegend einfachen Dienstleistungen eine deutlich geringere Konjunktursensitivität herrscht als im Kernsegment. Dies resultiert vermutlich aus der deutlichen binnenwirtschaftlichen Orientierung der Jobs in diesem Segment.

Die Kurven der Überlebenszeitfunktion nach Geschlecht getrennt, verlaufen sehr ähnlich zu denen des Hauptclusters.⁵²⁴ Frauen haben eine etwas schneller fallende Kurve und erreichen den Medianwert in den neun Jahren des Beobachtungszeitraums, Männer nicht. Der Medianwert bei den Frauen ist nach 3.134 Tagen erreicht.

Die nächste betrachtete Gruppe ist wiederum eine im Vergleich zur Situation 1987 neu gebildete, nämlich die *Gruppe der Modernisierungsverlierer*. Die für einen Verbleib in stabiler Beschäftigung treibenden Mechanismen ähneln grundsätzlich jenen der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung. An einigen Punkten unterscheiden sie sich aber auch. Den stärksten Einfluss auf die Hazard-Rate hat auch bei dieser Gruppe der Anteil Vollzeit an Beschäftigungszeiten. Er erhöht mit 1,29 die Hazard-Rate sogar noch stärker als in der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung. Der Einfluss des zeitabhängigen Alters, der Anzahl der Betriebswechsel und des abgeschnittenen Tagesentgelts ähnelt sich auch in beiden Gruppen. Unterschiede zeigen sich bei den Bildungsabschlüssen, der Nationalität und dem Makroindikator. Gerade die Entwicklung bei den Bildungsabschlüssen ist interessant, da die Gruppe der Modernisierungsverlierer ein durchschnittlich niedrigeres Bildungsniveau aufweist als die anderen Hauptcluster. Trotzdem zeigt sich bei dieser Gruppe, dass die höchste Bildungskategorie einen größeren positiven Einfluss auf die Verweildauer in Beschäftigung hat als die mittlere. Während der Hochschulabschluss die Hazard-Rate um fast 40 Prozent senkt, senkt eine abgeschlossene Berufsausbildung die Hazard-Rate nur um gut 29 Prozent im Vergleich zu einem fehlenden Berufsabschluss. In dieser Gruppe mit einer ohnehin instabilen Beschäftigungslage schützt also ein Berufsabschluss nicht so gut vor dem Ausscheiden aus Beschäftigung wie in den jüngeren Hauptgruppen, während der eher seltener vorhandene Hochschulabschluss deutlich besser schützt. Die Nationalität wirkt hier wieder zuungunsten der nichtdeutschen Beschäftigten und erhöht deren Hazard-Rate um 16 Prozent. Interessant ist zu guter Letzt noch der Blick auf den Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts. Der Einfluss ist in dieser Gruppe ähnlich gering wie im jüngeren Randsegment der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung. Während dies in dem Randsegment mit der Art der Jobs und der binnenwirtschaftlichen Orientierung des Dienstleistungssektors erklärt wurde, finden sich in der

524 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 25 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung“.

Gruppe der Modernisierungsverlierer vergleichsweise viele Arbeiter mit vergleichsweise niedrigem Entgelt. Trotzdem zeigt sich hier auch eine deutlich geringere Konjunktursensitivität als in den anderen Hauptclustern. Hält man sich vor Augen, dass die Gruppenmitglieder vergleichsweise häufig in den neuen Bundesländern arbeiten, zeigt sich auch hier wieder eine eher binnenwirtschaftliche Orientierung der Betriebe, die aber nicht aufgrund der Branche zustandekommt, sondern entweder durch regionale Effekte und/oder durch eine geringere Produktivität, die sich in geringeren Löhnen niederschlägt.

Ein Blick auf die Kurven der nach Geschlecht getrennten Verweildauerfunktionen zeigt bei dieser Gruppe fast keine Unterschiede.⁵²⁵ Dementsprechend ähneln sich die Medianwerte zwischen den Geschlechtern auch. Sie liegen bei den Männern bei 1.540 bei den Frauen bei 1.691 Tagen. Damit ist dieses Segment das bisher einzige, in dem Frauen länger in Beschäftigung verbleiben als Männer. Dieser interessante Befund kann wiederum auf die regionale Verteilung des Clusters zurückgeführt werden. Da diese Gruppe im Vergleich zu den anderen Gruppen verstärkt in den neuen Bundesländern arbeitet, kann sich hier das anders geformte Beschäftigungsverhalten zwischen den Geschlechtern in den neuen Bundesländern niederschlagen. Frauen arbeiten in den neuen Bundesländern weniger in Mini-Jobs und häufiger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Vollzeit. In dieser Gruppe sorgt dieses andere Beschäftigungsverhalten der Individuen dafür, dass Frauen einen größeren Medianwert für die Verweildauer in stabiler Beschäftigung haben als Männer.

Die letzten drei zu betrachtenden Hauptgruppen sind gleichzeitig die durchschnittlich ältesten und jene, deren Beschäftigungsstabilität in der Clusteranalyse bereits wieder abnahm. Sie haben den Höhepunkt ihres Erwerbslebens überschritten und gehen auf die Rente zu. Die Ergebnisse der differenzierten Proportional-Hazard-Modelle sehen wie folgt aus:

525 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 26 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Modernisierungsverlierer“.

Tabelle 38: Übersichtstabelle III: Verweildaueranalyse pro Cluster 2007

Analyse Maximum-Likelihood-Schätzer							
Cluster	Variable Langbezeichnung	Degree of Freedom	Parameter- schätzer	Standard- fehler	Chi-Quadrat	Pr > ChiSq	Hazard- Quotient
Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,24210	0,02423	99,85330	<0,0001	0,78500
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,41033	0,03503	137,18120	<0,0001	0,66300
	zeitabhäng. Alter	1	-0,30517	0,00291	11032,8130	<0,0001	0,73700
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,37472	0,04884	58,87290	<0,0001	1,45500
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,32511	0,01185	753,20390	<0,0001	0,72200
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,00874	0,00017	2525,03540	<0,0001	0,99100
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,16888	0,03959	18,19760	<0,0001	1,18400
	Region: Westdeutschland/ Ostdeutschland	1	0,18520	0,01959	89,35940	<0,0001	1,20300
	Wachstum des BIP in %	1	-0,23112	0,00945	598,17320	<0,0001	0,79400
Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,34794	0,07929	19,25460	<0,0001	0,70600
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,43875	0,14120	9,65490	0,00190	0,64500
	zeitabhäng. Alter	1	-0,15781	0,00823	368,10170	<0,0001	0,85400
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	0,06577	0,18572	0,12540	0,72320	1,06800
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,47406	0,01985	570,33740	<0,0001	0,62200
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,00960	0,00073	171,65870	<0,0001	0,99000
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,28516	0,10662	7,15250	0,00750	1,33000
	Region: Westdeutsch- land/Ostdeutschland	1	0,31667	0,10151	9,73150	0,00180	1,37300
Wachstum des BIP in %	1	-0,10290	0,02158	22,74420	<0,0001	0,90200	
Gruppe der (Früh-)- Rentner 2007	abgeschlossene Berufsausbildung*	1	-0,28184	0,02782	102,65900	<0,0001	0,75400
	Fachhochschul-/ Universitätsabschluss*	1	-0,40203	0,04327	86,31940	<0,0001	0,66900
	zeitabhäng. Alter	1	-0,19691	0,00370	2839,09850	<0,0001	0,82100
	Anteil Vollzeit an Beschäftigtenzeiten	1	-0,35150	0,05220	45,35170	<0,0001	0,70400
	Anzahl der Betriebswechsel	1	-0,41442	0,02117	383,37430	<0,0001	0,66100
	Tagesentgelt abgeschnitten	1	-0,00188	0,00022	73,71670	<0,0001	0,99800
	Deutsch/Nichtdeutsch	1	0,03448	0,04841	0,50730	0,47630	1,03500
Wachstum des BIP in %	1	-0,10051	0,01169	73,92680	<0,0001	0,90400	

* Referenzkategorie ist: Keine abgeschlossene Berufsausbildung

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Bei der *Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007* zeigt sich bezüglich der Einflussstärken der Merkmale ein etwas anderes Bild als in der Gruppe

der Modernisierungsverlierer. Der Einfluss des Bildungsabschlusses ähnelt dem der jüngeren Gruppe und in der Kategorie des Fachhochschul-/Universitätsabschlusses ist auch der stärkste Einflussfaktor auf die Proportional-Hazard-Rate zu finden, denn ein Hochschulabschluss senkt sie um 41 Prozent im Vergleich zur Gruppe der Ungelernten. Deutlich niedriger ist der Effekt eines Berufsabschlusses. Insgesamt gleicht das Bild des Einflusses der Ausbildung aber, genauso wie bei der Anzahl der Betriebswechsel, der Nationalität und beim abgeschnittenen Tagesentgelt, dem Bild in der Gruppe der Modernisierungsverlierer. Dies ist aber nicht bei allen Merkmalen der Fall. Interessant ist der Einfluss des Merkmals Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten, das wie bei den meisten bisherigen Hauptclustern den höchsten Hazard-Quotienten aufweist. Während sich der Einfluss der Teilzeit allerdings in den jüngeren Gruppen schrittweise gesteigert hat, ist er bei den älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007 nun wieder deutlich zurückgegangen. Vollzeit zu arbeiten erhöht in diesem Segment das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuscheiden, um etwa 37 Prozent. Bei dieser vergleichsweise alten Beschäftigtengruppe spielt es also für den weiteren Verbleib in stabiler Beschäftigung keine große Rolle mehr, ob eine Person teil- oder vollzeitbeschäftigt ist. Eine ähnliche Entwicklung, allerdings auf niedrigerem Niveau, ist beim zeitabhängigen Alter zu beobachten. Auch beim Alter geht die Einflussstärke im Vergleich zur jüngeren Gruppe der Modernisierungsverlierer zurück.

Zum Abschluss sollen noch der Regional- und der Makroindikator betrachtet werden. In diesem Segment hält die Proportion-Hazard-Annahme für die Regionalinformation, sodass sie in das Modell aufgenommen wurde. Es zeigt sich hier, dass ein Arbeitsplatz in den neuen Bundesländern das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuscheiden, deutlich um gut 18 Prozent erhöht. Dies ist der bisher höchste Wert dieses Merkmals und deutet darauf hin, dass in diesem Segment und, wie weiter unten zu sehen ist, auch in seinem Nebencluster die Region einen deutlichen Unterschied macht. Die neuen Bundesländer bieten diesem Arbeitsmarktsegment also deutlich weniger stabile Jobs als die alten Bundesländer. Dies kann mit dem Altersdurchschnitt der Personen in diesem Segment zusammenhängen. Beschäftigte dieses Clusters in den neuen Bundesländern waren zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung etwa Mitte dreißig und damit bereits voll in dem vorherigen Arbeitsmarkt der DDR sozialisiert, was in den alten Bundesländern unter BRD-Vorzeichen ebenso galt. Die unterschiedlichen Entwicklungen des Arbeitsmarktes in den 1990er Jahren mit deutlich schlechteren Bedingungen in Ostdeutschland hinterlassen dann Spuren im weiteren Verlauf des Beschäftigungsverlaufs. Zu guter Letzt hat sich der Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts deutlich gesteigert. Ein Punkt Wachstum senkt in diesem Cluster das Risiko, aus stabiler Beschäftigung auszuscheiden, um

etwa 23 Prozent, ein Wert der dem der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung entspricht.

Der Blick auf die Kurven der nach Geschlecht getrennten Verweildauerfunktionen zeigt bei dieser Gruppe fast keine Unterschiede.⁵²⁶ Dementsprechend ähnlich sind sich die Medianwerte zwischen den Geschlechtern auch. Bei den Männern liegt der Medianwert bei 2.404 Tagen, bei den Frauen bei 2.280.

Betrachtet man nun die zweite *Gruppe der älteren Beschäftigten 2007*, jene *in atypischer Beschäftigung* nämlich, zeigen sich auf den ersten Blick bei vielen Merkmalen ähnliche Ergebnisse wie bei der Gruppe in klassischer Beschäftigung. So ist der Einfluss des Anteils Vollzeit an Beschäftigungszeiten in beiden Fällen nicht signifikant. Auch der Einfluss der Ausbildung, die Anzahl der Betriebswechsel und die des abgeschnittenen Tagesentgelts ähneln sich im Prinzip zwischen den beiden Gruppen. Interessanter sind aber die Unterschiede, die sich auf den zweiten Blick zeigen. Während bei den Merkmalen zeitabhängiges Alter und dem Makroindikator der Einfluss im Nebencluster zurückgeht, wird er bei der Nationalität und der Region deutlich größer. Ähnlich wie bei den beiden Gruppen der Beschäftigten mittleren Alters ist auch in dieser Nebengruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung der Makroindikator deutlich weniger relevant als im zugehörigen Hauptcluster. Auch hier spiegelt sich wider, dass in dem Randsegment mit den ebenfalls überwiegend einfachen Dienstleistungen eine deutlich geringere Konjunktursensitivität herrscht als im Kernsegment. Auch hier kann vermutet werden, dass dies aus der deutlichen binnenwirtschaftlichen Orientierung der Jobs in diesem Segment resultiert. Ein anderes Bild von Differenz zeigt sich bei der Nationalität und der Region, denn hier wird der jeweilige Einfluss im Nebencluster deutlich stärker als im zugehörigen Hauptcluster. Eine nichtdeutsche Nationalität wirkt in diesem Segment noch negativer auf die Verweildauer in stabiler Beschäftigung als im Hauptsegment und erhöht das Risiko eines Ausscheidens aus Beschäftigung um gut 28 Prozent. Dies ist ein deutlicher Unterschied zum Segment der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung, wo die Nationalität ja ein genau umgekehrtes Risiko aufweist. Die regionale Zuordnung der Jobs spielt ebenfalls eine interessante Rolle. Der Faktor Ostdeutschland erhöht die Hazard-Rate deutlich um gut 31 Prozent. Vor dem Hintergrund, dass weniger als neun Prozent dieser Beschäftigten in den neuen Bundesländern arbeiten, wird dieser Faktor noch interessanter. Anscheinend hat die kleine Untergruppe des Segments in Ostdeutschland eine deutlich schlechtere Beschäftigungsstabilität als in Westdeutschland und die beiden Regionen funktionieren gerade in diesem Nebencluster mit atypischer Beschäftigung deutlich unter-

526 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 27 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007“.

schiedlich. Während im Westen die Lage eher jener des jüngeren Nebenclusters mit einer vergleichsweise großen Verweildauer in Beschäftigung ähnelt, scheint dieses Segment im Osten kurze Verweildauern zu haben. Die Lage dieser Gruppe ähnelt gerade in Westdeutschland also jener der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung, allerdings zeigen sich auch deutlich sichtbare Differenzen zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Es bestätigt sich hier auf jeden Fall, dass die Gruppe in atypischer Beschäftigung nach anderen strukturellen Mechanismen in Beschäftigung verbleibt als jene in klassischen Jobs.

Im Verlauf der Überlebenszeitfunktionen unterscheiden sich Männer und Frauen in diesem Cluster praktisch nicht.⁵²⁷ Dies ist insofern bemerkenswert, als dass diese Gruppe eine von zwei Gruppen ist, in denen die weiblichen Beschäftigten die Mehrheit stellen. Der Medianwert der Überlebenszeitfunktion ist rein rechnerisch für die Männer nach 2.745 für die Frauen nach 2.792 Tagen erreicht. Bemerkenswert an diesen Werten ist, dass sie größer sind als in der zugehörigen Hauptgruppe in klassischer Beschäftigung. Die Personen in diesem durch atypische Beschäftigung geprägten Nebencluster haben also eine höhere Beschäftigungsstabilität als jene im durch klassische Beschäftigung geprägten Hauptcluster.

Die älteste Hauptgruppe des Jahres 2007 ist mit einem Altersdurchschnitt von mehr als 62 Jahren die *Gruppe der (Früh-)Rentner 2007*. Diese erwerbsbiographische Situation bestimmt auch die für eine längere Verweildauer in stabiler Beschäftigung relevanten Faktoren. Aufgrund ihres vorangeschrittenen Erwerbszyklus scheiden die Personen höchstwahrscheinlich innerhalb der betrachteten maximal neun Jahre aus dem Erwerbsleben aus. Grundsätzlich ist beim Verbleib in Beschäftigung bei dieser Gruppe daher zu beachten, dass sie mit Abstand am schnellsten die Beschäftigung verlässt. Die folgenden Erkenntnisse zu den Einflussfaktoren sind also in Relation zum vergleichsweise schnellen Ausstieg aus Beschäftigung zu sehen. Trotz dieser besonderen Situation weisen einige der analysierten Merkmale auch für diese älteste Gruppe ähnliche Wirkungen auf wie bei den jüngeren Hauptgruppen. So sorgt ein steigender Ausbildungsabschluss für eine jeweils sinkende Hazard-Rate und auch eine steigende Anzahl der Betriebswechsel wirkt deutlich negativ auf die Hazard-Rate. Während hier gruppenübergreifende Mechanismen wirken, ist dies bei den weiteren Merkmalen nicht der Fall. Bei dem Anteil Vollzeit an Beschäftigungszeiten, dem abgeschnittenen Tagesentgelt sowie dem Makroindikator wirkt sich der besondere Zeitpunkt der Person im Erwerbszyklus aus. So ist der Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten einerseits signifikant und andererseits negativ. Angesichts des hohen Anteils an Mini-Jobbern und Personen in Altersteilzeit unter den

527 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in Abbildung 28 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung“.

(Früh-)Rentnern 2007 ist die Einflussstärke vielleicht weniger überraschend als die Tatsache, dass der Einfluss des Vollzeitanteils tatsächlich einen positiven Einfluss auf die Verweildauer in stabiler Beschäftigung hat. Dies kann am ehesten mit dem Anteil der Personen erklärt werden, die in Altersteilzeit beschäftigt sind. Ihre Teilzeittätigkeit endet dann innerhalb maximal dreier Jahre und definiert damit die Verweildauer in Beschäftigung. Mit dieser Untergruppe im Cluster könnten auch die beiden weiteren Differenzen zusammenhängen. Das abgeschnittene Tagesentgelt hat quasi in allen empirisch gefundenen Segmenten einen ähnlich großen Einfluss von etwa einem Prozentpunkt Reduktion der Hazard-Rate pro Euro Entgelt. Bei der ältesten Gruppe schwindet dieser Einfluss nun auf ungefähr ein Siebtel. Das Entgelt und damit, wie weiter oben argumentiert wurde, die berufliche Position bestimmt also nicht mehr im gleichen Ausmaß die Hazard-Rate. Dies kann mit der institutionell geschaffenen und abgesicherten Möglichkeit der Altersteilzeit, aber auch dem normalen Renteneintritt zusammenhängen. Auch der Einfluss des Makroindikators deutet in diese Richtung, denn er ist deutlich schwächer als in den übrigen Hauptgruppen jenseits der Ausbildungs- und Suchphase. Für die Gruppe der (Früh-)Rentner 2007 sind also altersbezogene Gründe für den Verbleib in bzw. das Ausscheiden aus stabiler Beschäftigung ebenso entscheidend wie die eher allgemein gültigen Mechanismen von Ausbildungsniveau und Wechselbereitschaft auf dem Arbeitsmarkt.

Eine abschließende Sicht auf die nach Geschlecht getrennten Kurven der Verweildauerfunktionen zeigt bei dieser ältesten Gruppe fast keine Unterschiede.⁵²⁸ Dementsprechend ähnlich sind auch die errechneten Medianwerte. Bei den Männern liegt dieser bei 780 Tagen, bei den Frauen bei 821.

In der Gesamtschau auf die gefundenen Hauptgruppen der Beschäftigten zeigt sich, dass hier pro Gruppe unterschiedliche Mechanismen zu einem Ausscheiden aus stabiler Beschäftigung führen. Dies können einerseits Mechanismen auf der Individualebene sein, andererseits können aber auch institutionelle und makrostrukturelle Mechanismen wirken. Gerade bei den beiden Gruppen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zeigt sich dies, aber weniger deutlich auch in der dritten neu gefundenen Gruppe der Modernisierungsverlierer. Gerade diese drei Gruppen bilden auch die Neuerungen im Vergleich zu den Clustern der späten 1980er Jahre, sodass sich hier deutlich zeigt, dass die Reformprozesse im Beschäftigungssystem zu deutlichen Änderungen in den Gruppen geführt haben, die auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind.

528 Die Graphik der Überlebenszeitfunktion findet sich im Anhang in 29 „Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007“.

9 Ähnlichkeiten und Unterschiede – 1987 und 2007

Im abschließenden Kapitel werden nun die Ergebnisse der Analysen aus den Vorkapiteln zusammengefasst und zueinander in Beziehung gesetzt. Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse führen dann zu einer Bewertung der in Kapitel 4 anhand der theoretischen Überlegungen aufgestellten Leitthesen.

9.1 Der deskriptive Blick auf 20 Jahre Wandel

Aus dem rein beschreibenden Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse konnten in Kapitel 6 bereits erste Erkenntnisse gezogen werden. Dabei bestätigt sich die These der zunehmenden Flexibilisierung in der ersten, deskriptiven Betrachtung auf verschiedene Art und Weise.

Die Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse nimmt zwischen 1987 und 2007 deutlich zu. Der 1987 noch durch das männlich besetzte Normalarbeitsverhältnis dominierte Arbeitsmarkt stellt sich 2007 völlig anders dar, da die Zahl der männlich besetzten durchgehenden stabilen Arbeitsverhältnisse abgenommen hat, während die Anzahl der weiblich besetzten Jobs massiv zunahm. Trotzdem bleiben die Kerngruppen der durchgängigen Beschäftigung ohne Nebenjob sowohl bei den Frauen als auch gerade bei den Männern erhalten. Damit bestätigt sich in den ersten, rein deskriptiven Betrachtungen zunächst einmal *Leitthese 1* in Teilen, dass die Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt zwischen den 1980er und den 2000er Jahren im Kern erhalten geblieben sind. Zwar geht die Anzahl der durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Nebenjob bei den Männern etwas zurück, bei den Frauen steigt sie allerdings. Insofern bleiben diese Kerngruppen erhalten, auch wenn sich die Anzahl der nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich ausweitet.

Die *Leitthese 2* einer steigenden Anzahl und Vielfalt der Personen in formaler Beschäftigung bestätigt sich in der deskriptiven Perspektive mit einer deutlichen Ausweitung der weiblich besetzten Beschäftigungsverhältnisse sehr klar.

Die Beschäftigungsgewinne implizieren auch, dass die Zahl der instabilen oder nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisse ebenso deutlich zugenommen hat. Damit geht die zusätzliche Zahl der Jobs sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern mit einer zunehmenden Anzahl instabiler Beschäftigungen einher. Ein großer Teil der zusätzlichen Jobs sind Mini-Jobs, die teilweise durchgängig ausgeübt werden. Da aber nicht mehrere Mini-Jobs längerfristig parallel ausgeübt

werden, dienen diese Jobs vermutlich lediglich als Zusatzverdienst. Insgesamt sind Nebenbeschäftigungen unter den normalen Arbeitsverhältnissen 2007 aber deutlich verbreiteter als 1987, sodass die Flexibilisierung zwei verschiedene Folgen hat. Einerseits steigen die Möglichkeiten, überhaupt Beschäftigung auszuüben, und werden auch zunehmend von Frauen wahrgenommen. Neben dieser breiteren Einbeziehung der Erwerbsbevölkerung in den Arbeitsmarkt nehmen auch die Gestaltungsspielräume in den Beschäftigungsformen zu. Neben das durchgängige normale Arbeitsverhältnis treten nun weitere Möglichkeiten wie Nebentätigkeiten, Mini-Jobs etc. Andererseits haben diese zunehmenden multiplen Beschäftigungsoptionen eine Kehrseite und diese heißt Instabilität. Es steigt zwar auch die Anzahl der stabilen, normalen Beschäftigungsverhältnisse, vor allem nehmen aber die nicht durchgängigen und die nicht existenzsichernden Jobs zu. Damit wird sowohl *Leitthese 3a* von neuen, zusätzlichen Nebengruppen, die sich neben den weiterhin bestehenden Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt entwickeln, als auch von den Ergebnissen der deskriptiven Analysen gestützt. Auch *Leitthese 3b*, die postuliert, dass die zusätzlichen Nebengruppen sich dadurch deutlich von den Hauptgruppen unterscheiden, dass sich hier keine oder wenige Normalarbeitsverhältnisse finden lassen, wird von den deskriptiven Ergebnissen der Analysen in Kapitel 6 untermauert.

Die angesprochene Instabilität beinhaltet nicht nur häufigere Jobwechsel, sondern auch unterbrochene Erwerbsverläufe, d. h. bei einer zusätzlichen Betrachtung der Arbeitslosigkeitsepisoden wäre zu vermuten, dass hier mehr Arbeitslosigkeitszeiten zu finden wären. Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet also einerseits mehr Beschäftigungsformen und -möglichkeiten, andererseits aber auch zunehmende Unsicherheit und Instabilität in den Erwerbsbiographien.

Weitergehende Erkenntnisse und die Bewertung der *Leitthesen 4* und *5* können auf Basis der deskriptiven Untersuchungen nicht generiert werden. Hier müssen die Ergebnisse der Cluster- und Verweildaueranalysen herangezogen werden. Für diese weitergehenden Bewertungen werden daher im folgenden zweiten Schritt zentrale Ergebnisse der Clusteranalysen zu den Zeitpunkten 1987 und 2007 miteinander verglichen. Dieser Vergleich ermöglicht eine erste Bewertung der aufgestellten Leitthesen im Lichte der empirischen Erkenntnisse. In einem dritten Schritt wird diese Perspektive erweitert auf die Ergebnisse der Verweildauermodelle der Jahre 1987 und 2007. Auch hier bilden die empirischen Ergebnisse den Prüfstein für die Leitthesen aus Kapitel 4.

Damit werden zum Abschluss die empirischen Erkenntnisse der Kapitel 6, 7 und 8 zusammengefasst und eine zusammenfassende Bewertung der Leitthesen vorgenommen. Im Ergebnis dieser Bewertung wird dann abschließend die aufgeworfene Fragestellung beantwortet.

9.2 Die Ergebnisse von 20 Jahren Wandel unter den Beschäftigtengruppen

In den folgenden Abschnitten sollen zunächst die unterschiedlichen Ergebnisse der Clusterbildungen der Jahre 1987 und 2007 miteinander verglichen werden, bevor dann die eigentlichen Hauptgruppen zueinander in Beziehung gesetzt werden sollen und die in Kapitel 4 aufgestellten Leitthesen mit den Analyseergebnissen abgeglichen werden. Zunächst werden dazu in Kapitel 9.2.1 wesentliche Entwicklungen in der Gruppenbildung zu den beiden Analysezeitpunkten skizziert, bevor dann in Kapitel 9.2.2 genauere Vergleiche folgen.

9.2.1 Vergleich der Gruppenbildung 1987 und 2007

Bereits in Kapitel 6 hat sich gezeigt, dass 2007 deutlich mehr Beschäftigungsverhältnisse existieren. Diese Entwicklung spiegelt sich in den Ergebnissen der Gruppenbildung zu den zwei Zeitpunkten 1987 und 2007 wider. Die Anzahl der in der Grundgesamtheit enthaltenen Personen des jeweiligen Jahres nimmt von 23,7 Mio. auf ca. 35 Mio. zu. In beiden Jahren wurde aus der Menge der Beschäftigten eine 5 %-Stichprobe gezogen und für die Clusteranalyse aufbereitet. Während die Clusteranalyse 1987 auf Basis von 114.189 Personen erfolgte, waren es 2007 152.186.

Ein Blick auf die Verteilungsmaße der in den Clusteranalysen genutzten Merkmale zeigt verschiedene Entwicklungen zwischen den beiden Zeitpunkten auf. So zeigt sich z. B. bei der bereinigten Ausbildungsinformation, dass die höheren Ausbildungswerte nun deutlich häufiger besetzt sind als noch 1987, was auf die Bildungsexpansion zurückzuführen ist. Darauf deuten neben dem höheren Mittelwert auch die Standardabweichung hin. Interessant ist auch der Blick auf die anteiligen Beschäftigungstage, deren Mittelwert 2007 mit 9,58 im Vergleich zu 1987 mit 9,28 gestiegen ist. Dies deutet auf den ersten Blick auf eine höhere Beschäftigungsstabilität in den Jahren vor 2007 hin. Ein Blick auf die Standardabweichung zeigt allerdings 2007 mit 2,7 einen deutlich höheren Wert als 1987 mit knapp 1,7. Die Verteilung der anteiligen Beschäftigungstage ist 2007 also deutlich breiter gespannt als 1987. Während dieses Ergebnis nicht erwartet ist, entsprechen der höhere Frauenanteil und das höhere Alter den Erwartungen und passen zu den Ergebnissen der Betrachtung der Beschäftigungsverhältnisse in Kapitel 6.

Diese Unterschiede setzen sich auch bei der Clusterbildung fort. Die 2007 gefundenen Gruppen weichen bereits bei der reinen Anzahl von den 1987 gefundenen ab. Während 1987 sechs Hauptgruppen identifiziert werden konnten, sind es 2007 zehn. Die zehn Gruppen sind allerdings unterschiedlich groß. Sie lassen sich in drei Kategorien einteilen.

Zum Ersten findet sich ein Cluster mit einer Person, die Extremwerte aufweist. Dieses Extremwertcluster wird zwar kurz beschrieben, von dem weiteren Vergleich mit 1987 aber ausgeschlossen.

Zum Zweiten finden sich vier kleine Gruppen mit jeweils weniger als 12.000 Mitgliedern und zum Dritten fünf deutlich größere mit über 20.000 Mitgliedern. 1987 fand sich nur ein kleiner Cluster, der von in den Ruhestand wechselnden Personen und noch neben der Rente arbeitenden Personen geprägt war. Diese Gruppe der (Früh-)Rentner existiert 2007 noch immer, es sind allerdings noch drei weitere und noch kleinere hinzugekommen. Bei den beiden kleinsten weist der Altersdurchschnitt und die Position der Clustermittelpunkte zueinander darauf hin, dass sie zu zwei größeren Clustern gehören bzw. sich aus ihnen heraus entwickelt haben. Die kleinsten Cluster bilden dabei jeweils Abspaltungen von weniger als zehn Prozent. Der dritte kleine Cluster ist ein genuin neuer Cluster, der 2007 entstanden ist und in der Form 1987 noch nicht existierte.

Sieht man sich nun die nach Hauptgruppen unterschiedenen anteiligen Beschäftigungstage näher an, wird sehr schnell klar, dass sich die bei den Verteilungsmaßen festgestellte breitere Streuung im Jahr 2007 zum größten Teil in den erwähnten zwei kleinen Nebenclustern konzentriert. Hier finden sich deutliche größere durchschnittliche anteilige Beschäftigungstage als in den anderen Clustern 2007, die diesbezüglich eher den Werten 1987 ähneln. Ein Blick auf die Mehrfachbeschäftigung zeigt, dass tatsächlich alle Personen dieser beiden Gruppen Mehrfachbeschäftigungen aufweisen. Damit einher geht auch eine deutlich größere Anzahl an Betriebswechseln als bei den weiteren Hauptgruppen 2007. Beide Nebencluster weisen im Durchschnitt mehr als zweieinhalb Betriebswechsel innerhalb der betrachteten vier Jahre zwischen 2004 und 2007 auf. Zusammen mit der Erkenntnis der Parallelbeschäftigungen zeigen sich hier deutlich fluidere Beschäftigungsverhältnisse.

Bedeutet dies also für die weiteren Cluster 2007 eine ähnliche Beschäftigungsstabilität wie bei den Clustern 1987? Diese Vermutung lässt sich beim Blick auf die anteiligen Beschäftigungstage auch für die sieben größeren Hauptgruppen 2007 nicht halten. Gerade die drei jüngsten Hauptgruppen der Berufseinsteiger, derjenigen an der zweiten Schwelle und der Generation Y weisen 2007 im Vergleich zu den drei jüngsten 1987 einen geringeren Durchschnitt der anteiligen Beschäftigungstage bei gleichzeitig deutlich höheren Werten in der Standardabweichung auf. Ihr Weg in das Erwerbsleben gestaltet sich also 2007 sichtbar holpriger als noch 1987.

Wird das Tagesentgelt in die Betrachtung mit einbezogen, zeigt sich 2007 für die beiden kleinen Nebencluster zusätzlich noch mit Abstand die im Schnitt geringste Entlohnung. Dies dürfte an der überwiegend als Mini-Jobs ausgeübten Beschäftigung liegen. Die weiteren Cluster liegen alle über diesen beiden. Dabei ist die bereits 1987 festgestellte Verteilung auch 2007 wieder zu finden. Das Tagesentgelt steigt

zwischen den gefundenen Segmenten schrittweise von dem durch die Berufseinsteiger geprägten Cluster bis zu dem der Beschäftigten mittleren Alters an. Danach sinkt es wieder ab. Damit zeigt sich hier, wie schon 1987, ein deutlicher Alterseffekt in umgekehrter U-Form auf das Entgelt im Laufe des Erwerbsverlaufs des Individuums.

Die Entwicklung der Geschlechterverteilung zwischen den Clustern ähnelt zum zweiten Betrachtungszeitpunkt 2007 der Lage 1987. Zwar sind 2007 deutlich mehr Frauen in Beschäftigung zu finden, mit dem zunehmenden durchschnittlichen Alter der Cluster nimmt aber ihr Anteil Cluster für Cluster ab. Auch bei der Geschlechterverteilung stechen 2007 die beiden kleinen Cluster heraus. Hier sind die Frauen in der Überzahl, während es in den übrigen Gruppen die Männer sind. Die beiden kleinen, durch häufig wechselnde und parallele Mini-Jobs gekennzeichneten Cluster sind also als einzige Hauptgruppen 2007 überwiegend weiblich geprägt.

Als weitere Auffälligkeit kann der jüngste durch Berufseinsteiger gekennzeichnete Cluster genannt werden. Hier sind neben einem großen Anteil von Auszubildenden auch immerhin fast 21 Prozent Mini-Jobs zu finden. Dies geht im Zeitvergleich aber nicht zulasten des Anteils der Auszubildenden, sondern der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Betrachtet man nun den zweitjüngsten Cluster im Zeitvergleich, so fällt hier 2007 ein größerer Anteil an Mini-Jobs auf. Noch auffälliger sind allerdings die fast 24 Prozent paralleler Beschäftigungen. Diese sind deutlich größer als der Anteil der Mini-Jobs, sodass hier auf jeden Fall zum Teil parallel zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung noch weitere Beschäftigungen ausgeübt wurden.

Beim vergleichenden Blick auf das Ausbildungsniveau wird in der Entwicklung zwischen 1987 und 2007 der Trend zur Bildungsexpansion und zum steigenden Bildungsniveau sehr klar erkennbar. Die einzige Gruppe, die 1987 und 2007 eine ähnliche Verteilung zwischen den Ausbildungsniveaus aufweist, ist die Gruppe der Berufseinsteiger. Zu beiden Zeitpunkten dominieren hier schulische Abschlüsse ohne Berufsabschluss. Die weiteren gefundenen Cluster unterscheiden sich in dieser Dimension allerdings um so mehr. Gerade bei den beiden Gruppen der (Früh-)Rentner wird der Unterschied zwischen 1987 und 2007 sehr klar erkennbar. Während 1987 bei dieser Gruppe noch drei von zehn Personen ohne Berufsabschluss waren und die Gruppe der (Früh-)Rentner damit einen fast so großen Anteil an ungelerten Personen aufwies wie die der Auszubildenden, ist die Bildungslage 2007 in der Gruppe der (Früh-)Rentner deutlich besser. 2007 sind weniger als zwei von zehn Personen ohne Berufsabschluss. In diesen Zahlen spiegelt sich das über die Jahre steigende Bildungsniveau in der Bundesrepublik wider. Klar wird dieser vergleichsweise geringe Anteil an Ungelernten auch, wenn man sich die Situation der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007 im Jahr 1987 vor Augen führt. 2007 sind die Personen im Durchschnitt 64 Jahre alt, sodass sie 1987 Mitte vierzig waren. Damit hätten die (Früh-)Rentner 2007 1987 zur Gruppe der Be-

schäftigten mittleren Alters gehört. Diese Gruppe wies 1987 einen Anteil an Personen ohne Berufsabschluss von gut 20 Prozent auf, was für diese Alterskohorte auch 2007 einen entsprechend niedrigeren Anteil an Personen ohne Berufsabschluss bedeutet. Zwar kann ein solcher Rückblick von 2007 aus nicht auf Personenebene erfolgen, da 1987 andere Beschäftigte in der Stichprobe waren und 1987 die DDR noch existierte, trotzdem passt das Bild gut zusammen. Auch bezüglich des Ausbildungsniveaus lohnt sich 2007 ein Blick auf die beiden kleinen Nebencluster. Zwar ist in den beiden Nebenclustern der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss etwas höher und der der Hochschulabsolventen entsprechend etwas geringer als in den Hauptgruppen, die Unterschiede sind mit knapp fünf Prozent aber eher klein. Wie bereits festgestellt ist nicht das (geringere) Ausbildungsniveau der Grund für die Entwicklung dieser atypischen Nebencluster. Vielmehr liegt der Grund in der Struktur der ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse.

Abschließend wird bezüglich der Struktur der ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse noch die Verteilung nach Arbeitszeit verglichen, obwohl die Arbeitszeit nur im 1987er-Modell in die Clusterbildung eingeflossen ist. Während Teilzeitarbeit 1987 in allen gefundenen Gruppen mit maximal knapp 14 Prozent noch ein deutliches Minderheitenphänomen ist, hat sich die Lage 2007 deutlich verändert. 2007 arbeitet in allen Gruppen mehr als ein Viertel der Beschäftigten in Teilzeit. Der Anteil hat sich also in den dazwischen liegenden 20 Jahren fast verdoppelt. Einen noch deutlich höheren Teilzeitanteil weisen die beiden bereits mehrfach betrachteten Nebencluster auf, in denen mehr als sieben von zehn Beschäftigten einen Teilzeitjob ausüben. Dies ist vor dem Hintergrund, dass Mini-Jobs als Teilzeit gemeldet werden, nicht überraschend, bestärkt aber die Aussage, dass der Grund für die Gruppenbildung in der Struktur der ausgeübten Beschäftigung liegt. Auch ein Blick auf die am Rande der Altersverteilung liegenden Cluster der (Früh-)Rentner ist diesbezüglich interessant. Während 1987 die Hauptgruppe der (Früh-)Rentner einen mit den jüngeren Gruppen vergleichbaren Anteil an Teilzeitbeschäftigung von knapp 13 Prozent aufwies, hat sich hier das Bild 2007 deutlich gewandelt. In der Gruppe der (Früh-)Rentner arbeiten nun mehr als sechs von zehn Beschäftigten in Teilzeit. Ein Teil dieser Entwicklung kann wiederum durch die geringfügige Beschäftigung erklärt werden, die in dieser Gruppe 2007 von fast der Hälfte der Personen ausgeübt wird. Der weitere Anteil speist sich aus den Beschäftigten in Altersteilzeit, die als Personengruppe 2007 gesondert gemeldet werden. Es zeigt sich 2007 bei der Gruppe der (Früh-)Rentner also eine deutlich atypischere Beschäftigungslage als 1987. Dem zugrunde kann die bereits mehrfach erwähnte Frühverrentungspolitik der 1980er Jahre liegen, die meist zu einem kompletten Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt führte. Diese Möglichkeit existiert 2007 nicht mehr im selben Maße, sodass die Personen in der Gruppe der (Früh-)Rentner etwas länger und atypisch beschäftigt bleiben. Dieser Wandel in der

Beschäftigung wird dabei durch strukturelle und institutionelle Faktoren bedingt und nicht so sehr durch personale Faktoren der Beschäftigten selbst.

Das Ergebnis dieser Wandlungsprozesse wird im Vergleich der jeweils gefundenen Cluster noch deutlicher. Im Folgenden werden daher die Beschäftigtengruppen 1987 und 2007 nebeneinander gestellt und Ähnlichkeiten und Unterschiede herausgearbeitet.

9.2.2 Die charakteristischen Beschäftigtengruppen 1987 und 2007 – Ähnlichkeiten und Unterschiede

Nach einer Beschreibung der Unterschiede der Clusterung werden die gebildeten Hauptgruppen des Arbeitsmarktes zu den zwei Zeitpunkten nach weiteren relevanten Merkmalen sowie der entwickelten Leitthesen analysiert.

Beginnt man mit den zu beiden Untersuchungszeitpunkten jüngsten Hauptgruppen, so sind dies jeweils die Gruppen der Berufseinsteiger. Die (durch) *Berufseinsteiger* (geprägten Cluster) sind noch in der Ausbildungs- und Suchphase und haben sich *noch nicht am Arbeitsmarkt etabliert*. Dass dieses Segment in beiden Analysezeiträumen zu finden ist, spricht zunächst einmal für eine Kontinuität im Beschäftigungsregime gerade am Beginn des Erwerbsverlaufs.

Mit der großen Gruppe an Auszubildenden einher geht 2007 ein geringes Ausbildungsniveau, was aufgrund ihres Ausbildungsstatus nicht überrascht, da sie noch keinen abschließenden Ausbildungsabschluss erworben haben. Das durchschnittliche bereinigte Tagesentgelt ist aufgrund dieser Konstellation und des relativ hohen Anteils an ausgeübten Mini-Jobs das geringste unter den größeren Clustern 2007. Die häufigen Betriebswechsel und die geringen anteiligen Tage zeigen ebenso eine instabile Beschäftigungslage wie der mit fast 20 Prozent hohe Anteil an Personen mit Mehrfachbeschäftigung.

Die Gruppe der Auszubildenden dominiert natürlich das Segment auch schon 1987 und weist eine geringe Beschäftigungsstabilität sowie eine Tendenz zu unterbrochenen Beschäftigungsverhältnissen auf. Daneben fällt auf, dass die jüngste Gruppe 1987 einen der höchsten Anteile an parallelen Beschäftigungen hat, was natürlich auch mit Wechseln zwischen Betrieben verbunden sein kann. Ein Blick auf die durchschnittliche Anzahl der Betriebswechsel zeigt einen hohen Mittelwert der Anzahl der Betriebswechsel, sodass diese Interpretation gestützt wird. Die parallele Beschäftigung deutet also bei diesen Gruppen nicht auf eine stabile Hauptbeschäftigung mit einer parallelen Nebenbeschäftigung hin, sondern auf einen instabilen Erwerbsverlauf mit vergleichsweise häufigen Wechseln zwischen Betrieben, die sich zum Teil überlappen. Trotzdem ist die Beschäftigungslage der Gruppe der Berufseinsteiger 1987 deutlich besser als 2007. Dies liegt zum Ersten

daran, dass die Gruppe der Berufseinsteiger 2007 einen größeren Anteil an Personen in geringfügiger Beschäftigung aufweist. Zum Zweiten ist 2007 durch die häufigeren Betriebswechsel und die geringeren anteiligen Tage die Beschäftigungsstabilität im Vergleich zu 1987 geringer. Und zum Dritten unterscheiden sich für allem die Mediane der Tagesentgelte deutlich, wenn eine Inflationsbereinigung durchgeführt wird. Der Median 1987 liegt fast 1,7-mal so hoch wie der Wert 2007.

Insgesamt zeigt sich daher beim Vergleich der Beschäftigungslage der jeweils jüngsten gefundenen Gruppe, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt zwar sowohl 1987 als auch 2007 von den Auszubildenden geprägt wird. Allerdings hat sich die Beschäftigungslage dieser Gruppe in den verglichenen zwanzig Jahren sichtbar verschlechtert. Damit gestaltet sich der Einstieg in den Arbeitsmarkt 2007 schwieriger, als dies noch 1987 der Fall war. Dies liegt auch daran, dass sich zwar das institutionelle Setting der beruflichen Ausbildung nicht grundlegend gewandelt hat und weiterhin stabilisierend für jene im System wirkt, sich 2007 aber daneben unter anderem mit den Mini-Jobs weitere Beschäftigungsformen entwickelt haben, die deutlich schlechtere Beschäftigungssituationen für diese Einsteiger in den Arbeitsmarkt bereithalten.

Interessant wird nun sein, ob sich dieser Trend bei den älteren Gruppen so fortsetzt. Dies kann bei der nächsten betrachteten *Gruppe der Personen an der zweiten Schwelle* betrachtet werden. Auch hier findet sich zu beiden Zeitpunkten der Untersuchung eine Gruppe, die ähnliche Charakteristika aufweist und deren Mitglieder die zweite Schwelle ins Erwerbsleben noch nicht erfolgreich überschritten haben. Zu beiden Analysezeitpunkten ist in diesem Segment noch keine stabile Arbeitsmarktintegration geschafft, was sich in relativ häufigen Wechseln und einem vergleichsweise kleinen Anteil von Beschäftigungstagen niederschlägt. Vergleicht man die Gruppe 1987 mit jener 20 Jahre später, zeigen sich aber deutliche Differenzen. Die beiden Indikatoren für eine stabile Integration in den Arbeitsmarkt unterscheiden sich deutlich. Während die anteiligen Beschäftigungstage 1987 im Durchschnitt nur wenig größer sind als 2007, zeigt der Blick auf die Standardabweichung 2007 einen 50 Prozent höheren Wert an als 1987. Hinter den ähnlichen anteiligen Beschäftigungstagen zeigt sich 2007 also eine deutlich größere Heterogenität in der Verteilung als noch 1987. Noch deutlicher wird die 2007 größere Fluidität in der durchschnittlichen Anzahl der Betriebswechsel, die 2007 doppelt so hoch liegt wie noch 1987. Passend dazu liegt der Anteil der Personen mit Mehrfachbeschäftigungen 2007 quasi sechsmal so hoch wie im gleichen Segment 1987.

Diese größere Unsicherheit bei der Integration in den Arbeitsmarkt resultiert dabei nicht aus einem schlechteren Bildungsniveau 2007. Ganz im Gegenteil finden sich in beiden Segmenten ähnliche Anteile an Personen mit Schul-, aber noch ohne Berufsabschluss. Der Anteil derjenigen mit Abitur ohne Berufsabschluss hat sich

2007 aber im Vergleich zu 1987 verdoppelt und während entsprechend der Anteil jener mit niedrigerem Schulabschluss und noch ohne Berufsabschluss zurückgegangen ist. Das gleiche Bild findet sich auch bei den Personen, die in den beiden Segmenten bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben. 2007 ist der Anteil derjenigen mit einem Fach- oder Hochabschluss im Vergleich zu 1987 deutlich gestiegen, während jener mit einem Berufsabschluss entsprechend gesunken ist. Trotz dieses höheren Qualifikationsniveaus 2007 sind die Werte des Tagesentgelts 2007 deutlich niedriger als die inflationsbereinigten Werte des Jahres 1987. Der Entgeltmedian liegt 2007 mehr als ein Viertel niedriger als 1987 und die Standardabweichung hat sich verandert halbfacht. Mit dem niedrigeren Tagesentgelt geht 2007 also auch eine deutlich breitere Streuung einher.

Die große Bandbreite des Entgelts und der vergleichsweise geringe Medianwert 2007 können eng mit dem Anteil der in Mini-Job-Beschäftigten in Verbindung gebracht werden. In diesem Segment ist deren Anteil mit fast einem Viertel der Beschäftigten am höchsten unter allen Hauptgruppen 2007 und diese atypische Beschäftigungsform existierte 1987 in dieser Form noch gar nicht. Bei der Gruppe an der zweiten Schwelle zum Arbeitsmarkt ist der Unterschied zwischen der Lage 1987 und jener 2007 also frappierend. Damit hat sich 2007 also eine deutlich sichtbare Verschlechterung der Beschäftigungslage ergeben.

Weil sich die soziale Situation und die damit verbundenen Möglichkeiten über die Zeit hinweg verändern und die Situation beim Start in das Berufsleben gerade im konservativen Wohlfahrtsstaat den weiteren Erwerbszyklus mitbestimmt, sind gerade die neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Beschäftigten normalerweise Träger des Wandels. Die jungen Kohorten sind also vom Wandel besonders betroffen.⁵²⁹ Da die Gruppe der Personen an der zweiten Schwelle genau diejenigen sind, die sich auf dem Arbeitsmarkt etablieren, kann aus der Lage dieser Gruppe auch geschlossen werden, dass die im Vergleich zu 1987 schlechteren Bedingungen 2007 symptomatisch für das neue Beschäftigungsregime der 2000er Jahre sind.

Insofern ist es folgerichtig, dass sich diese festgestellten Tendenzen auch bei den beiden nächstälteren Clustern finden lassen, die insgesamt betrachtet eine ähnliche Struktur aufweisen. Der Vergleich der *Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion* mit der *Gruppe der Generation Y in klassischer Beschäftigung* zeigt zunächst einmal eine ähnliche Grundstruktur der Gruppenmitglieder. Die Beschäftigten in in beiden Segmenten haben sich zwar bereits im Beschäftigungssystem etabliert, aber noch keine definitive stabile Beschäftigung gefunden. Bezüglich der Differenzen zwischen den beiden Zeitpunkten zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Gruppen an der zweiten

529 Vgl. Chauvel: 2013, S. 115 f.

Schwelle, allerdings sind die Unterscheide hier nicht so deutlich. Gerade ein Blick auf die anteiligen Beschäftigungstage sowie auf die Anzahl der Betriebswechsel zeigt bei diesen Gruppen sowohl 1987 als auch 2007 jeweils einen Anstieg der anteiligen Beschäftigungstage und eine Abnahme der Anzahl der Betriebswechsel im Vergleich zur jeweiligen Gruppe an der zweiten Schwelle. Allerdings verschiebt sich das Niveau zwischen den beiden Zeitpunkten quasi nicht. Die Gruppe der Generation Y in klassischer Beschäftigung hat im Vergleich zur Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion einen ähnlich niedrigeren Durchschnitt der anteiligen Beschäftigungstage wie die Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 im Vergleich zu 1987. Auch die durchschnittliche Anzahl der Betriebswechsel ist bei den Kindern der Bildungsexpansion nur fast halb so hoch wie in der Gruppe der Generation Y in klassischer Beschäftigung. Der Niveauunterschied bleibt also auf einer ähnlichen Größenordnung erhalten.

Eine identische Feststellung lässt sich bezüglich des Ausbildungsniveaus und des Tagesentgelts treffen. Auch bei der Gruppe der Generation Y findet sich 2007 ein nochmals höheres Bildungsniveau als 1987 bei der Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion. Trotzdem liegt der Medianwert des (inflationsbereinigten) Tagesentgelts 2007 deutlich niedriger als 1987. Im Vergleich zur jüngeren Gruppe an der zweiten Schwelle schrumpft die Abweichung zwischen den beiden Zeitpunkten aber auf etwa zehn Prozent, während die Differenz bei der Standardabweichung weiterhin in etwa 50 Prozent beträgt.

Der geringere Abstand des Mediantagesentgelts zwischen 1987 und 2007 überrascht insofern etwas, als dass in der Gruppe der Generation Y durchaus eine größere Menge an Mini-Jobbern zu finden ist. Zwar ist deren Anteil nicht mehr so hoch wie bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007, umfasst aber immerhin noch jeden achten Beschäftigten dieses Segments. Neben den geringfügig Beschäftigten mit einem geringen Tagesentgelt existiert in diesem Segment also auch eine Untergruppe mit vergleichsweise hohen Tagesentgelten, die den Medianwert entsprechend in die Höhe ziehen. Für diese Interpretation spricht auch die hohe Standardabweichung des Tagesentgelts 2007.

Eine Ausdifferenzierung der Beschäftigungslagen zeigt sich bei der Generation Y in klassischer Beschäftigung auch bei den parallelen Beschäftigungen. Während in der Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion weniger als vier Prozent der Beschäftigten Mehrfachbeschäftigungen aufweisen, hat sich dieser Anteil 2007 fast verfünffacht. Damit sind parallele Beschäftigungen von einem absoluten Randphänomen zu einem deutlich sichtbaren Minderheitenphänomen geworden und es zeichnet sich auch in dieser Dimension der Beschäftigungssituation eine zunehmende Fluidität ab. Dazu passt, dass sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von etwa einem Achtel in der Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion auf etwa ein Viertel aller

Beschäftigten in der Generation Y in klassischer Beschäftigung verdoppelt, während die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in beiden Segmenten ungefähr gleich groß ist.

Insgesamt betrachtet differenziert sich die Beschäftigungslage im Segment der Generation Y in klassischer Beschäftigung im Vergleich zum äquivalenten Segment 1987 deutlich aus. Während die Grundstrukturen der beiden Segmente noch immer ähnlich sind, geht die verstärkte Erwerbspartizipation der Bevölkerung im Jahr 2007 mit einer größeren Heterogenität in den Beschäftigungsformen dieses Segments einher. Damit finden sich 2007 mehr Beschäftigte im Segment als noch 1987, allerdings geht damit auch eine sichtbare Verschlechterung der Beschäftigungslage einher.

Die nächsten zu vergleichenden Segmente umfassen die *Beschäftigten mittleren Alters* zu den beiden Zeitpunkten. Es wurde weiter oben festgestellt, dass sich diese Beschäftigten auf dem Höhepunkt ihres Erwerbszyklus befinden. Ein erster Blick auf die Gruppe der *Beschäftigten mittleren Alters 2007* zeigt einen wesentlichen Unterschied zu Gruppe der *Beschäftigten mittleren Alters 1987*, da sich 2007 die Gruppe in zwei Gruppen aufgespalten hat. Neben der Gruppe der *Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007* existiert nun noch eine Nebengruppe der *Beschäftigte mittleren Alters in atypischer Beschäftigung*. Diese beiden Gruppen 2007 umfassen dabei deutlich mehr Beschäftigte als das korrespondierende Segment 1987. Damit zeigt sich hier sehr deutlich, dass die in der Generation Y in klassischer Beschäftigung indirekt sichtbar gewordene Ausdifferenzierung in diesem Segment 2007 in einer Spaltung in Haupt- und Nebengruppe manifest geworden ist.

Interessant ist hier der Vergleich der drei Gruppen bezüglich ihrer Beschäftigungsstabilität. Hier zeigt sich nämlich, dass die Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007 einen höheren Durchschnittswert der anteiligen Beschäftigungstage aufweisen als die Beschäftigten mittleren Alters 1987. Dies gilt auch für die Nebengruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung, bei denen der Durchschnitt der anteiligen Beschäftigungstage aufgrund der immer vorliegenden Mehrfachbeschäftigung quasi doppelt so groß ist wie bei den Beschäftigten mittleren Alters 1987. Der Vergleich der beiden großen Gruppen überrascht mehr, da sich hier das bisherige Bild der anteiligen Beschäftigungstage umkehrt, ohne dass mehr Mehrfachbeschäftigungen als in den jüngeren Gruppen 2007 zu verzeichnen wären. Auch die durchschnittliche Anzahl der Betriebswechsel verhält sich nicht viel anders als bei den jüngeren Clustern. Sie liegt in den Hauptgruppen 1987 und 2007 jeweils unter den Werten der jüngeren Cluster, nimmt aber im Vergleich zwischen den Beschäftigten mittleren Alters 1987 und 2007 deutlich zu. Trotz der häufigeren Wechsel hat sich 2007 eine höhere Stabilität in der Beschäftigung entwickelt.

Die Entwicklung des Tagesentgelts passt bei den Beschäftigten mittleren Alters wieder besser zu den Tendenzen, die bei den jüngeren Hauptgruppen festgestellt

wurden. Der Median des Tagesentgelts liegt für beide Gruppe 2007 unter dem Wert 1987. Bei der Nebengruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung überrascht dies aufgrund des hohen Anteils an geringfügig Beschäftigten nicht, bei der Hauptgruppe derjenigen in klassischer Beschäftigung 2007 aber doch etwas. Trotz der Tatsache, dass ein (schlecht bezahlter) Teil des Segments in eine Nebengruppe ausgelagert wurde, liegt das Mediantagesentgelt 2007 unter dem der Beschäftigten mittleren Alters 1987. Zwar ist der Abstand bei diesen Segmenten äußerst gering, trotzdem ist dies wegen der Abspaltung der atypischen Beschäftigten in ein eigenes Segment bemerkenswert.

Erklärt werden kann dies mit den geringfügig Beschäftigten und den Teilzeitbeschäftigten unter den Beschäftigten mittleren Alters 2007. Während es 1987 bei den Beschäftigten mittleren Alters noch gar keine Mini-Jobs gab, lag der Teilzeitanteil zu diesem Zeitpunkt nur halb so hoch wie 2007. Ein Blick auf die absoluten Zahlen zeigt übrigens, dass unter den Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007 auch deutlich mehr Vollzeitbeschäftigte zu finden sind als unter den Beschäftigten mittleren Alters 1987. Hier zeigt sich, dass die Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters zwischen 1987 und 2007 nicht nur an den Rändern in den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gewachsen ist und einen Nebencluster gebildet hat, sondern in geringerem Maß auch bei den Vollzeitbeschäftigten quasi im Kern der Beschäftigungen.

Dies ist deswegen erwähnenswert, weil sich bei den jüngeren Segmenten 2007 der Beschäftigungszuwachs an den Rändern in atypischer Beschäftigung niedergeschlagen hat, während es bei dieser bereits länger am Arbeitsmarkt etablierten Personengruppe auch im Kern der klassischen Beschäftigung zu Zuwachs gekommen ist. Mit dieser Ausweitung der Beschäftigung auch im Kern geht zumindest in der Hauptgruppe auch keine so deutliche Verschlechterung der Beschäftigungsverhältnisse einher wie in den jüngeren Gruppen 2007. Die Reform des Beschäftigungssystems führt also bei denjenigen, die zu Beginn des Reformpfades Anfang der 2000er Jahre bereits am Arbeitsmarkt etabliert waren, zu einer echten Flexibilisierung der Beschäftigungsformen, ohne dass in der Kerngruppe die 2007 bei den jüngeren Clustern sichtbar gewordenen negativen Effekte so stark auftreten. Dafür bildet sich aber eine Nebengruppe, in der sich durchgängig atypische Beschäftigungsformen finden. Es zeigt sich also, dass die fluiden, schlecht bezahlten und durch Mini-Jobs geprägten Beschäftigungsformen damit aus dem Hauptsegment quasi ausgegliedert werden und ein eigenständiges Nebensegment bilden.

Das dritte 2007 neu gefundene Segment der *Gruppe der Modernisierungsverlierer* spricht erst einmal gegen diese Feststellung der Reformeffekte. In diesem Segment finden sich perforierte Beschäftigungsverläufe mit häufigen Betriebswechslern und gleichzeitig einem geringen Durchschnitt der anteiligen Beschäftigungstage. Wäh-

rend der Altersdurchschnitt dieses Segments erst einmal gegen den argumentierten ungleichen Wirkmechanismus der Reformsequenzen spricht, kann die Entstehung dieses neuen Clusters aber noch in eine andere Richtung interpretiert werden.

Ein Blick auf das Ausbildungsniveau zeigt bei den Modernisierungsverlierern einen vergleichsweise hohen Anteil von Personen ohne Berufsabschluss und gleichzeitig einen geringen mit (Fach-)Hochschulabschlüssen. Außerdem arbeitet in diesem Segment der im Vergleich mit Abstand höchste Anteil an Beschäftigten im primären Sektor, also in der Land- und Forstwirtschaft. Weiterhin arbeiten die Beschäftigten in diesem Segment vergleichsweise häufig in Teilzeit und als Arbeiter. Aus all diesen Faktoren ergibt sich, dass auch der Median des Tagesentgelts vergleichsweise gering ist.

Gerade das Ausbildungsniveau, die Stellung im Beruf als Arbeiter und der Wirtschaftssektor sind Faktoren, die ein Beschäftigter nicht so häufig wechselt – wenn er dies überhaupt tut. Daher kann angenommen werden, dass viele Personen dieses Segments bereits zu Beginn der von Palier und Martin als vierte Reformphase in den 2000er Jahre bezeichneten strukturellen Veränderungen im Wohlfahrtsstaat⁵³⁰ in einer vergleichsweise schlechten Ausgangslage für die weitere Beschäftigungsentwicklung waren. Sie waren vergleichsweise schlecht gebildet und arbeiteten als Arbeiter, teilweise sogar noch im primären Sektor. Die Reformen sorgten bei dieser Personengruppe nicht für eine festere Integration in den Kern des Arbeitsmarktes, sondern im Gegenteil zu einer „Ausgliederung“ der Gruppe in ein neues Segment – die Gruppe der Modernisierungsverlierer entsteht und ist von den negativen Konsequenzen des neuen Beschäftigungsregimes ähnlich betroffen wie die jüngeren Gruppen, die Träger des Wandels sind.

Die nächsten betrachteten Gruppen sind die älteren Beschäftigten. Dies sind 1987 die *Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf* und 2007 die *älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung* sowie die *Gruppe ältere Beschäftigte in atypischer Beschäftigung*. Insgesamt zeigt sich die *Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf* als vergleichsweise kleine Gruppe mit einer günstigen Beschäftigungslage. Hier können sich wandelnde institutionelle Rahmenbedingungen eine Erklärungsmöglichkeit bieten. In den 1980er Jahren führte die erste Reformwelle in der Arbeitsmarktpolitik wie von Palier und Martin beschrieben zur Förderung der Frühverrentung.⁵³¹ Zu vermuten ist demnach, dass sich hier bereits die Ergebnisse der Frühverrentungspolitik auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Einige der Personen dieser Altersgruppe sind bereits in die Rente abgegangen, anstatt in instabilen Beschäftigungsverhältnissen weiterzuarbeiten. Die noch beschäftigten Personen haben wiederum stabile

530 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

531 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

und relativ homogene Beschäftigungen, die zu den günstigen Beschäftigungslagen dieser Gruppe führen.

Diese institutionelle Ausgangslage hat sich 2007 komplett verändert. Wie Palier und Martin in ihrem Stufenmodell ausführen, waren die graduellen Veränderungen der ersten drei Reformphasen der 1980er und 1990er Jahre nicht ausreichend, sodass es mit der vierten Phase in den 2000er Jahren zu paradigmatischen Veränderungen und strukturellen Verschiebungen im Wohlfahrtssystem kommt. So werden beispielsweise kapitalgedeckte Rentenversicherungen eingeführt, die inaktive Bevölkerung aktiviert und die Frühverrentungspolitik beendet.⁵³² Diese Reformschritte verändern den institutionellen Rahmen für Beschäftigung der älteren Beschäftigten gravierend. Dies schlägt sich natürlich in der Beschäftigungslage dieser Altersgruppe nieder, die nun deutlich mehr beschäftigte Personen umfasst, die in deutlich diverseren Beschäftigungslagen arbeiten. Die Ausdifferenzierung geht hier so weit, dass sich ähnlich wie bei den Beschäftigten mittleren Alters aus dem Hauptcluster eine kleinere Nebengruppe heraus entwickelt hat. Die institutionellen Veränderungen führen hier also zu einer deutlich sichtbaren Dualisierung der Beschäftigungslagen bei den älteren Beschäftigten.

Damit ähnelt das Bild der älteren Beschäftigten 2007 jenem der Beschäftigten mittleren Alters. Die Unterschiede zwischen der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf und den älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007 bewegen sich in einem ähnlichen Rahmen wie bei den Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung. Und auch bei den älteren Beschäftigten hat sich ein neues Segment gebildet, das durch atypische Beschäftigung gekennzeichnet ist. Auch die Größenordnungen der Gruppengrößen haben sich analog entwickelt, sodass die Hauptzunahme der Beschäftigten zwar in der atypischen Beschäftigung zu finden ist, aber auch im Kern der klassischen Beschäftigung mehr Personen arbeiten als noch 1987. Insgesamt stützt dieses Bild daher die Feststellung einer unterschiedlichen Wirkung der skizzierten Reformen im Beschäftigungssystem je nachdem, wann die institutionellen Änderungen die Beschäftigten in ihrem Erwerbszyklus traf. Auch bei den älteren Beschäftigten zeigen sich im Hauptsegment positivere Ergebnisse als bei den jüngeren Clustern, während wesentliche Teile der atypischen Beschäftigung sich zu einer eigenen Nebengruppe entwickeln.

Vor diesem Hintergrund einschneidender Veränderungen der Beschäftigungslage Älterer sollen nun noch die beiden *Gruppen der (Früh-)Rentner 1987 und 2007* betrachtet werden. Angesichts der gravierenden Auswirkungen der institutionellen

532 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9.

Änderungen bei den älteren Beschäftigten sind hier ebenfalls deutliche Veränderungen zu erwarten.

Bei beiden Gruppen fällt als erstes die geringe Anzahl der Gruppenmitglieder auf. Zu beiden Zeitpunkten ist die Anzahl an arbeitenden Personen am Übergang zur (Früh-)Rente oder eben parallel zur Rente vergleichsweise gering. Trotzdem spiegelt sich die allgemeine Beschäftigungszunahme auch in diesen Gruppen wider. 2007 sind mehr Personen in der Gruppe der (Früh-)Rentner enthalten. Interessant ist hier, dass der Anteil dieser Gruppe an allen betrachteten Beschäftigten 2007 mit gut sieben Prozent etwas höher ist als noch 1987 mit ca. fünfeneinhalb Prozent. Der entscheidende Unterschied liegt hier allerdings im Altersdurchschnitt zu den beiden Zeitpunkten. Während 1987 die Gruppenmitglieder im Schnitt noch keine 60 Jahre alt waren, liegt das durchschnittliche Alter der Gruppe 2007 mit mehr als 62 Jahren deutlich höher. Dieser deutlich höhere Altersdurchschnitt kann durch die oben bereits angesprochene Beendigung der breit angelegten Vorruhestandsregelungen aus den 1980er Jahren erklärt werden. Hinter dem zunehmenden Anteil der Gruppe der (Früh-)Rentner verbirgt sich also eine zunehmende Beschäftigung älterer Personen am Rande zur oder parallel zur Rente. Diese Übergänge gestalten sich allerdings unter anderem in der Beschäftigungslage deutlich diverser als noch 20 Jahre früher.

2007 handelt es sich bei dieser Gruppe also um den im Schnitt ältesten und am stärksten männlich geprägten Cluster, der auf der einen Seite hohe Werte in den anteiligen Tagen und die geringsten Anzahlen an Betriebswechslern aufweist, auf der anderen Seite aber auch ein eher geringes Tagesentgelt. Das geringe Tagesentgelt dürfte mit den ausgeübten Beschäftigungsverhältnissen zusammenhängen, die einerseits häufig Mini-Jobs und andererseits Altersteilzeit oder Arbeit parallel zum Rentenbezug sind. Die Beschäftigungslage 2007 zeigt sich damit in allen Bereichen deutlich heterogener als noch 1987. Auch der noch 1987 festgestellte Trend zu einer größeren Beschäftigungsstabilität bei den älteren Clustern wird in der klaren Form nicht mehr sichtbar. Die Beschäftigungslage hat sich somit in allen Bereichen sichtbar verändert.

Insgesamt betrachtet hat der inkrementelle institutionelle Wandel also zu einem dualisierten Sicherungssystem im Beschäftigungssystem geführt.⁵³³ Anfang der 1980er Jahre fand sich in Deutschland ein klassisches Bismarcksches Versicherungsprinzip zur Absicherung gegen Arbeitslosigkeit, welches in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre zunächst noch großzügiger gestaltet wurde. Anschließend wurde die Bezugsdauer aber immer strikter an die Beitragszeiten gekoppelt, sodass das Arbeitslosengeld (ALG) gerade für ältere Arbeitnehmer als Brücke in die Frührente

533 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 9 f.

dienen konnte. Dies sollte den Arbeitsmarkt entlasten und Langzeitarbeitslosigkeit verhindern. Nach dem Wiedervereinigungsboom wurde schrittweise die Bezugsdauer und -höhe der Leistungen immer enger an die eingezahlten Leistungen gekoppelt, was auch bedeutete, dass Personen ohne Beitragszeiten aus der Arbeitslosenhilfe in das Sozialhilfesystem überführt wurden. Mit den Hartz-Reformen in den 2000er Jahren und der Einführung des Arbeitslosengeldes II ist die oben beschriebene Dualisierung nun vollzogen. Arbeitsmarkt-Insider werden über das vergleichsweise großzügige ALG I abgesichert, Personen am Rande des Arbeitsmarktes über das ALG II mit deutlich strikteren Bezugsbedingungen und Aktivierungsmaßnahmen.⁵³⁴

Dem entspricht im Beschäftigungssystem die Schaffung von eigenen Segmenten, in denen sich die atypische Beschäftigung konzentriert. Diese neuen Segmente entstehen allerdings nur dort, wo die Beschäftigten zu Beginn der Reformphase bereits gefestigt in den Arbeitsmarkt integriert sind. Hier wirken die gefestigten Strukturen für die „Insider“ weiter und schützen sie teilweise vor den negativen Reformauswirkungen. Daneben entstehen neue Segmente, die nach den neuen reformierten institutionellen Mechanismen funktionieren. Deutlich anders ist die Lage bei den Beschäftigten, die bei Einsetzen der Reformen noch nicht fest auf dem Arbeitsmarkt integriert sind – sei es, weil sie erst in den Arbeitsmarkt neu eintreten, sei es, weil sie schon länger arbeiten, aber nicht fest in Beschäftigung integriert sind. Hier wirken die Reformen direkt und verändern die Spielregeln für das gesamte Arbeitsmarktsegment.

Bezieht man die Gruppengröße der Cluster zu den zwei Zeitpunkten mit in die Betrachtung ein, bestätigt sich die bereits in Kapitel 9.1 erfolgte Feststellung, dass zwischen den beiden Betrachtungsfenstern zwar insgesamt Beschäftigungsgewinne erfolgt sind. Diese implizieren aber auch, dass die Zahl der instabilen oder nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisse genauso deutlich zugenommen hat. Damit geht der Jobzuwachs sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern mit einer zunehmenden Anzahl an instabilen Beschäftigungen einher. Damit zeigt sich zweierlei: Erstens steigen die Möglichkeiten, überhaupt Beschäftigung auszuüben und sie werden auch zunehmend von Frauen wahrgenommen. Neben dieser breiteren Einbeziehung der Erwerbsbevölkerung nehmen auch die Gestaltungsspielräume in den Beschäftigungsformen zu. Neben das durchgängige normale Arbeitsverhältnis treten nun weitere Möglichkeiten wie Nebentätigkeiten, Mini-Jobs etc. Zweitens haben diese zunehmenden multiplen Beschäftigungsoptionen allerdings eine Kehrseite: die schlechten Beschäftigungsbedingungen. Es steigt zwar auch die

534 Vgl. Clegg: 2008, S. 68 ff.

Anzahl der stabilen, normalen Beschäftigungsverhältnisse, vor allem nehmen aber die nicht durchgängigen und die nicht existenzsichernden Jobs zu.

Im folgenden Abschnitt soll nun auf genau diese Charakteristik der instabilen Beschäftigung ein weiterer zusammenfassender Blick geworfen werden, indem die weiteren Beschäftigungsverläufe der einzelnen gefundenen Gruppen verglichen werden.

9.3 Weitergehende Beschäftigungsstabilität im Wandel

Der Faktor der Beschäftigungsstabilität wird deswegen in den Fokus der weiteren Analysen genommen, da sich hieran entscheidet, ob die schlechtere Beschäftigungslage wenigstens durch höhere Chancen eines Verbleibs in Beschäftigung balanciert wird oder die zusätzlichen Jobs in allen Belangen schlechtere Beschäftigungschancen implizieren.

Daher werden nun die Verweildaueranalysen der gefundenen Hauptgruppen 1987 mit den Ergebnissen für 2007 verglichen.

9.3.1 Vergleich verwendeter Fälle 1987 und 2007

Bei der Betrachtung der Verweildauern in stabiler Beschäftigung ist vor einem tiefer gehenden Vergleich zunächst kurz die Datenlage zu beachten. Nicht nur existieren 2007 mehr Beschäftigungsformen und Meldetatbestände für die Meldung zur Sozialversicherung,⁵³⁵ auch die Zeiten außerhalb von Beschäftigung weisen eine reichere Datenlage auf. Neben den Leistungsbezugszeiten, die bereits in den Daten 1987 enthalten sind, enthält die Datenbasis 2007 auch Arbeitslosigkeits- und Grundversicherungsbezugszeiten.⁵³⁶ Damit ist eine vollständigere Betrachtung der Übergänge aus Beschäftigung in die alternativen Zeiten möglich.

In den beiden betrachteten Neunjahreszeiträumen ab 1987 bzw. 2007 findet ja nicht automatisch ein Abgang aus der als stabil definierten Beschäftigung statt. Einige Personen sind während des Verweildauerzeitraums ständig beschäftigt. Diese muss zwar nicht beim gleichen Betrieb oder in Vollzeit stattfinden. Aber es muss gesichert sein, dass es zu keiner längeren Unterbrechung zwischen den Beschäftigungszeiten oder zu einer Arbeitslosigkeits- oder Arbeitslosengeldleistungsbezugsepisode kommt. Durch die geschilderte Bildung der Verweildauer in stabiler Beschäftigung ist allein der Anteil der Fälle, die bis zum rechten Datenrand nicht aus

535 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 17 f.

536 Vgl. Dorner et al.: 2010, S. 23.

stabiler Beschäftigung ausscheiden, eine relevante Information, denn diese rechtszensierten Fällen repräsentieren die Personen mit stabiler Beschäftigung.

Für eine erste Orientierung unter den unterschiedlichen Segmenten zu den zwei Zeitpunkten kann der Anteil der rechtszensierten Fälle pro Hauptgruppe genutzt werden. Hier zeigt der Vergleich der Jahre ab 1987 und ab 2007 bereits deutliche Unterschiede. So ist in der Gruppe der Berufseinsteiger 1987 ein Anteil von knapp 24 Prozent rechtszensiert, während es 2007 noch knapp 20 Prozent sind. Die Beschäftigungsstabilität der jüngsten Gruppen fällt 2007 also sichtbar geringer aus als 1987. Noch klarer ist dieser Unterschied zwischen den beiden Zeiträumen bei den zweitjüngsten Gruppen an der zweiten Schwelle zu sehen. 1987 sind etwa 46 Prozent der Fälle durchgängig in Beschäftigung, während der Anteil 2007 (nur noch) bei gut 29 Prozent liegt. Ähnlich augenfällig sind die Unterschiede bei den nächsten Hauptgruppen. Die Kinder der Bildungsexpansion 1987 und die 2007 korrespondierende Gruppe der Generation Y in klassischer Beschäftigung weisen zum späteren Zeitpunkt eine deutlich geringere Quote an rechtszensierten Fällen auf als 1987. In dieses Bild passt 2007 auch die Gruppe der Modernisierungsverlierer, die mit vier von zehn Beschäftigten eine vergleichsweise niedrige Quote rechtszensierter Fälle aufweist.

Dieses klare Bild verändert sich bei den folgenden Beschäftigtengruppen. Sowohl die Beschäftigten mittleren Alters als auch die ältesten Gruppen weisen 2007 einen höheren Anteil an rechtszensierten Fällen auf als 1987. Dies gilt nicht nur für die Beschäftigten in atypischer Beschäftigung 2007 im Vergleich zu der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf 1987, sondern auch für die beiden Hauptsegmente mit den Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007. So ist bei der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007 die Quote der rechtszensierten Fälle mit 57 Prozent ebenso höher wie jene der des Nebencusters in atypischer Beschäftigung mit 54 Prozent. 1987 werden nämlich nur die Hälfte der Beschäftigten mittleren Alters rechtszensiert. Auch bei den älteren Beschäftigten ist der Anteil der rechtszensierten Fälle mit 37 Prozent, respektive 45 Prozent im atypisch beschäftigten Nebencuster, sichtbar höher als bei der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf 1987 mit knapp 15 Prozent. Bei der Gruppe der (Früh-)Rentner liegt der Unterschied noch höher. Sind in der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007 knapp sieben Prozent der Fälle durchgängig, liegt der Anteil 20 Jahre früher bei gerade einmal einem Prozent.

Insgesamt kann bei den jüngeren Gruppen also von einem klar sichtbaren Trend zu kürzeren Verweildauern in stabiler Beschäftigung ausgegangen werden. Hier macht sich auf den ersten Blick die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes also nicht nur in einer häufig schlechteren Beschäftigungslage bemerkbar, sondern auch in geringeren Chancen, überhaupt in Beschäftigung zu bleiben. Auf der anderen Seite

der Altersverteilung dreht sich das Bild um. Dort ist ab 2007 ein deutlich höherer Anteil an Personen in dauerhafter Beschäftigung zu finden als ab 1987. Gerade bei der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf kann dies auf die bereits mehrfach angesprochenen Frühverrentungsmöglichkeiten in den 1980er Jahren zurückzuführen sein. Diese stehen 2007 nicht mehr zur Verfügung, sodass die älteren Beschäftigten 2007 länger arbeiten müssen. Ähnlich kann die Lage bei der Gruppe der (Früh-)Rentner beschrieben werden. Zwar ist bei beiden (Früh-)Rentnergruppen die durchgängige Beschäftigung bis zum rechten Datenrand nur selten vorhanden, 2007 ist der Anteil aber deutlich höher als 1987. Auch hier kann vermutet werden, dass 2007 die Personen dieser Gruppe dauerhaft arbeiten müssen, während 1987 andere Möglichkeiten zur Verfügung standen.

9.3.2 Die Verweildauern der Beschäftigtengruppen 1987 und 2007 – Ähnlichkeiten oder Unterschiede?

Wenn nun die Überlebenszeitanalysen der einzelnen Gruppen zu den beiden Zeitpunkten genauer in den Fokus genommen werden, werden zusätzlich noch einige Gründe für die unterschiedlichen Verweildauern in Beschäftigung sichtbar.

Beginnt man mit den jeweils jüngsten *Gruppen der Berufseinsteiger 1987 und 2007* zeigen sich zwei unterschiedliche Kurvenverläufe. Der jüngste Cluster 1987 weist eine vergleichsweise steil abfallende Kurve auf, der rechnerische Medianwert der Überlebensverteilungsfunktion liegt bei 1.384. Die Gruppe der Berufseinsteiger 2007 weist ebenfalls eine schnell sinkende Kurve von in Beschäftigung verweilenden Personen auf. Der Median der Verbleibe ist in dieser Gruppe nach 743 Tagen erreicht. Damit ist die Hälfte der Personen nach etwas mehr als zwei Jahren aus Beschäftigung ausgeschieden. Gerade im Vergleich zur Überlebenszeitfunktion der gleichen Gruppe 1987 zeigt sich 2007 der schnellere Abfall der Kurve. Die Verweildauer in Beschäftigung ist also für diese Personengruppe bereits in den 1980er Jahren eher instabil und diese Instabilität verstärkt sich nach den Arbeitsmarktreformen.

Betrachtet man nun die Einflussgrößen, die den Verlauf der Verweildauer in stabiler Beschäftigung beeinflussen, fallen einige Ähnlichkeiten ebenso auf wie einige Unterschiede. In beiden Gruppen weist die Information zu einem (Fach-)Hochschulabschluss jeweils das geringste Signifikanzniveau auf. Dies kann mit dem Alter der Gruppe erklärt werden, da zu beiden Zeitpunkten das finale Ausbildungsniveau noch nicht feststeht. Die Personen befinden sich 1987 und auch 2007 häufig noch in der Berufs- und bzw. der Hochschulausbildung. Eine überraschende Ähnlichkeit findet sich in den beiden Einstiegssegmenten bei Einfluss der Altersinformation, ebenso wie bei der Anzahl der Betriebswechsel und vor allem dem abgeschnittenen Tagesentgelt. Diese Merkmale spielen 2007 noch eine ganz ähnliche Rolle für das

Risiko des Ausscheidens aus Beschäftigung wie bereits 1987. Im Vorzeichen gleich ist auch der Einfluss der Vollzeit auf die Beschäftigungsstabilität, allerdings ist er 2007 deutlich schwächer als noch 1987. Dies kann zusammen mit dem in beiden Fällen nur sehr geringen Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts mit den institutionellen Besonderheiten dieser Gruppe erklärt werden. Das Ausbildungssystem verläuft als Vollzeitbeschäftigung und schirmt die Auszubildenden bis zu einem gewissen Grad von den Auswirkungen der Konjunktur ab. 2007 ist der institutionelle Einfluss allerdings nicht mehr so stark wie noch 1987, da sich neben Auszubildenden in diesem Einsteigersegment in den Arbeitsmarkt noch ein größerer Anteil an geringfügig Beschäftigten finden lässt. Für diese Personen gelten die institutionellen Besonderheiten des Ausbildungssystems nicht, was zu einem geringeren Einfluss der Vollzeitinformation führt und sich auch in dem drastisch niedrigeren rechnerischen Medianwert 2007 im Vergleich zu 1987 niederschlägt. Für diese junge Personengruppe ist 2007 die Beschäftigungssituation also nicht nur deutlich schlechter als 1987, sondern ihre Verweildauer in stabiler Beschäftigung fällt ebenso schlechter aus.

Der Vergleich *der Gruppe an der zweiten Schwelle* zwischen 1987 und 2007 zeigt bereits in der Funktionskurve der Überlebenszeitfunktionen für 2007 eine deutlich schlechtere Chance an, in stabiler Beschäftigung zu verweilen, als noch 1987. Die Kurve sinkt 2007 deutlich schneller als noch 1987. Dies spiegelt sich auch in den Medianwerten wider, denn 2007 ist die Hälfte der Gruppe an der zweiten Schwelle nach 913 Tagen aus Beschäftigung ausgeschieden, während 1987 dies erst nach 2.917 Tagen rechnerisch der Fall ist. Betrachtet man nun die Einflussfaktoren für ein Verweilen in Beschäftigung 1987 und 2007 stechen auch hier Ähnlichkeiten und Unterschiede ins Auge. Während wieder das zeitabhängige Alter, die Anzahl der Betriebswechsel und das abgeschnittene Tagesentgelt in beiden Gruppen einen ähnlichen Einfluss auf die Hazard-Rate haben, unterscheiden sich die Merkmale Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten, (Fach-)Hochschulabschluss und Wachstums des Bruttoinlandsprodukts deutlich.

Gerade der Einfluss einer Vollzeitbeschäftigung differiert deutlich, da er 1987 von der Gruppe der Berufseinsteiger zur Gruppe an der zweiten Schwelle das Vorzeichen wechselt und dies 2007 nicht der Fall ist. Dies soll mit dem Anteil an erwerbstätigen Frauen erklärt werden. Bezüglich des Geschlechterverhältnisses kann 1987 ein Übergang vieler weiblicher Gruppenmitglieder in eine Kindererziehungsphase und damit ein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt vermutet werden. Dies zeigt sich bei dem Vergleich der Geschlechterverteilung der beiden Cluster der Berufseinsteiger und der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987. Der Frauenanteil bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987 ist mit 41,5 Prozent deutlich geringer als bei der jüngeren Gruppe der Berufseinsteiger 1987 mit 48,5 Prozent. Der deutlich abnehmende Anteil

an Frauen deutet auf eben diese Ausstiege der Frauen aus dem Arbeitsmarkt hin. 2007 hat sich dieses Bild gewandelt. Bei der analogen Betrachtung des Anteils der Frauen an den Gruppen 2007 wird zwar auch ein Rückgang zwischen der Gruppe der Berufseinsteiger 2007 und der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 sichtbar. Allerdings nimmt der Anteil lediglich von 47,2 Prozent auf 46,2 Prozent ab, sodass hier kein massiver Rückzug aus dem Beschäftigungssystem zu sehen ist. Das postulierte mögliche Ausscheiden zu einem späteren Zeitpunkt in der Erwerbsbiographie zeigt sich bei der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 nicht. Zwar sinkt der Frauenanteil auch 2007 zwischen der Gruppe der Berufseinsteiger und jener an der zweiten Schwelle, aber deutlich weniger als noch 1987. Auch bei der Betrachtung des Frauenanteils in der Generation Y findet sich 2007 kein klarer Rückgang. Auch ein allgemeiner Trend einer deutlich sinkenden Geburtenrate ist nicht so klar zu erkennen. Zwar sinkt die Geburtenrate von 1,45 je Frau im Jahr 1990 auf 1,39 2010,⁵³⁷ einen drastischen Knick kann man das aber nicht nennen. Damit zeigt sich 2007 eine breitere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die nicht zwingend mit der Geburt eines Kindes temporär vollständig aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Dazu passen auch die Ergebnisse des Einflusses des Anteils Vollzeit an den Beschäftigungszeiten. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit, was die Korrelation zwischen den beiden Merkmalen zeigt. 2007 steigt auch wegen der steigenden Erwerbspartizipation der Frauen der Teilzeitananteil insgesamt, sodass Teilzeitarbeit normaler wird als noch 1987. Dies führt zu einem geringeren Einfluss der Arbeitszeit auf die Verweildauer in stabiler Beschäftigung – es ist normaler geworden, in Teilzeit beschäftigt zu sein und damit sinkt der Einfluss des Merkmals 2007. Wegen der häufigen geringfügigen und automatisch in Teilzeit ausgeübten Beschäftigung und einer damit einhergehenden instabilen Beschäftigungslage kann außerdem vermutet werden, dass der Faktor Vollzeit die Hazard-Rate senkt, weil die klassischen stabilen Vollzeit-Jobs eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen.

Beim Einfluss eines (Fach-)Hochschulabschlusses zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen den beiden Vergleichszeiträumen. Hier zeigt sich 1987 noch der Einfluss der Suchprozesse nach absolviertem Studium, der die Hazard-Rate erhöht. 2007 findet sich dieser Einfluss nicht mehr, sodass anscheinend die Phase der Suche nach dem ersten stabilen und passenden Job für (Fach-)Hochschulabsolventen so nicht mehr existiert. Dies ist allerdings unwahrscheinlich. Deutlich wahrscheinlicher ist, dass aufgrund der institutionellen Umstellungen beim Wehrdienst,

537 Vgl. Statistisches Bundesamt: *Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren*. <<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenZiffer.html#Fussnote1>>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, 2015, letzter Zugriff am 5.7.2015 (2015).

der gestiegenen Studierneigung der Frauen und den veränderten Studiengängen die Absolventen früher das Studium beenden können. Die sich anschließende Suchphase ist dann für die Personen des Segments mit (Fach-)Hochschulabschluss beim Eintritt in das Beobachtungszeitfenster bereits beendet.

Zu guter Letzt ist der Makroindikator interessant. In beiden Segmenten ist dessen Einfluss größer als in der jeweiligen Gruppe der Berufseinsteiger. Begründet wurde dies bereits mit der besonderen institutionellen Situation der Auszubildenden, die bei der Gruppe der Personen an der zweiten Schwelle nicht mehr gegeben ist. Hier kann das gesamtwirtschaftliche Wachstum dann stärkeren Einfluss nehmen. Relevant ist aber das unterschiedliche Vorzeichen zwischen den beiden Zeitpunkten. Während 2007 ein steigendes Wachstum die Hazard-Rate senkt, ist dies 1987 deutlich umgekehrt. Hier haben sich die Rahmenbedingungen des Beschäftigungssystems anscheinend fundamental gewandelt. Allerdings führt diese positive Entwicklung des Einflusses des Makromerkmals 2007 nicht zu einer besseren Verweildauer in stabiler Beschäftigung, sondern im Gegenteil zu deutlich kürzerem Verbleiben in Beschäftigung. Damit fällt bei der Gruppe an der zweiten Schwelle das Fazit noch ernüchternder aus als bei der Gruppe der Berufseinsteiger, denn neben der 2007 schlechteren Beschäftigungslage ist die Verweildauer in stabiler Beschäftigung 2007 im Vergleich zu 1987 noch geringer als bei den „Azubi“-Gruppen. Hintergrund dafür könnte sein, dass bei der Gruppe an der zweiten Schwelle das stabilisierende Ausbildungssystem entfällt.

1987 folgte in der Altersreihenfolge die *Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion*, während 20 Jahre später die *Gruppe der Generation Y in klassischer Beschäftigung* zu finden ist. Vergleicht man nun die Überlebensverteilungsfunktionskurven der beiden Personengruppen, sticht die hohe Stabilität der Gruppe der Kinder der Bildungsexpansion ins Auge. Diese Gruppe erreicht keinen Medianwert in dem neunjährigen Verweildauerzeitraum, es sind also nach neun Jahren weniger als die Hälfte der Personen aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden. Bei der Hauptgruppe der Generation Y in klassischer Beschäftigung ist dies nicht der Fall. Mehr als die Hälfte der Gruppenmitglieder scheidet innerhalb des Betrachtungszeitraums aus. Der Medianwert liegt hier bei 1.888 Tagen. Was treibt nun die unterschiedliche Verweildauer in stabiler Beschäftigung bei diesen Gruppen?

Interessanterweise sind 1987 ganz ähnliche Mechanismen zu finden wie 2007. Bei diesen beiden Gruppen sind nur beim Makroindikator deutliche Unterschiede bei den Einflussgrößen und -richtungen festzustellen, ansonsten ähneln sich die Ergebnisse in den beiden Segmenten. Den stärksten Einfluss hat dabei das Merkmals Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten. Es nimmt im Vergleich zu den beiden jüngeren Clustern jeweils weiter zu. Während bei den beiden jüngeren Gruppen der Einfluss zwar signifikant ist, aber mit weitem Abstand geringer als die Einflussgrö-

ßen der anderen Merkmale, erreicht bei den Mitte 30-Jährigen der Einfluss dieses Merkmals nun eine deutlich sichtbare Größenordnung. Dies bedeutet praktisch, dass es für die Mitglieder der Gruppe nun einen sichtbaren Unterschied für die Beschäftigungsstabilität macht, ob sie während der neunjährigen Betrachtungszeit der Verweildaueranalyse Teilzeit- oder Vollzeit arbeiten und dass eine Vollzeitbeschäftigung die Hazard-Rate deutlich erhöht. Dieses Ergebnis überrascht, ist aber stabil über viele Segmente hinweg zu beiden Analysezeiträumen zu finden. Insgesamt zeigt sich in den beiden betrachteten Gruppen, dass sich manche Strukturen über die Zeit nicht grundlegend verändert haben. Ein weiteres Beispiel dafür ist der Effekt des zeitabhängigen Alters, der das Wirken des Senioritätsprinzips anzeigt, das in den Hauptgruppen 2007 ebenso zu finden ist wie schon 1987.

Der einzige Unterschied zwischen den beiden Gruppen liegt beim Einfluss des Wachstums des Bruttoinlandsprodukts, das gegenläufige Vorzeichen aufweist. Hier hat sich die bei den beiden Gruppen an der zweiten Schwelle festgestellte Differenz nochmals verstärkt und ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts sorgt bei den Kindern der Bildungsexpansion für eine deutliche höhere Hazard-Rate, während es 20 Jahre später bei der Generation Y in klassischer Beschäftigung für eine Reduzierung sorgt. Trotz dieses Einflusses und der zeitweilig hohen Wachstumsraten nach 2007 zeigt der Vergleich ein ähnlich klares Bild wie bei den Gruppen an der zweiten Schwelle. Neben einer schlechteren Beschäftigungslage mit niedrigerem Entgelt und parallel ausgeübten Jobs bei der Generation Y, ist deren Verweildauer in Beschäftigung nicht mit der Beschäftigungsstabilität der Kinder der Bildungsexpansion zu vergleichen. In der Zusammenschau der beiden Gruppen zeigt sich also auch hier eine deutlich schlechtere Lage der Gruppe 2007 im Vergleich zu 1987.

Die nächsten in der Reihenfolge des Altersdurchschnitts folgenden Gruppen sind die *Beschäftigten mittleren Alters 1987 und jene in klassischer Beschäftigung 2007*. Sieht man sich die Überlebensverteilungsfunktionskurven der beiden Personengruppen an, zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Kindern der Bildungsexpansion und der Generation Y. 1987 zeigt sich für die Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters eine sehr hohe Chance, in stabiler Beschäftigung verbleiben zu können. Deutlich weniger als die Hälfte der Personen scheidet im neunjährigen Betrachtungszeitfenster aus stabiler Beschäftigung aus. Zwar sinkt sie 2007 schneller und der Median ist rechnerisch nach 3.038 Tagen erreicht, im Vergleich der Gruppen in klassischer Beschäftigung 2007 weisen die Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung allerdings die längsten Verweildauern in stabiler Beschäftigung auf. Die weiteren Analyseergebnisse spiegeln die Ergebnisse der jüngeren Cluster wider. Zwar bildet die Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung die Hauptgruppe mit den besten Chancen, in stabiler Beschäftigung zu verweilen,

trotzdem ist ihre Verweildauer im Vergleich zu den späten 1980er und frühen 1990er Jahren deutlich schlechter.

Eine weitere Parallele zu den beiden jüngeren Gruppen zeigt sich in den Einflussstärken der betrachteten unabhängigen Merkmale. Sie zeigen, dass sowohl im ersten Betrachtungszeitfenster als auch im zweiten ganz ähnliche Mechanismen zu finden sind. Am stärksten wirkt bei beiden Gruppen der Anteil der Vollzeit an den Beschäftigungszeiten, der die Hazard-Rate deutlich erhöht. Auch die Einflüsse der meisten weiteren unabhängigen Merkmale ähneln sich in beiden Gruppen und Zeitfenstern. Der große Unterschied ist hier wieder der Einfluss des Makroindikators, der 1987 und Folgejahre die Hazard-Rate deutlich erhöht, während 20 Jahre später genau das Gegenteil der Fall ist. Dieser gegenläufige Einfluss hat sich bei den beiden Gruppen im Vergleich zu den jüngeren Clustern noch einmal verstärkt und ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts sorgt bei den Beschäftigten mittleren Alters 1987 für eine deutliche höhere Hazard-Rate, während es 20 Jahre später bei den Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung für eine Reduzierung sorgt.

Insgesamt zeigt sich, dass beide Gruppen sich jeweils am Höhepunkt des Erwerbszyklus befinden und damit nochmals, dass zu beiden Zeitpunkten für diese Kerngruppen ähnliche Mechanismen wirken. Trotzdem zeigt der Vergleich ein klares Bild. Neben einer schlechteren Beschäftigungslage mit niedrigerem Entgelt und parallel ausgeübten Jobs bei den Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung ist deren Verweildauer in stabiler Beschäftigung nicht mit der Beschäftigungsstabilität der Beschäftigten mittleren Alters 1987 zu vergleichen. In der Zusammenschau der beiden Gruppen zeigt sich also auch für die Personen in der Mitte des Arbeitsmarktes und auf dem Höhepunkt ihres jeweiligen Erwerbszyklus eine deutlich schlechtere Lage der Gruppe 2007 im Vergleich zu 1987.

Die kleinere Gruppe der *Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung* unterscheidet sich an einigen Punkten von den Beschäftigten mittleren Alters 1987 und jenen in klassischer Beschäftigung 2007. Die Überlebensverteilungsfunktionskurve liegt etwas niedriger als jene der Hauptgruppe in klassischer Beschäftigung und damit gleichzeitig auch niedriger als jene 1987, ist aber die zweithöchste aller Gruppen 2007.

Die Einflüsse der betrachteten Merkmale auf die Chance, aus stabiler Beschäftigung auszusteigen, unterscheiden sich ebenfalls. Bei der Gruppe in atypischer Beschäftigung hat der Anteil Vollzeit an den Beschäftigungszeiten zwar ebenfalls einen vergleichsweise hohen Hazard-Quotienten, ist aber nicht signifikant. Dies ist aber vor dem Hintergrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und den oben bereits geschilderten für 2007 vergleichsweise langen Verweildauern in stabiler Beschäftigung nicht überraschend. Eher bestätigt sich hier, dass die Gruppe in atypischer Beschäftigung nach anderen strukturellen Mechanismen

in Beschäftigung verbleibt als jene im klassischen Segment. Dies zeigt auch der Makroindikator, der zwar in die gleiche Richtung weist wie jener in der Hauptgruppe, seine Einflusstärke ist allerdings deutlich kleiner und fällt fast nicht ins Gewicht. Wie bereits weiter oben beschrieben handelt es sich dabei um eher nach der Logik der LME funktionierende Beschäftigungsstrukturen. Darauf deutet auch der Einfluss der Anzahl der Betriebswechsel und der Nationalität hin. Der Einfluss der Anzahl der Betriebswechsel reduziert bei den Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung deutlich stärker die Hazard-Rate als bei den Beschäftigten in klassischer Beschäftigung, während sich der Einfluss der Nationalität sogar umdreht und eine deutsche Nationalität im atypischen Segment die Hazard-Rate erhöht, während sie im Kernsegment der klassischen Beschäftigung und allen weiteren Hauptgruppen diese reduziert.

Die *Gruppe der Modernisierungsverlierer* hat sich in den 2000er Jahren als genuin neues Segment auf dem Arbeitsmarkt gebildet und weist kein Gegenstück in den 1980er Jahren auf. Damit kann kein echter Vergleich mit einem der Segmente 1987 erfolgen. Insgesamt zeigt allerdings der Vergleich dieses Clusters mit den anderen Clustern 2007, dass die Beschäftigten in diesem Segment in quasi allen betrachteten Dimensionen vergleichsweise schlecht abschneiden. Im Vergleich zu den Hauptgruppen 1987 sieht das Bild noch schlechter aus.

Dieses sich bisher über alle gefundenen Gruppen hinweg ziehende Muster ändert sich allerdings bei den folgenden Gruppen. Die *Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf* scheidet in den ab 1987 folgenden neun Jahren im Vergleich zu den anderen Gruppen relativ schnell aus der Beschäftigung aus. Bei den 2007 ähnlich alten *Gruppen der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007* und *in atypischer Beschäftigung* erfolgt der Abgang aus stabiler Beschäftigung im Vergleich zu den anderen Clustern 2007 nicht so schnell. Die Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007 liegt hier im Mittelfeld, die in atypischer Beschäftigung weist die dritthöchste Überlebensverteilungsfunktionskurve auf. Hier zeigt sich wieder, dass die beiden Nebencluster 2007 vergleichsweise stabile Verweildauer in Beschäftigung haben. In der Zusammenschau der Überlebenszeitfunktionskurven der drei Cluster zeigt sich die genannte Trendwende, denn bei diesen Gruppen ist die Verweildauer 1987 eben nicht mehr größer als 2007, sondern das Gegenteil ist der Fall. Während die Überlebensverteilungsfunktion der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf einen Medianwert von 2.021 Tagen aufweist und damit rein rechnerisch die erste Hälfte der Personengruppe nach etwa fünfeinhalb Jahren aus Beschäftigung ausgeschieden ist, bleibt die Überlebensverteilungsfunktion der älteren Beschäftigten in stabiler Beschäftigung 2007 darüber, denn bei dieser Gruppe ist der Median erst nach 2.126 Tagen erreicht und damit gut drei Monate später. Am stärksten weicht die Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung

ab, die ohnehin eine deutlich weniger fallende Überlebensverteilungsfunktionskurve aufweist. Ihr Medianwert liegt bei 2.420 Tagen. Es bleibt hier die Frage nach dem Warum dieser Trendumkehr.

Erklärt werden kann dies vor dem Hintergrund der damaligen institutionellen Reformen zur Förderung der Frühverrentung.⁵³⁸ Die Gruppe derjenigen mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf konnte die institutionellen Veränderungen der späten 1980er und 1990er Jahre nutzen, um aus dem Arbeitsmarkt auszutreten und in den Vorruhestand zu gehen. In diese Richtung deutet auch, dass bei der Gruppe nicht so sehr individuelle Merkmale die Verweildauer in stabiler Beschäftigung bestimmen. Dies zeigt sich daran, dass die Einflussstärke der unabhängigen Merkmale bei den jüngeren Gruppen 1987 größer ist als bei der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf. Auch im Zeitvergleich der späten 1980er mit den späten 2000er Jahren haben die älteren Beschäftigten 2007 nicht mehr die gleichen institutionellen Rahmenbedingungen und die Möglichkeit, in die Frührente abzugehen. Dieses Argument wird durch die Einflussgrößen der individuellen Merkmale des Bildungsabschlusses gestützt, die bei den beiden Segmenten 2007 deutlich größer sind als bei dem Segment 1987. Ansonsten ähneln die weiteren Erkenntnisse des Vergleichs denen auch schon bei den jüngeren Gruppen zu findenden. Der Makroindikator wiederum dreht sein Vorzeichen um und Wirtschaftswachstum wirkt 2007 protektiv gegen eine Beendigung von Beschäftigung. Insgesamt zeigt sich, dass für beide betrachtete Segmente 2007 die Verweildauer in Beschäftigung größer ist als noch im korrespondierenden Segment 1987. Die Beschäftigungscharakteristika sind 2007 allerdings schlechter. Dies betrifft das Tagesentgelt ebenso wie den Anteil der Mini-Jobs. Die institutionellen Rahmenbedingungen ermöglichten in Jahren nach 1987 also einen gesicherten Übergang in die Frühverrentung, während dies nach 2007 nicht mehr möglich war. Hier gestaltete sich der Übergang vielfältiger und in unterschiedlichen Erwerbskonfigurationen und teilweise unter schlechteren Bedingungen.

Die ältesten der betrachteten Gruppen sind die *der (Früh-)Rentner 1987 und 2007*. Bei beiden Gruppen fallen die Kurven der Überlebensverteilungsfunktion deutlich schneller als bei jeder der anderen Gruppen. Dabei wird bei beiden Gruppen der Median innerhalb des betrachteten neunjährigen Beobachtungszeitfensters erreicht. 1987 ist die Hälfte der Personen nach 713 Tagen aus stabiler Beschäftigung ausgeschieden, 20 Jahre später dauert es 788 Tage, bis der Median erreicht ist. Damit zeigt sich auch, dass ähnlich wie bei den älteren Beschäftigten 2007 die Verweildauern in Beschäftigung auch bei dieser Gruppe länger sind als noch 1987. Damit findet sich bei

538 Vgl. Palier, Martin: 2008, S. 8 f.

den Gruppen am oberen Ende der Altersverteilung ein einheitliches Bild, das dem bei den jüngeren widerspricht. Auch für die Einflussgrößen der betrachteten unabhängigen Merkmale gilt dieses Ergebnis fast vollständig. Aus diesem Rahmen fällt nur das Merkmal Anteil Vollzeit an Beschäftigungszeiten, das bei den (Früh-)Rentnern 2007 das Vorzeichen wechselt, sodass nun eine Vollzeitbeschäftigung die Hazard-Rate reduziert. Angesichts des vergleichsweise hohen Anteils in Altersteilzeit beschäftigter Personen dürfte hier die institutionelle Ausgestaltung dieses Pfades zum Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt der Hintergrund dieses Ergebnisses sein. Personen in Alterszeitzeit scheiden nach der Altersteilzeitphase definitiv aus Beschäftigung aus, sodass die (Alters-)Teilzeit das Risiko des Ausscheidens aus Beschäftigung erhöht und Vollzeit im Kontrast dazu das Risiko senkt.

Neben den Personen in Altersteilzeit zeigt auch der mit mehr als einem Drittel sehr große Anteil an Mini-Jobbern unter den (Früh-)Rentnern 2007, dass sich die Übergänge in die Ruhestandsphase 2007 im Vergleich zu 1987 deutlich ausdifferenziert haben. Die Beendigung der Frühverrentungsregelungen in den 1990er Jahren sorgt in der Folge einerseits dafür, dass die Beschäftigten länger im Beschäftigungssystem verbleiben und der Altersdurchschnitt des Segments 2007 fast drei Jahre höher ist als noch 1987 und andererseits die Ausstiegswege sich bis 2007 ausdifferenziert haben und weniger klar sind. Mit dieser Ausdifferenzierung einher geht eine schlechtere Beschäftigungslage.

Fasst man nun die Erkenntnisse zu den Verweildauern in stabiler Beschäftigung zusammen, zeigt sich ein eindeutiges Bild. Insgesamt zeigt sich, dass 2007 die Beschäftigungsstabilität für die jüngeren und mittleren Hauptgruppen sichtbar abgenommen hat. Für jene Gruppen, bei denen ein Median vorliegt, ist dieser 2007 jeweils deutlich niedriger als 1987. Die Chancen für eine ununterbrochene Erwerbskarriere sind 2007 deutlich schlechter als 1987 unter stabileren und weniger flexiblen Rahmenbedingungen.

Dieses Bild dreht sich erst bei den älteren Hauptgruppen um, bei denen die Beschäftigten 2007 jeweils länger in Beschäftigung verweilen. Aufgrund der in die Analyse eingegangenen Merkmale kann dabei vermutet werden, dass bei den Mitte 50-Jährigen 1987 die Frühverrentungsmöglichkeiten ein Ausscheiden aus der Beschäftigung förderte, während diese Möglichkeit 2007 so nicht mehr existierte. Im Gegenteil mussten die Personen am Übergang zum Ruhestand 2007 deutlich länger arbeiten als noch 1987, was sowohl die Gruppe der älteren Beschäftigten als auch die Gruppe der (Früh-)Rentner betrifft.

Insgesamt führt die von Lehndorff et al. festgestellte Erholung der deutschen Wirtschaft von den Rückschlägen der 1990er und frühen 2000er Jahre im Rahmen einer institutionellen und sozialen Desintegration der bestehenden Institutionen

und Strukturen⁵³⁹ also tatsächlich zu einer sich vertiefenden Spaltung der Wirtschaft, Wirtschaftssektoren und Beschäftigten in Insider und Outsider.

Es zeigt sich allerdings in den Verweildauern in Beschäftigung für die betrachteten Personen, dass die Lasten der institutionellen Desintegration nicht allein bei den Outsidern zu finden sind. Auch für die Hauptgruppen zeigen sich kürzere Verweildauern. Nur für ältere Beschäftigte 2007 und die (Früh-)Rentner 2007 lassen sich im Vergleich zu 1987 längere Verweildauern finden. Diese resultieren aber nicht aus besseren Beschäftigungschancen oder -bedingungen zum späteren Analysezeitraum, sondern aus der institutionellen Umgestaltung des Übergangs in den Ruhestand, der 2007 deutlich restriktiver ausgestaltet war als noch 1987 mit der Förderung der Frühverrentung.

Diese Feststellungen führen im nun folgenden Schlusskapitel zu einer abschließenden Bewertung der aufgestellten Leitthesen und einem endgültigen Fazit.

539 Vgl. Lehndorff et al.: 2009, S. 125 f.

10 Theorie und Empirie – abschließende Bewertung der aufgeworfenen Fragen

Auf Basis der genannten empirischen Ergebnisse soll nun eine abschließende Beantwortung der in Kapitel 4 formulierten Fragen erfolgen. Die Fragen beziehen sich auf die Auswirkungen verschiedener skizzierter Modernisierungsprozesse auf die Beschäftigungsordnung der Bundesrepublik Deutschland. Die Beschäftigungsordnung ist deswegen so bedeutsam, weil hier über (Nicht-)Beschäftigung von Gesellschaftsmitgliedern entschieden wird. Dies ist zentral, da Erwerbsarbeit wie bereits in der Einleitung geschrieben als der Nexus der modernen deutschen Gesellschaft begriffen werden kann. Die Teilhabe an Erwerbsarbeit sorgt daher für grundlegende Partizipationschancen und somit für eine Sozialisierung und Inklusion bzw. Exklusion in die moderne Gesellschaft.⁵⁴⁰ Damit entscheidet eine inklusive Beschäftigungsordnung mit über die soziale Integration in der Bundesrepublik. Um die Inklusivität der Beschäftigungsordnung näher zu betrachten, wurde die sich zwischen den 1980er und den 2000er Jahren sich verändernde Beschäftigungslage empirisch näher untersucht. Die durch die Arbeitsmarktreformen erzielte Flexibilisierung der Beschäftigungsordnung sollte vor allem ein höheres Beschäftigungsniveau ermöglichen und so eine inklusivere Beschäftigungsordnung schaffen. Daneben wurde empirisch untersucht, welche Effekte die Reformen auf die unterschiedlichen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt hatten und ob sich diese Effekte zwischen den Gruppen unterscheiden. Als erster zusammenfassender Schritt werden daher die die Analyse anleitenden Leitthesen anhand der empirischen Ergebnisse überprüft.

10.1 Überprüfung der Leitthesen

In Kapitel 4 wurden aus den in Kapitel 2 und 3 diskutierten theoretischen Überlegungen Leitthesen entwickelt, welche die Modernisierung der bundesrepublikanischen Gesellschaft mit dem Übergang zur Wissensgesellschaft nachzeichnen und die damit einhergehende Veränderung der Beschäftigungsordnung greifbar machen. Im Folgenden werden die entwickelten Leitthesen mit den empirischen Ergebnissen der Analyse in Beziehung gesetzt und bewertet.

⁵⁴⁰ Vgl. Bohmeyer: 2011, S. 59; vgl. Gundert, Hohendanner: 2011, S. 1.

10.1.1 Bewertung von Leitthese 1

Die *erste Leitthese* besagt, dass sich der Übergang zu einer Wissensgesellschaft als ein durch einen Modernisierungsschub ausgelösten Strukturwandel darstellt, da bezogen auf die Beschäftigungsordnung kein radikaler Bruch stattfindet. Dies zeigt sich empirisch darin, dass die Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt zwischen den 1980er und den 2000er Jahren im Kern erhalten geblieben sind.

Bereits in der deskriptiven Sicht auf die Beschäftigungsverhältnisse zeigt sich, dass die Kerngruppen der durchgängigen Beschäftigung ohne Nebenjob sowohl bei den Frauen als auch gerade bei den Männern erhalten bleiben. Damit bestätigt sich zunächst einmal *Leitthese 1* in Teilen. Zwar geht die Anzahl der durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Nebenjob bei den Männern etwas zurück, bei den Frauen steigt sie allerdings. Insofern bleiben diese Kerngruppen erhalten, auch wenn sich die Anzahl der nicht durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich ausweitet.

Bei der weiteren Analyse der Beschäftigten 1987 und 2007 mittels Clusterverfahren zeigt sich dann, dass sich für die 1987 gefundenen Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt auch 2007 ganz ähnliche Gruppen finden lassen. Die 2007er Gruppen weisen zwar etwas andere Charakteristika auf, weil gesellschaftsweite Großtrends auch unter den Beschäftigten in den Gruppen sichtbar werden, es zeigen sich aber keine generellen Veränderungen. Gerade der Altersdurchschnitt des ältesten Clusters steigt mit etwa drei Jahren am deutlichsten von allen Clustern an. In dieser Entwicklung spiegelt sich neben dem zunehmenden Altersdurchschnitt der Gesamtbevölkerung auch eine Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen. Auch die bereits erwähnte breitere Partizipation von Frauen an formaler Erwerbsarbeit wird durch einen steigenden Frauenanteil in allen gefundenen Gruppen sichtbar. Bei der bereinigten Ausbildungsinformation zeigt sich, dass die höheren Ausbildungswerte 2007 deutlich häufiger besetzt sind als noch 1987, was auf die Bildungsexpansion zurückzuführen ist. Darauf deuten neben dem höheren Mittelwert auch die Standardabweichung hin.

Daneben ist auch der Blick auf die anteiligen Beschäftigungstage interessant, deren Mittelwert 2007 im Vergleich zu 1987 etwas geringer ist. Deutliche Differenzen zeigt hier der Blick auf die Standardabweichung, wo sich 2007 ein deutlich höherer Wert als 1987 findet. Die Verteilung der anteiligen Beschäftigungstage ist 2007 also deutlich breiter gespannt als 1987. Bei der Anzahl der Betriebswechsel zeigt sich, dass die sieben Hauptcluster 2007 trotz der stabilen Beschäftigungszeiten im Vergleich zu den Clustern 1987 jeweils eine deutlich höhere Anzahl an Betriebswechseln aufweisen. Die Anzahl der Wechsel vervielfacht sich in jedem der Cluster, allerdings auf dem jeweils unterschiedlichen Niveau. Die Verhältnisse zwischen den Clustern

bleiben dabei gleich, sodass die älteren Cluster jeweils weniger Wechsel aufweisen als die jüngeren. Dies bestätigt, dass grundlegende Strukturen der Beschäftigungsordnung für die Kernsegmente zwischen den beiden Zeiträumen erhalten geblieben sind.

Betrachtet man zusätzlich das Tagesentgelt, zeigt sich, dass das Tagesentgelt zunächst schrittweise von dem durch die Auszubildenden geprägten Cluster bis zu dem der Beschäftigten mittleren Alters ansteigt. Danach sinkt es wieder ab. Damit zeigt sich hier sowohl 1987 als auch 2007 ein deutlicher Alterseffekt auf das Entgelt im Laufe des Erwerbsverlaufs des Individuums. Bei der Erhöhung sind allerdings unterschiedliche Größenordnungen festzustellen. Auch sie orientieren sich am Alter, sodass der Zuwachs bei den Beschäftigten mittleren Alters am größten ist, während er an den Rändern der Altersverteilung geringer ausfällt oder gar negativ wird wie beim ältesten Cluster.

Auch bei den Verweildauern in stabiler Beschäftigung kann bei den Hauptgruppen ein Alterseffekt festgestellt werden. Die Beschäftigungsstabilität für die jüngeren und mittleren Hauptgruppen hat 2007 im Vergleich zu 1987 sichtbar abgenommen. Griffig wird diese Abnahme durch den Medianwert der Überlebenszeitfunktion, jenem Wert, bei dem rein rechnerisch die Hälfte der Population aus Beschäftigung ausgeschieden ist. Die Medianwerte der jüngeren und mittleren Segmente 2007 liegen unter den Werten der korrespondierenden Segmente 1987. Erst bei den ältesten Hauptgruppen dreht sich das Bild, aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Ausgestaltung des Übergangs von Beschäftigung in den Ruhestand, um.

Die Bewertung von Leitthese 1 fällt angesichts der Analyseergebnisse gemischt aus. Die 1987 gefundenen Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt sind auch 2007 in ähnlicher Form noch zu finden. Allerdings haben sich die Beschäftigten dieser Hauptgruppen und ihre Beschäftigungslage einerseits entlang der allgemeinen gesellschaftlichen Trends entwickelt und andererseits gerade bei den älteren Clustern auch strukturell verändert.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse der Clusteranalyse daher zwar gegen einen radikalen Strukturbruch, wohl aber für einen tiefgreifenden Strukturwandel, der mit einem Modernisierungsschub in Richtung Wissensgesellschaft einherging und -geht.

10.1.2 Bewertung von Leitthese 2

Die *zweite Leitthese* geht auf zwei gesellschaftliche Großtrends ein. Individualisierung und Autonomisierung sorgen für eine breitere Partizipation an der Beschäftigungsordnung. Empirisch wird dies in einer steigenden Anzahl und Vielfalt der Personen in formaler Beschäftigung sichtbar.

Die deskriptive Betrachtung zeigt bereits die deutliche Zunahme der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1987 und 2007. Der 1987 noch durch das männlich besetzte Normalarbeitsverhältnis dominierte Arbeitsmarkt stellt sich dabei 2007 völlig anders dar. Während die Zahl der männlich besetzten durchgehenden und stabilen Arbeitsverhältnisse abgenommen hat, nahm die Anzahl der weiblich besetzten Jobs massiv zu. Insofern kann der Blick auf die Gruppengröße der Cluster nicht überraschen. Beim Vergleich der Gruppengrößen 1987 und 2007 zeigt sich auf den ersten Blick die höhere Anzahl an Personen in den 2007er Gruppen. Sie resultiert aus der deskriptiv bereits festgestellten größeren Anzahl an Beschäftigten 2007 und spiegelt sich entsprechend auch in der Stichprobengröße wider. Die Beschäftigungsgewinne werden allerdings durch eine ebenso deutliche Zunahme der Zahl der instabilen oder nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnisse begleitet. Damit geht die zusätzliche Zahl der Jobs sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern mit einer zunehmenden Anzahl instabiler Beschäftigungen einher. Ein großer Teil der zusätzlichen Jobs sind Mini-Jobs, die teilweise durchgängig ausgeübt werden. Da aber zumeist nicht mehrere Mini-Jobs parallel ausgeübt werden, dienen diese Jobs vermutlich lediglich als Zusatzverdienst. Insgesamt sind Nebenbeschäftigungen unter den normalen Arbeitsverhältnissen 2007 deutlich verbreiteter als 1987. Parallel zu diesen Entwicklungen geht die Anzahl der durchgängigen Beschäftigungsverhältnisse ohne Nebenjob bei den Männern etwas zurück, während sie bei den Frauen steigt. Hier wird eine größere Vielfalt der Beschäftigungsformen erkennbar.

Es zeigt sich also zweierlei. Erstens steigen die Möglichkeiten, überhaupt Beschäftigung auszuüben und diese werden auch zunehmend von Frauen wahrgenommen. Neben dieser breiteren Einbeziehung der Erwerbsbevölkerung nehmen auch die Gestaltungsspielräume in den Beschäftigungsformen zu. Neben das durchgängige normale Arbeitsverhältnis treten nun weitere Möglichkeiten wie Nebentätigkeiten, Mini-Jobs etc. Zweitens haben diese zunehmenden multiplen Beschäftigungsoptionen allerdings eine Kehrseite und diese ist die schlechte Beschäftigungslage. Es steigt zwar auch die Anzahl der stabilen, normalen Beschäftigungsverhältnisse, vor allem nehmen aber die nicht durchgängigen und die nicht existenzsichernden Jobs zu.

Im Lichte der empirischen Ergebnisse bestätigt sich Leitthese 2 vollständig.

10.1.3 Bewertung der Leitthesen 3a, 3b

Die Entwicklungsmöglichkeiten des bundesdeutschen Wohlfahrtsstaates werden in den beiden Leitthesen 3a und 3b aufgegriffen.

Leitthese 3a postuliert einen Reformpfad, der zeigt, dass sich der vermeintlich starre und nicht wandlungsfähige konservative Wohlfahrtsstaat Bundesrepublik Deutschland doch wandeln kann und dass sich das institutionelle Gefüge der Beschäftigungsordnung über die Jahrzehnte verändert hat. Diese Entwicklung führt zu Veränderungen bei Beschäftigungsverhältnissen, die mehr Vielfalt zulassen und Optionen bieten sollten. Empirisch ist dies dadurch prüfbar, dass sich neben den weiterhin bestehenden Hauptgruppen auf dem Arbeitsmarkt neue, zusätzlich Nebengruppen entwickeln.

Dies zeigt sich am augenscheinlichsten bei der Clusterbildung. Die 2007 gefundenen Gruppen weichen bereits in ihrer reinen Anzahl von den 1987 gefundenen ab. Während 1987 sechs Hauptgruppen identifiziert werden konnten, sind es 2007 zehn. Die zehn Gruppen lassen sich in zwei Kategorien einteilen, wenn die Gruppe mit einem Extremwert weggelassen wird. Einerseits handelt es sich um die Hauptgruppen, die bereits in ähnlicher Form 1987 gefunden wurden. Andererseits sind noch drei weitere und noch kleinere Nebengruppen hinzugekommen. Bei den beiden kleinsten weist der Altersdurchschnitt und die Position der Clustermittelpunkte zueinander darauf hin, dass sie zu zwei größeren Clustern gehören bzw. sich aus ihnen heraus entwickelt haben. Die kleineren Cluster bilden dabei jeweils Abspaltungen von weniger als zehn Prozent. Das dritte neue Segment stellt eine genuine neue Gruppe dar.

Die Clusteranalyse bestätigt damit *Leitthese 3a*. Es existieren nach zwei Jahrzehnten des Wandels vielfältigere Beschäftigungsoptionen.

Leitthese 3b setzt sich mit Richtung und Ergebnis des Wandels auseinander. Sie postuliert, dass die graduellen Veränderungen im institutionellen Gefüge im Resultat zu einem dualen Wohlfahrtsstaat führen, der einerseits die Insider über die Bismarckschen Absicherungsmechanismen noch immer gut schützt und andererseits die Personen an den Rändern nach Workfare-Prinzip in atypischer Beschäftigung aktiviert und vergleichsweise schlechter absichert. Empirisch wird dies in den Charakteristika der Beschäftigten in den neu entstandenen Nebengruppen sichtbar. Sie unterscheiden sich dadurch deutlich von den Hauptgruppen, dass sich hier keine oder wenige Normalarbeitsverhältnisse finden lassen.

Die Analyseergebnisse bestätigen die vermutete Charakteristik der neuen Nebengruppen. Sieht man sich beispielsweise die nach Hauptgruppen unterschiedenen anteiligen Beschäftigungstage näher an, wird sehr schnell klar, dass sich die bei den Verteilungsmaßen festgestellte breitere Streuung im Jahr 2007 zu einem großen Teil in den erwähnten zwei Nebenclustern konzentriert, die sich aus den jeweiligen Hauptgruppen abgespalten haben. Hier finden sich deutlich größere durchschnittliche anteilige Beschäftigungstage als in den anderen Clustern 2007, die diesbezüglich eher den Werten 1987 ähneln. Da die anteiligen Beschäftigungstage bei den beiden

Nebenclustern einen durchschnittlichen Wert von mehr als 10 annehmen und der Wert 10 eine durchgängige Beschäftigung anzeigt, müssen hier Parallelbeschäftigungen vorliegen. Ein Blick auf die Mehrfachbeschäftigung zeigt, dass tatsächlich alle Personen dieser beiden Gruppen Mehrfachbeschäftigungen aufweisen. Damit einher geht auch eine deutlich größere Anzahl an Betriebswechseln als bei den weiteren Hauptgruppen 2007. Beide Nebencluster weisen im Durchschnitt mehr als zweieinhalb Betriebswechsel innerhalb der betrachteten vier Jahre zwischen 2004 und 2007 auf. Zusammen mit der Erkenntnis der Parallelbeschäftigungen zeigen sich hier deutlich instabile Beschäftigungsverhältnisse. Dies gilt auch für den dritten kleinsten Cluster, der sich 2007 neu gebildet hat. Hier finden sich zwar weniger Parallelbeschäftigungen, aber auch vergleichsweise instabile Beschäftigungsverhältnisse.

Wird das Tagesentgelt in die Betrachtung mit einbezogen, zeigt sich 2007 für die beiden kleinsten Nebencluster zusätzlich noch mit Abstand die im Schnitt geringste Entlohnung. Dies dürfte an der überwiegend als Mini-Jobs ausgeübten Beschäftigung liegen. Die weiteren Cluster liegen beim Tagesentgelt alle über diesen beiden. Damit im Zusammenhang steht, dass die beiden Nebencluster einen noch deutlich höheren Teilzeitanteil aufweisen, in denen mehr als sieben von zehn Beschäftigten einen Teilzeitjob ausüben. Dies ist vor dem Hintergrund, dass Mini-Jobs als Teilzeit gemeldet werden, nicht überraschend, bestärkt aber die Aussage, dass der Grund für die Gruppenbildung in der Struktur der ausgeübten Beschäftigung liegt.

Leitthese 3b wird also auf den ersten Blick von den empirischen Ergebnissen gestützt. In den Nebenclustern lassen sich tatsächlich deutlich weniger Normalarbeitsverhältnisse finden als in den zugehörigen Hauptclustern. Allerdings hat sich gerade bei den jüngeren Hauptclustern die Beschäftigungslage deutlich ausdifferenziert. Trotzdem sind die Unterschiede zwischen Haupt- und zugehörigem Nebencluster für die Beschäftigten mittleren und älteren Alters markant, sodass sich Leitthese 3b für diese Gruppen bestätigt.

10.1.4 Bewertung von Leitthese 4

Die vierte Leitthese geht weiter auf die institutionellen Veränderungen ein und nimmt die dabei entstandenen Neuerungen genauer in den Fokus.

Leitthese 4 postuliert, dass es zwischen den 1980er und den 2000er Jahren zu einer Veränderung im institutionellen Gefüge des Wohlfahrtsstaates und der Beschäftigungsordnung kommt. Neben dem klassischen konservativen Modell mit seinen Logiken entwickeln sich neue Institution und Strukturen, die eher einem liberalen Modell folgen. In den Beschäftigungen ist dies empirisch durch zwei unterschiedliche Arten von Segmenten festzustellen. Erstens finden sich die Segmente der 1980er Jahre in ähnlicher Zusammensetzung mit ähnlichem Branchenmix auch

in den 2000er Jahren wieder. Zweitens folgen die postulierten neu entstandenen Nebengruppen eher einem liberalen Modell und finden sich im tertiären Sektor. Da das liberale Modell impliziert, dass es eine größere externe numerische Flexibilität gibt, sollte sich dies durch vergleichsweise mehr Beschäftigungswechsel und kürzere Beschäftigungsdauern bemerkbar machen.

Werden als erstes die Hauptsegmente 1987 und 2007 miteinander verglichen, zeigt sich in den Hauptgruppen 2007 eine größere Differenzierung als noch 1987. So ist in der Entwicklung des Teilzeitanteils ein deutlicher Unterschied zu erkennen. Während Teilzeitarbeit 1987 in allen gefundenen Gruppen mit maximal knapp 14 Prozent noch ein deutliches Minderheitenphänomen ist, hat sich die Lage 2007 deutlich verändert. 2007 arbeitet in allen Gruppen mehr als ein Viertel der Beschäftigten in Teilzeit. Der Anteil hat sich also in den dazwischen liegenden 20 Jahren fast verdoppelt. Bei der näheren Betrachtung des Anteils der Teilzeitarbeit ist auch ein Blick auf die am anderen Rande der Altersverteilung liegenden Cluster der (Früh-)Rentner interessant. Während 1987 die Hauptgruppe der (Früh-)Rentner einen mit den jüngeren Gruppen vergleichbaren Anteil an Teilzeitbeschäftigung von knapp 13 Prozent aufwies, arbeiten 2007 in der Gruppe der (Früh-)Rentner mehr als sechs von zehn Beschäftigten in Teilzeit. Ein Teil dieser Entwicklung kann wiederum durch die geringfügige Beschäftigung erklärt werden, die in dieser Gruppe 2007 von fast der Hälfte der Personen ausgeübt wird. Der weitere Anteil speist sich aus den Beschäftigten in Altersteilzeit, die in der heutigen Form erst in den 1990er Jahren eingeführt wurde. Die Entwicklung der Beschäftigungslage der jüngeren Hauptcluster ist ebenfalls keine einheitliche. Sie zeigt sich 2007 deutlich ausdifferenzierter und diverser als noch 1987.

Werden nun die kleinsten Segmente 2007 betrachtet, zeigt sich hier ein klareres Bild. Sie weisen mit mehr als sieben von zehn Beschäftigten einen noch deutlich höheren Teilzeitanteil als die Hauptgruppen auf. Dies ist vor dem Hintergrund, dass Mini-Jobs als Teilzeit gemeldet werden, nicht überraschend, denn der Anteil der geringfügigen Beschäftigung ist ebenfalls mit jeweils fast 70 Prozent sehr hoch. Sieht man sich die anteiligen Beschäftigungstage näher an, wird sehr schnell klar, dass sich die bei den Verteilungsmaßen festgestellte breitere Streuung im Jahr 2007 zum größten Teil in den zwei kleinen Nebenclustern konzentriert. Dies liegt daran, dass alle Personen dieser beiden Gruppen Mehrfachbeschäftigungen aufweisen. Damit einher geht auch eine deutlich größere Anzahl an Betriebswechseln als bei den weiteren Hauptgruppen 2007. Beide Nebencluster weisen im Durchschnitt mehr als zweieinhalb Betriebswechsel innerhalb der betrachteten vier Jahre zwischen 2004 und 2007 auf. Zusammen mit der Erkenntnis der Parallelbeschäftigungen zeigen sich hier deutlich instabile Beschäftigungsverhältnisse. Der Blick auf die Verweildauern der beiden Gruppen in stabiler Beschäftigung weist aber darauf hin, dass die

Beschäftigungsverläufe dieser Personen zwar deutlich unstandardisiert sind, aber nicht vollständig perforiert. Aufgrund der Parallelbeschäftigung, die den Übergang zwischen den einzelnen Jobs gleitend gestaltet, findet sich in den beiden Nebengruppen 2007 eine vergleichsweise hohe Verweildauer in stabiler Beschäftigung. Die Verweildauer ab 2007 ist hier nicht wesentlich ungünstiger als in den jeweiligen Hauptgruppen 2007.

In der Bewertung von Leitthese 4 zeigen sich daher zwei Dinge:

Einerseits folgen die postulierten neu entstandenen Nebengruppen tatsächlich eher einem liberalen Modell und finden sich auch im privatwirtschaftlichen tertiären Sektor. Dieser Teil von Leitthese 4 wird also von den empirischen Ergebnissen gestützt.

Andererseits ist das Bild bei den Hauptgruppen deutlich gemischerter. Die Hauptgruppen bleiben im Kern zwischen 1987 und 2007 eben nicht identisch. Es findet gerade an den Rändern der Altersverteilung eine empirisch deutlich sichtbare Entwicklung in Richtung mehr Flexibilität statt. Für diese Gruppen wird Leitthese 4 also von den empirischen Ergebnissen nicht eindeutig gestützt.

Damit zeigt sich der Wandel des konservativen Wohlfahrtsstaates und seiner Beschäftigungsordnung nicht nur in der Herausbildung neuer liberaler institutioneller Strukturen und der angesprochenen Hybridisierung, sondern teilweise auch in einer erhöhten Flexibilisierung der Kerngruppen des konservativen Modells.

10.1.5 Bewertung der Leitthesen 5a, 5b, 5c

Die Leitthesen 5a, 5b und 5c beschäftigen sich mit den Ergebnissen des institutionellen Wandels und greifen auf, welche Veränderungen sich daraus für die Wirtschaftsbranchen und die individuellen Beschäftigten ergeben.

Leitthese 5a beschäftigt sich mit den Veränderungen im tertiären Sektor. Der Dienstleistungssektor spaltet sich in einen geringqualifizierten personennahen Dienstleistungsbereich und einen hochqualifizierten Bereich auf. Beide Sektoren folgen dabei einem liberalen Modell, haben aber deutlich unterschiedliche Beschäftigungschancen und -risiken. Dies zeigt sich empirisch darin, dass es mehrere unterschiedliche Nebengruppen auf dem Arbeitsmarkt gibt, die sich beim Qualifizierungsniveau, dem Entgelt und der Wirtschaftsbranche deutlich unterscheiden.

Wie bereits bei der Bewertung von Leitthese 4 festgestellt existieren zwei Nebencluster mit sehr ähnlichen Bedingungen. Die meisten der ausgeübten Beschäftigungsverhältnisse sind jeweils Mini-Jobs, die überwiegend von weiblichen Beschäftigten überproportional häufig im Gastgewerbe und im Bereich der privaten Dienstleistungen ausgeübt werden. Damit einher gehen im Durchschnitt mehr als zweieinhalb Betriebswechsel innerhalb der betrachteten vier Jahre zwischen 2004

und 2007. Zusammen mit den festgestellten Parallelbeschäftigungen zeigen sich die bereits angesprochenen unstandardisierten, aber nicht vollständig perforierten Beschäftigungsverläufe.

Im Gegensatz zum Postulat von Leitthese 5a finden sich neben diesem Typ Nebencluster, der nach den Regeln eines liberalen Modells funktioniert, keine weiteren Nebenclustertypen. Das dritte 2007 neu gebildete Segment ist kein Nebencluster, sondern ein Segment, das durch die Modernisierungsverlierer gekennzeichnet ist, die eher traditionelle Arbeiter-Jobs mit vergleichsweise häufigen Unterbrechungen ausüben.

Sucht man nach den postulierten hochqualifizierten und gut bezahlten Jobs im hochqualifizierten Dienstleistungsbereich, müssen also die sechs Hauptgruppen näher betrachtet werden. Blickt man also auf den Branchenmix der Dienstleistungsbranche der Hauptgruppen 1987 und 2007, zeigt sich eine schwierige Vergleichslage. Während in den Hauptgruppen 1987 die Branchen noch nach der Wirtschaftsklassifikation 1973 gemeldet wurden und dort die meisten Dienstleistungen zusammengefasst sind, ist die 2007 genutzte Wirtschaftsklassifikation 2003 im Bereich des Dienstleistungssektors deutlich differenzierter. Vergleichbar zwischen den beiden Untersuchungszeitpunkt ist im Dienstleistungssektor im hochqualifizierten Bereich die Kategorie Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe. Hier zeigt sich im Durchschnitt der Cluster 2007 ein etwas geringerer Anteil als noch 1987. Interessant ist hier allerdings der Vergleich der Cluster 2007 untereinander. Die beiden Nebencluster weisen hier den geringsten Anteil auf, während die Hauptgruppen in der Mitte der Altersverteilung deutlich höhere Anteile dieser Branche haben. Damit zeigt sich, dass die hochqualifizierten Dienstleistungen in den Hauptclustern zu finden sind und keine eigenen nach dem liberalen Modell funktionierenden Nebencluster bilden.

Bewertet man nun Leitthese 5a im Lichte der empirischen Ergebnisse, zeigt sich ein klares Bild. Es zeigt sich zwar die Abspaltung eines geringqualifizierten personennahen Dienstleistungsbereichs, aber keines hochqualifizierten Bereichs, der auch nach liberalen Spielregeln funktioniert. Die hochqualifizierten Dienstleistungsjobs finden sich im Gegenteil in den klassischen Hauptclustern wieder, was ein Funktionieren nach klassischen institutionellen Spielregeln nahelegt. Damit ist Leitthese 5a eindeutig zu verwerfen.

Leitthese 5b beschäftigt sich in der Folge mit den Wandlungsprozessen und ihren Trägern. Da sich wirtschaftlicher Strukturwandel am stärksten bei den Neu- oder Wiedereinsteigern in das Beschäftigungssystem bemerkbar macht, sollten empirisch die Unterschiede zwischen dem bisherigen konservativen System mit seinen Kerngruppen und den beiden neuen nach liberalem Muster funktionierenden Nebengruppen der gering- und hochqualifizierten Dienstleistungsbeschäftigten unter den jungen Beschäftigten am deutlichsten sichtbar sein.

Sieht man sich die Ergebnisse der Clusteranalyse an, zeigt sich auf den ersten Blick das Fehlen der für 2007 postulierten Nebengruppen bei den drei jüngeren Gruppen. Die aufgrund der Leitthese zu vermutenden Nebengruppen zeigen sich erst in den älteren Gruppen der Beschäftigten mittleren Alters und der älteren Beschäftigten 2007. Damit ist das Gegenteil der Leitthese 5b der Fall. Werden nun aber die drei jüngeren Hauptgruppen 1987 und 2007 genauer betrachtet, zeigen sich doch interessante Entwicklungen. Gerade in den Hauptgruppen 2007 zeigt sich eine größere Differenzierung als noch 1987. Am markantesten sind hier sicherlich die Mini-Jobs, die gerade bei den beiden jüngsten Hauptgruppen der Berufseinsteiger und der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007 auftreten. So ist bei der Gruppe der Berufseinsteiger, neben einem großen Anteil von Auszubildenden, auch immerhin ein fast 21-prozentiger Anteil von Mini-Jobs zu finden. Sie entstehen im Zeitvergleich zu 1987, aber nicht zulasten des Anteils der Auszubildenden, sondern der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch bei der zweitjüngsten Gruppe an der zweiten Schwelle ist zwischen 1987 und 2007 eine ähnliche Entwicklung zu verzeichnen, die allerdings von einer weiteren Veränderung in den Schatten gestellt wird. Die 2007 vorhandenen fast 24 Prozent paralleler Beschäftigungen stellen einen noch markanteren Unterschied zu 1987 dar. Diese sind deutlich größer als der Anteil der Mini-Jobs, sodass hier auf jeden Fall zum Teil parallel zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung noch weitere Beschäftigungen ausgeübt wurden. Ein ähnliches Bild findet sich auch bei der Gruppe der Generation Y. Damit erfolgen die Veränderungen nicht durch Bildung einer neuen Outsider-Nebengruppe, sondern vollziehen sich quasi innerhalb der Gruppe und der bestehenden Strukturen. Die Beschäftigungsverhältnisse werden zwischen den beiden Betrachtungszeiträumen dabei deutlich instabiler, was sich in deutlich mehr Betriebswechsellern oder paralleler Beschäftigung widerspiegelt. Bei den drei jüngeren Gruppen und ihren Beschäftigten zeigen sich also die Wandlungsprozesse durchaus. Allerdings entstehen dabei nicht Kerngruppen und Nebencuster, sondern die Hauptgruppen selbst verändern und flexibilisieren sich.

Im strengen Sinne ist daher Leitthese 5b zu verwerfen, auch wenn sich die postulierten Wandlungsprozesse tatsächlich bei den Einsteigern am deutlichsten zeigen. Statt markant unterschiedlicher Haupt- und Nebengruppen, zwischen denen die Veränderungen unterschiedlich stark verteilt sind, zeigt sich bei den Einsteigern das Ergebnis des institutionellen Wandels in der Veränderung der Bedingungen der Kerngruppe selbst. Die vermuteten Nebengruppen bilden sich vielmehr in den Segmenten der älteren Beschäftigten, die sich bereits im Beschäftigungssystem etabliert hatten, als die Liberalisierungen begannen. Hier werden die Kerngruppen wesentlich weniger verändert als bei den jüngeren Beschäftigten. Stattdessen bilden

sich die Nebengruppen mit Beschäftigungsformen und Verhältnissen, in denen die Folgen der Liberalisierung konzentriert werden.

Leitthese 5c geht weiter auf die Träger des Wandels auch jenseits der Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt ein und betrachtet den weiblichen Anteil an den Beschäftigten. Sie geht davon aus, dass Frauen überproportional häufig in den neuen liberalen Nebengruppen des Beschäftigungssystems vertreten sind.

Die Leitthese 5c kann mit Blick auf beide existierende Nebencluster 2007 eindeutig bejaht werden. Die beiden Nebengruppen in atypischer Beschäftigung sind 2007 jeweils die beiden einzigen Gruppen, in denen überwiegend weibliche Beschäftigte vertreten sind. Der Frauenanteil ist in der Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung mit etwa 58 Prozent noch etwas größer als in der Gruppe der Generation Y in atypischer Beschäftigung mit etwa 53,5 Prozent, alle anderen Gruppen weisen aber Anteile an weiblichen Beschäftigten von weniger als der Hälfte auf. Die Jobs der beiden Nebengruppen 2007 sind jeweils Mini-Jobs, die überproportional häufig im Gastgewerbe und im Bereich der privaten Dienstleistungen zu finden sind. In diesen beiden Gruppen zeigen sich für die Beschäftigten die bereits angesprochenen unstandardisierten, aber nicht vollständig perforierten Beschäftigungsverläufe. Interessant ist hier ein Blick auf die Chance, ab 2007 in Beschäftigung zu verbleiben. Die beiden weiblich dominierten Nebencluster weisen durchaus stabile Verweildauern in Beschäftigung auf. Dies ist natürlich durch die Tatsache der Parallelbeschäftigung zu erklären, die einen fließenden Übergang zwischen den häufig gewechselten Jobs ermöglicht. Für diesen Teil der betrachteten Beschäftigten funktioniert das liberale Beschäftigungsmodell und verhindert das Ausscheiden in Arbeitslosigkeit. Allerdings geschieht dies um den Preis einer schlechten Beschäftigungslage, den die überwiegend weiblichen Gruppenmitglieder bezahlen müssen.

Insgesamt bestätigt sich, wie eingangs bereits festgestellt wurde, *Leitthese 5c* also.

Mit diesen Ergebnissen soll nun die abschließende Bewertung der Frage nach Integration in oder Desintegration aus der Beschäftigungsordnung beantwortet werden.

10.2 Integration oder Desintegration: Was überwiegt?

Nachdem die in Kapitel 4 formulierten Leitthesen vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Analysen bewertet wurden, soll nun die aufgeworfene Hauptfrage der Arbeit abschließend beantwortet werden. Ausgehend vom skizzierten theoretischen Rahmen stellt sich die Frage:

Sorgen die umgesetzten Reformen auf dem Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Hybridisierung und Flexibilisierung der Beschäftigung überhaupt für den versprochenen breiten Brückenbau in den Arbeitsmarkt mit Chancen für alle Gesellschaftsmitglieder?

Oder trifft das Gegenteil zu: Sorgen solche neu geschaffenen Institutionen für eine verschärfte Selektion zwischen gut ausgebildeten Gewinnern der Wissensgesellschaft und den benachteiligten, schlecht qualifizierten Verlierern dieser neuen Gesellschafts- und Wirtschaftsform?

Trifft diese zweite These zu, haben die Reformen des Arbeitsmarktes zwar zu einer Auflösung der bisherigen Strukturen auf dem Arbeitsmarkt geführt, nicht aber zu einer grundsätzlich besseren Integration und Teilhabe für die „Verlierer“ auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.

Bei der Betrachtung der empirischen Ergebnisse zeigt sich, dass 2007 tatsächlich mehr Menschen in Beschäftigung befindlich sind. Gerade Frauen profitieren von diesem Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stark und sind 2007 deutlich häufiger auf dem Arbeitsmarkt tätig als noch Ende der 1980er Jahre. Daneben finden sich 2007 deutlich mehr ältere Personen in Beschäftigung, sodass auch bei den Älteren deutliche Beschäftigungsgewinne sichtbar werden. Bei beiden Gruppen finden sich 2007 besonders viele Nicht-Normalarbeitsverhältnisse, insbesondere Teilzeit- und Mini-Jobs. Darin zeigt sich, dass das breitere Angebot an Beschäftigungsoptionen 2007 gerade von diesen Gruppen genutzt wird. Auf diesen ersten Blick hat durch den inkrementellen Reformpfad zwischen den 1980ern und 2000er Jahren tatsächlich eine Verbreiterung der Brücke in das Beschäftigungssystem stattgefunden.

Allerdings hat diese Multioptionalität auch einen konkreten Preis, der in der Währung der Beschäftigungsbedingungen bezahlt wird. Die Jobs der Beschäftigten aller Hauptcluster sind 2007 deutlich differenzierter als noch 1987. Bei dieser Ausdifferenzierung der Beschäftigungslage nehmen allerdings die Beschäftigten mit schlechteren Konditionen deutlich mehr zu als die mit besseren. Insgesamt führt die erwähnte breitere Brücke in das Beschäftigungssystem 2007 also häufiger in nicht durchgängige und nicht existenzsichernde Jobs. Dies zeigt sich vielleicht am markantesten an der Abnahme der Verweildauern der Hauptgruppen zwischen 1987 und 2007. Die jüngeren und mittleren Gruppen weisen 2007 eine deutlich niedrigere Verweildauer in Beschäftigung auf als noch 1987. Die einzigen deutlichen Ausnahmen sind bei den älteren Beschäftigten zu finden. Sowohl bei den beiden Hauptgruppen der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf 1987 und jener der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung ist die Verweildauer 20 Jahre später etwas höher, als auch bei den ältesten Gruppen der Personen am Rande zum Ruhestand. Die Personen arbeiten 2007 und den Folgejahren jeweils sichtbar länger als

jene in der entsprechenden Gruppe 1987. Hier zeigen sich die konkreten Ergebnisse eines veränderten institutionellen Rahmens am Übergang zum Rentenbezug. Die 1987 vorhandenen Frühverrentungsmöglichkeiten sind 2007 nicht mehr gegeben, sodass die Beschäftigten länger arbeiten – dies allerdings häufig in nicht-klassischen Normalarbeitsverhältnissen.

Blickt man nun darauf, ob die Beschäftigungsrisiken unterschiedlich zwischen den einzelnen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verteilt sind, stechen als erstes die beiden 2007 herausgebildeten Nebencluster in atypischer Beschäftigung ins Auge. Hier finden sich tatsächlich ausschließlich Personen mit einer schlechten Beschäftigungslage und meist atypischen Jobs. Diese beiden Gruppen funktionieren auch eher nach den Regeln einer Liberal Market Economy und umfassen schlecht bezahlte Jobs im Bereich der einfachen privaten Dienstleistungen. Hier trifft man also eine echte Randlage im Beschäftigungssystem an, die zugleich überwiegend weiblich besetzt ist. Auf der anderen Seite sind in den zu den Nebengruppen gehörigen Hauptclustern 2007 auch schlechte Beschäftigungslagen zu finden. Als zweites ist der dritte 2007 neu gebildete Cluster relevant. In diesem Segment ist ebenfalls eine Gruppe mit hohen Arbeitsmarktrisiken und vergleichsweise schlechten Beschäftigungscharakteristika versammelt. Sie ist allerdings nicht auf den Bereich der weiblich besetzten, einfachen Dienstleistungsjobs fokussiert, sondern auf die Randlage in den eher klassischen Industriebeschäftigungen und ist vergleichsweise häufig in den neuen Bundesländern zu finden.

Ein Blick auf die Verweildauern in Beschäftigung für die Gruppen 2007 enthüllt, dass fast alle Gruppen von einer im Vergleich zur Situation 1987 geringeren Beschäftigungsstabilität betroffen sind. Die Vermutung, dass die Verteilung der tatsächlichen Beschäftigungsrisiken zwischen Personen mit guten Arbeitsmarktchancen und jenen mit schlechten Chancen grundlegend differiert und die eine Gruppe begünstigt und die andere benachteiligt, trifft also nicht zu. Den Preis der Flexibilisierung und des höheren Beschäftigungsniveaus tragen alle 2007 gefundenen Gruppen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.

Betrachtet man diese Ergebnisse nun unter dem Blickwinkel der Europäischen Beschäftigungsstrategie, zeigt sich ebenfalls ein gemischtes Bild. Die durch die inkrementellen institutionellen Reformen geschaffene Flexibilisierung und Hybridisierung der deutschen Beschäftigungsordnung sorgt klar für eine breite Integration der erwerbsfähigen Bevölkerung in den Arbeitsmarkt. Damit ist eine breite Partizipation am Erwerbsleben ermöglicht. Der Übergang zur Wissensgesellschaft soll laut EU durch gezielte Förderung von Innovationen ein qualitatives Wirtschaftswachstum fördern, das eben diese breite Partizipation am Erwerbsleben ermöglicht. Die Ergebnisse der Analyse zeigen allerdings, dass die breitere Einbeziehung in das Beschäftigungssystem in den 2000er Jahren sehr häufig mit atypischen und

nicht existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen verknüpft ist. Insofern ist der Charakter der zusätzlichen Jobs nicht so sehr mit dem durch den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft qualitativen Wirtschaftswachstum verbunden, sondern eher mit den nach den Reformen institutionalisierten Workfare-Elementen der deutschen Beschäftigungsordnung. Unter dem europäischen Blickwinkel zeigt sich also, dass die beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU in Deutschland über die Benchmark-Strategien von Workfare und Flexibilisierung umgesetzt wurden. Damit steht die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU über Aktivierung im Workfare-Kontext in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den in der EBS genannten Flexicurity-Arrangements. Zwar spielt Aktivierung sowohl im Bereich der Workfare als auch im Bereich der EBS eine Rolle, die Workfare-Ansätze betonen allerdings eher den Zwangsaspekt und nicht den Aspekt der Befähigung.⁵⁴¹

Hintergrund für diese konkrete Forderung nach Befähigung anstatt von Aktivierung ist die von Bonvin als zentral bezeichnete Wahlfreiheit als entscheidendes Element für die positive Nutzung von Flexibilität.⁵⁴² Nur wenn es die Möglichkeit gibt, die Handlungsoption auch auszuschlagen, wird Flexibilität für das Individuum tatsächlich positiv nutzbar. Die konkrete Umsetzung in der deutschen Beschäftigungsordnung führt allerdings dazu, dass Nichtteilnahme am Arbeitsmarkt keine einfache Option ist, sondern eine kostspielige. Dies zeigt sich in der Art der Beschäftigungsverhältnisse in den 2000er Jahren, die häufig eine schlechtere Beschäftigungslage aufweisen als noch 20 Jahre früher. Insofern ist die europäische Beschäftigungsstrategie in ihrer deutschen Ausformung ihren Intentionen nur zum Teil gerecht geworden.

Trotzdem war die EBS insofern erfolgreich, dass durch das höhere Beschäftigungsniveau und die breitere Einbindung vorheriger Randgruppen sowie von Frauen und Älteren in den Arbeitsmarkt die soziale Integration gefördert wurde. Die eröffneten zusätzlichen Beschäftigungsoptionen tragen den gesellschaftlichen Trends zur Autonomisierung und Individualisierung Rechnung und folgen dem bereits erwähnten Prinzip des kybernetischen Imperativs.⁵⁴³

Insgesamt scheinen damit die Integrationseffekte in das Beschäftigungssystem die Desintegrationseffekte im Beschäftigungssystem zu überwiegen, sodass die gesellschaftliche Integration gefördert wird. Es findet also tatsächlich ein Aufbruch in eine neue, flexiblere Zeit statt und die Exklusion aus dem Beschäftigungssystem wird abgebaut, sodass die Gruppen draußen vor der (gesellschaftlichen) Tür kleiner werden.

541 Vgl. Heidenreich: 2009, S. 20; vgl. Fromm, Sproß: 2008, S. 100.

542 Vgl. Bonvin: 2009, S. 12.

543 Vgl. Schmidt: 2002, S. 217.

10.3 Was noch zu sagen wäre

Die abschließende Beantwortung und Bewertung der aufgeworfenen Frage kann allerdings nicht endgültig sein. Dies liegt an der gewählten Analyseebene, der Analysestrategie und auch der genutzten Datenbasis.

Die Analyseebene greift zwar individuelle Beschäftigungsverhältnisse und Beschäftigte auf, gruppiert sie aber, um größere Strukturen im Beschäftigungssystem sichtbar zu machen. Die Analysestrategie wurde entsprechend so gewählt, dass die vorliegenden, möglichst vollständigen Informationen zu Beschäftigten weniger die Einzelperson in den Blick nahmen, als vielmehr eine Realtypenbildung von unterschiedlichen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichten.

Dazu wurde die Clusteranalyse als strukturentdeckendes Verfahren genutzt. Bei der Betrachtung des weiteren Beschäftigungsweges wurde dann zwar der Beschäftigungsweg der Individuen mittels einer Verweildaueranalyse weiter untersucht, der Fokus blieb allerdings auf den entdeckten Gruppen. Mit diesem Vorgehen blieb die individuelle Perspektive außerhalb der Analyseebene.

Neben der Beschränkung der Analyseebene und -strategie ist die genutzte Datenbasis ein weiterer Baustein, der die Antworten beschränkt. Die genutzten Daten aus der Beschäftigten-Historik und den Integrierten Erwerbsbiographien des IAB sind in ihrem Umfang zweifach unvollständig. Erstens sind in den Daten nicht alle Erwerbstätigen in der Bundesrepublik vorhanden, sondern nur Personen, die in die Sozialversicherungen einzahlen. Damit fehlen einige Gruppen wie Beamte und Selbständige. Trotzdem sind die größten Teile der Erwerbstätigen in den genutzten Daten enthalten. Zweitens sind allerdings die für Analysen nutzbaren Informationen beschränkt. In den genutzten Datensätzen sind nur die Informationen enthalten, deren Merkmale im Rahmen der administrativen Prozesse erhoben, aufbereitet und längerfristig gespeichert werden. Diese Kerninformationen umfassen wichtige soziodemographische und persönliche Merkmale, sind beileibe aber nicht abschließend. Gerade der Bereich von persönlichen Einstellungen, Motivation und Selbstbildern fehlt in den genutzten Prozessdaten vollständig.

Solche Informationen sind aber sehr bedeutsam für die Arbeitsuche, die empfundene Chancenwahrnehmung und Inklusion in den Arbeitsmarkt. Der in der Antwort auf die Fragestellung aufgegriffene Integrationseffekt in das Beschäftigungssystem hängt daher auch nicht unwesentlich von solchen fehlenden Informationen ab, die über entsprechende Befragungen gewonnen werden müssten.

11 Anhang

Tabelle 39: Entwicklung Parallelbeschäftigungsverhältnisse 2007 – Ost

Jahr	Parallelbeschäft.- verhältnis	Daten	Geschlecht		Gesamt Ergebnis
			männl.	weibl.	
2007	Keine Parallel- beschäft.verhältn.	N	3.783.322	3.656.075	7.439.397
		Anteil	97,34 %	95,84 %	96,60 %
	Parallelbeschäft.- verhältnis	N	103.194	158.860	262.054
		Anteil	2,66 %	4,16 %	3,40 %

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

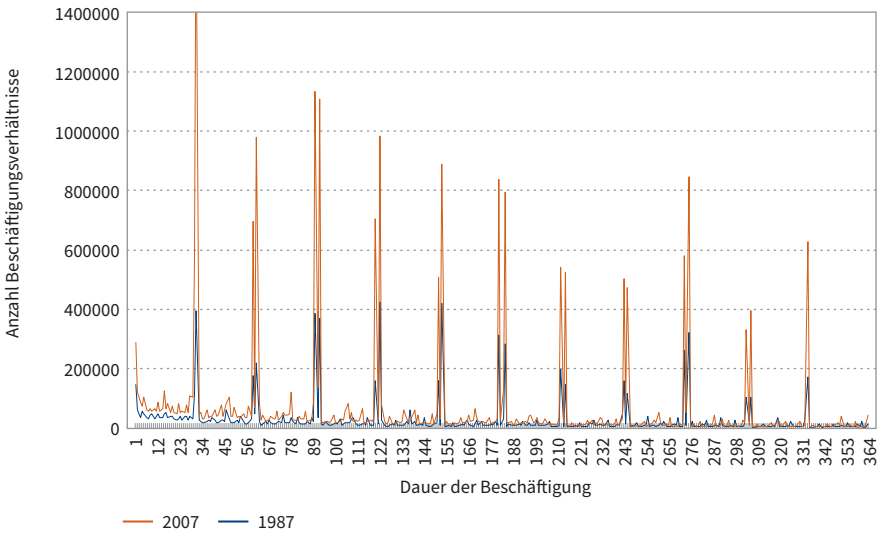
Tabelle 40: Tagesentgelt in Euro nach Geschlecht und Beschäftigungsstabilität 1987 – West inflationsbereinigt*

Tagesentgelt 1987	Geschlecht			
Median	männl.		weibl.	
Beschäftigungsdauer	Keine Parallel- beschäft.- verhältn.	Parallel- beschäft.- verhältn.	Keine Parallel- beschäft.- verhältn.	Parallel- beschäft.- verhältn.
365 Tage	85,14	73,21	54,01	34,17
< 365 Tage	66,05	53,36	41,16	26,40

* Die Inflationsbereinigung erfolgte von 1987 auf die Preise des Jahres 2007. Grundlage war der Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes (vgl. Statistisches Bundesamt: *Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Lange Reihe ab 1948.* <<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Preise/Verbraucherpreise/VerbraucherpreisindexLangeReihen.html>>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, Juli 2016, 28.8.2016 (2016)).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

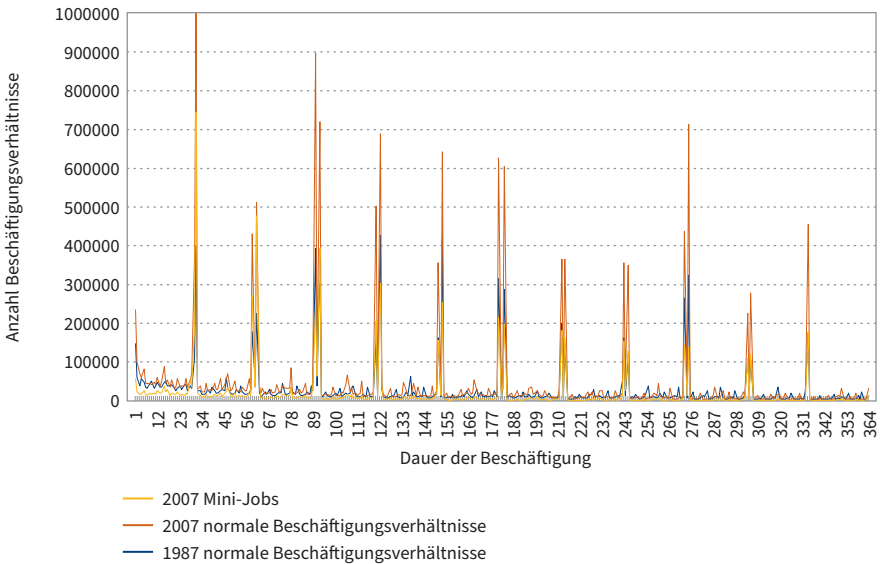
Abbildung 11: Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage – Gesamtdeutschland



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Abbildung 12: Dauer der Beschäftigungsverhältnisse kleiner 365 Tage normale und Mini-Jobs – Gesamtdeutschland

– normal und Mini-Jobs –



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.05, Nürnberg 2014.

Tabelle 41: Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe 1987

Variable	Etikett	Mittelwert	Std.- abweichung	Minimum	Maximum	N
summe_tage	Summe der Beschäftigungstage	1190,65	414,27	1,00	4383,00	118.288
wechsel	Anzahl der Betriebswechsel	0,49	1,00	0,00	33,00	118.288
ant_tage	Beschäftigungstage/ Max. Tage	9,28	1,71	0,05	30,00	118.288
pbesch	Parallele Beschäftigung	0,03	0,18	0,00	1,00	118.288
tag_ber	Tagesentgelt abgeschnitten	49,16	24,94	0,00	200,00	118.288
sex_id	Geschlecht dichotom	0,41	0,49	0,00	1,00	118.288
ausb_unb	unbereinigte Ausbildung numerisch	1,95	1,05	1,00	6,00	111.012
ausbild_ber	bereinigte Ausbildung	2,00	1,07	1,00	6,00	114.219
alter	Alter	35,48	12,77	14,00	87,00	118.288
aus_1d	Dummy: Schule ohne Berufsausb.	0,26	0,44	0,00	1,00	118.288
aus_2d	Dummy: Schule mit Berufsausb.	0,61	0,49	0,00	1,00	118.288
aus_3d	Dummy: Abitur ohne Berufsausb.	0,02	0,13	0,00	1,00	118.288
aus_4d	Dummy: Abitur mit Berufsausb.	0,02	0,14	0,00	1,00	118.288
aus_5d	Dummy: Abschluss FH	0,02	0,15	0,00	1,00	118.288
aus_6d	Dummy: Abschluss Uni	0,03	0,18	0,00	1,00	118.288
arbz	Dummy: Vollzeit/Teilzeit	0,90	0,30	0,00	1,00	118.018
azubi	Dummy: Azubi/ Praktikant etc.	0,09	0,29	0,00	1,00	118.288
arbeiter	Dummy: Arbeiter	0,44	0,50	0,00	1,00	118.288
angest	Dummy: Angestellter	0,36	0,48	0,00	1,00	118.288
heim	Dummy: Heimarbeiter	0,00	0,04	0,00	1,00	118.288
tz	Dummy: Teilzeitbeschäftigung	0,10	0,30	0,00	1,00	118.288
nation	Dummy: Deutsch/ Nichtdeutsch	0,07	0,26	0,00	1,00	118.288

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Tabelle 42: Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 1987

Variable	Etikett	Mittelwert	Std.- abweichung	Minimum	Maximum	N
tag_ber	Tagesentgelt abgeschnitten	48,62	24,78	0,00	200,00	23.657.524
sex_id	Geschlecht	0,41	0,49	0,00	1,00	23.657.524
ausb_unb	unbereinigte Ausbildung numerisch	1,94	1,05	1,00	6,00	22.200.868
alter	Alter	35,42	12,77	7,00	110,00	23.657.524
aus_1d	Dummy: Schule ohne Berufsausb.	0,29	0,45	0,00	1,00	23.657.524
aus_2d	Dummy: Schule mit Berufsausb.	0,57	0,50	0,00	1,00	23.657.524
aus_3d	Dummy: Abitur ohne Berufsausb.	0,01	0,12	0,00	1,00	23.657.524
aus_4d	Dummy: Abitur mit Berufsausb.	0,02	0,13	0,00	1,00	23.657.524
aus_5d	Abschluss FH	0,02	0,15	0,00	1,00	23.657.524
aus_6d	Abschluss Uni	0,03	0,17	0,00	1,00	23.657.524
arbz	Vollzeit/Teilzeit	0,90	0,30	0,00	1,00	23.602.207
azubi	Dummy: Azubi/ Praktikant etc.	0,10	0,30	0,00	1,00	23.657.524
arbeiter	Dummy: Arbeiter	0,44	0,50	0,00	1,00	23.657.524
angest	Dummy: Angestellter	0,35	0,48	0,00	1,00	23.657.524
heim	Dummy: Heimarbeiter	0,00	0,04	0,00	1,00	23.657.524
tz	Dummy: Teilzeitbeschäftigung	0,10	0,30	0,00	1,00	23.657.524
nation	Dummy: Deutsch/ Nichtdeutsch	0,07	0,26	0,00	1,00	23.657.524

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Tabelle 43: Korrelationsmatrix Clustermerkmale 1987

Pearsonsche Korrelationskoeffizienten											
Prob > r unter H0: Rho = 0											
Anzahl der Beobachtungen											
	tag_ber	wechsel	ant_tage	pbesch	sex_id	ausbild_ber	alter	alter_en	arbz	nation	
tag_ber	1,00000	-0,07267	0,18158	-0,02544	-0,40904	0,36553	0,37680	0,37680	0,28180	0,00062	
Tagessentgelt abgeschnitten		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,83440	
N	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	114.189	144.220	
wechsel	-0,07267	1,00000	-0,34144	0,15363	-0,01786	0,05644	-0,17891	-0,17891	0,03807	0,02882	
Anzahl der Betriebswechsel	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.189	114.220	
ant_tage	0,18158	-0,34144	1,00000	0,12338	-0,02814	0,01315	0,13308	0,13308	0,03066	-0,03413	
Beschäftigungstage/Max. Tage	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	114.189	114.220	
pbesch	-0,02544	0,15363	0,12338	1,00000	-0,01340	0,02004	-0,01314	-0,01314	-0,01310	0,02370	
Parallele Beschäftigung	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.189	114.220	
sex_id	-0,40904	-0,01786	-0,02814	-0,01340	1,00000	-0,08634	-0,10533	-0,10533	-0,34082	-0,04977	
Geschlecht dichotom	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	114.189	114.220	

Pearsonsche Korrelationskoeffizienten												
Prob > r unter H0: Rho = 0												
Anzahl der Beobachtungen												
	tag_ber	wechsel	ant_tage	pbesch	sex_id	ausbild_ber	alter	alter_en	arbz	nation		
ausbild_ber	0,36553	0,05644	0,01315	0,02004	-0,08634	1,00000	0,04153	0,04153	0,00793	-0,10430		
bereinigteAusbildung	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	0,00740	<0,0001		
N	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.189	114.220		
alter	0,37680	-0,17891	0,13308	-0,01314	-0,10533	0,04153	1,00000	1,00000	-0,13078	0,01832		
Alter	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001		
N	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	144.220	114.189	114.220		
alter_en	0,37680	-0,17891	0,13308	-0,01314	-0,10533	0,04153	1,00000	1,00000	-0,13078	0,01832		
Alter extremwertbereinigt	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001		
N	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.189	114.220		
arbz	0,28180	0,03807	0,03066	-0,01310	-0,34082	0,00793	-0,13078	-0,13078	1,00000	0,04361		
Dummy: Vollzeit/Teilzeit	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,00740	<0,0001	<0,0001		<0,0001		
N	114.189	114.189	114.189	114.189	114.189	114.189	114.189	114.189	114.189	114.189		
nation	0,00062	0,02882	-0,03413	0,02370	-0,04977	-0,10430	0,01832	0,01832	0,04361	1,00000		
Dummy: Deutsch/Nichtdeutsch	0,83440	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		
N	144.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.220	114.189	114.220		

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Tabelle 44: Standardabweichung in Clustern k-means-Verfahren 1987

Cluster-Standardabweichungen					
Cluster	Bereinigte Ausbildung	Alter	Arbeitszeit es*	Anteilige Beschäftigungstage	Parallele Beschäftigungen es*
1	1,2096	2,5185	1,1147	1,5891	1,0381
2	1,0499	3,0415	1,1154	1,4728	0,9268
3	1,2153	2,5611	0,9222	1,8837	1,1144
4	1,0313	2,2338	1,1489	1,3893	0,9362
5	0,7231	2,2043	0,5619	1,9099	0,9761
6	0,9373	1,9904	1,1246	1,3039	0,9194

* es = empirisch standardisiert

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Tabelle 45: Verteilung Merkmale Verweildaueranalyse 1987

Variable Langbezeichnung	Mittelwert	Std.-abweichung	Minimum	Maximum	N	Anzahl fehl. Werte
Dauer der Beschäftigung	1971,92	1244,4	0	3.287	113.809	0
Rechtszensurierung: nein/ja	0,3658234	0,4816624	0	1	113.809	0
Geschlecht	0,4031491	0,4905324	0	1	113.809	0
Ausbildung numerisch	2,0410576	1,0835788	0	6	105.291	8.518
bereinigte Ausbildung	2,0944924	1,1059186	0	6	112.517	1.292
Dummy: Vollzeit/Teilzeit	0,8594613	0,3475468	0	1	102.285	11.524
Alter	35,2304124	12,6865833	14	75	113.809	0
Abgang in LBZ oder NLB (plus durchg. Beschäft.)	0,3302842	0,4703174	0	1	113.802	7
Abgang wohin?	1,1054112	0,8387202	0	3	113.802	7
Anzahl der Betriebswechsel	0,7291866	1,3977971	0	22	113.809	0
parallele Beschäftigungen vorhanden	0,2774649	1,9224386	0	78	113.809	0
Tagesentgelt abgeschnitten	66,9060293	44,8608814	0	200	113.809	0
Dummy: Azubi/Praktikant etc.	0,0359989	0,1862882	0,0	1,0	113.809	0
Dummy: Arbeiter	0,4068483	0,4912483	0,0	1,0	113.809	0
Dummy: Angestellter	0,3281287	0,469534	0,0	1,0	113.809	0
Dummy: Heimarbeiter	0,0014586	0,0381637	0,0	1,0	113.809	0
Dummy: Teilzeitbeschäftigung	0,1263081	0,3321977	0,0	1,0	113.809	0
Deutsch/Nichtdeutsch	1,0681141	0,2519427	1,0	2,0	113.809	0
Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	0,9541501	0,1253513	0,5	1,0	113.809	0
Dummy: Parallelbeschäftigung/keine	0,0618932	0,2409625	0,0	1,0	113.809	0
Ost/West	1,033732	0,1805392	1,0	2,0	113.809	0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Tabelle 46: Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 1987

Supremum-Test auf Proportional-Hazard-Annahmen					
Variable		Maximum Absolutwert	Replikationen	Ausgangswert	Pr > MaxAbsVal
Cluster 2 ²	Gruppe der (Früh-)Rentner 1987	5,4143	250	41	<0,0001
Cluster 3 ²	Gruppe an der zweiten Schwelle 1987	10,9025	250	41	<0,0001
Cluster 4 ²	Beschäftigte mittleren Alters 1987	5,3579	250	41	<0,0001
Cluster 5 ²	Gruppe der Berufseinsteiger 1987	7,5631	250	41	<0,0001
Cluster 6 ²	Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf	14,3205	250	41	<0,0001
ausbild_ber	bereinigte Ausbildung	3,2941	250	41	<0,0001
alter	Alter	5,4999	250	41	<0,0001
ant_az	Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	3,5505	250	41	<0,0001
wechsel	Anzahl der Betriebswechsel	6,7758	250	41	<0,0001
tag_ber	Tagesentgelt abgeschnitten	11,6163	250	41	<0,0001
sex_id	Geschlecht	1,1977	250	41	0,124
pbesch_d	Dummy: Parallelbeschäftigung/keine	2,195	250	41	<0,0001
ow	Region: Ostdeutschland/ Westdeutschland	0,9774	250	41	0,276
deutsch	Deutsch/Nichtdeutsch	1,1734	250	41	0,096
azubi ³	Dummy: Azubi/Praktikant	6,8561	250	41	<0,0001
arbeiter ³	Dummy: Arbeiter	5,1031	250	41	<0,0001
angest ³	Dummy: Angestellter	5,5124	250	41	<0,0001
heim ³	Dummy: Heimarbeiter	0,8062	250	41	0,464

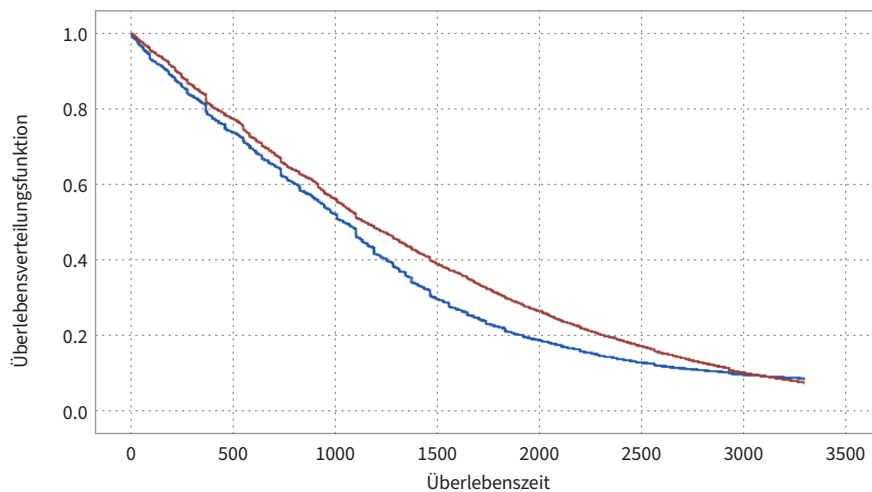
² Referenzkategorie ist Cluster 1: Kinder der Bildungsexpansion

³ Abgeleitet aus dem Merkmal Stellung im Beruf

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 13: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Berufseinsteiger 1987

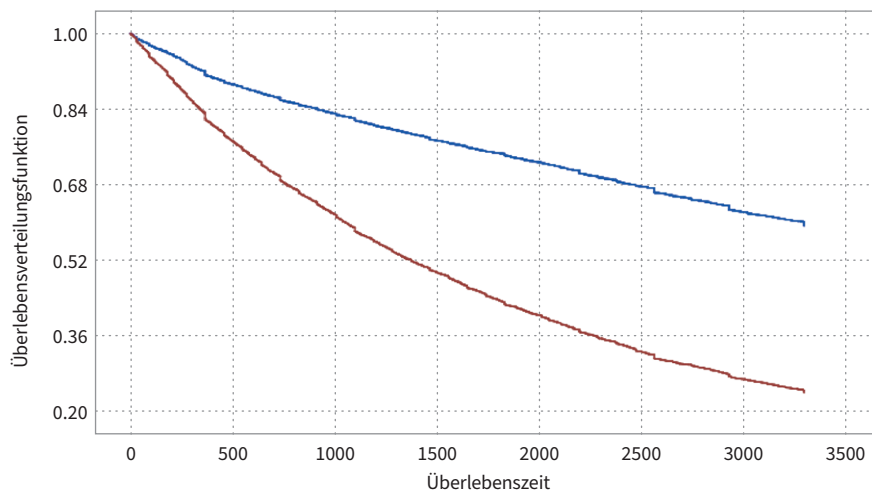
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 14: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 1987

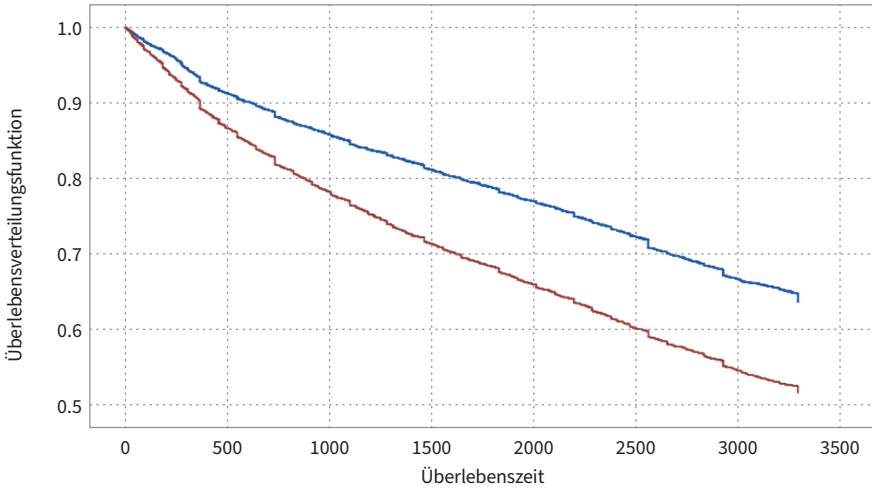
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 15: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Kinder der Bildungsexpansion

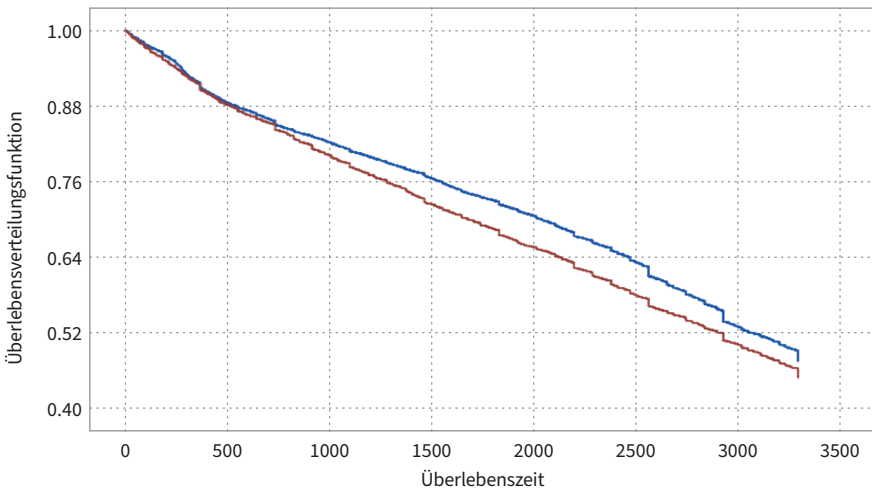
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 16: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters 1987

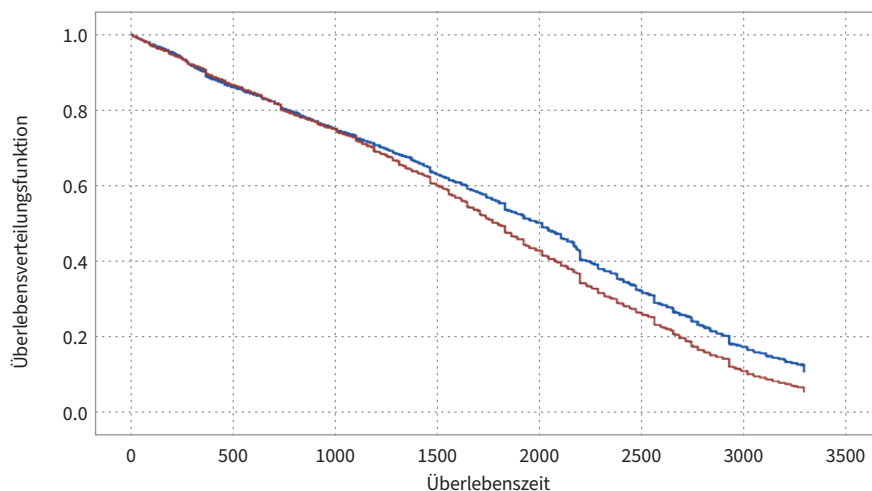
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 17: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe mit stabilem Arbeitererwerbsverlauf

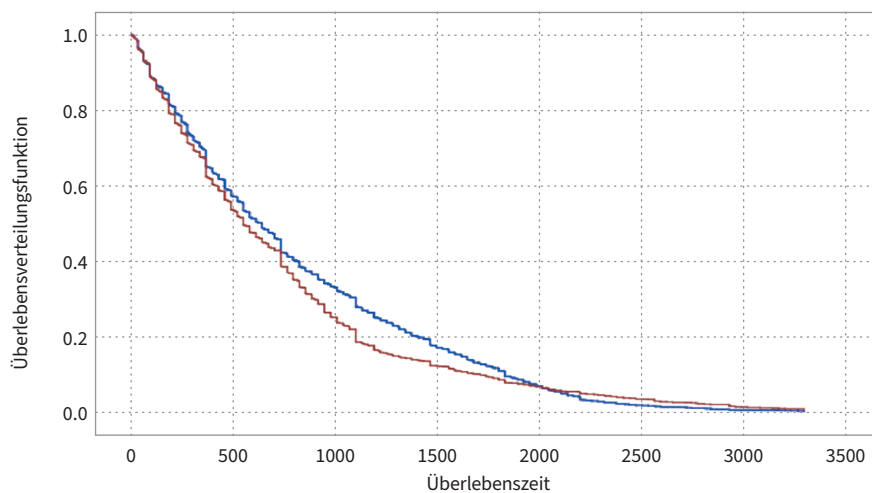
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 18: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der (Früh-)Rentner 1987

Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Tabelle 47: Verteilung Merkmale 5 %-Clusterstichprobe 2007

Variable	Etikett	Mittelwert	Std.abweichung	Minimum	Maximum	N
summe_tage	Summe der Beschäftigungstage	1249,22	519,11	1,00	5993,00	177.829
wechsel	Anzahl der Betriebswechsel	0,79	1,27	0,00	89,00	177.829
ant_tage	Beschäftigungstage/Max. Tage	9,50	2,76	0,01	41,02	177.829
pbesch	Anzahl der parallelen Beschäftigungen	0,17	0,38	0,00	1,00	177.829
tag_ber	Tagesentgelt abgeschnitten	61,09	48,86	0,00	200,00	177.829
sex_id	Geschlecht dichotom	0,48	0,50	0,00	1,00	177.829
ausb	Ausbildung numerisch	2,35	1,33	0,00	6,00	131.249
ausb_unb	unbereinigte Ausbildung numerisch	2,35	1,33	0,00	6,00	131.249
ausbild_ber	bereinigte Ausbildung	2,38	1,33	0,00	6,00	152.186
alter	Alter	39,51	13,10	7,00	100,00	177.829
aus_1d	Dummy: Schule ohne Berufsausb.	0,14	0,35	0,00	1,00	177.829
aus_2d	Dummy: Schule mit Berufsausb.	0,54	0,50	0,00	1,00	177.829
aus_3d	Dummy: Abitur ohne Berufsausb.	0,03	0,17	0,00	1,00	177.829
aus_4d	Dummy: Abitur mit Berufsausb.	0,05	0,21	0,00	1,00	177.829
aus_5d	Dummy: Abschluss FH	0,03	0,18	0,00	1,00	177.829
aus_6d	Dummy: Abschluss Uni	0,06	0,24	0,00	1,00	177.829
arbz	Dummy: Vollzeit/Teilzeit	0,65	0,48	0,00	1,00	177.581
azubi	Dummy: Azubi/Praktikant etc.	0,05	0,22	0,00	1,00	177.829
arbeiter	Dummy: Arbeiter	0,29	0,45	0,00	1,00	177.829
angest	Dummy: Angestellter	0,31	0,46	0,00	1,00	177.829
heim	Dummy: Heimarbeiter	0,00	0,03	0,00	1,00	177.829
tz	Dummy: Teilzeitbeschäftigung	0,35	0,48	0,00	1,00	177.829

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Tabelle 48: Verteilung Merkmale Grundgesamtheit 2007

Variable	Etikett	Mittelwert	Std.abweichung	Minimum	Maximum	N
tag_ber	Tagesentgelt abgeschnitten	62,51	48,06	0,00	200,00	35.567.929
sex_id	Geschlecht	0,48	0,50	0,00	1,00	35.567.929
ausb_unb	unbereinigte Ausbildung numerisch	2,33	1,33	1,00	6,00	26.754.864
alter	Alter	39,42	13,15	7,00	131,00	35.567.929
aus_1d	Dummy: Schule ohne Berufsausb.	0,14	0,35	0,00	1,00	35.567.929
aus_2d	Dummy: Schule mit Berufsausb.	0,47	0,50	0,00	1,00	35.567.929
aus_3d	Dummy: Abitur ohne Berufsausb.	0,02	0,15	0,00	1,00	35.567.929
aus_4d	Dummy: Abitur mit Berufsausb.	0,04	0,19	0,00	1,00	35.567.929
aus_5d	Abschluss FH	0,03	0,17	0,00	1,00	35.567.929
aus_6d	Abschluss Uni	0,05	0,22	0,00	1,00	35.567.929
arbz	Vollzeit/Teilzeit	0,66	0,47	0,00	1,00	35.521.634
azubi	Dummy: Azubi/Praktikant etc.	0,06	0,24	0,00	1,00	35.567.929
arbeiter	Dummy: Arbeiter	0,29	0,45	0,00	1,00	35.567.929
angest	Dummy: Angestellter	0,31	0,46	0,00	1,00	35.567.929
heim	Dummy: Heimarbeiter	0,00	0,03	0,00	1,00	35.567.929
tz	Dummy: Teilzeitbeschäftigung	0,33	0,47	0,00	1,00	35.567.929

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

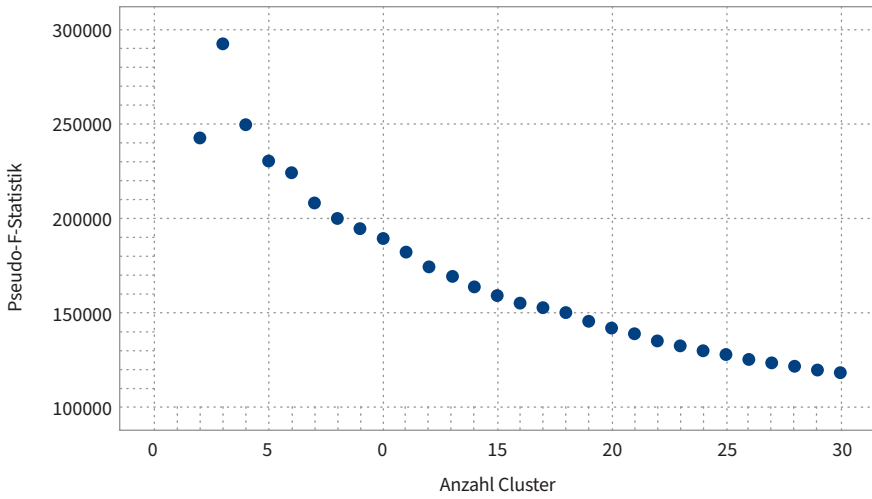
Tabelle 49: Korrelationsmatrix Clustermerkmale 2007

Pearson Correlation Coefficients										
Prob > r under H0: Rho = 0										
N										
	tag_ber	wechsel	ant_tage	pbesch	sex_id	ausbild_ber	alter	arbz	nation	ow
tag_ber	1,00000	-0,21733	0,05508	-0,26461	-0,29612	0,36453	0,20122	0,48090	-0,05281	-0,09550
Tagesentgelt abgeschnitten		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186
wechsel	-0,21733	1,00000	0,02868	0,40474	-0,00188	0,00600	-0,17766	-0,08166	0,06205	-0,00706
Anzahl der Betriebswechsel		<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,46330	0,01930	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,00590
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186
ant_tage	0,05508	0,02868	1,00000	0,41373	0,02713	0,01351	0,13669	-0,08352	-0,02911	-0,08082
Beschäftigungstage/Max. Tage		<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186
pbesch	-0,26461	0,40474	0,41373	1,00000	0,06660	-0,01800	-0,07671	-0,22991	0,06413	-0,08513
Anzahl der parallelen Beschäftigungen		<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186
sex_id	-0,29612	-0,00188	0,02713	0,06660	1,00000	-0,02972	-0,00399	-0,33056	-0,03950	0,02590
Geschlecht dichotom		<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	0,11950	<0,0001	<0,0001	<0,0001
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186

Pearson Correlation Coefficients											
Prob > r under H0: Rho = 0											
	N										
	tag_ber	wechsel	ant_tag	pbesch	sex_id	ausbild_ber	alter	arbz	nation	ow	
ausbild_ber	0,36453	0,00600	0,01351	-0,01800	-0,02972	1,00000	0,03134	0,05749	-0,06874	0,03563	
bereinigte Ausbildung	<0,0001	0,01930	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186	
alter	0,20122	-0,17766	0,13669	-0,07671	-0,00399	0,03134	1,00000	-0,12680	-0,04835	0,02272	
Alter	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,11950	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186	
arbz	0,48090	-0,08166	-0,08352	-0,22991	-0,33056	0,05749	-0,12680	1,00000	-0,01655	0,03096	
Dummy: Vollzeit/Teilzeit	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	
N	152.105	152.105	152.105	152.105	152.105	152.105	152.105	152.105	152.105	152.105	
nation	-0,05281	0,06205	-0,02911	0,06413	-0,03950	-0,06874	-0,04835	-0,01655	1,00000	-0,09228	
Dummy: Deutsch/Nichtdeutsch	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186	
ow	-0,09550	-0,00706	-0,08082	-0,08513	0,02590	0,03563	0,02272	0,03096	-0,09228	1,00000	
Ost/West	<0,0001	0,00590	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
N	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.186	152.105	152.186	152.186	

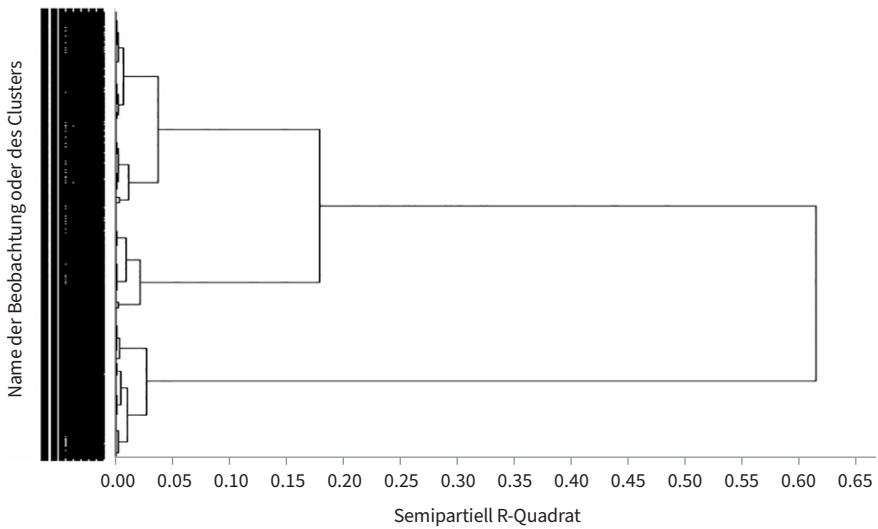
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis einer 5 %-Stichprobe aus der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Abbildung 19: Pseudo-F-Statistik Ward-Verfahren normal 2007



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Abbildung 20: Dendrogramm Ward-Verfahren normal 2007



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Beschäftigten-Historik des IAB Version 09.01, Nürnberg 2012.

Tabelle 50: Verteilung Merkmale Verweildaueranalyse 2007

Variable Langbezeichnung	Mittelwert	Std.abweichung	Minimum	Maximum	N	Anzahl fehl. Werte
Dauer der Beschäftigung	1883,38	1282,88	1	3.287	151.989	0
Rechtszensurierung: nein/ja	0,3649343	0,4814133	0	1	151.989	0
Geschlecht	0,4653626	0,4988005	0	1	151.989	0
bereinigte Ausbildung	2,5463442	1,4475155	0	6	144.279	7.710
Alter	39,198817	12,5824178	12	75	151.989	0
Anzahl der Betriebswechsel	0,5941417	1,0999185	0	34	151.989	0
parallele Beschäfti- gungen vorhanden	0,7878991	2,5642538	0	54	151.989	0
Tagesentgelt abgeschnitten	73,9455002	57,5077565	0	200	151.989	0
Dummy: Azubi/ Praktikant etc.	0,0275217	0,1635985	0	1	151.989	0
Dummy: Arbeiter	0,1486752	0,3557692	0	1	151.989	0
Dummy: Angestellter	0,1180678	0,3226894	0	1	151.989	0
Dummy: Heimarbeiter	0,000315812	0,0177684	0	1	151.989	0
Deutsch/Nichtdeutsch	1,0633072	0,2435155	1,0	2,0	151.989	0
Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	0,8701234	0,1920796	0,5	1,0	151.989	0
Dummy: Parallel- beschäftigung/keine	0,1716966	0,3771178	0,0	1,0	151.989	0
Region: West/Ost	1,1869741	0,389892	1,0	2,0	151.989	0
Ausbildung aggregiert	1,9719225	0,5359403	0,0	3,0	144.279	7.710

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Tabelle 51: Korrelationsmatrix verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007 – Teil I

Pearson Correlation Coefficients Prob > r unter H0: Rho=0 Anzahl der Beobachtungen						
	Cluster	Dauer der Beschäftigung	Rechts-zensierung: nein/ja	Geschlecht	bereinigte Ausbildung	Ausbildung aggregiert
Cluster	1	-0,04518	-0,02102	0,00555	-0,1026	-0,16698
		<0,0001	<0,0001	0,0304	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Dauer der Beschäftigung	-0,04518	1	0,81445	-0,04755	0,19036	0,25024
	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Rechtszensierung: nein/ja	-0,02102	0,81445	1	-0,05797	0,15963	0,19404
	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Geschlecht	0,00555	-0,04755	-0,05797	1	-0,0321	-0,04445
	0,0304	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
bereinigte Ausbildung	-0,1026	0,19036	0,15963	-0,0321	1	0,79654
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001
	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279
Ausbildung aggregiert	-0,16698	0,25024	0,19404	-0,04445	0,79654	1
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279
Alter	-0,32203	0,11345	0,03452	-0,00391	-0,00473	0,11295
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,1276	0,0721	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Anzahl der Betriebswechsel	0,09667	0,24951	0,19502	0,00568	0,08019	0,07816
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,0269	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	0,00798	0,07414	0,06098	-0,38369	0,06425	0,08273
	0,0019	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Tagesentgelt abgeschnitten	-0,10772	0,47382	0,41466	-0,25961	0,38318	0,38846
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Deutsch/ Nichtdeutsch	-0,02052	-0,09576	-0,06748	-0,03579	-0,07281	-0,14217
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Parallelbeschäftigung/keine	0,1317	0,04514	0,01988	0,0505	-0,02575	-0,03136
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279
Westdtl./Ostdtl.	-0,03629	-0,05609	-0,03995	0,02542	0,02584	0,06692
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	144.279	144.279

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Tabelle 52: Korrelationsmatrix verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007 – Teil II

Pearson Correlation Coefficients Prob > r unter H0: Rho=0 Anzahl der Beobachtungen							
	Alter	Anzahl der Betriebswechsel	Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	Tagesentgelt abgeschnitten	Deutsch/Nichtdeutsch	Parallelbeschäftigung/keine	Westdtl./Ostdtl.
Cluster	-0,32203	0,09667	0,00798	-0,10772	-0,02052	0,1317	-0,03629
	<0,0001	<0,0001	0,0019	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Dauer der Beschäftigung	0,11345	0,24951	0,07414	0,47382	-0,09576	0,04514	-0,05609
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Rechtszensurierung: nein/ja	0,03452	0,19502	0,06098	0,41466	-0,06748	0,01988	-0,03995
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Geschlecht	-0,00391	0,00568	-0,38369	-0,25961	-0,03579	0,0505	0,02542
	0,1276	0,0269	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
bereinigte Ausbildung	-0,00473	0,08019	0,06425	0,38318	-0,07281	-0,02575	0,02584
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279
Ausbildung aggregiert	0,11295	0,07816	0,08273	0,38846	-0,14217	-0,03136	0,06692
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279	144.279
Alter	1	-0,11068	-0,2063	0,09552	-0,04194	-0,09513	0,02352
		<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Anzahl der Betriebswechsel	-0,11068	1	-0,025	0,02304	0,00349	0,42683	-0,05548
	<0,0001		<0,0001	<0,0001	0,1734	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	-0,2063	-0,025	1	0,37543	0,00084	-0,1296	0,03339
	<0,0001	<0,0001		<0,0001	0,7434	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Tagesentgelt abgeschnitten	0,09552	0,02304	0,37543	1	-0,06284	-0,206	-0,08522
	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001	<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Deutsch/Nichtdeutsch	-0,04194	0,00349	0,00084	-0,06284	1	0,05215	-0,08988
	<0,0001	0,1734	0,7434	<0,0001		<0,0001	<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Parallelbeschäftigung/keine	-0,09513	0,42683	-0,1296	-0,206	0,05215	1	-0,10763
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001		<0,0001
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989
Westdtl./Ostdtl.	0,02352	-0,05548	0,03339	-0,08522	-0,08988	-0,10763	1
	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	<0,0001	
	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989	151.989

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Tabelle 53: Test der Proportional-Hazard-Annahme verschiedener Merkmale für das Verweildauermodell 2007

Supremum-Test auf Proportional-Hazard-Annahmen				
Variable	Maximum Absolutwert	Replikationen	Ausgangswert	Pr > MaxAbsVal
Gruppe an der zweiten Schwelle 2007*	5,8065	250	41	<0,0001
Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007*	11,2311	250	41	<0,0001
Generation Y in klassischer Beschäftigung*	5,2387	250	41	<0,0001
Gruppe der (Früh-)Rentner 2007*	8,391	250	41	<0,0001
Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung 2007*	1,4201	250	41	0,376
Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung*	0,68	250	41	0,82
Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung*	1,4203	250	41	0,06
Gruppe der Berufseinsteiger 2007*	5,8469	250	41	<0,0001
bereinigte Ausbildung	3,5282	250	41	<0,0001
Ausbildung unbekannt**	1,6593	250	41	0,048
Keine abgeschlossene Ausbildung**	3,5112	250	41	<,0001
Fachhochschul-/Universitätsabschluss**	2,1096	250	41	<,0001
Alter	4,8253	250	41	<0,0001
Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	3,2995	250	41	<0,0001
Anzahl der Betriebswechsel	7,8729	250	41	<0,0001
Tagesentgelt abgeschnitten	6,4038	250	41	<0,0001
Geschlecht	1,1546	250	41	0,148
Dummy: Parallelbeschäftigung/keine	3,5521	250	41	<0,0001
Region: Westdeutschland/Ostdeutschland	0,6137	250	41	0,804
Deutsch/Nichtdeutsch	3,2808	250	511	<0,0001
Dummy: Azubi/Praktikant***	5,2439	250	511	<0,0001
Dummy: Arbeiter***	7,2295	250	511	<0,0001
Dummy: Angestellter***	10,4932	250	511	<0,0001
Dummy: Heimarbeiter***	0,684	250	511	0,432

* Referenzkategorie ist Cluster 1: *Gruppe der Modernisierungsverlierer*

** Referenzkategorie ist: *Abgeschlossene Berufsausbildung*

*** Abgeleitet aus dem Merkmal *Stellung im Beruf*

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

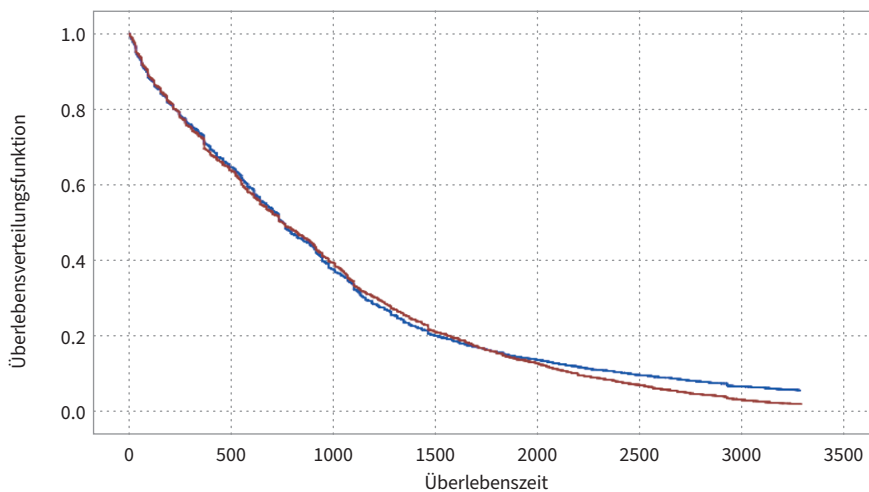
Tabelle 54: Korrelationsmatrix einfaches Verweildauermodell 2007

Geschätzte Korrelationsmatrix							
Parameter		Cluster	sex_id	abg_d	ausbild_ber	alter	ant_az
Cluster	Cluster	1	-0,0573	-0,0855	0,0799	-0,7983	-0,0747
sex_id	Geschlecht	-0,0573	1	-0,0121	-0,0104	0,0756	0,4155
abg_d	Dummy für LBZ und NLB (plus durchg. Beschäft.)	-0,0855	-0,0121	1	0,1221	0,2102	-0,1259
ausbild_ber	bereinigte Ausbildung	0,0799	-0,0104	0,1221	1	-0,0840	-0,0531
alter	Alter	-0,7983	0,0756	0,2102	-0,0840	1	0,1842
ant_az	Anteil TZ an Beschäftigtenzeiten	-0,0747	0,4155	-0,1259	-0,0531	0,1842	1

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 21: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Berufseinsteiger 2007

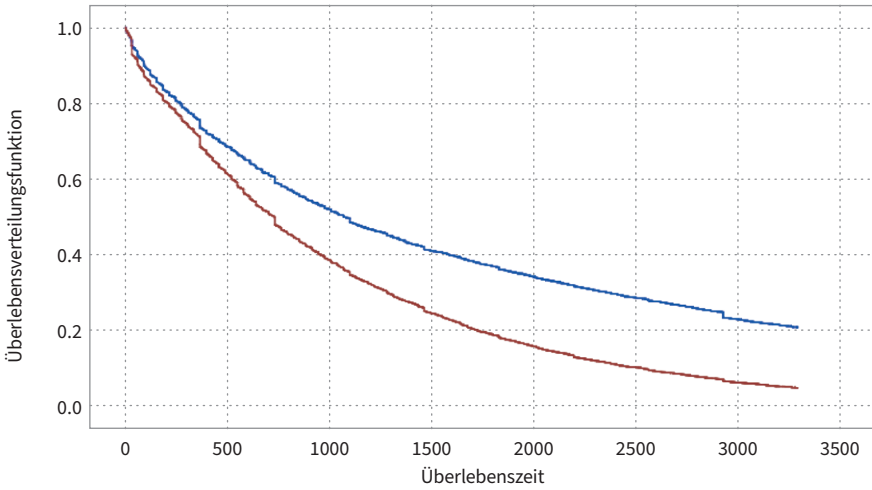
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 22: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe an der zweiten Schwelle 2007

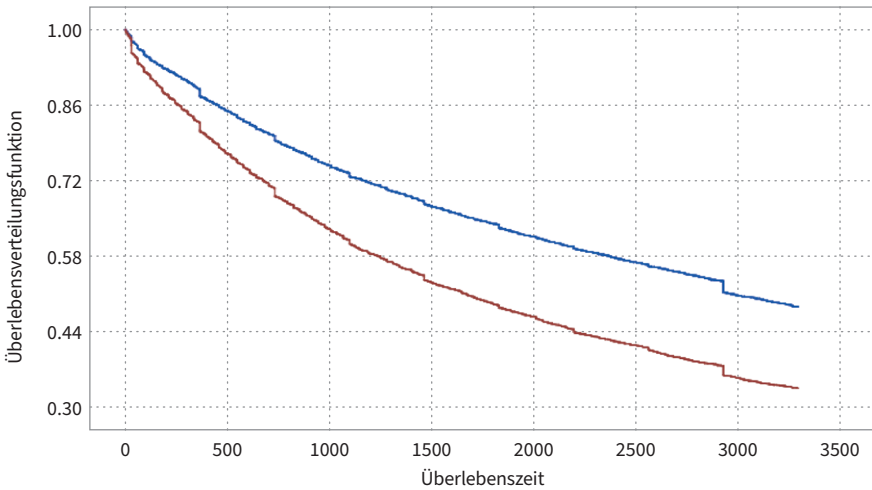
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 23: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Generation Y in klassischer Beschäftigung

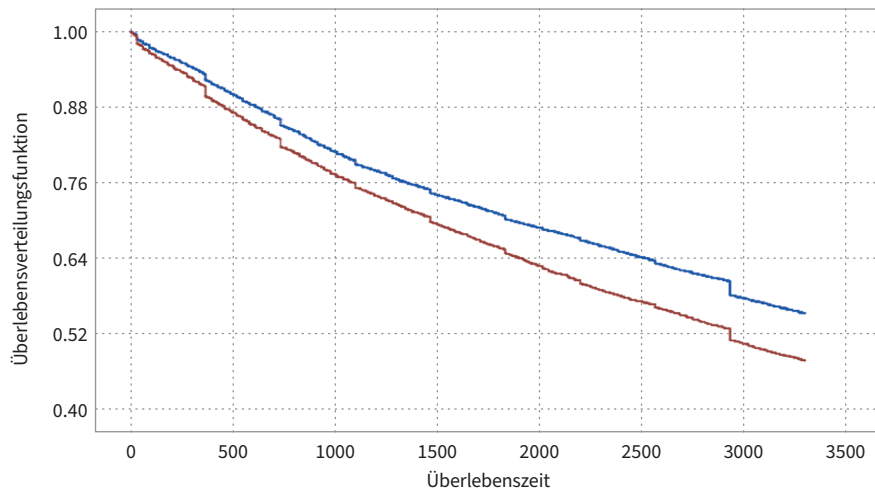
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 24: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in klassischer Beschäftigung

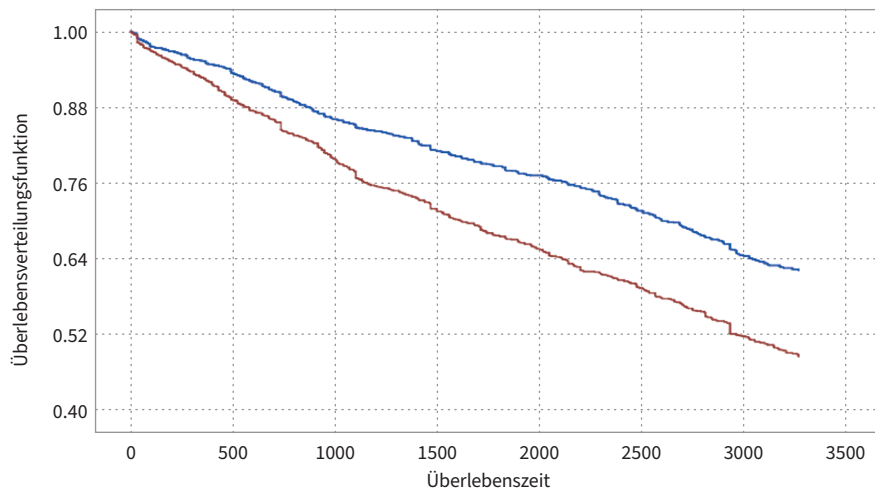
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 25: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Beschäftigten mittleren Alters in atypischer Beschäftigung

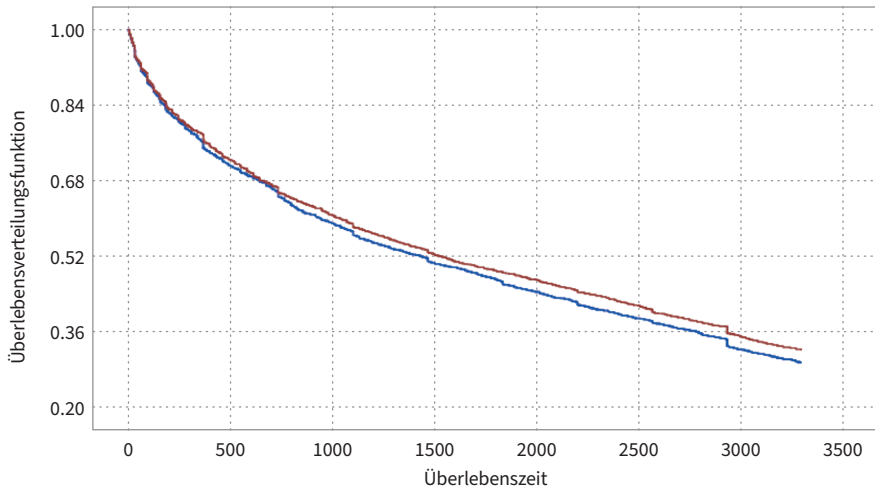
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 26: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der Modernisierungsverlierer

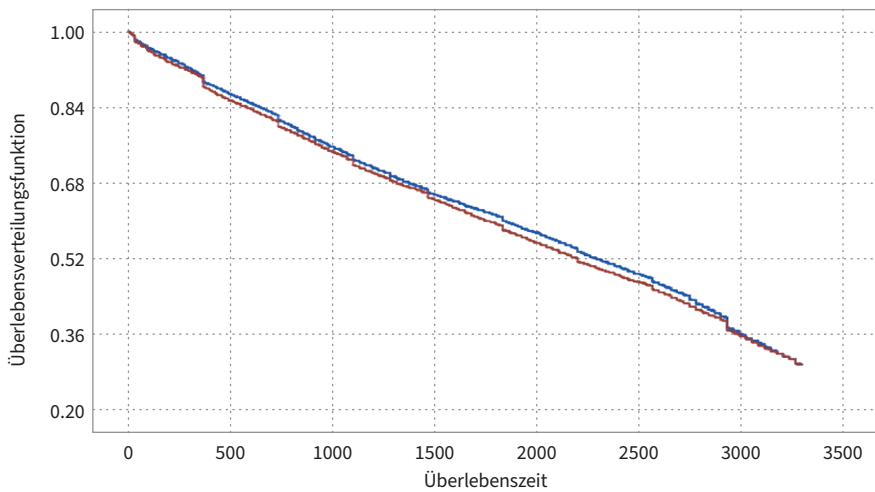
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 27: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der älteren Beschäftigten mit stabiler Beschäftigung 2007

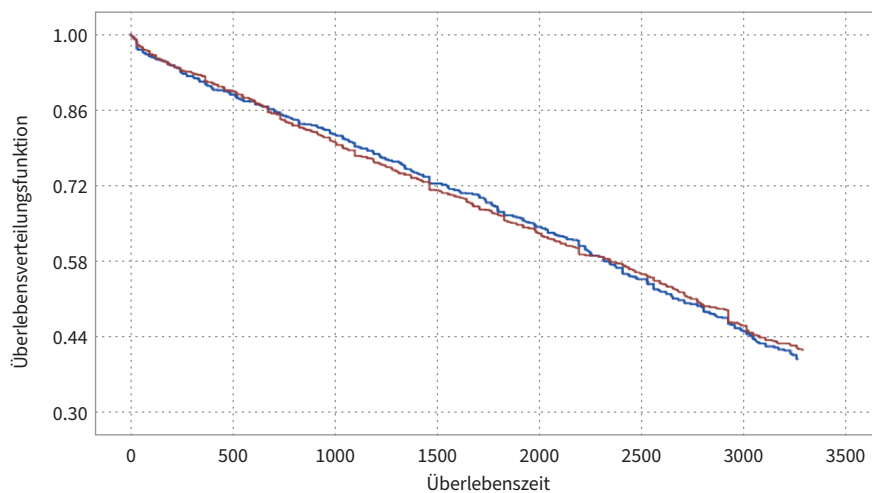
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 28: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der älteren Beschäftigten in atypischer Beschäftigung

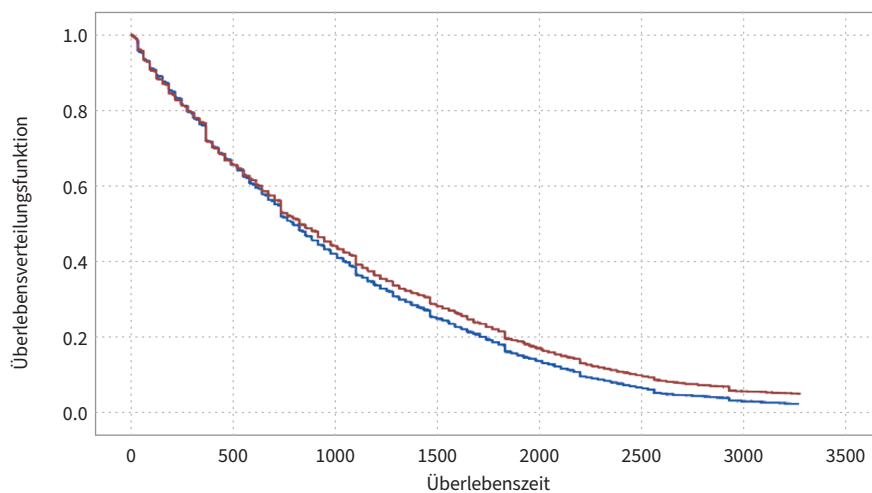
Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

Abbildung 29: Kurven der Überlebenszeitfunktion der Gruppe der (Früh-)Rentner 2007

Die braune Kurve bezieht sich auf die Frauen, die blaue auf die Männer.



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Integrierten Erwerbsbiographien des IAB Version 12.01.00 – 160927.

12 Quellen

- Deutsche Rentenversicherung: *Rentenversicherung in Zeitreihen 2014*. <http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238700/publicationFile/62588/03_rv_in_zeitreihen.pdf>, in: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung, <<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/>>, Oktober 2014, letzter Zugriff am 8.3.2015 (2014).
- Europäische Kommission: *Sondertagung des Europäischen Rats in Lissabon (März 2000): Für ein Europa der Innovation und des Wissens*. <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10241_de.htm#>, in: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/index_de.htm>, 13.12.2005, letzter Zugriff am 6.1.2013 (2000).
- Europäische Kommission: *Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Ausschuß der Regionen – Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – Eine Bestandsaufnahme*. <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=de&type_doc=COMfinal&andoc=2002&nu_doc=416>, in: <<http://eur-lex.europa.eu//de/tools/about.htm>>, 17.7.2002, letzter Zugriff am 6.1.2013 (2002).
- Europäische Kommission: *Modernisierung des Sozialschutzes*. In: *Sozialagenda*, Jg. 2002 (2002a), S. 1–7.
- Europäischer Rat: *Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen. Luxemburg, 20./21. November 1997. Schlussfolgerungen des Vorsitzes*. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/ec/00300.D7.htm>, in: <<http://www.consilium.europa.eu/documents?lang=de>>, 20.11.1997, letzter Zugriff am 6.1.2013 (1997).
- Europäischer Rat: *Europäischer Rat (Lissabon) 23. und 24. März 2000. Schlussfolgerungen des Vorsitzes*. <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/ec/00100-r1.d0.htm>, in: <<http://www.consilium.europa.eu/documents?lang=de>>, 24.3.2000, letzter Zugriff am 6.1.2013 (2000).

- Europäischer Rat: *Gemeinsame Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz über gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz*. <http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?lang=DE&ssf=DATE_DOCUMENT+DESC&fc=REGAISDE&srm=25&md=400&typ=Simple&cmsid=638&ff_COTE_DOCUMENT=15320%2F07&ff_TITRE=&ff_FT_TEXT=&ff_SOUS_COTE_MATIERE=&dd_DATE_REUNION=&single_comparator=&single_date=&from_date=&to_date=&rc=1&nr=1&page=Detail>, in: <<http://www.consilium.europa.eu/documents?lang=de>>, 16.11.2007, letzter Zugriff am 12.1.2013 (2007).
- SAS Institute: *Introduction to Clustering Procedures*. <https://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#introclus_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010).
- SAS Institute: *Introduction to Survival Analysis Procedures*. <https://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#introsurv_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010a).
- SAS Institute: *The CLUSTER Procedure*. <http://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#cluster_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010b).
- SAS Institute: *The PHREG Procedure*. <https://support.sas.com/documentation/cdl/en/statug/63347/HTML/default/viewer.htm#phreg_toc.htm>, in: SAS Knowledge Base: SAS/STAT 9.22 User's Guide, <<http://support.sas.com/resources/>>, 22.6.2010, letzter Zugriff am 14.5.2016 (2010c).
- Schröder, Gerhard: *Mut zum Frieden und Mut zur Veränderung. Plenarprotokoll 15/32*. <<http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/15/15032.pdf>>, in: Deutscher Bundestag. Plenarprotokoll, <<https://www.bundestag.de/protokolle>>, 14.3.2003, letzter Zugriff am 29.8.2015 (2003).
- Statistisches Bundesamt: *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970*. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VolkswirtschaftlicheGesamtrechnungen/Inlandsprodukt/InlandsproduktberechnungLangeReihenPDF_2180150.pdf?__blob=publicationFile>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, 7.9.2012, letzter Zugriff am 16.2.2013 (2012).
- Statistisches Bundesamt: *Deutsche Wirtschaft trotz 2012 europäischer Wirtschaftskrise. Staat erzielt erstmals seit 2007 Finanzierungsüberschuss*. <https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/01/PD13_017_811pdf.pdf?__blob=publicationFile>, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, <<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>>, 15.1.2013, letzter Zugriff am 16.2.2013 (2013).

Statistisches Bundesamt: *Zusammengefasste Geburtenziffer nach Kalenderjahren.*

⟨<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenZiffer.html#Fussnote1>⟩, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, ⟨<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>⟩, 2015, letzter Zugriff am 5.7.2015 (2015).

Statistisches Bundesamt: *Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Lange*

Reihe ab 1948. ⟨<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Preise/Verbraucherpreise/VerbraucherpreisindexLangeReihen.html>⟩, in: Destatis. Statistisches Bundesamt, ⟨<https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>⟩, Juli 2016, 28.8.2016 (2016).

13 Literatur

- Abelshausen, Werner: *Der „Rheinische Kapitalismus“ im Kampf der Wirtschaftskulturen*. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage). S. 186–199.
- Alber, Jens: *Vom Armenhaus zum Wohlfahrtsstaat. Analysen zur Entwicklung der Sozialversicherung in Westeuropa*. Frankfurt am Main (Campus Verlag) 1982 (1. Auflage).
- Alber, Jens: *Hat sich der Wohlfahrtsstaat als soziale Ordnung bewährt?*. In: *Zes-Arbeitspapiere*, Jg. 2001 (2001), Nr. 4, S. 1–61.
- Allmendinger, Jutta; Nikolai, Rita: *Bildungs- und Sozialpolitik: Die zwei Seiten des Sozialstaates im internationalen Vergleich*. In: *Soziale Welt*, Jg. 61 (2010), Nr. 2, S. 105–138.
- Andersen, Robert; van de Welfhorst, Herman G.: *Education and occupational status in 14 countries: the role of educational institutions and labour market coordination*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 61 (2010), Nr. 2, S. 336–355.
- Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen: *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage).
- Andresen, Knut: *Strukturbruch in der Berufsausbildung? Wandlungen des Berufseinstiegs von Jugendlichen zwischen den 1960er- und den 1980er-Jahren*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 159–180.
- Artus, Ingrid: *Mitbestimmung versus Rapport de force: Geschichte und Gegenwart betrieblicher Interessensvertretung im deutsch-französischen Vergleich*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 213–243.
- Atkinson, Will: *Beck, individualization and the death of class: a critique*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 58 (2007), Nr. 3, S. 349–366.
- Bacher, Johann: *A Propabilistic Clustering Model for Variables of Mixed Type*. In: *Quality & Quantity*, Jg. 34 (2000), S. 223–235.
- Bacher, Johann: *Clusteranalyse – Anwendungsorientierte Einführung*. München und Wien (Oldenbourg) 2002 (2. Auflage).

- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; u. a.: *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin, Heidelberg, New York, u. a. (Springer) 2006 (11. Auflage).
- Barbier, Jean-Claude: *Une „européanisation“ des politiques de l'emploi? Réflexions d'étape à propos de la stratégie coordonnée pour l'emploi*. In: *Travail et Emploi*, Jg. 100 (2004), S. 11–26.
- Beck, Ulrich: *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1986 (1. Auflage).
- Beck, Ulrich: *Nachrichten aus der Weltinnenpolitik*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2010 (1. Auflage).
- Beck, Ulrich; Grande, Edgar: *Varieties of second modernity: the cosmopolitan turn in social and political theory and research*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 61 (2010), Nr. 3, S. 409–443.
- Béland, Daniel: *The social exclusion discourse: ideas and policy change*. In: *Policy & Politics*, Jg. 35 (2007), Nr. 1, S. 123–139.
- Berger, Johannes: *Über den Ursprung der Ungleichheit unter den Menschen. Zur Vergangenheit und Gegenwart einer soziologischen Schlüsselfrage*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 33 (2004), Nr. 5, S. 354–373.
- Berger, Johannes: *Warum sind einige Länder so viel reicher als andere? Zur institutionellen Erklärung von Entwicklungsunterschieden*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36 (2007), Nr. 1, S. 5–24.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas: *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. Frankfurt am Main (Fischer Taschenbuch Verlag) 1980 (1. Auflage).
- Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage).
- Best, Heinrich; Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J.; u. a. (Hrsg.): *Die Analyse prozeß-produzierter Daten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1977 (1. Auflage).
- Best, Heinrich; Hornbostel, Stefan: *Die Analyse prozess-produzierter Daten am Beispiel des Kaderdatenspeichers des Ministerrates der DDR*. In: *Historical Social Research*, Jg. 28 (2003), Nr. 1/2, S. 108–127.
- Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J.: *Massenakten als Datenbasis der empirischen Sozialforschung. Methodische Voraussetzungen und institutionelle Erfordernisse*. In: Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage). S. 9–18.
- Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage).

- Bick, Wolfgang; Müller, Paul J.: *Sozialwissenschaftliche Datenkunde für prozeßproduzierte Daten: Entstehungsbedingungen und Indikatorqualität*. In: Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage). S. 123–159.
- Bick, Wolfgang; Müller, Paul J.: *Focus im Rückblick: Massenakten als Datenbasis der empirischen Sozialforschung. Methodische Voraussetzungen und institutionelle Erfordernisse*. In: *Historical Social Research*, Jg. 27 (2002), S. 227–252.
- Blien, Uwe; Hirschenauer, Franziska; Van, Phan thi Hong: *Model-based classification of regional labour markets – For purposes of labour market policy*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2006 (2006), Nr. 29, S. 1–47.
- Block, Jörn; Sandner, Philipp; Wagner, Markus: *Selbständigkeit von Ausländern in Deutschland*. In: *Soziale Welt*, Jg. 62 (2011), Nr. 1, S. 7–23.
- Blossfeld, Hans-Peter: *Survival- und Ereignisanalyse*. In: ders.: *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) 2010 (1. Auflage). S. 995–1016.
- Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz: *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*. Mahwah, New Jersey (Lawrence Erlbaum Associates, Publishers) 1995 (1. Auflage).
- Bösch, Stefan; Schulz-Schaeffer, Ingo (Hrsg.): *Wissenschaft in der Wissensgesellschaft*. Wiesbaden (Westdeutscher Verlag) 2003 (1. Auflage).
- Bohmeyer, Axel: *Armut und Arbeitslosigkeit junger Erwachsener. Anerkennungstheoretische Skizzen*. In: *Soziale Arbeit*, Jg. 60 (2011), Nr. 2, S. 56–60.
- Boni, Guido: *Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 1–2, S. 69–91.
- Bonvin, Jean-Michel: *Der Capability Ansatz und sein Beitrag für die Analyse gegenwärtiger Sozialpolitik*. In: *Soziale Passagen*, Jg. 1 (2009), Nr. 1, S. 8–22.
- Bortz, Jürgen: *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin, Heidelberg, New York (Springer-Verlag) 1993 (4. Auflage).
- Bosch, Gerhard: *Low-wage work in five European countries and the United States*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 4, S. 337–356.
- Bosch, Gerhard: *Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: A comparison of five EU countries*. In: *International Labour Review*, Jg. 154 (2015), Nr. 1, S. 57–66.
- Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill: *European Employment Models in Flux: Pressures for Change and Prospects for Survival and Revitalization*. In: Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (Hrsg.): *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. Basingstoke, New York (Palgrave Macmillan) 2009 (1. Auflage). S. 1–56.

- Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (Hrsg.): *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. Basingstoke, New York (Palgrave Macmillan) 2009a (1. Auflage).
- Bosch, Gerhard; Rubery, Jill; Lehndorff, Steffen: *European employment models under pressure to change*. In: *International Labour Review*, Jg. 146 (2007), Nr. 3–4, S. 253–277.
- Brady, David; Baker, Regina S.; Finnigan, Ryan: *When Unionization disappears: State-Level Unionization and Working Poverty in the United States*. In: *American Sociological Review*, Jg. 78 (2013), Nr. 5, S. 872–896.
- Bredgaard, Thomas; Larsen, Flemming (Hrsg.): *Employment policy from different angles*. Copenhagen (DJØF Publishing) 2005 (1. Auflage).
- Brehmer, Wolfgang; Seifert, Hartmut: *Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken*. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41 (2008), Nr. 4, S. 501–531.
- Brinton, Mary C.; Di Carlo, Matthew; Grusky, David B.; Jonsson, Jan O.; Pollak, Reinhard: *Microclass Mobility: Social Reproduction in Four Countries*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 114 (2009), Nr. 4, S. 977–1036.
- Bruttel, Oliver; Sol, Els: *Work First as a European model? Evidence from Germany and the Netherlands*. In: *Policy & Politics*, Jg. 34 (2006), Nr. 1, S. 69–89.
- Bude, Heinz: *Die Arbeitslosigkeitsforschung und der Begriff der sozialen Exklusion*. In: *Mittelweg 36*, Jg. 17 (2008), Nr. 2, S. 8–10.
- Bude, Heinz: *Bildungsplanik. Was unsere Gesellschaft spaltet*. München (Carl Hanser Verlag) 2011 (1. Auflage).
- Carlin, Wendy; Soskice, David: *German economic performance: disentangling the role of supply-side reforms, macroeconomic policy and coordinated economy institutions*. In: *Socio-Economic Review*, Jg. 7 (2009), Nr. 1, S. 67–99.
- Cazes, Sandrine; Tonin, Mirco: *Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis*. In: *International Labour Review*, Jg. 149 (2010), Nr. 3, S. 261–285.
- Chang, Kyung-Sup: *The second modern condition? Compressed modernity as internalized reflexive cosmopolitization*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 61 (2010), Nr. 3, S. 444–464.
- Chauvel, Louis: *Welfare Regimes, Cohorts, and the Middle Classes*. In: Gornick, Janet C.; Jäntti, Markus (Hrsg.): *Income Inequality: Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*. Stanford (Stanford University Press) 2013 (1. Auflage). S. 115–141.
- Clegg, Daniel: *Continental Drift: On Unemployment Policy Change in Bismarckian Welfare States*. In: Palier, Bruno; Martin, Claude (Hrsg.): *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*. Malden, Oxford (Blackwell Publishing) 2008 (1. Auflage). S. 62–81.

- Conze, Eckart: *Die Suche nach Sicherheit*. München (Siedler Verlag) 2009 (1. Auflage).
- Cox, David R.; Oakes, D.: *Analysis of Survival Data*. London, New York (Chapmann and Hall) 1984 (1. Auflage).
- Cramer, Katharina; Zühlke, Sylvia; Habla, Heike: *Qualität des Mikrozensus aus Sicht der Wissenschaft: Ergebnisse einer Nutzerbefragung*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2011 (2011), S. 536–545.
- D'Orlando, Fabio; Ferrante, Francesco; Ruiu, Gabriele: *Culturally based beliefs and labor market institutions*. In: *The Journal of Socio-Economics*, Jg. 40 (2011), S. 150–162.
- Damitz, Ralf M.; Eierdanz, Frank: *Entbettung und Einbeziehung*. In: *Mittelweg* 36, Jg. 17 (2008), Nr. 2, S. 21–44.
- Diekmann, Andreas: *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt Verlag) 1998 (4. Auflage).
- Dorner, Matthias; Heining, Jörg; Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan: *Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008. Aktualisierte Version vom 25.05.2012*. In: *FDZ-Datenreport*, Jg. 2010 (2010), Nr. 1 (de), S. 1–61.
- Drews, Nils: *Qualitätsverbesserung der Bildungsvariable in der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–2001*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2006 (2006), Nr. 5, S. 1–16.
- Durkheim, Emile: *Über die Teilung der sozialen Arbeit*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1977 (1. Auflage).
- Durkheim, Emile: *Die Regeln der soziologischen Methode*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1999 (4. Auflage).
- Durkheim, Emile: *Der Selbstmord*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1999a (7. Auflage).
- Economides, George; Egger, Peter H.: *The role of institutions in economic outcomes: Editorial introduction*. In: *European Journal of Political Economy*, Jg. 25 (2009), S. 277–279.
- Eder, Michael: *Flexicurity. Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt. Befunde aus der Praxis*. Linz (Trauner Verlag) 2008 (1. Auflage).
- Egger, Peter H.; Radulescu, Doina M.: *Family policy and the number of children: Evidence from a natural experiment*. In: *European Journal of Political Economy*, Jg. 28 (2012), Nr. 4, S. 524–539.
- Eichhorst, Werner: *Im internationalen Vergleich. So reformieren unsere Nachbarn und Partner ihren Arbeitsmarkt*. In: *IAB-Forum*, Jg. 2005 (2005), Nr. 1, S. 30–35.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul: *From the Dual Apprenticeship System to a Dual Labor Market? The German High-Skill Equilibrium and the Service Economy*. In: *IZA Discussion Paper*, Jg. 2009 (2009), Nr. 4220, S. 1–27.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul: *Reforming German Labor Market Institutions: A Dual Path to Flexibility*. In: *IZA Discussion Paper*, Jg. 2009 (2009a), Nr. 4100, S. 1–31.

- Eichhorst, W.; Profit, S.; Thode, E.: *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung*. Berlin, Heidelberg, New York, u. a. (Springer) 2001 (1. Auflage).
- Eichhorst, Werner; Tobsch, Verena: *Not so standard anymore? Employment duality in Germany*. In: *Journal of Labour Market Research*, Jg. 48 (2015), S. 81–95.
- Eick, Volker; Grell, Britta; Mayer, Margit: *Zwischen Sozialintegration und Arbeitszwang: Gemeinnützige Beschäftigungsinitiativen in den USA und der Bundesrepublik*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57 (2004), Nr. 11, S. 610–616.
- Emmenegger, Patrick; Häusermann, Silja; Palier, Bruno; Seeleib-Kaiser, Martin (Hrsg.): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford, New York (Oxford University Press) 2012 (1. Auflage).
- Emmenegger, Patrick; Marx, Paul; Schraff, Dominik: *Gescheiterte Berufseinstiege und politische Sozialisation. Eine Längsschnittstudie zur Wirkung früher Arbeitslosigkeit auf politisches Interesse*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 46 (2017), Nr. 3, S. 201–218.
- Esping-Andersen, Gosta: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey (Princeton University Press) 1990 (1. [reprinted 1991, 1993] Auflage).
- Esping-Andersen, Gosta: *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford, New York (Oxford University Press) 1999 (1. Auflage).
- Esping-Andersen, Gosta: *Die gute Gesellschaft und der neue Wohlfahrtsstaat*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 189–210.
- Estevez-Abe, Margarita; Iversen, Torben; Soskice, David: *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare state*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage). S. 145–183.
- Everitt, Brian S.; Landau, Sabine; Leese, Morven: *Cluster Analysis*. London (Hodder Arnold) 2001 (4. Auflage).
- Färber, Gisela; Schupp, Jürgen (Hrsg.): *Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert. Ökonomische Anforderungen, europäische Perspektiven, nationaler Entscheidungsbedarf. Ein Werkstattbericht*. Münster (Waxmann) 2005 (1. Auflage).
- Fioretos, Orfeo: *The Domestic Sources of Multilateral Preferences: Varieties of Capitalism in the European Community*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage). S. 213–244.
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert: *Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2005 (2005), Nr. 3, S. 1–47.

- Flora, Peter: *Modernisierungsforschung. Zur empirischen Analyse der gesellschaftlichen Entwicklung*. Opladen (Westdeutscher Verlag) 1974 (1. Auflage).
- Flora, Peter: *Die Perspektive einer europäischen Sozialstaatsbeobachtung*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 29–38.
- Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage).
- Foucault, Michel: *Die Ordnung des Diskurses*. Frankfurt am Main (Fischer Taschenbuch Verlag) 2001 (8. Auflage).
- Fraley, Chris; Raferty, Adrian E.: *How Many Clusters? Which Clustering Method? Answers Via Model-Based Cluster Analysis*. In: *The Computer Journal*, Jg. 41 (1998), Nr. 8, S. 578–588.
- Fromm, Sabine; Sproß, Cornelia: *Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfebedürftiger. Programme, Teilnehmer, Effekte im internationalen Vergleich*. In: *IAB-Forschungsbericht*, Jg. 2008 (2008), Nr. 1, S. 1–153.
- Furch, David: *Strukturbruch im deutschen Corporate Government-System? Ursprung, Wandel und Bedeutung der Deutschland AG für die soziale Marktwirtschaft*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 43–64.
- Gießelmann, Marco: *Arbeitsmarktpolitischer Wandel in Deutschland seit 1991 und das Working Poor-Problem: Einsteiger als Verlierer des Reformprozesses?*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38 (2009), Nr. 3, S. 215–238.
- Gornick, Janet C.; Jäntti, Markus (Hrsg.): *Income Inequality: Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*. Stanford (Stanford University Press) 2013 (1. Auflage).
- Gower, J.C.: *A General Coefficient of Similarity and some of its Properties*. In: *Biometrics*, Jg. 27 (1971), Nr. 4, S. 857–874.
- Granato, Nadia: *Verdrängungsprozesse oder strukturelle Faktoren? Ursachen geringerer Arbeitsmarkterträge in Ostdeutschland*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 40 (2011), Nr. 2, S. 112–131.
- Grimshaw, Damian: *Can more inclusive wage-setting institutions improve low-wage work? Pay trends in the United Kingdom's public-sector hospitals*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 4, S. 439–459.

- Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian: *Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs*. In: *IAB-Kurzbericht*, Jg. 2011 (2011), Nr. 4, S. 1–8.
- Häusermann, Silja; Schwander, Hanna: *Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes*. In: Emmenegger, Patrick; Häusermann, Silja; Palier, Bruno; Seeleib-Kaiser, Martin (Hrsg.): *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford, New York (Oxford University Press) 2012 (1. Auflage).
- Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage).
- Hall, Peter A.; Soskice, David: *An Introduction to Varieties of Capitalism*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001a (1. Auflage). S. 1–68.
- Hassel, Anke: *Die Schwächen des „deutschen Kapitalismus“*. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage). S. 200–214.
- Hauser, Richard; Ott, Notburga; Wagner, Gert (Hrsg.): *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik: Ergebnisse aus dem gleichnamigen Sonderforschungsbereich an den Universitäten Frankfurt und Mannheim/Deutsche Forschungsgemeinschaft*. Berlin (Akademie Verlag) 1994 (1. Auflage).
- Heidenreich, Martin: *Gibt es einen europäischen Weg in die Wissensgesellschaft?*. In: *Soziale Welt*, Jg. Sonderband (1999), Nr. 13, S. 293–323.
- Heidenreich, Martin: *Die Debatte um die Wissensgesellschaft*. In: Böschen, Stefan; Schulz-Schaeffer, Ingo (Hrsg.): *Wissenschaft in der Wissensgesellschaft*. Wiesbaden (Westdeutscher Verlag) 2003 (1. Auflage). S. 25–51.
- Heidenreich, Martin: *Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion. Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 33 (2004), Nr. 3, S. 206–227.
- Heidenreich, Martin: *The Open Method of Coordination: a pathway to the gradual transformation of national employment and welfare regime?*. In: Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms*. London, New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). S. 10–36.
- Heidenreich, Martin: *Einkommensungleichheiten in Europa. Multiple Raumbezüge sozialer Ungleichheiten in einen regional-national-europäischen Mehrebenensystem*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 39 (2010), Nr. 6, S. 426–446.

- Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms*. London, New York (Routledge) 2009 (1. Auflage).
- Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan: *Introduction*. In: Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms*. London, New York (Routledge) 2009a (1. Auflage). S. 1–9.
- Henninger, Annette: *Welfare State Citizens – Objects of Control or Reflexive Actors in the Context of Market, Family and Social Policy?*. In: *WZB Discussion Paper*, Jg. 2006 (2006), Nr. Arbeitspapier 5, S. 1–14.
- Hooks, Gregory; McQueen, Brian: *American Exceptionalism Revisited: The Military-Industrial Complex, Racial Tension, and the Underdeveloped Welfare State*. In: *The Journal of Socio-Economics*, Jg. 75 (2010), Nr. 2, S. 185–204.
- Huber, Evelyne; Stephens, John D.: *Development and Crisis of the Welfare State. Parties and Policies in Global Markets*. Chicago (The University of Chicago Press) 2001 (1. Auflage).
- Hung, Ho-fung; Kucinkas, Jaime: *Globalization and Global Inequality: Assessing the Impact of the Rise of China and India, 1980–2005*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 116 (2011), Nr. 5, S. 1478–1513.
- Ingram Beth F.; Neumann, George R.: *The returns to skill*. In: *Labour Economics*, Jg. 2006 (2006), Nr. 13, S. 35–59.
- Iversen, Torben; Stephens, John D.: *Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation*. In: *Comparative Political Studies*, Jg. 41 (2008), Nr. 4–5, S. 600–637.
- Jackson, Michelle: *How far merit selection? Social stratification and the labour market*. In: *The British Journal of Sociology*, Jg. 58 (2007), Nr. 3, S. 367–390.
- Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan: *The German Integrated Employment Biographies Sample IEBS*. In: *Schmollers Jahrbuch*, Jg. 127 (2007), S. 335–342.
- Jahoda, Marie: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim und Basel (Beltz) 1983 (1. Auflage).
- Jahoda, Maria; Lazarsfeld, Paul F.; Zeisel, Hans: *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1975 (1. Auflage).
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia: *Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypische Beschäftigte?*. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Jg. 41 (2008), Nr. 4, S. 447–469.
- Karamessini, Maria: *Continuity and change in the southern European social model*. In: *International Labour Review*, Jg. 147 (2008), Nr. 1, S. 43–70.

- Karstedt-Henke, Susanne: *Die Entwicklung von Prüfverfahren bei der Verwendung prozeß-produzierter Daten*. In: Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J. (Hrsg.): *Sozialforschung und Verwaltungsdaten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1984 (1. Auflage). S. 160–167.
- Kaufmann, Franz-Xaver: *Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2003 (1. Auflage).
- Kaufman, Leonard; Rouseeuw, Peter J.: *Finding groups in data: an introduction to cluster analysis*. New York, Chichester, Brisbane, u. a. (A Wiley-Interscience Publication) 1990 (1. Auflage).
- Keller, Bernd; Seifert, Hartmut: *Flexicurity – Wie lassen sich Flexibilität und soziale Sicherheit vereinbaren?*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 35 (2002), Nr. 1, S. 90–106.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut: *Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). S. 11–25.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage).
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut: *Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung*. Bonn (Friederich-Ebert-Stiftung) 2008 (1. Auflage).
- Kim, Chang Hwan; Sakamoto, Arthur: *The Rise of Intra-Occupational Wage Inequality in the United States, 1983 to 2002*. In: *American Sociological Review*, Jg. 73 (2008), S. 129–157.
- Kitschelt, Herbert; Lange, Peter; Marks, Gary; Stephens, John D. (Hrsg.): *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge (Cambridge University Press) 1999 (2. [reprinted 2003] Auflage).
- Klammer, Ute; Leiber, Simone: *Atypische Beschäftigung und sozialer Schutz. EU-Regulierung und Situation in Deutschland*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). S. 185–207.
- Klinger, Sabine; Rothe, Thomas: *The impact of labour market reforms and economic performance on the matching of short-term and long-term unemployed*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2010 (2010), Nr. 13, S. 1–35.
- Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Walwei, Ulrich: *Workfare: Möglichkeiten und Grenzen*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2005 (2005), Nr. 17, S. 1–45.
- Köhler, Markus, and Ulrich Thomsen. 2009. Data Integration and Consolidation of Administrative Data From Various Sources. The Case of Germans' Employment Histories. *Historical Social Research* 34 (3): 215–229. <https://dx.doi.org/10.12759/hsr.34.2009.3.215-229>.

- Köhne-Finster, Sabine; Lingnau, Andreas: *Untersuchung der Datenqualität erwerbsstatistischer Angaben im Mikrozensus. Ergebnisse des Projekts „Nachbefragung im Mikrozensus/LFS“*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2008 (2008), Nr. 12, S. 1067–1088.
- Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina: *Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2013 (2013), S. 42–61.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina: *Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisunterschiede und ihre Hintergründe*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2009 (2009), Nr. 6, S. 528–552.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger: *Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik – Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede*. In: *Wirtschaft und Statistik*, Jg. 2011 (2011), S. 1065–1085.
- Kohl, Jürgen: *Leistungsprofile wohlfahrtsstaatlicher Regimetypen*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 111–139.
- Kollmeyer, Christopher: *Explaining Deindustrialization: How Affluence, Productivity Growth, and Globalization Diminish Manufacturing Employment*. In: *American Journal of Sociology*, Jg. 114 (2009), Nr. 6, S. 1644–1674.
- Kropp, Sabine; Gomèz, Ricardo (Hrsg.): *Sozialraum Europa. Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union. Ein Werkstattbericht*. Münster (Waxmann) 2006 (1. Auflage).
- Kühnel, Steffen-M.; Krebs, Dagmar: *Statistik für die Sozialwissenschaften. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg (Rowohlt Verlag) 2001 (1. Auflage).
- Kuhn, Randall; Culhane, Dennis P.: *Applying Cluster Analysis to Test a Typology of Homelessness by Pattern of Shelter Utilization: Results from the Analysis of Administrative Data*. In: *American Journal of Community Psychology*, Jg. 26 (1998), Nr. 2, S. 207–232.
- Larsen, Flemming: *Active Labour Market Policy in Denmark as an example of Transitional Labour Market and Flexicurity arrangements – What can be Learnt?*. In: Bredgaard, Thomas; Larsen, Flemming (Hrsg.): *Employment policy from different angles*. Copenhagen (DJØF Publishing) 2005 (1. Auflage). S. 115–133.
- Lee, Cheol-Sung; Kim, Young-Bum; Shim, Jae-Mahn: *The Limit of Equality Projects: Public-Sector Expansion, Sectoral Conflicts, and Income Inequality in Postindustrial Economies*. In: *American Sociological Review*, Jg. 76 (2011), Nr. 1, S. 100–124.

- Lee, Eliza W.Y.: *Welfare structuring in Asian newly industrialised countries: comparison of Hong-Kong and Singapore*. In: *Policy & Politics*, Jg. 34 (2006), Nr. 3, S. 453–471.
- Lehndorff, Steffen; Bosch, Gerhard; Haipeter, Thomas; Latniak, Erich: *From the 'Sick Man' to the 'Overhauled Engine' of Europe? Upheaval in the German Model*. In: Bosch, Gerhard; Lehndorff, Steffen; Rubery, Jill (Hrsg.): *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*. Basingstoke, New York (Palgrave Macmillan) 2009 (1. Auflage). S. 105–130.
- Leisering, Lutz: *Das deutsche Sozialmodell – woher, wohin? Eine Reflexionsgeschichte funktionaler gesellschaftlicher Differenzierung*. In: *Soziologische Revue*, Jg. 28 (2005), Nr. 3, S. 197–208.
- Lengfeld, Holger; Hirschle, Jochen: *Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984–2007*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 38 (2009), Nr. 5, S. 379–398.
- Lengfeld, Holger; Ordemann, Jessica: *Der Fall der Abstiegsangst, oder: Die mittlere Mittelschicht als sensibles Zentrum der Gesellschaft. Eine Trendanalyse 1984–2014*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 46 (2017), Nr. 3, S. 167–184.
- Lessenich, Stephan: *Zur Einleitung*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 170–173.
- Ludsteck, Johannes; Thomsen, Ulrich: *Imputation of the Working Time Information for the Employment Register Data*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2016 (2016), Nr. 1, S. 20.
- Lunt, Neil: *Employability and New Zealand welfare restructuring*. In: *Policy & Politics*, Jg. 34 (2006), Nr. 3, S. 473–493.
- Manow, Philip: *Wahlregeln, Klassenkoalitionen und Wohlfahrtsstaatsregime – oder: wie man Esping-Andersen mit Stein Rokkan erklären kann*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36 (2007), Nr. 6, S. 414–430.
- Manow, Philip; Seils, Eric: *Adjusting Badly. The German Welfare State, Structural Change, and the Open Economy*. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. II. Diverse responses to common challenges*. Oxford (Oxford University Press) 2000 (1. Auflage). S. 266–307.
- Martinussen, Torben; Scheike, Thomas H.: *Dynamic Regression Models for Survival Data*. Berlin, New York (Springer-Verlag) 2006 (1. Auflage).
- McKeown, Timothy: *The Global Economy, Post-Fordism, and Trade Policy in Advanced Capitalist States*. In: Kitschelt, Herbert; et al. (Hrsg.): *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*. Cambridge (Cambridge University Press) 1999 (2. [reprinted 2003] Auflage). S. 11–35.
- Mead, George Herbert: *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 1973 (1. Auflage).

- Mohr, Katrin: *Pfadabhängige Restrukturierung oder Konvergenz? Reformen in der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe in Großbritannien und Deutschland*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 3, S. 283–311.
- Moyo, Dambisa: *Der Untergang des Westens. Haben wir eine Chance in der neuen Weltordnung?*. München (Piper Verlag) 2012 (1. Auflage).
- Münch, Richard: *Die „Zweite Moderne“: Realität oder Fiktion? Kritische Fragen an die Theorie der „reflexiven“ Moderne*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 54 (2002), Nr. 3, S. 417–443.
- Nienhäuser, Werner: *Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). S. 45–65.
- Nolan, Mary: *„Varieties of Capitalism“ und Versionen der Amerikanisierung*. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage). S. 96–110.
- Noll, Heinz-Herbert: *Die Perspektive der Sozialberichterstattung*. In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen*. Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 13–28.
- Oschmiansky, Frank; Mauer, Andreas; Schulze Buschoff, Karin: *Arbeitsmarktreformen in Deutschland – Zwischen Pfadabhängigkeit und Paradigmenwechsel*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 60 (2007), Nr. 6, S. 291–297.
- Ostner, Ilona: *Kinder und Frauen zuerst!? Ein Review-Essay*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 211–217.
- Palier, Bruno; Martin, Claude: *From ‘a Frozen Landscape’ to Structural Reforms: The Sequential Transformation of Bismarckian Welfare Systems*. In: Palier, Bruno; Martin, Claude (Hrsg.): *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*. Malden, Oxford (Blackwell Publishing) 2008 (1. Auflage). S. 1–20.
- Palier, Bruno; Martin, Claude (Hrsg.): *Reforming the Bismarckian Welfare Systems*. Malden, Oxford (Blackwell Publishing) 2008a (1. Auflage).
- Perugini, Christiano; Pompei, Fabrizio: *Technological change and income distribution in Europe*. In: *International Labour Review*, Jg. 148 (2009), Nr. 2, S. 123–148.
- Pfau-Effinger, Birgit: *Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation*. In: *Journal of Social Policy*, Jg. 34 (2005), Nr. 1, S. 3–20.
- Pfau-Effinger, Birgit: *Wohlfahrtsstaatliche Politiken und ihre kulturellen Grundlagen*. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34 (2009a), Nr. 3, S. 3–21.

- Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís; Jensen, Per H. (Hrsg.): *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. New York (Routledge) 2009 (1. Auflage).
- Pfau-Effinger, Birgit; Jensen, Per H.; Flaquer, Lluís: *Formal and Informal Work in European Societies. A Comparative Perspective*. In: Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís; Jensen, Per H. (Hrsg.): *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). S. 193–213.
- Pfau-Effinger, Birgit; Rostgaard, Tine: *Welfare-state change, the strengthening of economic principles, and new tensions in relation to care*. In: *Nordic Journal of Social Research*, 2011), S. 1–6.
- Pfau-Effinger, Birgit; Sakač Magdalenić, Sladana: *Formal and Informal Work in the Work-Welfare Arrangement of Germany*. In: Pfau-Effinger, Birgit; Flaquer, Lluís; Jensen, Per H. (Hrsg.): *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). S. 89–116.
- Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage).
- Pierson, Paul: *Post-Industrial Pressures on the Mature Welfare State*. In: Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001a (1. Auflage). S. 80–106.
- Pierson, Paul: *Coping with Permanent Austerity. Welfare State Restructuring in Affluent Democracies*. In: Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001b (1. Auflage). S. 410–456.
- Pollack, Detlef: *Modernisierungstheorie – revised: Entwurf einer Theorie moderner Gesellschaften*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 45 (2016), Nr. 5, S. 219–240.
- Pollert, Achim; Kirchner, Bernd; Polzin, Javier Morato: *Das Lexikon der Wirtschaft. Grundlegendes Wissen von A bis Z*. Bonn (Bibliographisches Institut & F.A.Brockhaus AG) 2004 (2. Auflage).
- Pouliakas, Konstantinos; Theodissiou, Ioannis: *Differences in the job satisfaction of high-paid and low-paid workers across Europe*. In: *International Labour Review*, Jg. 149 (2010), Nr. 1, S. 1–27.
- Promberger, Markus: *Eine kurze Geschichte der Arbeitslosigkeit – Teil 1: Vom Mittelalter bis zur Industrialisierung*. In: *arbeit und beruf*, Jg. 2005 (2005), Nr. 1, S. 1–2.
- Promberger, Markus: *Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). S. 127–144.
- Promberger, Markus: *Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 2008 (2008), Nr. 40–41, S. 7–15.
- Promberger, Markus: *Typenbildung mit quantitativen und qualitativen Daten. Methodologische Überlegungen*. In: *IAB-Discussion Paper*, Jg. 2011 (2011), Nr. 12, S. 1–25.

- Rabe, Birgitta: *Reform der Arbeitslosenversicherung – Lehren aus internationalen Wirkungsanalysen*. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 53 (2004), Nr. 7, S. 178–185.
- Radaelli, Claudio M.: *The Open Method of Coordination: A new governance architecture for the European Union?*. Stockholm (Swedish Institute for European Policy Studies) 2003 (1. Auflage).
- Reitz, Tilman; Draheim, Susanne: *Die Rationalität der Hochschulreform. Grundzüge eines postautonomen Wissensregimes*. In: *Soziale Welt*, Jg. 57 (2006), Nr. 4, S. 373–396.
- Romesburg, H. Charles: *Cluster Analysis for Researchers*. Belmont, California (Lifetime Learning Publication) 1984 (1. Auflage).
- Rosa, Hartmut: *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2005 (1. Auflage).
- Scharpf, Fritz W.: *Economic Changes, Vulnerabilities, and Institutional Capabilities*. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. I. From Vulnerability to Competitiveness*. Oxford (Oxford University Press) 2000 (1. Auflage). S. 21–124.
- Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. I. From Vulnerability to Competitiveness*. Oxford (Oxford University Press) 2000 (1. Auflage).
- Scharpf, Fritz W.; Schmidt, Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. II. Diverse responses to common challenges*. Oxford (Oxford University Press) 2000a (1. Auflage).
- Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A.: *Conclusions*. In: Scharpf, Fritz W.; Schmidt Vivien A. (Hrsg.): *Welfare and Work in the Open Economy. Vol. I. From Vulnerability to Competitiveness*. Oxford (Oxford University Press) 2000b (1. Auflage). S. 310–336.
- Scheuch, Erwin K.: *Die wechselnde Datenbasis der Soziologie – Zur Interaktion zwischen Theorie und Empirie*. In: Best, Heinrich; Bick, Wolfgang; Mann, Reinhard; Müller, Paul J.; u. a. (Hrsg.): *Die Analyse prozeß-produzierter Daten*. Heilbronn (Klett-Cobra) 1977 (1. Auflage). S. 5–41.
- Schmid, Günther: *Process Evaluation: Policy Formation and Implementation*. In: Schmid, Günther; O'Reilly, Jacquelin; Schömann, Klaus (Hrsg.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, UK, Brookfield, US (Edward Elgar) 1996 (1. Auflage). S. 199–231.
- Schmid, Günther: *Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt/Main (Campus Verlag) 2002 (1. Auflage).
- Schmid, Günther: *Annäherungen an eine Politik der Vollbeschäftigung in Europa*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 62 (2012), Nr. 14–15, S. 53–61.

- Schmid, Günther; O'Reilly, Jacquelin; Schömann, Klaus (Hrsg.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, UK, Brookfield, US (Edward Elgar) 1996 (1. Auflage).
- Schmähl, Winfried; Fachinger, Uwe: *Prozeßproduzierte Daten als Grundlage für Sozial- und verteilungspolitische Analysen – Erfahrungen mit den Daten der Rentenversicherungsträger für Längsschnittanalysen*. In: Hauser, Richard; Ott, Notburga; Wagner, Gert (Hrsg.): *Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik: Ergebnisse aus dem gleichnamigen Sonderforschungsbereich an den Universitäten Frankfurt und Mannheim/Deutsche Forschungsgemeinschaft*. Berlin (Akademie Verlag) 1994 (1. Auflage). S. 179–200.
- Schulte, Bernd: *Die Europäische Union als sozialpolitischer Akteur*. In: Kropp, Sabine; Gomèz, Ricardo (Hrsg.): *Sozialraum Europa. Sozialpolitik in der erweiterten Europäischen Union. Ein Werkstattbericht*. Münster (Waxmann) 2006 (1. Auflage). S. 15–71.
- Schwartz, Herman: *Round up the Usual Suspects!: Globalization, Domestic Politics and welfare State Change*. In: Pierson, Paul (Hrsg.): *The New Politics of the Welfare State*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage). S. 17–44.
- Scioch, Patrycja; Oberschachtsiek, Dirk: *Cleansing Procedures for Overlaps and Inconsistencies in Administrative Data. The Case of German Labour Market Data*. In: *Historical Social Research*, Jg. 34 (2009), Nr. 3, S. 242–259.
- Seeleib-Kaiser, Martin: *Sozialstaatskonzeptionen im Wandel der Zeit*. In: Färber, Gisela; Schupp, Jürgen (Hrsg.): *Der Sozialstaat im 21. Jahrhundert. Ökonomische Anforderungen, europäische Perspektiven, nationaler Entscheidungsbedarf. Ein Werkstattbericht*. Münster (Waxmann) 2005 (1. Auflage). S. 9–24.
- Seeleib-Kaiser, Martin; Fleckenstein, Timo: *Discourse, Learning and Welfare State Change: The Case of German Labour Market Reforms*. In: *Social Policy & Administration*, Jg. 41 (2007), Nr. 5, S. 427–448.
- Sesselmeier, Werner: *Deregulierung und Reregulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57 (2004), Nr. 3, S. 125–131.
- Sesselmeier, Werner: *(De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung*. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin (edition sigma) 2007 (1. Auflage). S. 67–80.
- Seysen, Christian: *Effects of Changes in Data Collection Mode on Data Quality in Administrative Data. The Case of Participation in Programmes Offered by the German Employment Agency*. In: *Historical Social Research*, Jg. 34 (2009), Nr. 3, S. 191–203.

- Sowa, Frank; Zapfel, Stefan: *Aktivierung als globales Modell der Weltpolitik? Konzeptionelle Überlegungen zum Wandel der Arbeitsmarktpolitik in europäischen Wohlfahrtsstaaten*. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 64 (2015), Nr. 3, S. 47–54.
- Spohn, Willfried: *Zur globalen historischen Soziologie Shmuel Noah Eisenstadts (1923–2010) – eine Würdigung*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 40 (2011), Nr. 2, S. 156–163.
- Starke, Peter: *The Politics of Welfare State Retrenchment: A Literature Review*. In: *Social Policy & Administration*, Jg. 40 (2006), Nr. 1, S. 104–120.
- Stawarz, Nico: *Inter- und intragenerationale soziale Mobilität. Eine simultane Analyse unter Verwendung von Wachstumskurven*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42 (2013), Nr. 5, S. 385–404.
- Stegmann, Michael: *Änderung der Erfassung der Angaben über Bildung, Beruf und Beschäftigungsform im Meldeverfahren zur Sozialversicherung*. In: *Deutsche Rentenversicherung*, Jg. 2009 (2009), S. 487–500.
- Stein, Ulrike: *Erklärungsansätze für die Ungleichheitsentwicklung in Deutschland*. In: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 2014 (2014), Nr. 12, S. 315–321.
- Stock, Manfred: *Akademische Bildung und die Unterscheidung von Breiten- und Elitenbildung*. In: *Soziale Welt*, Jg. 62 (2011), S. 129–142.
- Streeck, Wolfgang: *Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the German Political Economy*. Oxford (Oxford University Press) 2009 (1. Auflage).
- Sturn, Simon: *Are corporatist labour markets different? Labour Market regimes and unemployment in OECD countries*. In: *International Labour Review*, Jg. 152 (2013), Nr. 2, S. 237–254.
- Supiot, Alain: *Was heißt „den Arbeitsmarkt reformieren“?*. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57 (2004), Nr. 3, S. 119–124.
- Süß, Winfried; Süß, Dietmar: *Zeitgeschichte der Arbeit: Beobachtungen und Perspektiven*. In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren*. Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 345–365.
- Taylor-Gooby, Peter (Hrsg.): *Welfare States Under Pressure*. London (Sage Publications) 2001 (1. Auflage).
- Taylor-Gooby, Peter: *The Politics of Welfare in Europe*. In: Taylor-Gooby, Peter (Hrsg.): *Welfare States Under Pressure*. London (Sage Publications) 2001a (1. Auflage). S. 1–28.
- Taylor-Gooby, Peter: *Polity, Policy-Making and Welfare Futures*. In: Taylor-Gooby, Peter (Hrsg.): *Welfare States Under Pressure*. London (Sage Publications) 2001b (1. Auflage). S. 171–188.

- Thelen, Kathleen: *Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies*. In: Hall, Peter, A.; Soskice, David (Hrsg.): *Varieties of capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford (Oxford University Press) 2001 (1. Auflage). S. 71–103.
- Ther, Philipp: *Die neue Ordnung auf dem alten Kontinent. Eine Geschichte des neo-liberalen Europa*. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag) 2015 (3. Auflage).
- Thomsen, Ulrich; Ludsteck, Johannes; Schmucker, Alexandra: *Skilled or unskilled – Improving the information on qualification for employee data in the IAB Employee Biography*. In: *FDZ-Methodenreport*, Jg. 2018 (2018), Nr. 9, S. 23.
- Tomaskovic-Devey, Donald; Lin, Ken-Hou: *Income Dynamics, Economic Rents, and the Financialization of the U.S. Economy*. In: *American Sociological Review*, Jg. 76 (2011), Nr. 4, S. 538–559.
- Tridico, Pasquale: *The impact of the economic crisis on EU labour markets: A comparative perspective*. In: *International Labour Review*, Jg. 152 (2013), Nr. 2, S. 175–190.
- Vandenberg, Paul: *Is Asia adopting flexicurity?*. In: *International Labour Review*, Jg. 149 (2010), Nr. 1, S. 31–58.
- Vis, Barbara: *States and welfare or states of workfare? Welfare state restructuring in 16 capitalist democracies, 1985–2002*. In: *Policy & Politics*, Jg. 35 (2007), Nr. 1, S. 105–122.
- Visser, Jelle: *Neither convergence nor frozen paths: bounded learning, international diffusion of reforms, and the Open Method of Coordination*. In: Heidenreich, Martin; Zeitlin, Jonathan (Hrsg.): *Changing European employment and welfare regimes: the influence of the open method of coordination on national reforms*. London, New York (Routledge) 2009 (1. Auflage). S. 37–60.
- Vitols, Sigurt: *Das „deutsche Modell“ in der politischen Ökonomie*. In: Berghahn, Volker R.; Vitols, Sigurt (Hrsg.): *Gibt es einen deutschen Kapitalismus? Tradition und globale Perspektiven der sozialen Marktwirtschaft*. Frankfurt/Main; New York (Campus Verlag) 2006 (1. Auflage). S. 44–59.
- Vobruba, Georg: *Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität*. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 16 (2006), Nr. 1, S. 25–35.
- Vogel, Berthold: *Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50 (2004), Nr. 1–2, S. 174–188.
- Vogel, Berthold: *Biographische Brüche, soziale Ungleichheiten und politische Gestaltung. Bestände und Perspektiven soziologischer Arbeitslosigkeitsforschung*. In: *Mittelweg* 36, Jg. 17 (2008), Nr. 2, S. 11–20.

- Vogel, Joachim: *Der europäische „welfare Mix“. Institutionelle Konfiguration und Verteilungsergebnisse in der Europäischen Union und Schweden. Eine Längsschnitt- und vergleichende Perspektive.* In: Flora, Peter; Noll, Heinz-Herbert (Hrsg.): *Sozialberichterstattung und Sozialstaatsbeobachtung: individuelle Wohlfahrt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen im Spiegel empirischer Analysen.* Frankfurt am Main; New York (Campus Verlag) 1999 (1. Auflage). S. 73–109.
- Wallgren, Anders; Wallgren, Britt: *Register-based Statistics. Administrative Data for Statistical Purposes.* Chichester (John Wiley & Sons, Ltd) 2007 (1. Auflage).
- Weeden, Kim A.; Grusky, David B.: *The Three Worlds of Inequality.* In: *American Journal of Sociology*, Jg. 117 (2012), Nr. 6, S. 1723–1785.
- Wehner, Sigrid: *Exploring and Visualizing Event History Data.* Berlin (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung) 1999 (1. Auflage).
- Weimann-Sandig, Nina: *„Individual Bargaining“ – eine neue Kultur der Arbeitsbeziehungen? Zur Entwicklung der Arbeitnehmervertretung bei kommunalen Energieversorgern.* In: Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.): *„Nach dem Strukturbruch“? Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren.* Bonn (J.H.W. Dietz) 2011 (1. Auflage). S. 143–157.
- Wiedenbeck, Michael; Züll, Cornelia: *Klassifikation mit Clusteranalyse: Grundlegende Techniken hierarchischer und K-means-Verfahren.* Mannheim (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen) 2001 (1. Auflage).
- Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse.* Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) 2010 (1. Auflage).
- Zientara, Piotr: *Polish Regions in the Age of a Knowledge-based Economy.* In: *International Journal of Urban and Regional Research*, Jg. 32 (2008), Nr. 1, S. 60–85.

Zusammenfassung

Eine wesentliche Erkenntnis der Forschung zu Arbeitslosigkeit ist, dass diese deutlich weiterreichende als nur rein ökonomische Folgen hat. Die Teilhabe an Erwerbsarbeit sorgt für grundlegende Partizipationschancen und damit auch für Inklusion in die moderne bzw. Exklusion aus der modernen Gesellschaft. Damit entscheidet der Grad an Inklusion in das Beschäftigungssystem mit über die soziale Integration in der Bundesrepublik Deutschland.

Um die Arbeitslosigkeit in Deutschland zu bekämpfen und das Beschäftigungsniveau zu erhöhen, wurden in den 1990er und den 2000er Jahren eine Reihe von Arbeitsmarktreformen durchgeführt, die durch die Flexibilisierung der Beschäftigungsordnung für ein höheres Beschäftigungsniveau sorgen sollten. Die Effekte dieser Reformen sollen über den Vergleich der sich zwischen den 1980er und den 2000er Jahren verändernden Lage der Beschäftigung in Deutschland empirisch näher untersucht werden.

Im Hintergrund der sich verändernden Beschäftigungshöhe und -struktur sowie der Reformen der Beschäftigungsordnung zwischen den beiden betrachteten Zeiträumen vollziehen sich auf der gesellschaftlichen Makroebene Veränderungen in der sozialen Konfiguration der modernen bundesrepublikanischen Gesellschaft. Dabei können verschiedene Trends ausgemacht werden. Erstens findet auf der gesellschaftlichen Ebene eine politische und, quasi parallel, eine wissens-technische und digitale Revolution statt. Zweitens schreitet auf der individuellen Ebene die Individualisierung und Autonomisierung weiter voran. Diese gesellschaftliche Entwicklung kann sich in einem *Strukturbruch* oder in einem *Strukturwandel* vollziehen. Im deutschen Wohlfahrtsstaat zeigen sich solche Veränderungen im steten Wandel der Institutionen, der über viele kleine Schritte zu einer inkrementellen Transformation der Institutionen führt. Antreibend und richtungsweisend für den Wandel sind dabei unter anderem die unterschiedlichen Vorstellungen, Werte oder Leitbilder auf der kulturellen Ebene. Diese sind durchaus Gegenstand von Konflikten und können sich damit wandeln, wenn sich beispielsweise heterodoxe Vorstellungen gegen die bestehenden orthodoxen durchsetzen. Beim Entwurf und der Richtung der Reformen der Beschäftigungsordnung spielte die europäische Ebene eine wichtige Rolle, von der aus auf ein Umsteuern von passiven, statusbewahrenden Maßnahmen hin zu aktiven und aktivierenden Ansätzen gedrängt wurde. Damit bauen sich neben den für die Bundesrepublik klassischen konservativen Institutionen weitere Strukturen auf. Möglich wird diese Entwicklung dualer Strukturen durch den Hybridcharakter

des deutschen Sozialstaates und Wirtschaftsmodells, der die Spannungen zwischen den unterschiedlichen institutionellen Logiken ausbalanciert.

Die oben entwickelte Fragestellung nimmt die Veränderungen in der deutschen Beschäftigungsordnung in den Fokus. Daher wird die Beschäftigten-Historik des IAB (BeH) als für die Analysen am besten geeignete Datengrundlage herangezogen. Sie umfasst in der genutzten Version alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1975 und 2011. In den Analysen werden die 1987 bestehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mit denen des Jahres 2007 verglichen. Die zunächst über eine beschreibende Querschnittsanalyse gefundenen Erkenntnisse werden in einem zweiten Analyseschritt mittels einer Clusteranalyse ausgebaut. Der dritte Schritt der Analyse ist der Wechsel zu einer umfangreichen Verlaufsbetrachtung mittels Verweildaueranalysen in einem Cox Proportional Hazard-Modell.

Die empirischen Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass 2007 tatsächlich mehr Menschen in Beschäftigung befindlich sind. Dabei profitieren gerade Frauen von diesem Ausbau der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stark und sind 2007 deutlich häufiger auf dem Arbeitsmarkt tätig als noch Ende der 1980er Jahre. Auch finden sich 2007 deutlich mehr ältere Personen in Beschäftigung, sodass auch bei den Älteren deutliche Beschäftigungsgewinne sichtbar werden. In beiden Gruppen finden sich 2007 besonders viele Teilzeit- und Mini-Jobs und damit Nicht-Normalarbeitsverhältnisse. Darin zeigt sich, dass das breitere Angebot an Beschäftigungsoptionen 2007 gerade von den beiden genannten Gruppen genutzt wird. Auf diesen ersten Blick hat durch den inkrementellen Reformpfad zwischen den 1980er und 2000er Jahren tatsächlich eine Verbreiterung der Brücke in das Beschäftigungssystem stattgefunden.

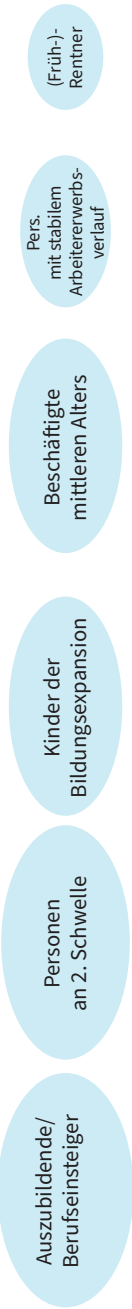
Allerdings kostet diese Multioptionalität auch einen konkreten Preis, nämlich schlechtere Beschäftigungsbedingungen. Die Jobs der Beschäftigten in den Kerngruppen sind 2007 deutlich differenzierter als noch 1987. Bei dieser Ausdifferenzierung der Beschäftigungslage nehmen die Beschäftigten mit schlechteren Konditionen deutlich mehr zu als die mit besseren. Insgesamt führt die in den Ergebnissen festgestellte breitere Brücke in das Beschäftigungssystem 2007 also häufiger in nicht durchgängige und nicht existenzsichernde Jobs. Dies zeigt sich auch markant im Vergleich der Verweildauern der Hauptgruppen in Beschäftigung zwischen 1987 und 2007. Die jüngeren und mittleren Gruppen weisen 2007 eine deutlich niedrigere Dauer in Beschäftigung auf als noch 1987. Die einzigen deutlichen Ausnahmen sind bei den älteren Beschäftigten zu finden. Die Personen in den entsprechenden Segmenten arbeiten 2007 und den Folgejahren jeweils sichtbar länger als jene in der entsprechenden Gruppe 1987. Hier zeigen sich die konkreten Ergebnisse eines veränderten institutionellen Rahmens am Übergang zum Renten-

bezug. Die 1987 noch vorhandenen Frühverrentungsmöglichkeiten sind 2007 nicht mehr gegeben, sodass die Beschäftigten länger arbeiten, allerdings eher selten in klassischen Normalarbeitsverhältnissen.

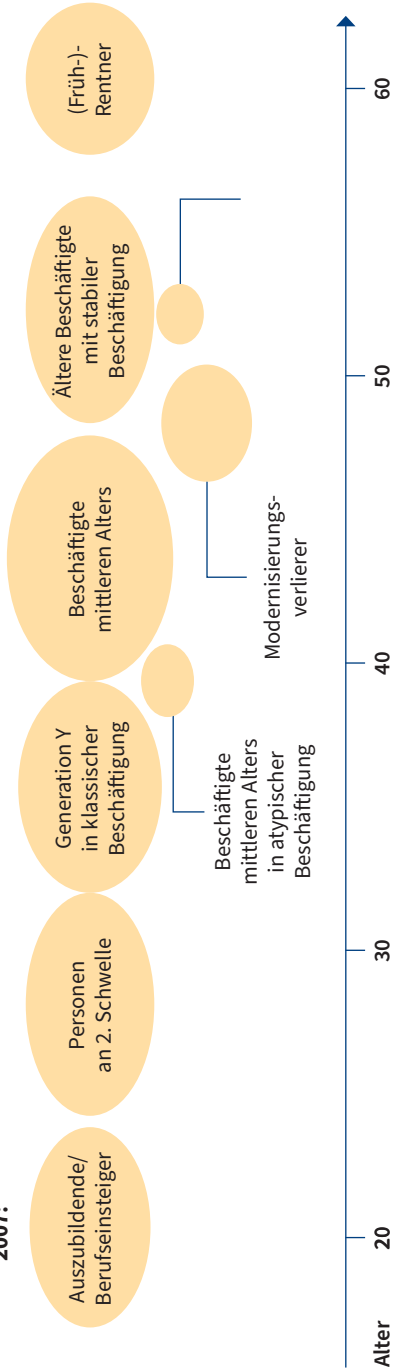
Blickt man nun darauf, ob die Beschäftigungsrisiken unterschiedlich zwischen den einzelnen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt verteilt sind, stechen zum Ersten die beiden 2007 herausgebildeten Nebencluster in atypischer Beschäftigung ins Auge. Hier finden sich tatsächlich ausschließlich Personen mit einer schlechten Beschäftigungslage und meist atypischen (Mini-)Jobs. Diese beiden Segmente funktionieren dabei eher nach den Regeln einer Liberal Market Economy und umfassen schlecht bezahlte Jobs im Bereich der einfachen privaten Dienstleistungen. Hier trifft man also eine echte Randlage im Beschäftigungssystem an, die zugleich überwiegend weiblich besetzt ist. Zum Zweiten sind in den zu den Nebengruppen gehörigen Hauptclustern 2007 auch schlechte Beschäftigungslagen zu finden. Zum Dritten findet sich 2007 ein weiteres neues Segment, das ebenfalls eine Gruppe mit hohen Arbeitsmarktrisiken und vergleichsweise schlechten Beschäftigungscharakteristika versammelt. Es ist allerdings nicht im Bereich der weiblich besetzten, einfachen Dienstleistungsjobs zu finden, sondern in der Randlage der eher klassischen Industriejobs und vergleichsweise häufig in den neuen Bundesländern.

Ein Blick auf die Verweildauern in Beschäftigung für die Gruppen 2007 zeigt, dass fast alle Gruppen auf dem Arbeitsmarkt von einer im Vergleich zur Situation 1987 geringeren Beschäftigungsstabilität betroffen sind. Den Preis der Flexibilisierung und des höheren Beschäftigungsniveaus tragen somit alle 2007 identifizierten Segmente, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß.

1987:



2007:



Soziale Ungleichheit ist ein zentrales Thema im gesellschaftlichen Diskurs. Sie wird zu einem großen Teil über die Erwerbstätigkeit und Integration in den Arbeitsmarkt (re-)produziert – daher kommen dem Strukturwandel des Arbeitsmarktes und den Reformen der sozialen Sicherungssysteme eine große Relevanz zu. Angesichts der Digitalisierung mit ihren künftigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt spielen Analysen der bisherigen Wandlungsprozesse und Sozialreformeffekte eine wichtige Rolle als essentielle Wissensbasis für die Untersuchung und das Verständnis der anstehenden Veränderungsprozesse.

Die Studie untersucht die Effekte der deutschen Arbeitsmarktreformen der vergangenen dreißig Jahre. Konnten die Reformen ein breiteres Angebot an Beschäftigungsoptionen schaffen oder hatten sie einen erkennbaren Preis wie schlechtere Beschäftigungsbedingungen? Die Analyse zeigt, inwiefern verschiedene Personengruppen oder Wirtschaftszweige betroffen sind und die Auswirkungen der Flexibilisierung in unterschiedlichem Ausmaß tragen.



ISBN: 978-3-7639-6239-6

