

38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

(26.-30. September 2016, Universität Bamberg)

soeb-Ad-hoc-Gruppe: „Rising tides do not lift all boats“: Die Persistenz von Schließungsprozessen bei der Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt

Abstract

Dütsch, Matthias/ Ganesch, Franziska/ Olaf Struck (Universität Bamberg): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentierung

Arbeitsmärkte sind nach betrieblicher Beschäftigungsstabilität und unterschiedlich hohen Löhnen segmentiert. Ursache sind insbesondere qualifikatorische Arbeitsanforderungen und eine unterschiedliche Verfügbarkeit von benötigtem Personal. Solche Segmentierungen lassen sich als betriebliche Beschäftigungssysteme analysieren. Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, welche Wirkungen Beschäftigungssysteme auf Erwerbsverläufe haben und wie sich betriebliche Beschäftigungssysteme in ihrer Größenordnung verändert haben. Die quantitativ-empirischen Analysen auf Basis von Linked-Employer-Employee Daten verdeutlichen eine Dualität im Beschäftigungssystem, welche direkt die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe beeinflusst. So nahmen betrieblich geschlossene Beschäftigungssysteme, die eine hohe betriebliche Beschäftigungsstabilität ermöglichten, seit den 90er Jahren ab, während offenere Beschäftigungssysteme an Bedeutung gewannen. Die Verortung in betrieblichen Beschäftigungssystemen hängt stark von individuellen und sozio-demographischen Merkmalen wie dem Geschlecht und dem höchsten Bildungsabschluss ab. Demnach sind weibliche, geringer gebildete, aber auch ostdeutsche Erwerbstätige häufiger in offenen Beschäftigungssystemen vorzufinden. Hier verdeutlichen sich sogenannte Endogenitäten im Lebensverlauf. Schwache sozioökonomische Positionierungen in Beschäftigungssystemen können selten verbessert werden. Darüber hinaus beeinflussen betriebsstrukturelle Merkmale die Konstitution betrieblicher Beschäftigungssysteme. Dies betrifft sowohl die aktuelle (betriebs-)wirtschaftliche Situation als auch die Frage, ob Betriebe ihre benötigten Humanressourcen selbst ausbilden sowie ob institutionelle Arrangements wie Personal- bzw. Betriebsräte und Tarifverträge existieren. Schließlich spielt eine Rolle, welche beruflichen Anforderungsprofile im Betrieb bestehen bzw. von den Beschäftigten angeboten werden können.

Kontakt

Dr. Matthias Dütsch, Universität Bamberg, matthias.duetsch@uni-bamberg.de

Franziska Ganesch, Universität Bamberg, franziska.ganesch@uni-bamberg.de

Prof. Dr. Olaf Struck, Universität Bamberg, olaf.struck@uni-bamberg.de

Projektinformation

Der Forschungsverbund *soeb 3* arbeitet seit Herbst 2013 am Dritten Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland (*soeb 3*). Er wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Weitere Informationen sind auf der Projektwebseite www.soeb.de erhältlich.