



Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentierung

Franziska Ganesch, Matthias Dütsch und Olaf Struck
Professur für Arbeitswissenschaft
Otto-Friedrich-Universität Bamberg

38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Adhoc-Gruppe: „Rising tides do not lift all boats“: Die Persistenz von
Schließungsprozessen bei der Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt
Bamberg, 27.09.2016

Inhalt

- 1** Ausgangslage und Fragestellung
- 2** Konzeption „Betriebliche Beschäftigungssysteme“
- 3** Datengrundlage und Methode
- 4** Ergebnisse
 - a) Charakterisierung der betrieblichen Beschäftigungssysteme
 - b) Entwicklungstendenzen betrieblicher Beschäftigungssysteme
 - c) Bedeutung von betrieblichen Beschäftigungssystemen für Erwerbsverläufe und -teilhabe
- 5** Zusammenfassung und Fazit

Ausgangspunkt

- In lohnzentrierten Gesellschaften erfolgt die Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt über die Erwerbsarbeit
- Erwerbstätigkeit als primärer Strukturgeber hinsichtlich der Zuteilung von Lebenschancen (Kreckel 1992; Kocka/Offe 2000) bzw. von Möglichkeiten der sozialen Teilhabe (Bartelheimer/Kädtler 2012)
 - Erwerbseinkommen
 - Transfers in das soziale Sicherungssystem
- (über)betriebliche Beschäftigungsstabilität für Arbeitnehmer hochrelevant (Giesecke/Heisig 2010; Struck et al. 2007);
- Ressourcen und Optionen der Teilhabe am Erwerbsleben werden insbesondere auf der individuellen Ebene generiert werden (Boockmann/Steffes, 2010; Grotheer et al., 2004; Hackett, 2009);
- Aber bereits seit den 1980er Jahren strukturalistische Ansätze in der Arbeitsmarktforschung: Bedeutsamkeit von Betriebsorganisationen für die individuellen Beschäftigungschancen und die Entstehung sozialer Ungleichheiten (Baron/Bielby 1980; Rosenfeld 1992);

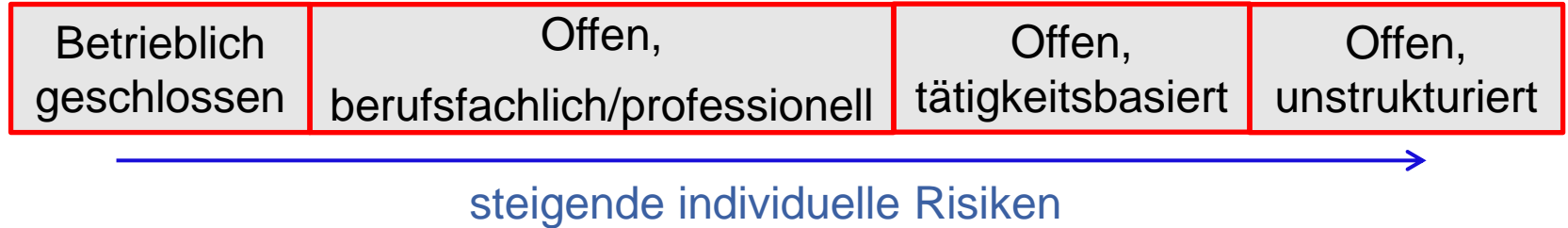
Ausgangspunkt und Fragestellung

- Anknüpfungspunkt für das Modell der betrieblichen Beschäftigungssysteme (Lepak/Snell 2002; Kaufman/Miller 2009; Struck/Dütsch 2012):
 - Interaktionsbeziehung von Arbeitgebern und Arbeitsnehmern im Kontext institutioneller Rahmenbedingungen
 - Aus den zentralen Bezugsproblemen des Personaleinsatzes – dem Verfügbarkeits- und Leistungsbereitschaftsproblem resultieren verschiedene betriebliche Beschäftigungsstrategien
 - Beschäftigungsbeziehungen differieren hinsichtlich
 - der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen
 - der Höhe der Entlohnungje nach betrieblichen Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen

→ Bedeutung von betrieblichen Beschäftigungssystemen für Erwerbsteilhabe

Konzeption Betriebliche Beschäftigungssysteme

Abbildung betriebliche Beschäftigungssysteme



Quelle: Struck/Dütsch 2012

→ Betriebliche Beschäftigungssysteme als Ausdruck von Erwerbsteilhabe

Flexibilisierungsanforderungen: Nutzung atypischer Beschäftigungsformen, um Flexibilität zu gewinnen und Lohn- sowie Transaktionskosten zu senken (Eichhorst et al. 2009; Keller/Seifert 2008)

→ Welche Konsequenzen ergeben sich aus diesen betrieblichen Kontextbedingungen für die Erwerbchancen der Erwerbspersonen?

Fragestellungen

- 1) Individuelle Verortung und Charakterisierung der betrieblichen Beschäftigungssysteme anhand ihrer zentralen Dimensionen
Dauer der Betriebszugehörigkeit und **Höhe der Entlohnung**
- 2) Entwicklungstendenzen betrieblicher Beschäftigungssysteme im Zeitverlauf
- 3) Bedeutung von betrieblichen Beschäftigungssystemen für Erwerbsverläufe und -teilhabe

Datengrundlage und Methode

Daten:

- administrative Arbeitnehmerdaten verknüpft mit IAB-Betriebspanel (LIAB)
- berufsstrukturelle Charakteristika in Form von Anteilen auf Ebene der 3-Steller der KldB88 aus der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Sample:

- Erwerbsspiels von abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren
- Die Beobachtungszeit erstreckt sich vom 1.1.2000 bis zum 31.12.2010

Operationalisierung betrieblicher Beschäftigungssysteme anhand ihrer zentralen Dimensionen:

- **Betriebszugehörigkeit** über kurzfristige (2 Jahre oder kürzer), mittelfristige (zwischen 2 und 7 Jahren) und langfristige (länger als 7 Jahre) Betriebszugehörigkeitskohorten (stellt die abhängige Variable in multinomialen Schätzungen dar)
- **Höhe der Entlohnung** (als abhängige Variable in linearen Schätzungen)

Ergebnisse: Charakterisierung betrieblicher Beschäftigungssysteme I

<i>Individuelle Merkmale</i>	Basis: mittelfristige Beschäftigung (zwischen 2 und 7 Jahren)		Lohnschätzung (log Tagesentgelt)
	kurzfristige Beschäftigung (2 Jahre oder kürzer)	langfristige Beschäftigung (länger als 7 Jahre)	
Geschlecht (1=weiblich)	0.923 [*]	0.644 ^{***}	-0.105 ^{***}
Alter (in Jahren)	0.969 ^{***}	1.234 ^{***}	0.035 ^{***}
Alter (quadriert)	1.000 ^{***}	0.997 ^{***}	-0.000 ^{***}
West-Ost-Dummy (1=Ost)	1.226 ^{***}	1.165	-0.116 ^{***}
<i>Bildung (Ref.: bis mittlere Reife ohne Berufsausbildung)</i>			
bis mittlere Reife mit Berufsausbildung	0.702 ^{***}	1.293 ^{***}	0.113 ^{***}
(Fach-)Hochschulreife ohne Berufsausbildung	1.833 ^{***}	0.765	0.016
(Fach-)Hochschulreife mit Berufsausbildung	0.655 ^{***}	1.254 ^{***}	0.165 ^{***}
Fachhochschulabschluss	0.471 ^{***}	1.168 ^{***}	0.331 ^{***}
Hochschulabschluss	0.443 ^{***}	0.765 ^{***}	0.379 ^{***}
<i>Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)</i>			
Teilzeit ohne/mit Arbeitslosenversicherung	1.390 ^{***}	1.046	-0.354 ^{***}
geringfügige Beschäftigung	1.797 ^{***}	0.397 ^{***}	-2.010 ^{***}
<i>vorheriger Erwerbsstatus (Ref.: vorher in Ausbildung)</i>			
erste Beschäftigung im Erwerbsleben	1.323	1.755 [*]	0.006
Anteil der Vollzeitbeschäftigungen im bisherigen Erwerbsleben	1.057	1.465	0.087 [*]
Anteil der Teilzeitbeschäftigungen im bisherigen Erwerbsleben	1.168	1.582 [*]	-0.063
Anteil der Arbeitslosigkeitsphasen im bisherigen Erwerbsleben	2.956 ^{***}	1.180	-0.065
Anteil der Sozialversicherungsdauern im bisherigen Erwerbsleben	1.900 ^{***}	1.200	-0.118 ^{**}
Linkszensierung	1.436	1.002	-0.054

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau. Der Analyse der Beschäftigungsdauern liegen multinomiale Schätzungen zugrunde; Ausgewiesen sind Relative Risk-Ratios. Die Lohnschätzung basiert auf einer linearen Regression.

- Frauen haben eine geringe Wahrscheinlichkeit für langfristige Beschäftigung
 - Geringer gebildete, aber auch ostdeutsche Erwerbstätige häufiger in offenen Beschäftigungssystemen vorzufinden;
 - Vollzeiterwerbstätige am ehesten von kurz- und mittelfristigen Beschäftigungen geschützt
 - Bisherige Arbeitslosigkeitserfahrungen erhöhen das Risiko kurzfristiger Beschäftigungen
- **Endogenitäten im Erwerbsverlauf: Beeinflussung des Erwerbsstatus durch die bisherige Bildungs- und Erwerbsbiografie**

Ergebnisse: Charakterisierung betrieblicher Beschäftigungssysteme II

Betriebsspezifische Merkmale	Basis: mittelfristige Beschäftigung (zwischen 2 und 7 Jahren)		Lohnschätzung (log Tagesentgelt)
	kurzfristige Beschäftigung (2 Jahre oder kürzer)	langfristige Beschäftigung (länger als 7 Jahre)	
<i>erwartete Beschäftigungsentwicklung für das kommende Jahr (Ref.: etwa gleichbleibend)</i>			
steigend	0.901	1.051	-0.012
fallend	1.194***	0.823**	-0.012
Auskunft noch nicht möglich	1.330***	0.840	-0.021
<i>erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Jahr (Ref.: etwa gleichbleibend)</i>			
steigend	0.962	1.141*	-0.000
fallend	1.150*	0.971	0.011
Auskunft noch nicht möglich	1.221**	0.943	0.009
Ausbildungsbetrieb (1=ja)	0.686***	1.307**	-0.004
Anteil Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten	1.048	0.979	-0.048*
Median der Bruttotagesentgelte der Vollzeitbeschäftigten	0.992***	1.006***	0.006***
<i>Tarifvertrag (Ref.: kein Tarifvertrag/keine Orientierung am Branchentarifvertrag)</i>			
Branchentarifvertrag	0.870	1.021	0.062***
Haustarifvertrag/Firmentarifvertrag	1.048	1.262*	0.068***
Orientierung am Branchentarifvertrag	0.974	1.058	0.046***
Betriebs-/Personalrat (1=vorhanden)	0.790***	1.140	0.039*
<i>Betriebsgröße (Ref.: Kleinbetrieb (weniger als 20 Beschäftigte))</i>			
Kleinbetrieb/ kleiner Mittelstandsbetrieb (20 bis 200 Beschäftigte)	1.246***	1.142*	0.029
Mittelstandsbetrieb (200 bis 500 Beschäftigte)	1.439***	1.141	0.025
größerer Betrieb (mehr als 500 Beschäftigte)	1.352***	1.172	0.036
<i>Branchen (Ref.: verarbeitendes Gewerbe)</i>			
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	1.300	0.798	-0.066
Bau	1.595***	0.456***	0.032*
Handel	0.919	0.727**	-0.021
unternehmensnahe Dienstleistungen	1.181*	0.609**	-0.098***
sonstige Dienstleistungen	1.412***	0.765***	-0.129***

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau. Der Analyse der Beschäftigungsdauern liegen multinomiale Schätzungen zugrunde; Ausgewiesen sind Relative-Risk-Ratios. Die Lohnschätzung basiert auf einer linearen Regression.

- Unsichere und schlechte Zukunftserwartung der Betriebe hinsichtlich der Geschäfts- und Personalentwicklung gehen mit kurzfristigen Beschäftigungen einher
- Betriebe, die ihre benötigten Humanressourcen selbst ausbilden, bieten eher stabilere Beschäftigungen
- Haus- bzw. Firmentarifvertrag erhöhen die Wahrscheinlichkeit langfristiger Beschäftigungen
- Tarifverträge und Personalvertretungen haben einen positiven Einfluss auf die Lohnhöhe

Ergebnisse: Charakterisierung betrieblicher Beschäftigungssysteme III

Berufsstrukturelle Merkmale	Basis: mittelfristige Beschäftigung (zwischen 2 und 7 Jahren)		Lohnschätzung (log Tagesentgelt)
	kurzfristige Beschäftigung (2 Jahre oder kürzer)	langfristige Beschäftigung (länger als 7 Jahre)	
<i>Anteilswerte</i>			
Ausübung spezifischer Tätigkeiten	1.060	0.761	0.096*
wenig Handlungsspielräume vorhanden	0.337***	0.652	0.022
Innovationsmöglichkeiten	0.861	1.169	0.181**
Ausübung monotoner Tätigkeiten	0.421***	1.106	0.355
sozial verantwortungsvolle Tätigkeiten	1.007	0.587**	-0.048
finanziell verantwortungsvolle Tätigkeiten	0.902	0.959	0.025
Teilnahme an Weiterbildungen	0.383***	1.940***	0.196***
Berufsgruppenspezifische Arbeitslosenquote	1.000	1.000	-0.001
<i>Jahr des Eintritts in den Betrieb (Ref.: 2000)</i>			
2001	1.119***	1.103**	0.011
2002	0.966	1.040	0.021**
2003	0.963	1.084	0.046
Beobachtungen	528442		514359
Pseudo R ²	0.135		0.726
Wald-Chi ² / F-Test	6268.84		-
Wald-Test / Prob> F	0.0000		0.0000
Log-Likelihood (final value)	-352765.64		-

***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau. Der Analyse der Beschäftigungsdauern liegen multinomiale Schätzungen zugrunde; Ausgewiesen sind Relative-Risk-Ratios. Die Lohnschätzung basiert auf einer linearen Regression.

Folgende Anreizsetzungen für die Leistungserbringung der Beschäftigten werden sichtbar:

- Bei monotonen Tätigkeiten und Tätigkeiten mit geringem Handlungsspielraum werden Anreize durch längerfristige Beschäftigungszusagen gesetzt;
- In sehr spezifischen und innovativen Tätigkeitsfeldern werden monetäre Anreize gesetzt;
- In weiterbildungsintensiven Berufen sinkt das Risiko kurzfristiger Beschäftigung, die Wahrscheinlichkeit einer langfristigen Beschäftigung und hoher Entlohnung steigt

Ergebnisse: Größenordnung & Entwicklungstendenzen betrieblicher Beschäftigungssysteme

Anteile der **Betriebszugehörigkeitskohorten** zu drei ausgewählten Zeitpunkten

	Beschäftigungsdauern		
Anteil an allen Beschäftigten (in %)	kurzfristig beschäftigt	mittelfristig beschäftigt	langfristig beschäftigt
Jahr 2000	48,40	26,12	25,48
Jahr 2005	44,65	32,52	22,83
Jahr 2010	42,75	33,39	23,86

- Bedeutungsverlust betrieblicher Beschäftigungsstabilität in den 90er Jahren setzt sich in den 2000er Jahren nicht weiter fort; lediglich moderater Rückgang langfristiger Beschäftigungen im Zeitfenster 2000 bis 2010 → anteilige Abnahme betrieblich geschlossener Beschäftigungssysteme
- Aber **Konjunktoreffekt**: im Konjunkturzyklus bzw. mit dem Aufschwung 2005 haben sich kurzfristige zu mittelfristigen Beschäftigungen verschoben; Abnahme der Fluktuation → zunehmende Stabilität in diesem Arbeitsmarktsegment

Ergebnisse: Bedeutung betrieblicher Beschäftigungssysteme für Erwerbsverläufe – Übergangsmuster nach Betriebsaustritt I

Merkmal	Abstieg	Aufstieg	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit
Individuelle Merkmale						
Geschlecht (1=weiblich)	1.018	0.861 ^{***}	0.540 ^{***}	2.074 ^{***}	1.159 ^{***}	0.861 ^{***}
Alter (in Jahren)	0.995	1.016 ^{**}	1.081 ^{***}	1.114 ^{***}	0.958 ^{***}	1.008
Alter (quadriert)	1.000 ^{***}	0.999 ^{***}	0.998 ^{***}	0.998 ^{***}	1.000 ^{***}	1.000 ^{**}
West-Ost-Dummy (1=Ost)	0.778 ^{***}	0.799 ^{***}	0.797 ^{***}	0.728 ^{***}	0.660 ^{***}	1.117 ^{**}
Bildung (Ref.: bis mittlere Reife ohne Berufsausbildung)						
bis mittlere Reife mit Berufsausbildung	0.810 ^{***}	1.055	1.092 [*]	0.930 [*]	0.8507 ^{***}	0.965
(Fach-)Hochschulreife ohne Berufsausbildung	0.891	0.863	0.812 ^{***}	0.740 ^{***}	1.8392 ^{***}	0.362 ^{***}
(Fach-)Hochschulreife mit Berufsausbildung	0.759 ^{***}	1.240 ^{***}	1.213 ^{**}	0.901	0.848 ^{***}	0.807 ^{***}
Fachhochschulabschluss	0.633 ^{***}	1.524 ^{***}	1.912 ^{**}	0.996	0.607 ^{***}	0.780 ^{***}
Hochschulabschluss	0.670 ^{***}	1.561 ^{***}	2.623 ^{***}	1.501 ^{***}	0.505 ^{***}	0.933
Erwerbsstatus (Ref.: Vollzeit)						
Teilzeit ohne/mit Arbeitslosenversicherung	0.718 ^{***}	0.399 ^{***}	5.658 ^{***}	0.000 ^{***}	1.020	1.035
geringfügige Beschäftigung	4.488 ^{***}	0.349 ^{***}	3.232	1.213 ^{**}	0.002	0.410 ^{***}

Ergebnisse basieren auf Cox Partial-Likelihood-Modellen; Dargestellt sind ausgewählte Übergänge und die zentralen Wirkungsfaktoren; Für detaillierte Ergebnisse s.h. Arbeitspapier 16/2016
 ***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau.

- Frauen wechseln mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Teilzeit
- Ostdeutsche Beschäftigte haben eine geringe überbetriebliche Mobilität, gehen aber bei Betriebsaustritten häufiger in Arbeitslosigkeit über;
- Hochqualifizierte haben gute überbetriebliche Mobilitäts- und Aufstiegschancen

Ergebnisse: Bedeutung betrieblicher Beschäftigungssysteme für Erwerbsverläufe – Übergangsmuster nach Betriebsaustritt II

Merkmal	Abstieg	Aufstieg	Übergang in Vollzeit	Übergang in Teilzeit	Übergang in Geringfügigkeit	Übergang in Arbeitslosigkeit
Betriebsstrukturelle Merkmale						
Ausbildungsbetrieb (1=ja)	1.044	0.962	1.004	1.039	0.956	0.917*
Median Bruttotagesentgelte Vollzeitbeschäftigten	0.990***	0.989**	0.994***	0.992***	0.994***	0.988***
Betriebs-/Personalrat (1=ja)	1.016	0.994	1.003	1.079	0.852**	0.909*
Berufsstrukturelle Merkmale (Proxies für Beschäftigungssysteme)						
Anteil spezifische Tätigkeiten (1= häufig)	0.534***	0.838	0.603***	0.528***	0.616***	0.754***
Anteil Handlungsspielraum (1 = häufig)	0.837	1.852***	0.744	2.159***	0.523***	0.575***
Anteil Innovationsmöglichkeiten (1= häufig)	0.965	0.985	0.782	2.441***	0.834	1.051
Anteil Monotonie (1= häufig)	0.930	1.566**	0.843	3.509***	0.979	0.573***
Anteil soziale Verantwortung (1= häufig)	1.371*	0.627*	1.174	2.052***	1.197	0.683*
Anteil finanzielle Verantwortung (1= häufig)	1.016	1.004	1.148	0.675	0.660	1.243
Anteil Weiterbildungen (1= häufig)	0.558***	1.160*	0.748*	0.913	0.582***	0.599***
Beobachtungen	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113	1142113
Wald-Chi ² / LR-Chi ²	4940.63	5212.10	702531.66	622964.86	128287.50	10901.94
Wald-Test / Prob> LR-Chi ²	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Log-Likelihood (final value)	-554525.96	-930489.82	-346609.12	-222052.7	-352627.17	-3395766.5

Ergebnisse basieren auf Cox Partial-Likelihood-Modellen; Dargestellt sind ausgewählte Übergänge und die zentralen Wirkungsfaktoren; Für detaillierte Ergebnisse s.h. Arbeitspapier 16/2016
 ***/**/* bezeichnet die statistische Signifikanz am 0,01/0,05/0,1 Niveau.

- Hochlohn- und Ausbildungsbetriebe sowie Betriebe mit Personalvertretungen verringern das Arbeitslosigkeitsrisiko bei Betriebsaustritten
- Weiterbildungsintensive und sehr spezifische Tätigkeiten reduzieren die Abstiegs- und Arbeitslosigkeitsrisiken bei Betriebsaustritten,
- Tätigkeitsfelder mit größeren Handlungsspielräumen verringern das Arbeitslosigkeitsrisiko

Zusammenfassung

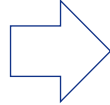
Es zeichnet sich eine **verstetigte Segmentierung im Beschäftigungssystem** ab:

- Geringer Bedeutungsverlust betrieblich geschlossener Beschäftigungssysteme in den 2000er Jahren;
- Rückgang kurzfristiger Beschäftigungen zugunsten von mittelfristigen Beschäftigungen → **Konjunkturreffekt**
- Insgesamt **Zunahme von offeneren Beschäftigungssystemen**

→ **Dualität im Beschäftigungssystem** hinsichtlich Beschäftigungsstabilität, Qualifikation, Aufstiegsmöglichkeiten, Entlohnung, etc.

Zusammenfassung

Determinanten von chancen– oder risikoreichen Erwerbsverläufen:

- **individuelle** (Geschlecht, **Bildungsniveau**, Ost/West, **Erwerbsbiografie**, Erwerbsstatus),  **Endogenitäten im Erwerbsverlauf**
- **betriebsstrukturelle** (Geschäfts- und Personalentwicklung, Ausbildungsbetriebe, Tarifverträge und Personalvertretungen)
- und **tätigkeitsspezifische Merkmale** (Monotonie, Spezifität, Innovationsmöglichkeiten, Handlungsspielraum, Weiterbildungsintensität);

Zusammenfassung

Zunahme individueller Erwerbsrisiken mit dem Grad der Offenheit von Beschäftigungssystemen:

- Risikoakkumulation in Form von langfristigen (De-)Qualifizierungs- und damit auch Erwerbsteilhaberisiken insbesondere im offenen, unstrukturierten Arbeitsmarktsegment
- Hohe und dauerhaften Qualifizierungsrisiken sowie Einsperreffekte aufgrund fehlender Investitionen in Qualifikationen für Beschäftigte in offenen, unstrukturierten Beschäftigungssystemen
- Zunahme der Gefahr der Entwertung von Qualifikation und Aufbau negativer Signale mit zunehmender Verweildauer in diesem Beschäftigungssegment (Dütsch und Struck 2012);

→ Aufbau von Qualifikationen essentiell, um eine **dauerhafte Erwerbsteilnahme sicherzustellen**

Zusammenfassung und Fazit

Erwerbsarbeit ist chancengebend,

aber individuelle Qualifikationsprofile, betriebliche Anforderungsprofile sowie die daraus resultierenden betrieblichen Beschäftigungsstrategien **strukturieren die Möglichkeiten der Erwerbsteilhabe** und damit die **Zuteilung der Lebenschancen.**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dütsch, M. und O. Struck, 2016: Ungleichheit in der Erwerbsteilhabe. Zum Einfluss von betrieblichen Beschäftigungssystemen auf Erwerbsverläufe, Working Paper – NO. 16 – 2016

matthias.duetsch@uni-bamberg.de
olaf.struck@uni-bamberg.de
franziska.ganesch@uni-bamberg.de