

DFG-Schwerpunktprogramm
"Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten"

Erstes Arbeitstreffen

Mannheim, 13.-14.10.2004

Beschäftigung zwischen Mobilität und Stabilität

Thomas Cornelißen, Knut Gerlach, Olaf Hübler und Gesine Stephan

GLIEDERUNG:

1. Ausgangspunkt
2. Stand der Diskussion
3. Empirische Untersuchungen zur Beschäftigungsstabilität und -
mobilität
4. Daten und Methoden
5. Ausblick

1 Ausgangspunkt

- früher wissenschaftliche Orientierung eindeutig auf stabile Beschäftigungsverhältnisse ausgerichtet;
- heute dominieren Untersuchungen zur Flexibilisierung.

Ziel: Spannungsfeld zwischen Mobilität und Stabilität der Beschäftigung aus individueller und aus betrieblicher Sicht unter Berücksichtigung institutioneller Einflüsse ökonomisch analysieren.

Arbeitsplatzwechsel aus individueller und betrieblicher Sicht Vor- und Nachteile. Was spricht für flexible, was für stabile Beschäftigungsverhältnisse? Beschäftigungsverhältnisse Ergebnis von Matching-Prozessen, auf Interaktionen zwischen Individuen und Betrieben abstellen.

Besondere Aufmerksamkeit: Auswirkungen von Lohnrigiditäten und institutionellen Rahmenbedingungen auf Beschäftigungsstabilität.

2 Stand der Diskussion

- In der Vergangenheit empirische Untersuchungen überwiegend auf Individualdaten basierend, in den 80er Jahren Hall (1982) und Schasse (1991);
- Seit Mitte der 90er Jahre wieder Interesse am Thema Beschäftigungsstabilität.
- Diebold et al. (1997) und Swinnerton/ Wial (1996): In 80er Jahren generell unverändert hohe Betriebszugehörigkeitsdauer; leichtere Rückgänge der Beschäftigungsstabilität bei älteren sowie geringqualifizierten Männern; kompensiert durch zunehmende Betriebszugehörigkeitsdauer von älteren sowie höherqualifizierten Frauen.
- Neuere Beiträge (Jaeger/ Stevens, Neumark et al., Bernhardt et al., Gottschalk/ Moffitt, Schmidt, Farber, Valetta): Jahre bis 1995; Betriebszugehörigkeitsdauer der männlichen Beschäftigten mit langer Berufserfahrung deutlich verringert; Anteil langfristiger Beschäftigungsverhältnisse rückläufig.
- Job-Shopping ist für junge Arbeitnehmer nicht mehr mit denselben Lohngewinnen verbunden.
- Rückläufige Dauer der Betriebszugehörigkeit betrifft vor allem jüngere sowie geringqualifizierte Arbeitnehmer mit längerer Berufserfahrung.

Befunde fügen sich gut in generelles Bild des Arbeitsmarktes ein, der sich für diese Gruppen verschlechtert hat, spiegelt sich auch in relativ und zum Teil absolut sinkenden Löhnen wider; insgesamt weisen neuere empirische Befunde darauf hin, dass sich Dauer der Beschäftigungsverhältnisse von Kerngruppen des amerikanischen Arbeitsmarktes in den letzten Jahren wenig verringert hat.

In den meisten Ländern wenig Änderungen; aktuelle Studie Farber (2003): Bedeutung konjunktureller Einflüsse für Mobilität und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen.

- Winkelmann/ Zimmermann (1998):
Sozio-ökonomischen Panel Westdeutschland; Änderungen der Beschäftigungsstabilität im Vergleich der Perioden 1974-1984 und 1984-1994;
Ergebnis: Beschäftigungsstabilität in der zweiten Periode höher .
- Bergemann/ Mertens (2002):
Sozio-ökonomischen Panels, Median der bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer im Zeitraum 1984 bis 1997 für Männer von 10,7 auf 9,3 Jahre gesunken; für abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer mit der Zeit signifikant steigendes Beschäftigungsrisiko von Beschäftigungsepisoden, vor allem Zunahme von Entlassungen; bei Frauen kein eindeutiger Trend.
- Bergemann/ Schneider (1998):
Seit 1984 bei Männern leicht sinkende mittlere abgeschlossene Dauer der Betriebszugehörigkeit., vor allem im Bereich unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse.
- Erlinghagen/Mühge (2002): IAB-Beschäftigtenstichprobe; jährliche Eintritts- und Austrittsraten in und aus Beschäftigungsverhältnissen; Ergebnisse kompatibel mit internationalen Befunden, Urteil: „Kein Turbo-Arbeitsmarkt in Sicht.“

Farber (1999a) zur Dichotomie „flexible versus stabile Beschäftigung“ drei stilisierte Fakten:

- Die meisten Beschäftigungsverhältnisse sind langfristig angelegt.
- Viele Arbeitsverhältnisse sind jedoch nicht von langer Dauer.
- Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeitsverhältnis endet, sinkt mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer.

Heterogenität und spezifisches Humankapital determinieren Fluktuationsverhalten wesentlich; Faktoren werden in empirischen Analysen im Allgemeinen nur indirekt erfasst.

Offen bleibt, ob Bestimmungsgründe des Fluktuationsverhaltens vor allem im individuellen, im betrieblichen, im institutionellen oder im gesamtwirtschaftlichen Bereich liegen..

Weitere Studien:

Einfluss institutioneller Regelungen auf die Mobilität und Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen: Internationaler Vergleich zeigt Risiken für jüngere und ältere Arbeitnehmer (Bertola et al. 2001: 200).

Dewit et al. (2003) untersuchen, wie sich gesetzliche Bestimmungen zum Beschäftigungsschutz auf Standortentscheidung multinationaler Unternehmen auswirken. Ergebnisse zeigen: hoher Grad an Beschäftigungsschutz im Heimatland bindet Unternehmen an die heimatliche Produktion und bewirkt, dass ausländische Direktinvestitionen weitgehend unterbleiben.

Boeri/ Jimeno-Serrano (2003) kommen zu dem Ergebnis, dass unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer in Betrieben, in denen keine Beschäftigungsschutzvereinbarungen vorliegen, einem höheren Entlassungsrisiko ausgesetzt sind.

Givord/ Maurin (2003) zeigen, dass technologische Veränderungen in den vergangenen Jahren in Frankreich die Anreize für Betriebe, Arbeitskräfte längerfristig zu halten, vermindert haben.

Insgesamt festhalten: Kenntnisstand zum Mobilitätsverhalten unter Verwendung von Individualdaten relativ befriedigend, wenn auch offene Fragen bleiben. Stabilität eines Beschäftigungsverhältnisses ist jedoch Ergebnis eines Matching-Prozesses – nicht nur

persönliche Merkmale und Präferenzen, sondern auch betriebliche Strukturen, Entwicklungen und Ziele sowie die Interaktion zwischen Individuum und Betrieb beeinflussen Mobilität. Aus dieser Sicht: empirisches Wissen ausgesprochen rudimentär.

Eigene Arbeiten zur Beschäftigungsstabilität bzw. –mobilität:

- Theoretische Analysen in Hübler (1985, 1990); aus mikroökonomischen Elementen des Arbeitsplatzwechsels Theorie der Erwerbsbiografie entwickelt, Existenz langfristiger Beschäftigungsverhältnisse über das Zusammenspiel der Interessen von Arbeitskräften und Unternehmen lässt sich damit begründen.
- Empirische Untersuchungen (Hübler 1987, 1988, 1989a, 1989b): Optimale Anzahl individueller Arbeitsplatzwechsel bestimmt auf Basis des Kalkül der Einkommensmaximierung. Vergleich der optimalen mit der tatsächlichen Anzahl an Arbeitsplatzwechseln zeigt, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte aus niedrigen sozialen Schichten mit geringer bisheriger Berufserfahrung eine Tendenz zur unteroptimalen Mobilität aufweisen.
- Hübler und König (1999a, 1999b) untersuchen, ob betriebliche Weiterbildung die Mobilitätsneigung der Beschäftigten eher verstärkt oder reduziert, ob es Unterschiede in der Weiterbildung bei verschiedenen Beschäftigtengruppen gibt und ob externe Effekte auftreten (also auch diejenigen Arbeitskräfte, die an keiner Weiterbildungsmaßnahme beteiligt sind, in ihrem Mobilitätsverhalten beeinflusst werden). Hauptergebnissen: Mobilitätsneigung der Beschäftigten wird durch betriebliche Weiterbildung gesenkt, insbesondere bei gut ausgebildeten Arbeitskräften; schlecht vorgebildete haben kurzfristig nur Chance, Erwerbssituation durch selbstfinanzierte Fortbildung zu verbessern, wenn Arbeitsplatzwechsel nach Maßnahme; Betriebe verbinden Weiterbildungsmaßnahmen häufig mit Austausch der Belegschaft, um Qualifikationsniveau anzuheben.
- Gerlach/ Jirjahn (1999): Hannoveraner Firmenpanel; betriebliche Determinanten der Beschäftigungsentwicklung, Trennung zwischen wachsenden und schrumpfenden Betrieben; zentrales Ergebnis: Kombination aus Entlohnungsflexibilität, Weiterbildung, Teamarbeit und Partizipation an Unternehmensentscheidungen

wirkt sich positiv auf die Beschäftigungsentwicklung aus, insbesondere bei schrumpfenden Betrieben.

- Gerlach/Hübler/Meyer (2001): betriebliche Flexibilisierungsmaßnahmen in den Bereichen Arbeitszeit, Entlohnung, Organisation, Produktion und Weiterbildung. Ergebnis: betriebliche Flexibilisierung und Beschäftigungsstabilität nicht zwangsläufig im Widerspruch, Potenziale vorhanden, beide Ziele gleichzeitig zu erreichen - Weiterbildung und Erfolgsbeteiligung des Managements sowie – mit Abstrichen – übertarifliche Entlohnung begünstigen stabile Beschäftigung; gewünschte Wirkungen meist nicht kurzfristig, sondern benötigen Zeit.

3 Daten und Methoden

Linked-Employer-Employee-Informationen, aber auch getrennt Individual- und Betriebsdatensätze, für letztere liegen oft mehr Informationen vor; folgenden Fragen nachgehen:

- Liefern Querschnittsanalysen auf Basis von Individual- und Betriebsdaten ähnliche oder widersprüchliche Einsichten?
- Führen intra- und interindustrielle Untersuchungen zu gleichen Ergebnissen? Abowd et al. (2002) kommen z.B. für Frankreich zu dem bisher nicht erklärten Phänomen, dass Firmen- und Individualeffekte auf die Entlohnung innerhalb von Wirtschaftsektoren meist negativ korreliert sind, während in interindustrieller Betrachtung durchgängig positive Zusammenhänge ermittelt werden.
- Wie lassen sich Schätzergebnisse mit Individualdaten in weiterführende Analysen mit Betriebsdaten integrieren und umgekehrt?
- Welche zusätzlichen Erkenntnisse lassen sich aus der Analyse von Linked-Employer-Employee-Daten gewinnen?

Meiste Studien auf Individualdatenbasis und gesamtwirtschaftliche Untersuchungen; verschiedene Aspekte bisher vernachlässigt, SOEP: 2001 erstmals erhoben, ob Betrieb, in dem Befragte beschäftigt, Betriebs- oder Personalrat haben; für Folgeprojekte von Interesse, dass Arbeitsbedingungen erfragt. Prüfen, ob Einkommensinformationen im SOEP hinreichend genau sind, um Rigiditäten untersuchen zu können; wenn nein auf anonymisierte IAB-Beschäftigtenstichprobe zurückgreifen, aber weniger Informationen als im SOEP.

Betriebsdatenanalyse: Hannoveraner Firmenpanel, IAB-Betriebspanel, Betriebsrätebefragungen des WSI.

Zusätzlich externe Informationen heranziehen, um Zusammenhang zwischen Wirtschaftssektoren, Betriebsgrößen und Marktstrukturen genauer untersuchen zu können. Quellen: Veröffentlichungen der amtlichen Statistik sowie Mikrodatensatz des Niedersächsischen Landesamtes für Statistik (NLS) mit Angaben aus den Erhebungen der Industrieberichterstattung.

Betriebsrätebefragung der Jahre 1997, 1999, 2002 und 2003; Bedeutung da erfragt wird, ob es betriebsinterne Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung gibt und welcher Art; Spektrum an sonstigen Informationen weniger als in anderen Betriebsdatensätzen ausgeprägt, Daten nicht als Panel erhoben, keine Betriebe ohne Betriebsrat erfasst.

Analysen zur Interaktion zwischen Betriebs- und Individualeffekten nur auf Basis von Linked-Employer-Employee-Datensätzen, z.B. Datensatz der amtlichen Statistik ist die Niedersächsische Gehalts- und Lohnstrukturerhebung: repräsentative, zweistufige Stichprobe, umfasst das Produzierende Gewerbe, den Handel sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe. Auswahl einheiten der ersten Stufe Betriebe, Auswahl zweite Stufe rentenversicherungspflichtige Beschäftigte in gezogenen Betrieben. Zur Verfügung stehen Daten der Jahre 1990, 1995 und 2001. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung eine der wenigen Datenquellen in der Bundesrepublik, aus denen ersichtlich, welche Betriebe welchen Flächen- oder Haustarifvertrag anwenden. Manko: Daten kein Panel, relativ wenige weitere Informationen über den Betriebe.

Angestrebt: Linked-Employer-Employee-Datensatz aus Beschäftigtenstatistik und IAB-Betriebspanel (LIAB) zu nutzen.

Indikatoren für Stabilität und Mobilität von Beschäftigungsverhältnissen:

Dauer der Betriebszugehörigkeit, Zahl der Arbeitsplatzwechsel von Arbeitnehmern herangezogen; unterscheiden zwischen

bisheriger und abgeschlossener Betriebszugehörigkeitsdauer. Auf Basis des SOEP und des LIAB lassen sich beide Indikatoren ermitteln, auf Basis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung nur bisherige Betriebszugehörigkeitsdauer.

Auf betrieblicher Ebene: Fluktuation des Personalbestandes im Zeitablauf; z.B. die jährlichen betrieblichen Abgangs- und Zugangsquoten sowie Austauschraten des Personals, im Hannoveraner Firmenpanel zusätzlich Einschätzungsvariablen über betriebliche Mobilität.

Prüfen, welche Verfahren der jeweiligen Fragestellung angemessen - Kleinst-Quadrat-Schätzungen, gewichtet und ungewichtet, Quantilsregressionen, Switching-Regressionsmodelle, simultane Schätzer, Panelschätzer, ereignisanalytische Verfahren sowie Mehrebenenmodelle, z.B. durch Quantilsregressionen Unterschiede in den Bestimmungsgründen der Betriebszugehörigkeitsdauer bei Arbeitskräften mit kurzer und langer Betriebszugehörigkeitsdauer herausarbeiten. Bei Analyse institutioneller Einflüsse auf individueller Ebene prüfen, ob Switching-Regressionsmodell mit endogenem Switching vorliegt. Für Bestimmung betrieblicher Wirkungen auf Basis von Linked-Employer-Employee-Daten Mehrebenenmodell mit nach Betrieben variierenden Koeffizienten angemessen; einfacherer Ansatz, fixe Betriebseffekte auf die Betriebszugehörigkeitsdauer unterstellen und deren Bestimmungsgründe analysieren.

Folgende Probleme:

- Bei Analyse der Betriebszugehörigkeitsdauer heteroskedastische Störgrößen, streuen mit steigendem Alter. Bei Linked-Employer-Employee-Daten Störterme zwar zwischen Betrieben, aber nicht innerhalb der Betriebe unkorreliert.
- Interaktion zwischen betrieblichen und individuellen Entscheidungen“ zweistufiges Verfahren; keine gewöhnliche, sondern gewichtete Kleinst-Quadrat-Methode auf zweiter Stufe, Zahl der Beobachtungen in Betrieben variiert. Alternativ: auf zweiter Stufe die aus erster Stufe geschätzten Betriebseffekte mit individuellen Merkmalen interagieren - Modell mit systematisch zwischen den Betrieben variierenden Koeffizienten.
- Untersuchen, ob Selektion der Arbeitskräfte durch Arbeitgeber und Selbstselektion der Arbeitnehmer ökonomischen Rationalitätskriterien genügt. Selektionsprozesse durch Beförderungen und Heterogenität der Beschäftigten berücksichtigen.
- Betriebszugehörigkeitsdauer beeinflusst Einkommen, letzteres hat Einfluss auf Dauer der Betriebszugehörigkeit . Neuere Studien, die mit Hilfe unterschiedlicher Verfahren versuchen, Endogenität zu berücksichtigen, kommen zu disparaten Ergebnissen - Abowd/ Kang 2002.

4 Empirische Untersuchungen zur Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungsmobilität

4.1 Theoretische Grundproblemstellungen

Auf den meisten Arbeitsmärkten deutlich geringere Fluktuation der Beschäftigung und der Löhne sowie geringere Mobilität der Arbeitnehmer als neoklassisch erwartet. Mehrzahl der Arbeitsmarkttransaktionen sind komplexe, langfristig angelegte Beziehungen. Im Mittelpunkt Frage, unter welchen Bedingungen sich Arbeitskräfte und Betriebe dafür entscheiden, bestehende Arbeitsverhältnisse aufrecht zu erhalten, und wann eine Trennung für eine oder beide Seiten von Vorteil ist.

Grundsätzlich: stabile Beschäftigungsverhältnisse sowohl für individuelle Arbeitnehmer als auch für Betriebe Vor- und Nachteile auf.

Abhängig Beschäftigte: an geringen Entlassungsrisiken interessiert, aber Möglichkeit offen halten, sich durch Arbeitsplatzwechsel beruflich zu verbessern.

Betriebe: müssen auf Änderungen der Güternachfrage mit Anpassungen der Arbeitsnachfrage reagieren, aber auf betriebspezifische Kenntnisse der Belegschaft angewiesen, häufige Einarbeitung und Weiterbildung zu teuer, Anreizinstrumente wie Senioritätsentlohnung und Turnierentlohnung nur bei langfristig angelegten Arbeitsverhältnissen wirksam.

Die Interessen des Betriebes und der Beschäftigten hinsichtlich des Weiterbestehens bzw. der Auflösung von Beschäftigungsverhältnissen sind dabei nicht unbedingt deckungsgleich. Unternehmen wollen häufig andere Belegschaftsmitglieder langfristig binden als diejenigen, die von sich aus zum Verbleib tendieren. Dies kann sich auch darin äußern, dass im Zeitablauf ein Teil der Belegschaft ausgetauscht wird, ohne dass sich die Betriebsgröße verändert („Churning“).

Ziel: sowohl auf Arbeitnehmerseite als auch für Betriebe heterogene Gruppen zu identifizieren, die sich in Hinsicht auf Mobilität und Stabilität unterscheiden. Lassen sich systematische Unterschiede im Mobilitätsverhalten qualifizierter und weniger qualifizierter Arbeitskräfte, junger und älterer Personen ausmachen? Gibt es Cluster von Betrieben, für die langfristige Beschäftigungsverhältnisse vorteilhaft sind, und solche, die flexible Anpassungen der Belegschaftsgröße präferieren?

Argumente auf betrieblicher Seite: Anpassungskosten der Arbeitsnachfrage, Möglichkeiten des Einsatzes alternativer betrieblicher Flexibilisierungsinstrumente.

Wesentlich durch die institutionellen Rahmenbedingungen bedingt. Überprüfen, welchen Einfluss Gewerkschaften und Betriebsräte auf Mobilität und Stabilität ausüben. Gewerkschaftseinfluss äußert sich in Tarifverträgen, unterscheiden, ob Betriebe Flächen- oder Haustarifverträge anwenden, ob Verhandlungen zwischen Beschäftigten und Betrieb ohne Bezug auf einen gültigen Tarifvertrag erfolgen.

Für betriebliche Arbeitskräftedispositionen sind Betriebsräte von besonderer Bedeutung – sie haben z.B. das Recht, bei betriebsbedingten Entlassungen an der Erstellung der sozialen Auswahlrichtlinien mitzuarbeiten. Zudem können sie durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch auf das Mobilitätsverhalten von Arbeitnehmern einwirken.

Auf individueller Ebene die Erwerbsbiografie als Determinante des Mobilitätsverhaltens berücksichtigen, auf betrieblicher Ebene entscheiden auch konjunkturelle Entwicklungen und strukturelle Veränderungen darüber, ob und bei welchen Teilen der Belegschaft feste Beschäftigungsverhältnisse den Vorrang vor flexibler Anpassung haben. Zusammenspiel von stabilem Kern und flexiblem Rand der Belegschaft bisher vor allem in der Literatur zu betriebsinternen Arbeitsmärkten dokumentiert, ohne dass hinreichend dynamische Aspekte Berücksichtigung gefunden haben. Aus institutioneller Sicht überprüfen, ob in den vergangenen Jahren eine Neuorientierung der kollektiven Interessenvertretungsorgane zu beobachten war, und ob sich Wirkungen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ausmachen lassen.

4.2 Interaktion betriebliche und individuelle Entscheidungen

Bisher zu wenig Beachtung der Interaktion geschenkt, Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses Ergebnis eines Matching-Prozesses, hängt von individuellen Merkmalen des Arbeitnehmers und Beschäftigungspolitik des Arbeitgebers ab. Aus theoretischer Sicht: Kündigungen, Versetzungen und Beförderungen seitens der Betriebe mit Kosten- oder Gewinnargumenten begründet; Mobilitätsentscheidungen der Beschäftigten auf Basis von Nutzenerwägungen getroffen.

Empirisch:

gleichzeitige Berücksichtigung individueller und betrieblicher Einflüsse durch zweistufige Modellierung der Mobilitätsdeterminanten, erste Ebene durch die Arbeitnehmer und zweite Ebene durch Betriebe gebildet. Zunächst überprüfen, ob Betriebseffekte auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit auszumachen sind bei Kontrolle für individuelle Merkmale der Belegschaft. Wovon hängen Betriebseffekte ab? Anregungen Studie von Mumford und Smith (2002): auszugehen, dass wichtige Einflüsse von der betrieblichen Produktionstechnik und der Belegschaftsstruktur ausgehen, die wiederum die Wahl der Anreizinstrumente determinieren und die Bedeutung des firmenspezifischen Humankapitals widerspiegeln. Nicht zu vernachlässigen ist Betriebsalter; Modellierung der Bestimmungsgründe im Rahmen eines Zweiebenenmodells, wodurch betriebsübergreifende systematische Einflüsse und betriebspezifische Einflüsse identifiziert werden; prüfen, wie stark Individualeffekte zwischen den Betrieben schwanken. Ist es für die Individualeffekte in einem Betrieb von Bedeutung, wie stark die unbeobachteten Betriebseffekte ausfallen? Sind Interaktionseffekte wirksam? Erklären Durchschnittswerte in den einzelnen Betrieben die ansonsten unbeobachteten Betriebseffekte? Überwiegen die betrieblichen oder die individuellen Einflüsse?

In ersten Untersuchungen werden die Entwicklung und die Bestimmungsgründe der bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer auf Basis eines Linked-Employer-Employee-Datensatzes der amtlichen Statistik, der Niedersächsischen Gehalts- und Lohnstrukturerhebung für die Jahre 1990 und 1995 analysiert. In dieser umfangreichen Stichprobe ist

die mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer im Vergleich der Jahre 1990 und 1995 leicht gestiegen, einhergehend damit ist der Anteil von Beschäftigten mit einer kurzen Betriebszugehörigkeitsdauer gesunken. Die Ergebnisse multivariater Analysen weisen darauf hin, dass diese Entwicklung zum Teil auf einer Veränderung betrieblicher Personalstrukturen in den konjunkturell unterschiedlichen Jahren beruht. Ein zentrales Ergebnis der Studie ist, dass beträchtliche Unterschiede in der Länge der Betriebszugehörigkeit zwischen Tarifvertragsregime - keine Anwendung eines Tarifvertrages, Anwendung eines Flächentarifvertrages, Anwendung eines Haustarifvertrages - bestehen, die sich nur zum Teil durch die Merkmale der Beschäftigten erklären lassen. In Betrieben, die keinen Tarifvertrag anwenden, sind bei einer Zeitpunktbetrachtung die Arbeitnehmer mit der durchschnittlich kürzesten bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer beschäftigt. Am längsten sind Arbeitnehmer im Durchschnitt in Betrieben mit einem Haustarifvertrag tätig.

In einer weiterführenden Analyse ist unter Verwendung des gleichen Datensatzes neben den Jahren 1990 und 1995 auch 2001 einbezogen. Untersucht werden die Individual- und Betriebseffekte auf die bisherige Betriebszugehörigkeitsdauer. Zur Angewendung kommt ein Zwei-Ebenenmodell. Auf der ersten Ebene wird die bisherige Tenure von Individuum $i = 1 \dots N$ in Firma $j = 1 \dots M$ bestimmt durch einen $K \times 1$ -Vector der erklärenden Variablen X_{ij} , die ein konstantes Glied und $K-1$ beobachtete Charakteristika der Beschäftigten enthalten.

$$(1) \quad t_{ij} = X_{ij}'\beta_j + r_{ij}.$$

Die individuelle Störgröße ist gegeben durch $r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$. Die dabei zugrunde liegende Annahme ist, dass der $K \times 1$ -Parametervektor β_j über die Betriebe variiert. Zu diesem Vektor wird angenommen, dass er auf der zweiten Stufe des Modells β_j durch einen $1 \times L$ -Vector w_j bestimmt wird, der ebenfalls ein konstantes Glied sowie $L-1$ beobachtete Firmencharakteristika einschließt. Mit $W_j = I_K \otimes w_j$ als eine $K \times K \cdot L$ -Matrix folgt

$$(2) \quad \beta_j = W_j\gamma + u_j.$$

Der $K \cdot L \times 1$ -Parametervektor γ erfasst systematische Einflüsse auf die bisher erreichte Tenure. Der $K \times 1$ -Störgrößenvektor auf Firmenniveau $u_j \sim N(0, T)$ enthält für jeden

Betrieb die Abweichung des firmenspezifischen Parameters von seinem Erwartungswert, wobei w_j bzw. W_j gegeben ist durch

$$T = \text{Var}(u_j) = \begin{bmatrix} \tau_{00} & \dots & \tau_{0K} \\ \dots & \dots & \dots \\ \tau_{K0} & \dots & \tau_{KK} \end{bmatrix}.$$

Über die Kovarianzen werden folgende Annahme zugrunde gelegt: $\text{Cov}(r_{ij}, u_{kj}) = 0$, $\text{Cov}(X_{kij}, r_{ij}) = 0$, $\text{Cov}(w_{lj}, u_{kj}) = 0$, $\text{Cov}(w_{lj}, r_{ij}) = 0$ und $\text{Cov}(X_{kij}, u_{kj}) = 0$ für alle k, k' und l , wobei $k = 1 \dots K$ und $l = 1 \dots L$. X_{kij} , w_{lj} und u_{kj} sind einzelne Elemente für X_{ij} , w_j und u_j (Raudenbush/ Bryk 2002, 255).

Für Schätzzwecke werden die wahren Parameter β_j in (2) approximiert durch firmenspezifische gewöhnliche Kleinste-Quadrate-Schätzer $\hat{\beta}_j$,

$$(3) \quad \hat{\beta}_j = W_j \gamma + u_j + e_j$$

wobei ein zusätzlicher Störterm $e_j \sim N(0, V_j)$ berücksichtigt wird. Gleichung (3) wird dann nach GLS bestimmt.

$$(4) \quad \hat{\gamma} = (\Sigma W_j' \Delta_j^{-1} W_j)^{-1} \Sigma W_j' \Delta_j^{-1} \hat{\beta}_j \quad \text{with } \Delta_j = \text{Var}(\hat{\beta}_j) = \text{Var}(u_j + e_j) = T + V_j.$$

Die Parametermatrix T und die Störgrößenmatrix V_j müssen jedoch zunächst geschätzt werden. Maximum-Likelihood-Schätzer ergeben sich durch ein iteratives Verfahren, ebenfalls angepasst durch die Schätzungen des fixen Parameters γ in jedem Schritt. Anzumerken ist, dass die Schätzungen für $\hat{\beta}_j$ nur aus Betrieben mit einer hinreichend großen Anzahl an Beobachtungen ermittelt werden kann, während das iterative Verfahren alle Beobachtungen der Stichprobe nutzt. Die Varianz von r_{ij} wird explizit modelliert durch

$$(6) \quad \sigma_{ij}^2 = \exp\{C_{ij}' \alpha\}$$

C_{ij} als Vektor von Variablen, der die Quelle für Heteroskedastie ist. Die funktionale Form stellt sicher, dass für σ_{ij}^2 nur positive Werte ergeben (Raudenbush/ Bryk (2002, 131 ff.)).

Tabelle 1: Mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer und Stichprobenzusammensetzung

	Gepoolt		1990		1995		2001	
	Mittelwert	An- teil	Mittelwert	An- teil	Mittelwert	An- teil	Mittelwert	An- teil
Alle	11,65	1,00	11,04	1,00	12,14	1,00	11,89	1,00
Männer	12,39	0,74	11,98	0,73	12,87	0,74	12,28	0,77
Frauen	9,52	0,26	8,45	0,27	10,08	0,26	10,59	0,23
Grundschule	11,60	0,20	10,69	0,22	12,18	0,19	12,53	0,17
Grundschule und Lehre	12,16	0,71	11,48	0,72	12,72	0,70	12,40	0,71
Mittelschule und Lehre	7,00	0,03	6,07	0,02	7,09	0,04	7,72	0,04
Fachhochschule	9,97	0,03	9,83	0,02	10,25	0,03	9,67	0,04
Universitätsabschluss	6,44	0,02	5,10	0,01	6,92	0,03	6,77	0,03
Alter <=25	2,87	0,10	2,69	0,16	3,37	0,07	2,73	0,06
Alter 26-45	8,86	0,58	8,69	0,53	8,94	0,60	8,99	0,62
Alter >= 46	19,60	0,32	19,49	0,31	19,95	0,33	19,18	0,32
Individueller Lohnkontrakt	8,35	0,10	7,56	0,10	8,74	0,10	9,06	0,10
Flächentarifvertrag	11,91	0,78	11,26	0,78	12,32	0,78	12,34	0,77
Firmentarifvertrag	12,72	0,12	12,43	0,12	13,73	0,12	11,49	0,12
Betriebsgröße 100-499	11,04	0,57	10,09	0,51	11,43	0,66	11,79	0,54
Betriebsgröße 500-999	12,15	0,22	11,26	0,26	12,96	0,20	12,99	0,17
Betriebsgröße >= 1000	12,81	0,21	12,88	0,23	14,22	0,15	11,45	0,29
Verarbeitendes Gewerbe	11,53	0,73	11,03	0,74	12,11	0,71	11,46	0,72
Grundstoff industrie	14,62	0,06	14,24	0,05	15,14	0,07	14,18	0,07
Bausektor	10,00	0,03	9,27	0,02	9,64	0,05	11,62	0,03
Groß- und Einzelhandel	9,84	0,10	9,37	0,12	9,31	0,09	11,47	0,11
Kredit- und Versicherungssektor	13,60	0,08	12,04	0,08	14,45	0,08	14,98	0,07
Zahl der Beobachtungen	96335		37847		37227		21261	
Zahl der Betriebe	1739		631		715		393	

Abbildung 1: Verteilungsfunktion der erreichten Tenure, getrennt nach Geschlecht und Jahr

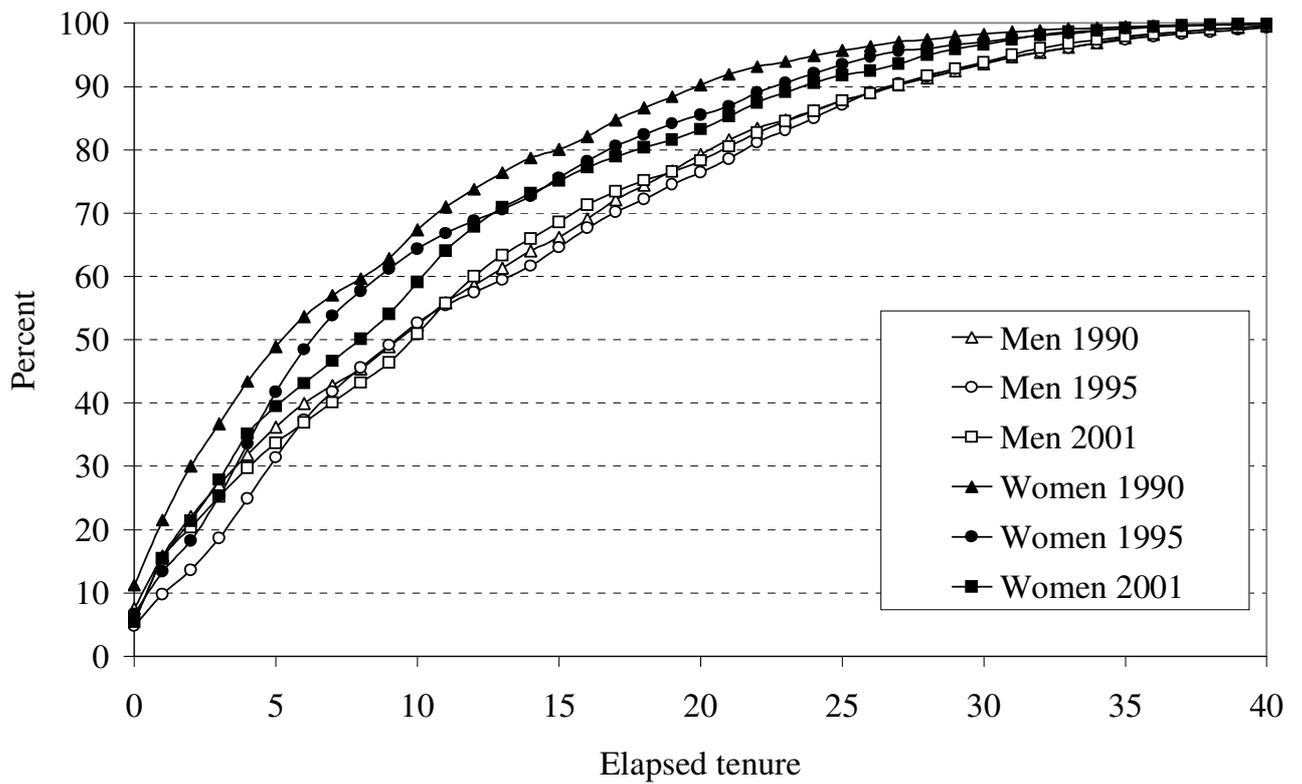


Abbildung 2: Dichte der erreichten Tenure, getrennt nach Geschlecht und Jahr

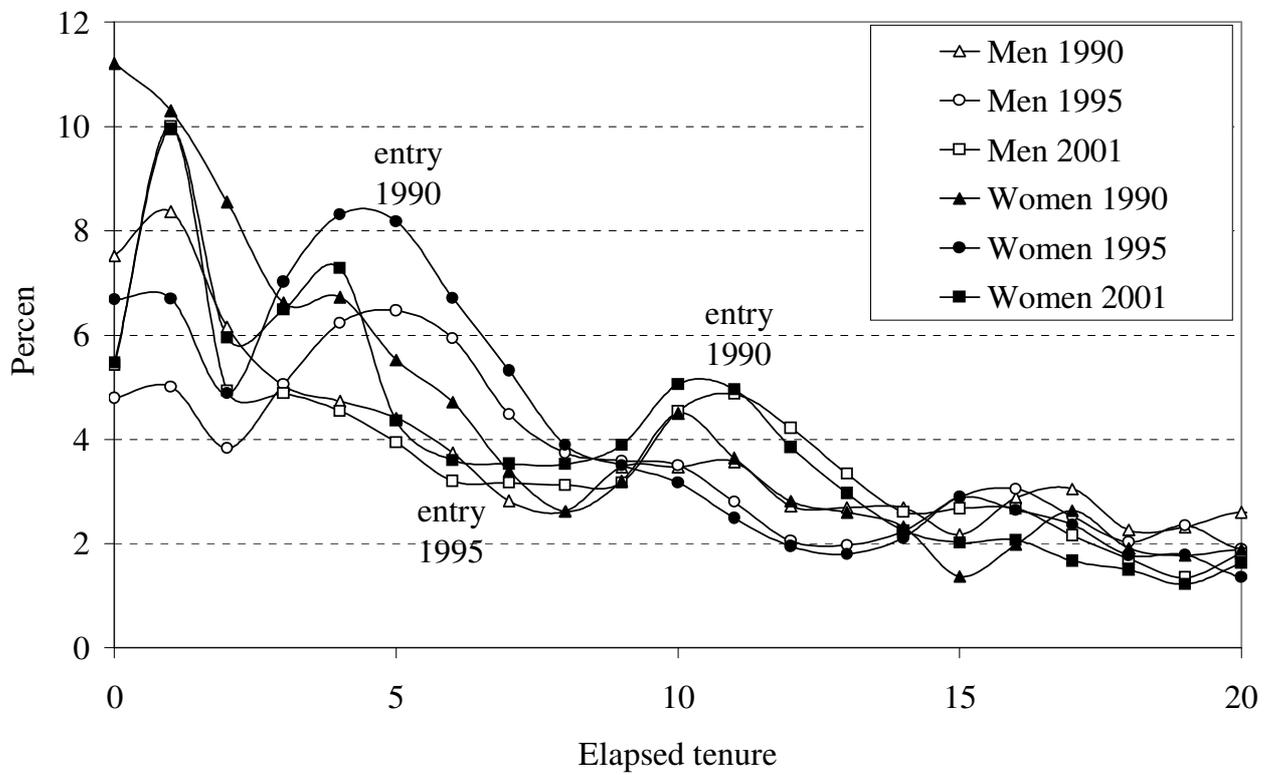


Tabelle 2: Gepoolte Schätzung für den systematisch variierenden Parametervektor γ

		Erste Ebene (Individuen)							
		Konstante		Geschlecht		Alter		Schule	
Zweite Ebene (Betrieb)		γ	Prob	γ	Prob	γ	Prob	γ	Prob
Konstante		10,17	0,00	0,03	0,84	0,43	0,00	-0,32	0,00
	1995	-0,15	0,75	-0,15	0,51	-0,03	0,25	-0,06	0,45
	2001	-0,27	0,62	-0,06	0,87	0,01	0,85	0,31	0,00
Flächentarifvertrag 1990		1,38	0,00	0,24	0,18	0,11	0,00	0,00	0,97
	1995	0,75	0,14	-0,03	0,90	0,05	0,08	-0,01	0,94
	2001	0,78	0,19	0,07	0,84	0,02	0,53	-0,46	0,00
Firmentarifvertrag 1990		1,60	0,00	0,10	0,69	0,10	0,00	0,10	0,30
	1995	0,79	0,25	0,01	0,98	0,06	0,14	-0,05	0,70
	2001	0,45	0,65	-0,38	0,44	0,01	0,90	-0,49	0,01
Betriebsgröße / 1000		0,69	0,00	0,04	0,48	0,04	0,00	-0,02	0,15
Grundstoffindustrie		1,77	0,00	-0,73	0,00	0,04	0,01	-0,09	0,16
Bausektor		-2,41	0,00	0,36	0,23	-0,13	0,00	0,17	0,05
Groß- und Einzelhandel		-0,11	0,64	0,61	0,00	-0,02	0,15	0,33	0,00
Kredit- und Versicherungssektor		3,93	0,00	0,12	0,45	0,15	0,00	0,07	0,22
Mittlere Zahl an Schuljahren		0,24	0,05	0,07	0,28	0,02	0,02	-0,34	0,00
Frauenanteil der Beschäftigten		-3,32	0,00	-1,26	0,00	-0,23	0,00	0,18	0,03
Standardabweichung u_j		2,90	0,00	1,09	0,00	0,16	0,00	0,38	0,00

LogLikelihood: -326468

Konstante der ersten Ebene: Basisbetriebszugehörigkeitsdauer

Konstante der zweiten Ebene: Einfluss auf Tenure in Betrieben, die sich 1990 keinem kollektiven Lohnvertrag unterworfen haben.

Die empirischen Signifikanzniveaus (Prob.) basieren auf heteroskedastierobusten t-Werten.

Die Schätzungen zeigen keine signifikanten Änderungen in der mittleren Betriebszugehörigkeitsdauer während der neunziger Jahre. Als ein zentrales Ergebnis sollte wiederum hervorgehoben werden, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer in Betrieben mit kollektiven Tarifverhandlungen höher liegt als in anderen Betrieben. Bemerkenswert ist schließlich, dass sich keine Unterschiede mehr zwischen den Geschlechtern feststellen lassen, wenn für den Anteil der weiblichen Beschäftigten in den Betrieben kontrolliert wird.

4.3 Einfluss der Lohnentwicklung und Lohnrigidität auf die Veränderung von Beschäftigungsverhältnissen

Krugman (1993)-These: sinkende Nachfrage nach unqualifizierten Arbeitnehmern in den USA → sinkende Löhne; in Europa aufgrund von Inflexibilität der Löhne → steigende Arbeitslosenquoten.

Card/ Kramarz/ Lemieux (1996) und Nickell/ Bell (1996): keine Bestätigung für These, dass Beschäftigungsverluste in Ländern mit starren Löhnen bei Unqualifizierten höher ausfallen.

Altonji/ Devereux 1999, Pfeiffer 2003: Individuelle Betroffenheit von Lohnrigiditäten mögliche Ursache individueller Arbeitslosigkeitsrisiken; unterscheiden zwischen Nominallohnrigidität und Tariflohnrigidität; Lohnrigiditäten gewisse Vorteile, vermindern jedoch Anpassungsmöglichkeiten bei Rückgang der Güternachfrage oder bei technischem Fortschritt → steigendes Entlassungsrisiko

Folgende Fragen:

- Wann werden in Deutschland flexible Löhne beobachtet, wann flexible Beschäftigungsanpassungen?
- Trägt beim Vorliegen von Rigiditäten bei Löhnen oder Beschäftigung die jeweils unrestringierte Größe die Gesamtlast der Anpassung?

- Gibt es Bereiche (Sektoren, Typen von Unternehmen oder Beschäftigten), in denen sich zumindest kurzfristig sowohl Löhne als auch die Beschäftigung notwendigen Anpassungen entziehen können?
- Sind Arbeitnehmer höherem Entlassungsrisiko ausgesetzt, bei denen Löhne aufgrund von Lohnrigiditäten stärker gestiegen sind als bei Abwesenheit solcher Rigiditäten zu erwarten gewesen wäre?
- Geht bei einem allgemein höheren Arbeitslosigkeitsrisiko aufgrund von Lohnrigiditäten die Mobilitätsneigung von Arbeitnehmern, also die Anzahl freiwilliger Arbeitsplatzwechsel, zurück?
- Haben Lohnrigiditäten Auswirkungen auf innerbetriebliche
- Mobilitätsprozesse?

Zur Bestimmung der Lohnrigidität wird von einer Einkommensfunktion ausgegangen, die als endogene Variable eine nicht beobachtbare Größe enthält, und zwar die Lohnänderung, die sich bei Abwesenheit von Lohnrigidität ergeben hätte. Es wird dann von der notationalen Lohnänderung w_{it}^* für Individuum i in Periode t gesprochen, die von den Kovariaten x_{it} , abhängt

$$(7) \quad w_{it}^* = x_{it}'\beta + e_{it} \quad e_{it} \sim N(0, \sigma_e^2)$$

wobei β ein Koeffizientenvektor and e_{it} der Störterm ist.

Barwell und Schweitzer (2004) folgend wird der Störterm als heteroskedastisch angenommen. Die Standardabweichung von e wird in Abhängigkeit vom Vektor s_{it} individueller Charakteristika modelliert

$$(8) \quad \sigma_{e, it} = s_{it}'\alpha + e_{\sigma e, it}$$

wobei α der dazugehörige Koeffizientenvektor and $e_{\sigma e, it}$ der Störterm ist, der den klassischen Bedingungen genügt.

Im Regime flexibler Lohnbildung entspricht die tatsächliche Lohnänderung eines Arbeiters, w_{it}^a , immer der notationalen Lohnänderung:

$$(9) \quad w_{it}^a = x_{it}'\beta + e_{it}$$

In den beiden rigiden Regimen ist die tatsächliche Lohnänderung nur dann gleich der notationalen Lohnänderung, wenn die notationale Lohnänderung einen gewissen Schwellenwert übersteigt. Andernfalls wird die tatsächliche Lohnänderung beschränkt und entspricht genau dem Schwellenwert. Im Regime nominaler Rigidität ist der Schwellenwert gleich Null, während er im Regime realer Rigidität einen positiven Wert r_{it} annimmt.

Formal wird die Lohnbildung im Regime nominaler Lohnrigidität charakterisiert durch

$$(10) \quad w_{it}^a = \begin{cases} x_{it}'\beta + e_{it} & \text{if } x_{it}'\beta + e_{it} > 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

und im Regime realer Rigidität durch

$$(11) \quad w_{it}^a = \begin{cases} x_{it}'\beta + e_{it} & \text{if } x_{it}'\beta + e_{it} > r_{it} \\ r_{it} & \text{otherwise} \end{cases}$$

Die beobachtete Lohnänderung weicht nicht nur wegen der Rigidität, sondern auch aufgrund von Messfehlern von der notationalen Lohnänderung ab. Daher wird die beobachtete Lohnänderung modelliert durch

$$(12) \quad w_{it}^o = w_{it}^a + m_{it} \quad m_{it} \sim N(0, \sigma_m)$$

Der Messfehler m_{it} wird als unabhängig von e_{it} angenommen. Die Standardabweichung des Störterms wird gebildet durch

$$(13) \quad \sigma_{m, it} = t_{it}'\gamma + e_{\sigma m, it}$$

wobei t_{it} ein Vektor erklärender Variablen ist.

Die drei Regime gehen unter Berücksichtigung des Messfehlers über in

$$(14) \quad w_{it}^o = x_{it}'\beta + e_{it} + m_{it}$$

für das Regime der flexiblen Lohnbildung, in

$$(15) \quad w_{it}^o = \begin{cases} x_{it}'\beta + e_{it} + m_{it} & \text{if } x_{it}'\beta + e_{it} > 0 \\ = 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

für das Regime nomineller Rigidität und in

$$(16) \quad w_{it}^o = \begin{cases} x_{it}'\beta + e_{it} + m_{it} & \text{if } x_{it}'\beta + e_{it} > r_{it} \\ = 0 & \text{otherwise} \end{cases}$$

für das Regime realer Rigidität.

Die Neigung, sich im Regime realer Rigidität zu befinden, wird modelliert durch

$$(17) \quad p_{r,it} = z_{it}'\lambda + e_{pr,it}$$

wobei z_{it} ein Vektor der erklärenden Variablen ist, λ der dazugehörige Koeffizientenvektor und $e_{\sigma m,it}$ ein Störterm, der den klassischen Bedingungen genügt. Wenn p_r bestimmt ist, muss lediglich ein weiterer Parameter geschätzt werden, weil jedes Individuum genau einem Regime zu jedem Zeitpunkt zuzuordnen ist. Die Neigung im flexiblen Regime zu sein, wird unter der Bedingung, nicht im realen Regime zu sein, geschätzt durch

$$(18) \quad p_{flr,it} = z_{it}'\varpi + e_{pflr,it}$$

Die Parameter p_f und p_n werden wie folgt abgeleitet

$$(19) \quad p_f = (1 - p_r) \cdot p_{flr,it}$$

und

$$(20) \quad p_n = (1 - p_r) \cdot (1 - p_{flr,it})$$

Die Modellparameter β , α , γ , λ , ϖ können ebenso wie die Standardabweichungen der Störterme simultan mit Hilfe der ML-Methode geschätzt werden bei gegebenen Daten

der beobachteten individuellen Charakteristika x_{it} , r_{it} , s_{it} , t_{it} , z_{it} und der abhängigen Variablen w_{it}^o .

Erste Ergebnisse:

1. Stufe: Ausmaß von Lohnrigidität als „Lohnaufschwemmung“ nach der Einkommensfunktionsmethode (Altonji und Devereux 2000)
 - ➔ Lohnaufschwemmung ~ 3,2 % jährlich
 - aufgrund von Abwärtsnominallohn und –reallohnstarrheit induziertes zusätzliches Lohnwachstum
 - variiert auf individueller Ebene zwischen 0 und 10 %.
2. Stufe: Zusammenhang zwischen Lohnrigidität und Mobilität.
Probit-Schätzungen mit Lohnaufschwemmung als Regressor und üblichen Kontrollvariablen (u.a. Lohnhöhe)

Tabelle 3: Wirkungen von Lohnrigidität auf die Arbeitsplatzmobilität

Zusammenhang mit Lohnaufschwemmung		
	Ergebnis	Interpretation
Eigene Kündigung	- ***	Lohnaufschwemmung im Sinne von Effizienzlöhnen: für Betrieb wertvolle A.N. werden gehalten, solche werden auch eher befördert.
Entlassung	- ***	
Beförderung	+ ***	

4.4 Institutionelle Einflüsse – Gewerkschaften, Betriebsräte und betriebliche Bündnisse

Freeman/ Medoff (1984): Gewerkschaftliche Vertretung von Arbeitnehmern geht mit einer längerer Betriebszugehörigkeitsdauer einher (Sprachrohrfunktion zur Vermittlung der Arbeitnehmerpräferenzen, kollektiv ausgehandelte Löhne im Durchschnitt über denen bei Einzelverhandlungen liegen, Lohnstreuung geringer . Tarifverträge setzen faktisch Mindestlöhne, Komprimierung der Lohnstruktur, Regelungen des Kündigungsschutzes erhalten besonderes Gewicht.

Lassen sich Lohnreduktionen durch Änderungen der Arbeitsverträge in nicht tarifgebundenen Betrieben leichter durchsetzen, so wäre auch aus diesem Grund zu erwarten, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer in Betrieben, die Tarifverträge anwenden, höher ausfällt. Insbesondere da Tarifgebundenheit positiv mit der Existenz von Betriebsräten korreliert ist, diese achten auf strikte Anwendung von Regelungen des Kündigungsschutzes. In Deutschland üben Betriebsräte eher als Gewerkschaften Sprachrohrfunktion aus (z.B. Hübler/ Jirjahn 2003).

Kollektiven Interessenvertreter der Arbeitnehmer haben Kernbelegschaft als primäre Zielgruppe, sich einer stärkeren Flexibilisierung entgegengestellt, wenn diese von Entlassungsrisiken betroffen; in der Zwischenzeit Neuorientierung,

Aufweichen des gesetzlichen Kündigungsschutzes, an deren Stelle stärker betriebliche Bündnisse, theoretisch ist Modellierung von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen von Interesse. Entwicklung eines verhandlungstheoretischen Modells, das die betrieblichen Kosten und Erträge der Flexibilität auf der einen Seite und die der Inflexibilität auf der anderen Seite berücksichtigt. Bei Beschäftigten ist Nutzen der Beschäftigungssicherheit den Kosten möglicher Lohnsenkungen gegenüberzustellen.

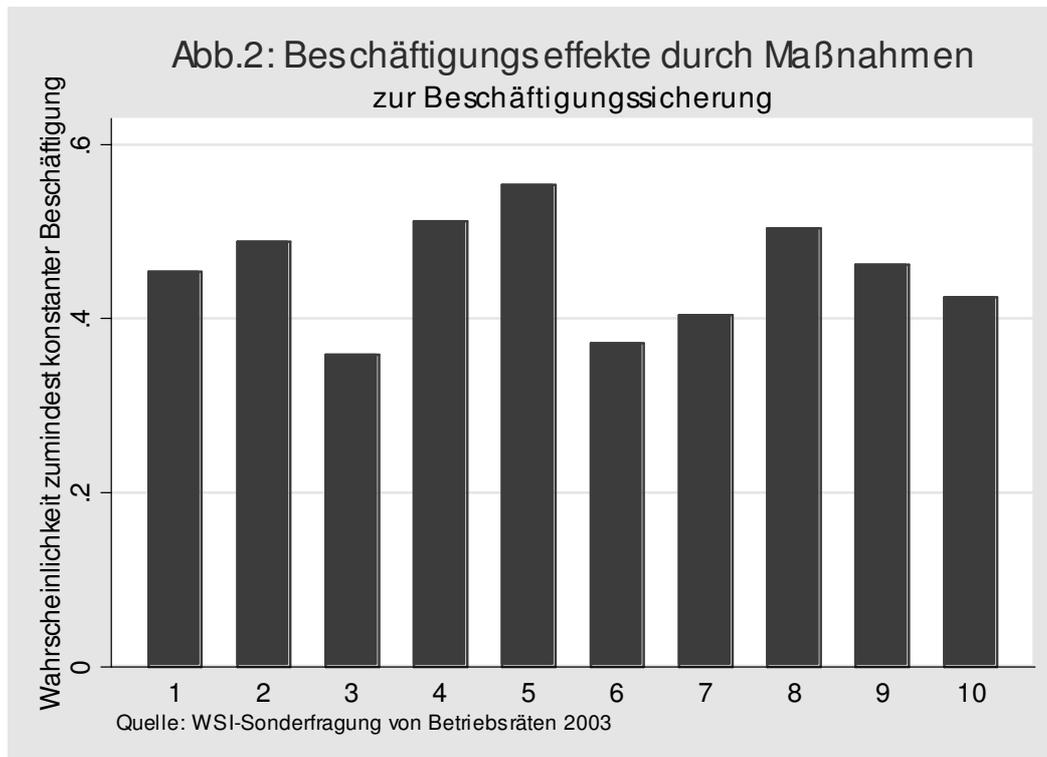
Empirisch prüfen, ob Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben, die Tarifverträge anwenden, stabiler als in Betrieben, in denen die Entlohnung individuell ausgehandelt wird. Unterscheiden zwischen Betrieben mit Flächen- und Haustarif sowie Tariforientierung. Zu erwarten, dass Haustarifverträge oder Tariforientierung im Vergleich zu Flächentarifverträgen eine flexiblere Anpassung der Entlohnung ermöglichen, weniger auf Beschäftigungsanpassungen angewiesen.

Weiterhin Rolle des Betriebsrates und Verhältnis von Betriebsräten und Geschäftsleitung überprüfen, hinterfragen, ob in Betrieben mit Betriebsrat die durchschnittliche individuelle Betriebszugehörigkeitsdauer und betriebsinterne Mobilität höher liegen, ob sich Einfluss auf Belegschaftsstärke bemerkbar macht. Ermitteln, ob Entlassungswahrscheinlichkeit und Kündigungswahrscheinlichkeit geringer ausfallen, wenn Betriebsrat die Interessen der Belegschaft vertritt.

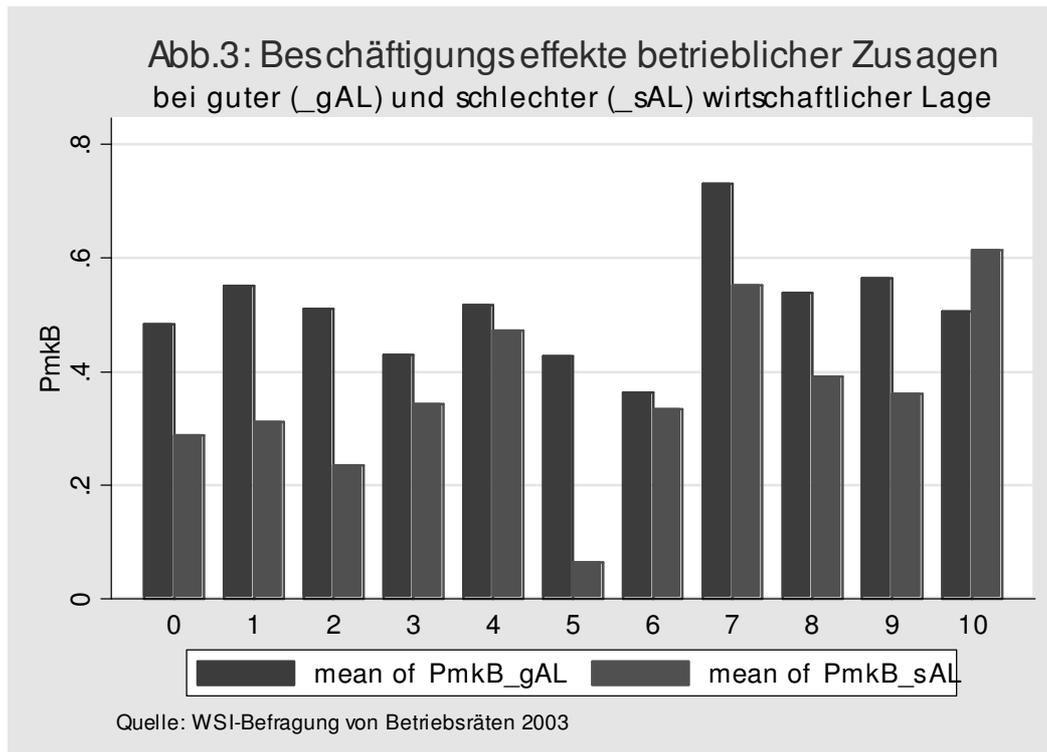
Von besonderer Bedeutung in neuerer Zeit betriebliche Bündnisse, bei denen Betriebe Zusagen über Beschäftigung geben und Beschäftigte Zugeständnisse machen, um Kosten zu senken und damit Beschäftigungsstabilität zu fördern. Prominente Beispiele Siemens und DaimlerChrysler verdeutlichen, sowohl bei Zusagen als auch bei Zugeständnissen breites Spektrum an Ausgestaltungsmöglichkeiten. Untersuchen, wie sich betriebliche Vereinbarungen auf die Beschäftigungsentwicklung auswirken. Erste Ergebnisse zeigen Folgendes:

- Arbeitszeitverlängerungen und vereinbarte Qualifikationsmaßen sind erfolgreicher als Arbeitszeitverkürzungen oder betriebliche Umsetzungen.
- Betriebliche Zusagen erhöhen die Wahrscheinlichkeit einer mindestens gleich bleibenden Belegschaftsstärke in wirtschaftlich guten Zeiten durchgängig mehr als in wirtschaftlich schlechten Zeiten der Betriebe.
- Wenn Neueinstellungen zugesagt werden, dann entwickelt sich die Beschäftigung im Vergleich zu allen anderen Zusagen am besten.
- Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen entfaltet positivere Wirkungen als der zugesagte Erhalt der Belegschaftsstärke bei Abschluss der Vereinbarung.
- Betriebe mit Beschäftigungssicherungsverträgen weisen eine ungünstigere Beschäftigungsentwicklung und eine geringere Streuung auf als Betriebe ohne derartige Vereinbarungen.
- Kooperieren Betriebsrat und Geschäftsleitung miteinander, so hat dies positive Wirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung.
- Mit zunehmender Dauer der Betriebsvereinbarungen sinkt zunächst die Belegschaftsstärke und erreicht erst nach fünf Jahren den Tiefpunkt.

- Nachverhandlungen bei den Betriebsvereinbarungen können durchaus erfolgreich sein.



Legende: Beschäftigungssicherungsmaßnahme (1-Aussetzen der Tarifierhöhung, 2-Abbau von Mehrarbeit, 3-Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, 4-Einführung von Arbeitszeitkonten, 5-Verlängerung der Arbeitszeit, 6-betriebliche Umsetzungen, 7-Vorruhestand, 8-Qualifizierung der Beschäftigten, 9-Modernisierung der Arbeitsorganisation, 10-Ausweitung der Teilzeitarbeit)



Legende: PmkB- geschätzte Wahrscheinlichkeit für eine mindestens konstante Belegschaft; gAL (sAL) – gute (schlechte) Auftragslage vor Abschluss der Vereinbarung; Zusagen – (=0 keine; =1, Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen; =2, Erhalt der gegenwärtigen Belegschaftsgröße, =3, Erhalt der Ausbildungskapazitäten; =4, Erhalt des Standortes; =5, Garantie von Produktlinien; =6, Verzicht auf Outsourcing; =7, Neueinstellungen; =8, Übernahme von Auszubildenden; =9, Investitionen am Standort; =10, sonstige)

**Tabelle 4: Probitschätzung - Beschäftigungsänderung in Abhängigkeit
von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen**

dB	Koeffizient	z	P> z
Beschäftigungssicherung (BSK)	-0.2153	-2.51	0.012
Un- und angelernte Beschäftigte	-0.1634	-2.45	0.014
Beschäftigte mit Hochschulstudium	0.0559	0.90	0.366
Befristet Beschäftigte	0.2392	7.25	0.000
Leiharbeiter	0.0524	1.41	0.158
Tarifbindung	-0.0299	-0.27	0.784
Tariforientierung	0.3215	2.41	0.016
Betriebsrat nicht behindert	0.1564	3.68	0.000
VERDI	-0.0622	-0.57	0.567
IG Metall	-0.0660	-0.55	0.583
Initiative Arbeitgeber	0.2548	1.66	0.097
Initiative Betriebsrat	0.1230	0.81	0.416
Initiative Gewerkschaft	0.0074	0.04	0.965
Drohender Beschäftigungsabbau	-0.4007	-2.98	0.003
Einführung Arbeitszeitkonten	0.1776	1.30	0.193
Qualifizierung Beschäftigte	0.3278	2.01	0.044
Modernisierung Arbeitsorganisation	-0.4014	-2.33	0.020
36 Sektoren	+		
Konstante	-0.730	-3.21	0.001-

N=2021; LR $\chi^2(51)=212.81$; Pseudo- $R^2=0.076$;
Log likelihood = 1290.53

Abbildung 4: Einfluss auf die bereinigte Wahrscheinlichkeit einer mindestens konstanten Betriebsgröße (PmkB)

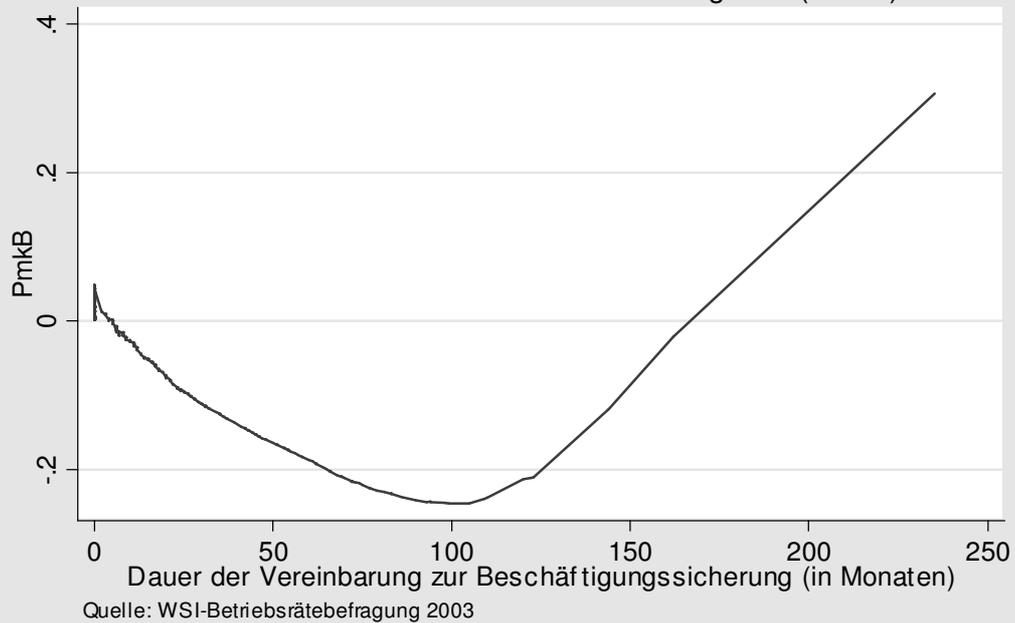
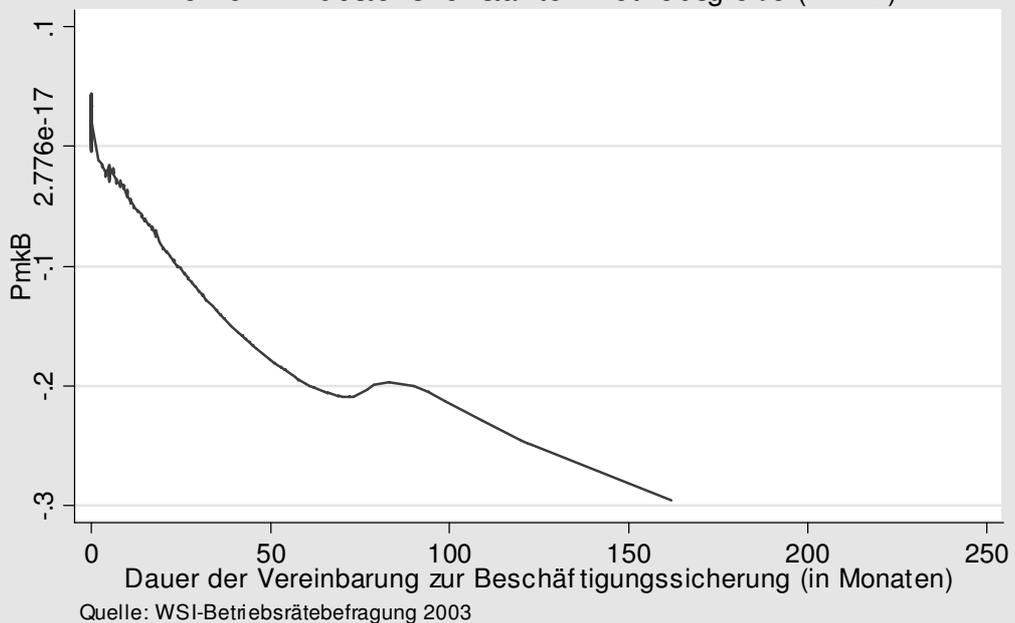


Abbildung 4a: Einfluss auf die bereinigte Wahrscheinlichkeit einer mindestens konstanten Betriebsgröße (PmkB)



Dieser Zusammenhang ergibt sich, wenn bei der Spezifikation des Grundprobitmodells im Gegensatz zu Abb. 4 die bei Abschluss des betrieblichen Bündnisses bestehende Auftragslage berücksichtigt wird.

5 Ausblick

- Im Zentrum von "Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten": Möglichkeiten der Flexibilisierung bei der Beschäftigung, der Entlohnung und der gesetzlichen sowie vertraglich vereinbarten Regelungen auf dem Arbeitsmarkt.
- „Beschäftigung zwischen Mobilität und Stabilität“ konzentriert sich auf ersten Aspekt. Einflüsse auf und von den anderen beiden Bereichen nicht außer Acht lassen.
- Verbindungen zu allen Projekten. Größte Nähe zu Burda/ Fitzenberger „Kollektive Lohnfindung: Theorie und Empirie“ und zu Bellmann „Beschäftigungs- und Lohnwirkungen von betrieblichen Reorganisationsprozessen“. Enge Kooperation mit diesen beiden Projekten angestrebt, für die auch Beschäftigungsveränderungen von Bedeutung sind. Allerdings stehen dort mit der Lohnbildung bzw. den Reorganisationsmaßnahmen zwei Aspekte im Vordergrund, die in unserem Projekt als Determinanten der Beschäftigungsveränderung betrachtet werden. Demgegenüber wird dort nicht auf die Vor- und Nachteile stabiler Beschäftigungsverhältnisse eingegangen, so dass Synergieeffekte zwischen den Projekten zu erwarten sind.
- Zum Projekt Bellmann/ ist bereits gemeinsames Teilprojekt in Angriff genommen: Betriebszugehörigkeitsdauer und Individualeinkommen unter dem Einfluss von Reorganisationsmaßnahmen. Es geht darum die direkten und indirekten Wirkungen, die von betrieblichen Umstrukturierungen ausgehen, herauszuarbeiten.
- Wichtige Verbindungen auch zu dem betriebswirtschaftlich orientierten Projekt von Beckmann/Schauenberg „Betriebliche Personalpolitik bei technischem und wirtschaftlichem Wandel“.
- Mit Mobilität und Stabilität beschäftigen sich auch der SFB 580 in Jena „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systembruch. Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“ speziell in den beiden Teilprojekten „Zwischenbetrieblicher Arbeitsmarkt zwischen Instabilität und mühsamer Neustrukturierung“ sowie „Betrieb und Beschäftigung im Wandel: Betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssicherheit im ost-westdeutschen Vergleich“ und der DFG-Forschungsschwerpunkt „Regulie-

„... und Restrukturierung der Arbeit in den Spannungsfeldern von Globalisierung und Dezentralisierung“; soziologisch ausgerichtete Forschungsvorhaben.

Geplant für spätere Phasen des Schwerpunktprogramms:

- Einfluss der Produktionstechnik und der Arbeitsbelastungen auf das Mobilitätsverhalten unterschiedlicher Gruppen von Arbeitnehmern
- Vergleich mit alternativen Flexibilisierungsmaßnahmen
- Konjunkturelle Schwankungen und Trends im Mobilitätsverhalten