

Christoph Köhler · Olaf Struck  
Michael Grotheer · Alexandra Krause  
Ina Krause · Tim Schröder

# Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme

Determinanten, Risiken  
und Nebenwirkungen

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN  
QUENZ KUNST UNGLEICHHEIT ORGANISATION NORMEN REGULIERUNG  
IDENTITÄT HERRSCHAFT VERGLEICH SOZIALSTRUKTUR BIOGRAFIE KRITIK  
WISSEN MASSEN MEDIEN EXKLUSION GENERATION THEORIE HIERARCHIE  
GESUNDEHEIT NETZWERK LEBENS LAUF KONSUM FREIHEIT BETEILIGUNG  
GEMEINSCHAFT INFORMATION WANDEL DIFFERENZ WOHLFAHRTSSTAAT  
ETHNIE BERUF RITUAL KÖRPER MODERNISIERUNG GESCHLECHT DEMOKRA  
TIE EVOLUTION INTEGRATION KAPITAL REALITÄT KRIEG BILDUNG ALLTAG  
KULTUR VERTRAUEN LIEBE WERBUNG GLOBALISIERUNG BEOBACHTUNG  
RECHT EXTREMISMUS STATISTIK INTERAKTION KRIMINALITÄT ZUKUNFT  
ALTER ERKENNTNIS MORAL RAUM KLASSE STEUERUNG GELD ZIVILISATION  
EMPIRIE AUFKLÄRUNG ARMUT ENTSCHEIDUNG TECHNIK MIGRATION ÖFFENT



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Christoph Köhler · Olaf Struck · Michael Grotheer  
Alexandra Krause · Ina Krause · Tim Schröder

Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme

Christoph Köhler · Olaf Struck  
Michael Grotheer · Alexandra Krause  
Ina Krause · Tim Schröder

# Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme

Determinanten, Risiken  
und Nebenwirkungen



**VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN**

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

1. Auflage 2008

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2008

Lektorat: Katrin Emmerich / Sabine Schöller

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe  
Springer Science+Business Media.

[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg  
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel  
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier  
Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-15895-2

# Inhalt

Vorwort.....	7
--------------	---

## *Konzepte und Ergebnisse – ein Überblick*

<b>I</b>	<b>Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme</b>	
	Ansätze – Ergebnisse – Ausblick .....	11
<b>II</b>	<b>Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation .....</b>	<b>31</b>

## *Beschäftigungsstabilität und -sicherheit – Entwicklungstendenzen*

<b>III</b>	<b>Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland</b>	
	Entwicklungsdynamik und Folgen für die soziale Ungleichheit .....	65
<b>IV</b>	<b>Beschäftigungsstabilität im Ost-West-Vergleich.....</b>	<b>115</b>

## *Betriebliche Beschäftigungssysteme – Ursachen und Folgen*

<b>V</b>	<b>„Vordringlichkeit des Befristeten“?</b>	
	Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme.....	143
<b>VI</b>	<b>Innovation und Beschäftigungsstabilität.....</b>	<b>201</b>

***Beschäftigungsrisiken und Erwerbsorientierungen***

<b>VII</b>	<b>Risiken und Nebenwirkungen von Entlassungen</b>	
	Gerechtigkeitswahrnehmungen und ihre Handlungsfolgen .....	217
<b>VIII</b>	<b>Ist Prekarität überall?</b>	
	Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft.....	241
<b>IX</b>	<b>Sicherheitserwartungen und -konstruktionen im Normalarbeitsverhältnis</b>	
	Qualitative und quantitative Befunde.....	275
	<b>Literatur .....</b>	<b>307</b>

# Vorwort

Dieser Band dokumentiert die Ergebnisse der ersten Phase des Teilprojekts „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ des Sonderforschungsbereich 580 der Universitäten Jena und Halle. Der Beginn der Arbeiten datiert auf einen schönen Frühlingstag des Jahres 2000. Christoph Köhler und Olaf Struck gingen im Bremer Blockland spazieren. Vor ihnen die Weite des Marschlandes mit genüsslich grasenden Kühen, über Ihnen der Himmel des Nordens. Aber im Gegensatz zu den allen Qualen des Wissenschaftssystems enthobenen Wiederkäuern trieb die beiden Wanderer ein Problem um.

Gut zehn Jahre hatte Christoph Köhler am ISF München, in Spanien und den USA über betriebliche Produktionsmodernisierung im internationalen Vergleich geforscht, wollte wieder den Blick auf die Makroebene von Gesellschaften werfen und zu seinen Wurzeln in der Arbeitsmarktforschung zurückkehren. Er war nach Jena berufen worden. Über eine Initiative von Burkart Lutz und Rudi Schmidt für einen Sonderforschungsbereich ergab sich die Gelegenheit zum Aufbau einer längerfristigen Forschungslinie.

Olaf Struck hatte seine Dissertation und eine erfolgreiche Arbeit im Bremer SFB 186 zu Statuspassagen im Lebenslauf mit Ansgar Weymann, Reinhold Sackmann und Matthias Wogens hinter sich und eine Stelle am Lehrstuhl für Sozialpolitik bei Georg Vobruba in Leipzig vor sich. Er arbeitete an Projektideen, die ihm eine Habilitation und Karriere im Wissenschaftssystem ermöglichen sollten. Sein Interesse richtete sich auf die Lebenslauf- und Mobilitätsforschung in Verbindung mit der Analyse von Erwerbsorganisationen.

So entstand an diesem schönen Frühlingstag im Bremer Blockland die Idee eines SFB-Projektes über betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktstrukturen im ost-westdeutschen Vergleich. Die Geburtswehen des SFB 580 zogen sich lange hin und erst Ende 2002 konnte nach erfolgreicher Begutachtung die Arbeit wirklich beginnen. Mitarbeiter des Projekts waren in der ersten Förderphase Michael Grotheer und Tim Schröder aus Bremen, die beide schon als Hilfskräfte im Bremer SFB 186 tätig waren, sowie Petra Diebler aus Berlin. Später kamen dann Frank Schwiderreck aus Jena und Anja Bultemeier aus München dazu. In der zweiten Förderphase wurden Alexandra Krause (Berlin) und Ina Goetzelt (Dresden) eingestellt. Letztere hat inzwischen geheiratet und heißt Ina Krause, wodurch Verwechslungen möglich werden.

Die Herausforderungen waren groß. In Bezug auf den Gegenstand stand das Team vor einer Nebelwand, in der sich ganz unterschiedliche Figuren schemenhaft abzeichneten. Je nach Methoden und Indikatoren, theoretischen Ansätze und disziplinärem Hintergrund standen sich Großthesen geradezu konträr gegenüber. Die einen gingen von Strukturbrüchen am Arbeitsmarkt und generellen Umbruchtendenzen in der Gesellschaft aus. Andere hoben Pfadabhängigkeiten und Kontinuitäten hervor. Dabei war die empirische sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung in den 90er Jahren weitgehend zum Erliegen gekommen und die Masse der soziologischen Analysen verzichtete auf Arbeitsmarkttheorie.

Die Komplexität wurde durch die unterschiedlichen Wissensbestände der Teammitglieder weiter erhöht. So waren die versammelten methodischen und inhaltlichen Orientierungen schon durch die beiden "Gründerväter" vielfältig komplementär, aber auch konkurrierend und spannungsgeladen, was sich durch die Rekrutierung der jungen MitarbeiterInnen aus verschiedenen Orten und „Schulen“ noch verstärkte. Mit Köhler und Struck standen sich der qualitative Ansatz der Arbeits- und Organisationsforschung auf der einen Seite und der quantitative Ansatz der Mobilitäts- und Sozialstrukturanalyse auf der anderen Seite gegenüber. Letzterer hatte durch den Bremer SFB mit einer ausgeprägten Orientierung auf Panel- und Ereignisdaten einen besonderen Schliff angenommen. In Bezug auf die theoretischen Ansätze gab es Präferenzen für strukturalistische Perspektiven einerseits und akteurszentrierte Ansätze mit Anleihen an Rational Choice-Konzepten andererseits.

Der Wettstreit zwischen den unterschiedlichen Wissensbeständen und theoretischen Vorannahmen war nicht einfach, aus heutiger Sicht jedoch außerordentlich produktiv. Voraussetzung dafür war ein gemeinsames Verständnis von Soziologie als empirischer Wirklichkeitswissenschaft, die Bereitschaft zu disziplinübergreifendem Denken mit Bezügen auf die Neue Institutionenökonomie und das Interesse an Aussagen und Konzepten mittlerer Reichweite. In der Auseinandersetzung mit den empirischen Ergebnissen verdampften viele Kontroversen und die frei werdenden Energien konnten für die Arbeit an einer gemeinsamen Interpretation genutzt werden.

Im ersten Kapitel haben wir versucht, einen roten Faden durch die Einzelbeiträge dieses Bandes zu legen und zusammenfassende Thesen zu formulieren. Im Kern zeigte sich, dass wir es am deutschen Arbeitsmarkt mit einem – nach wie vor – begrenzten Externalisierungs- und Sekundarisierungsschub zu tun haben und dass reformulierte Segmentationsansätze bzw. Theorien offener und geschlossener Positionssysteme fruchtbare Ansatzpunkte zur Beschreibung und Erklärung der Entwicklungsdynamik des Arbeitsmarktes bilden. Es ging uns aber nicht darum, unterschiedliche Befunde und Interpretationen zu homogenisieren. So finden sich in den Kapiteln dieses Buches explizit oder implizit die

Spuren von Kontroversen in der Projektgruppe wieder, die wir als interessant und weiterführend betrachten.

So stehen etwa auf der Basis von qualitativen Analysen gewonnene Typologien von betrieblichen Beschäftigungssystemen und Erwerbsorientierungen der Beschäftigten regressionsanalytisch gewonnenen Aussagen über Determinationszusammenhänge gegenüber (z.B. Kapitel II und V, VII und VIII). Das für uns zentrale Konzept betrieblicher Beschäftigungssysteme wird einmal aus segmentationstheoretischen Ansätzen (Kapitel II) und zum anderen über eine organisationstheoretische Perspektive hergeleitet (Kapitel V). Interessant sind auch unsere Analysen zur wahrgenommenen Unsicherheit von Beschäftigungsverhältnissen. Hier werden die weitgehend ähnlichen empirischen Befunde aus unterschiedlichen Erhebungen einmal mit einem von Bourdieu inspirierten weiten Prekaritätsbegriff (Kapitel VIII) und zum anderen mit einem an Kaufmann angelehnten Konzept der „Sicherheitskonstruktion“ interpretiert (IX).

Selbstkritisch ist anzumerken, dass über die aufwendige Arbeit mit und an der Empirie die Diskussion um Steuerungsansätze und politische Alternativen zu kurz gekommen ist. Weiterführende Ansätze finden sich dazu in den Monographien von Olaf Struck und Alexandra Krause. Unsere Befunde zeigen, dass der zwar begrenzte aber deutliche Externalisierungs- und Sekundarisierungsschub am Arbeitsmarkt Chancen, aber auch hohe Folgekosten für die Individuen und die Gesellschaft mit sich bringt. Zugleich machen die Befunde deutlich, dass starke ökonomische, institutionelle und sozialmoralische Kräfte gegen eine weitergehende Externalisierung am Arbeitsmarkt wirksam sind. Vor diesem Hintergrund finden wir den inzwischen alten Gedanken der Verbindung von Flexibilität mit Sicherheit (Flexicurity) nach wie vor interessant. Allerdings scheint uns die in dieser Diskussion angelegte Fixierung auf den Um- und Ausbau der Sozialversicherungssysteme zu eng. Flexibilität und Sicherheit werden vor allem über funktionierende externe Teilarbeitsmärkte gewonnen und hier findet sich eine Vielzahl von interessanten sozialstaatlichen, bildungspolitischen aber auch betrieblichen Steuerungsansätzen.

Insgesamt gesehen sind wir mit unserer Arbeit zufrieden. Das Teilprojekt konnte wesentliche Erkenntnisfortschritte erzielen und die Ergebnisse über zahlreiche Publikationen und Vorträge in die deutsche und internationale Diskussion einbringen. Wir haben über Analysen zu Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Ost- und Westdeutschland das empirische Fundament für zahlreiche arbeitsmarkt-, sozial- und bildungspolitische Diskurse verbessert. Die von uns untersuchten Fragen widmen sich aktuellen und zentralen Aspekten der Struktur und Dynamik moderner Gegenwartsgesellschaften und so freuen wir uns auf die Fortsetzung der Arbeit in der laufenden SFB-Phase.

Die Idee für unser Projekt entstand im „Bremer Becken“. Die konkrete Ausgestaltung wurde dann in Klausurtagungen im Haus Rosenbaum in Siegmundsburg auf den Höhen des Thüringer Waldes voran getrieben. An der nahe gelegenen Wasserscheide entspringen drei Quellen, die den Rhein, die Weser und die Elbe bedienen. Immer dann, wenn wir in den oft kontroversen Diskussionen nicht mehr weiter kamen, wurde eine kleine Wanderung über den Rennsteig zum so genannten Dreistromstein unternommen. Hier fanden wir die Ruhe und den Weitblick, um schwierige Probleme zu lösen, während Frau Kühnlens schon Klöße, Rotkraut und den Wildschweinbraten zubereitete.

Unser Dank gilt allen, die uns im Laufe der Arbeit geholfen haben. Dies sind zunächst die KollegInnen aus dem SFB 580. Die GutachterInnen aus inzwischen drei Evaluationsrunden haben mit großem Aufwand unsere Arbeit begleitet, mit kritischen Kommentaren angeregt und letztendlich über ein positives Votum die Arbeit ermöglicht. Unverzichtbar waren die Rückmeldungen aus den einschlägigen nationalen und internationalen Diskussions- und Forschungsnetzwerken. Unser besonderer Dank gilt Lutz Bellmann vom IAB und seinen (ehemaligen) Mitarbeitern Holger Alda und Tilo Gewiese, die uns den forschungspraktischen und inhaltlichen Zugang zur Beschäftigtenstatistik und zum LIAB ermöglicht haben. Unsere studentischen Projektassistenten Franziska Blazejewski und Steffen Schönfelder haben die bei der Vielzahl der AutorInnen und Texte sehr anspruchsvolle und über ein Jahr währende Aufgabe der Endredaktion und Gestaltung des Bandes mit großem Engagement zu einem erfolgreichen Ende gebracht.

Abschließend möchten wir uns ganz besonders bei dem Führungskreis der Initiatoren, Sprecher und Geschäftsführer des SFB 580 Heinrich Best, Michael Hofmann, Everhardt Holtmann, Burkart Lutz und Rudi Schmidt für ihr großes Engagement für den Sonderforschungsbereich bedanken. Ihnen sei dieses Buch gewidmet.

Christoph Köhler und Olaf Struck  
Jena im Mai 2008

# I Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme

Ansätze – Ergebnisse – Ausblick

*Christoph Köhler – Olaf Struck*

## 1. Einleitung

Ausgangspunkt der hier dokumentierten Beiträge ist die anhaltende Kontroverse zu Umbruchtendenzen auf den deutschen und europäischen Arbeitsmärkten. Für Deutschland wird seit den 80er Jahren die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Herausbildung einer Risikogesellschaft mit einem System pluraler Unterbeschäftigung diagnostiziert oder prognostiziert (Beck 1986, 1999; Beck u.a. 2001). In den 90er Jahren formulieren französische Soziologen die These der Ausweitung oder sogar Generalisierung von Unsicherheit und Prekarität (Bourdieu 2000; Castel 2000), die auch für Deutschland vertreten und weiterentwickelt wird (Dörre 2005a,b; Frey u.a. 2005). Zur gleichen Zeit haben sich auf der Basis makrostatistischer Analysen in einer Vielzahl von Ländern Gegenpositionen herausgebildet, die eher die Heterogenität von Arbeitsmarktstrukturen und moderate Veränderungen betonen (Auer, Cazes 2002; Erlinghagen 2004; Blossfeld u.a. 2005; Petit 2006; Bosch u.a. 2007). Diese Großthesen haben eine Welle empirischer Forschung ausgelöst, die zu einer Differenzierung und Relativierung der Umbruchannahmen geführt hat, ohne dass von einer wirklichen Aufklärung des Sachverhalts gesprochen werden kann. Dies hängt aus unserer Sicht auch damit zusammen, dass viele der soziologischen Risikoanalysen weitgehend auf Arbeitsmarkttheorie verzichten.

### *Das Konzept der horizontalen und vertikalen Segmentation*

Wir greifen daher die in der Tradition der institutionalistischen Ökonomie und Arbeitsmarktsoziologie entwickelten Segmentationsansätze (Doeringer, Piore 1971; Lutz 1987; Sengenberger 1987) bzw. Theorien geschlossener und offener Positionssysteme (Sørensen 1983; Kreckel 1992; Groß 2008) auf. Diese Ansätze gehen von einer horizontalen und vertikalen Spaltung des Arbeitmarktes aus (Kapitel II). In der *horizontalen Dimension* wird zwischen internen und externen Arbeitsmärkten bzw. offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen unterschieden. „Interne Märkte“ umfassen Positionssysteme innerhalb von Erwerbsorganisationen, Mobilität erfolgt vor allem zwischen Arbeitsplätzen innerhalb

des Betriebs. Prozesse der Allokation, Qualifikation und Gratifikation vollziehen sich eher nach den Regeln der Organisation als nach den „Gesetzen“ von Angebot und Nachfrage. Hier findet sich also eine partielle De-Kommodifizierung der Ware „Arbeitskraft“ innerhalb des Arbeitsmarktes selber. Externe Märkte sind Positionssysteme aus Arbeitsplätzen in verschiedenen Betrieben, zwischen denen Arbeitskräfte mehr oder weniger häufig wechseln. Innerhalb der Grenzen dieser Teilarbeitsmärkte dominieren die Regeln von Angebot und Nachfrage.

Zentraler Indikator für den Grad der Schließung ist die in den innerbetrieblichen Positionssystemen dominante Dauer der Beschäftigung. Langfristige Beschäftigung indiziert Schließung: Beschäftigter und Beschäftigte verzichten auf die Nutzung des externen Marktes. Bei zeitlich begrenzter Beschäftigung hingegen beobachten beide Seiten den externen Markt und nutzen Alternativen, wenn sich daraus Vorteile ergeben. Interne und externe Märkte unterscheiden sich also u.a. in den Verweildauern der Beschäftigten, bzw. in der so genannten „Beschäftigungsstabilität“. In internen Märkten werden langfristige Verweildauern in der Erwerbsorganisation erwartet und – statistisch – realisiert, die im Extremfall bis zur Rente reichen. In externen Märkten und offenen Positionssystemen wird häufiger der Betrieb gewechselt, wobei freiwillige Austritte oder Entlassungen die Ursache sein können.

Beschäftigungsstabilität ist nicht mit „Beschäftigungssicherheit“ zu verwechseln, denn Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt kann sich sowohl durch Stabilität in internen Märkten als auch durch „Instabilität“ bzw. Mobilität auf externen Märkten ergeben. Modell für letztere sind berufsfachliche und professionelle Arbeitsmärkte mit standardisierten Arbeitsplatzprofilen und geringen Transaktionskosten (z.B. für Pflegekräfte und Ärzte oder Metallfaharbeiter und Ingenieure). Hier können die Beschäftigten ohne große Risiken den Arbeitsplatz wechseln und sind dadurch weniger vom Schicksal eines Unternehmens abhängig. In Zeiten des globalisierten Finanzmarktkapitalismus können in bestimmten Sektoren externe Märkte mehr Sicherheit bieten als „stabile“ Beschäftigung in gefährdeten Betrieben.

Sowohl die oben zitierten klassischen Ansätze der Segmentationsforschung als auch die soziologische Arbeitsmarkt-, Mobilitäts- und Ungleichheitsforschung weisen nach, dass offene und geschlossene Beschäftigungssysteme sehr unterschiedliche Folgen für die Einkommens- und Übergangsrisiken von Beschäftigten haben können (Kapitel III, IV; Sørensen 1983; Blossfeld 1990; Szydlik 1990; Diewald, Sill 2004; Giesecke 2006). Im Hinblick auf die *vertikale Dimension* der Arbeitsmarktstruktur werden daher in der Segmentationsforschung „gute“ von „schlechten“ Positionen bzw. „primäre“ von „sekundären“ Teilarbeitsmärkten unterschieden. Während „gute“ Positionen durch hohe Einkommen sowie betriebliche oder überbetriebliche Beschäftigungssicherheit

gekennzeichnet sind, beinhalten „schlechte“ Positionen niedrige Einkommen, die in offenen Beschäftigungssystemen darüber hinaus mit hohen Beschäftigungsrisiken verbunden sind.

Beschäftigungssicherheit und Einkommen sind in kapitalistischen Wirtschaftssystemen immer ein knappes und umkämpftes Gut und ein wichtiger Indikator sozialer Ungleichheit (Groß, Wegener 2004; Groß 2008). Beim Konflikt um Arbeitsplatz- und Beschäftigungssicherheit geht es einmal um die Verteilung von Risiken zwischen Arbeit, Kapital und Staat. Ziel der Beschäftigten ist es, möglichst viel Sicherheit durchzusetzen (z.B. über den Kündigungsschutz oder beruflich definierte Zugangsbarrieren). Da vollständige Arbeitsplatzsicherheit in kapitalistisch strukturierten Wirtschaftssystemen mit offenen Märkten theoretisch und empirisch unmöglich ist, geht es aber auch immer um die Verteilung der Risiken innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten und dabei gibt es Gewinner und Verlierer. Zur Beschreibung und Erklärung dieses Phänomens rekurren Soziologen gerne in der Tradition von Max Weber auf das Konzept der sozialen Schließung (Parkin 1983; Groß, Wegener 2004).

Unsere Frage ist, ob die basalen Annahmen zur Differenz von internen und externen sowie primären und sekundären Arbeitsmärkten heute noch tragfähig und für die Analyse aktueller Entwicklungstendenzen der Arbeitsmärkte nutzbar sind. Um dieses Thema einer empirischen Untersuchung zugänglich zu machen, müssen wir von der Ebene der Idealtypen in die Welt der inner- und überbetrieblichen Allokationsprozesse hinabsteigen und präzise Definitionen von internen und externen Märkten herausarbeiten. Für die Beschreibung und Erklärung von Teilarbeitsmärkten entwickeln wir daher im Anschluss an neuere Ansätze aus der Arbeitsmarkt- und Personalökonomik mit dem Konzept des betrieblichen Beschäftigungssystems eine eigenständige Perspektive auf das Arbeitsmarktgeschehen (Kapitel II, V).

Betriebliche Beschäftigungssysteme sind sozioökonomische Räume innerhalb von Erwerbsorganisationen, die sich über Konflikte und Aushandlungsprozesse zwischen Management und Belegschaftsteilen konstituieren. Es handelt sich um Teilmengen von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften, die sich nach Innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen) und nach Außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) durch unterschiedliche Niveaus der Schließung abgrenzen. Diese innerbetrieblichen Allokationsräume weisen im Binnenbereich distinkte Regeln und Strukturmuster der Allokation, Qualifikation und Gratifikation auf. Erwerbsorganisationen operieren in der Regel mit mehreren und verschiedenen Beschäftigungssystemen, welche an unterschiedliche überbetriebliche Teilarbeitsmärkte angeschlossen sein können. Geschlossene Beschäftigungssysteme sind zentraler Bestandteil interner, offene Systeme bilden die Basis externer Teilarbeitsmärkte. In der vertikalen Dimension unterscheiden wir

entsprechend der Segmentationsmatrix nach Einkommen und Beschäftigungssicherheit in primäre und sekundäre Beschäftigungssysteme (Abbildung 1.1).

Abbildung 1.1: Arbeitsmarktsegmente und betriebliche Beschäftigungssysteme

	<b>Interne Arbeitsmärkte</b> <i>geschlossene Beschäftigungssysteme</i>	<b>Externe Arbeitsmärkte</b> <i>offene Beschäftigungssysteme</i>
<b>Primär</b>	Langfristige Beschäftigung  Arbeitsplatzsicherheit  überdurchschnittliche Einkommen	kurz- mittelfristige Beschäftigung  Übergangssicherheit  überdurchschnittliche Einkommen
<b>Sekundär</b>	Langfristige Beschäftigung  Arbeitsplatzsicherheit  unterdurchschnittliche Einkommen	kurz- mittelfristige Beschäftigung  Übergangsrisiko  unterdurchschnittliche Einkommen

### Das empirische Design

Zur Analyse der Dynamik der *horizontalen Segmentation* fokussieren wir auf die Beschäftigungsstabilität, die über Beschäftigungsdauern in Erwerbsorganisationen operationalisiert wird. Soziale Schließung hat in der Beschäftigungsbeziehung eine sachliche (Qualifikation) und soziale (Personengruppen) Dimension, wird aber erst in der Zeit wirksam (über die Dauer der Abschottung gegen die Arbeitsmarktkonkurrenz). Für Arbeitnehmer geht es um Erwerbseinkommen im Zeitablauf, für Arbeitgeber um die zeitaktuelle Verfügbarkeit von einschlägig qualifizierter Arbeitskraft bei Bedarf. Der forschungspraktische Vorteil der Fokussierung auf die Zeitdimension besteht darin, dass betriebliche Verweildauern vergleichsweise gut zu operationalisieren und zu erheben sind, umfangreiche Datensätze für sekundärstatistische Auswertungen vorliegen und die Ergebnisse verschiedener Erhebungen relativ gut miteinander zu vergleichen sind.

Zur Analyse der Dynamik *vertikaler Segmentation* beziehen wir uns auf Einkommen und Beschäftigungssicherheit. Während Einkommen in verschiedenen Datensätzen einfach zu erfassen sind, fällt die Operationalisierung von Beschäftigungssicherheit komplexer aus. So reichen etwa Informationen über die

Ursache der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht aus. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber muss nicht mit Beschäftigungsrisiken einhergehen, wenn die betroffenen Personen nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes Anschlussmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt finden. Umgekehrt können auch Eigenkündigungen durch den Beschäftigten nicht eindeutig dem Sicherheits- oder Risikobegriff zugeordnet werden, da schlechte Arbeits- und Einkommensbedingungen – wie in sekundären Arbeitsmärkten üblich – Austritte provozieren. Beschäftigungsrisiken können daher adäquat nur über Erwerbsverläufe nach dem Betriebsaustritt erfasst werden: Einkommensverluste und Arbeitslosigkeit sind die entscheidenden Kriterien.

Zur Erklärung der Struktur und Dynamik horizontaler und vertikaler Segmentation beziehen wir uns in einer neo-institutionalistischen Perspektive auf betriebliche Erwerbsorganisationen und darin eingebettete Beschäftigungs-Subsysteme und Beschäftigungsverhältnisse, die wir wiederum aus den Interessen und Orientierungen von Beschäftigern und Beschäftigten und den involvierten sozio-ökonomischen Kontexten herleiten. Der Schwerpunkt der bisherigen Arbeit lag auf der Entwicklung eines Handlungsmodells für betriebliche Entscheider, das wir im Anschluss an die neue Institutionenökonomik und die Industrie-soziologie entworfen haben. Erste Analysen der Beschäftigtenperspektive wurden begonnen und werden den Schwerpunkt der weiteren Arbeit bilden.

Die Untersuchung dieser Fragen wurde im Längsschnitt aber auch als Vergleich der ost- und westdeutschen Arbeitsmärkte angelegt. Die Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes kann als Extremfall der osteuropäischen Transformationspfade gelesen werden. In keinem der post-sozialistischen Länder wurde soviel Arbeitsvolumen in so kurzer Zeit stillgelegt, wie in der ehemaligen DDR und gleichzeitig so viel sozialstaatliche Kompensation betrieben. Formal wurden die Institutionen des Rheinischen Kapitalismus übernommen, in der Praxis haben sich erhebliche Abweichungen ergeben. So haben wir es heute im ost-westdeutschen Vergleich mit einem mehr als doppelt so großen Unterbeschäftigungspotenzial bei schwachen Gegenmachtpositionen der Beschäftigten zu tun. Wir gingen davon aus, dass wir durch die systematische Variation der Kontextbedingungen betrieblicher Beschäftigungspolitik die Vorteile „internationaler“ Vergleiche nutzen konnten, ohne die bekannten Nachteile, etwa von Inkongruenzen der statistischen Zeitreihen, in Kauf nehmen zu müssen. Darüber hinaus vermuteten wir, dass ausgewählte Strukturbedingungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes (z.B. Kleinbetrieblichkeit, Deregulierung, demografischer Umbruch) Ausschnitte der Zukunft Westdeutschlands abbilden, hier also Entwicklungstendenzen von allgemeiner Bedeutung frühzeitig beobachtet werden können.

Die Frage nach der Struktur und Dynamik horizontaler und vertikaler Segmentation in Ost- und Westdeutschland wurde auf vier Analyseebenen und mit vier methodischen Zugängen untersucht:

- Auf einer ersten und explorativen Analyseebene ging es um die Frage, ob und wie Segmentationskonzepte heute für die Analyse der Arbeitsmarktstruktur nutzbar gemacht werden können. Hierfür wurde auf der Basis von Fallstudien in Branchen mit stabiler und solchen mit instabiler Beschäftigung das Konzept betrieblicher Beschäftigungssysteme als Substrat von Arbeitsmarktsegmenten entwickelt. Im Rahmen des Projekts konnten rund 100 Fallstudien in sechs Branchen durchgeführt werden. Die Ergebnisse werden im Kapitel II präsentiert.
- Auf der zweiten Analyseebene ging es um Entwicklungstendenzen der betrieblichen Beschäftigungsstabilität (indiziert durch Verweildauern) und -sicherheit (indiziert durch Arbeitslosigkeits- und Einkommensrisiken nach Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen). Hierfür wurden Sekundäranalysen von Massendaten (BIBB/IAB-Erhebung 1991/92 und 1998/99; IAB-Beschäftigtenstichprobe; Linked-Employer-Employee-Datensatz des IAB) durchgeführt. Die Ergebnisse werden in den Kapiteln III und IV vorgestellt.
- Auf der dritten Ebene erfolgte dann die statistische Analyse betrieblicher Beschäftigungssysteme mit dem Ziel einer Prüfung von Erklärungsansätzen. Untersucht wurden Struktur und Determinanten betrieblicher Beschäftigungs- und Innovationspolitik, wobei die Interessen und Orientierungen der Beschäftigten im Vordergrund standen. Hierfür wurde ein eigenes Betriebspanel in zehn Branchen aufgebaut und in drei Wellen mit einer teilstandardisierten telefonischen Betriebsbefragung durchgeführt. Ausgewählte Ergebnisse werden in den Kapiteln V und VI vorgestellt.
- Auf der vierten Analyseebene wurde die im Projekt bis dato vorherrschende Betriebsperspektive durch die Beschäftigtenperspektive ergänzt. Erstens fragten wir vor dem Hintergrund der Debatte um die Ausweitung von Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft nach der „gefühlten“ Unsicherheit bzw. den „Sicherheitskonstruktionen“. Zweitens wurden instrumentelle und normative Präferenzen der Beschäftigten, etwa über Gerechtigkeitsansprüche an die Beschäftigungsbeziehung, erfasst. Diese Fragen wurden sowohl mit qualitativen als auch mit quantitativen Methoden untersucht und in den abschließenden Kapiteln VII bis IX dokumentiert.

## 2. Ausgangsannahmen und Entwicklungstrends

Gegenstand des Projektes war und ist die Frage nach grundlegenden Strukturveränderungen des deutschen „Beschäftigungsmodells“, das für die alte Bundesrepublik durch eine Hegemonie interner Arbeitsmärkte mit einem starken öffentlichen Sektor, durch verberuflichte Strukturen, eine starke Institutionalisierung und ein im internationalen Vergleich schwaches sekundäres Segment gekennzeichnet wurde (z.B. Sengenberger 1987; Auer, Cazes 2000; Bosch u.a. 2007; Lutz u.a. 2007). Für Ostdeutschland gingen wir von einem im Vergleich zu allen osteuropäischen Transformationsländern extrem starken und schnellen Externalisierungsprozess aus, der weit reichende Folgen nicht nur für den Arbeitsmarkt, sondern auch für den Wohlfahrtsstaat und die Orientierungen und Strategien der wirtschaftlichen und politischen Eliten in Ost- und Westdeutschland zeitigen werde. Dieser Annahme lag die These der doppelten Transformation zugrunde, der zufolge in Ostdeutschland mit dem Systemwechsel die Basisinstitutionen des westdeutschen Systems übernommen und gleichzeitig im Sinne eines Experimentierprozesses umgebaut werden. Eine zentrale Frage war, ob Ostdeutschland einen Vorläufer genereller Trends am Arbeitsmarkt darstellen und zum Umbau des deutschen „Beschäftigungsmodells“ beitragen werde.

Nimmt man dieses deutsche „Beschäftigungsmodell“ als Ausgangspunkt für die Veränderungen seit den frühen 90er Jahren, so zeichnen sich in Ost- und Westdeutschland vier Entwicklungstendenzen ab:

(1) *Externalisierung*: Als erste Bewegung nähert sich Anfang der neunziger Jahre die ostdeutsche Arbeitsmarktstruktur im Zeitraffer dem westdeutschen Beschäftigungsmodell an. Der Systemwechsel war in Ostdeutschland – im Vergleich zu allen anderen osteuropäischen Transformationsländern – durch extrem hohe Beschäftigungsverluste und die Ausgliederung eines großen Teils der Erwerbsbevölkerung in die Vorzeitverrentung oder Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Die alles überwölbenden großen internen Märkte der Kombinate wurden in den ersten Jahren des Transformationssturms weitgehend zerstört. Das neu konstituierte Beschäftigungssystem zeichnete sich gegenüber der Vorwendezeit durch eine massive Externalisierung von Allokationsprozessen aus und entspricht im Hinblick auf die Verteilung von offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen bzw. externen und internen Teilarbeitsmärkten immer mehr den westdeutschen Mustern.

Während in Ostdeutschland eine Angleichung an das alte westdeutsche Modell zu beobachten ist, gerät dieses selber in Bewegung. Unsere vergleichenden Analysen für Ost- und Westdeutschland zeigen, dass offene betriebliche Beschäftigungssysteme und externe Teilarbeitsmärkte nach Abschluss des ersten Transformationssturms Anfang der 90er Jahre in beiden Landesteilen weiter an

Gewicht gewonnen haben (Kapitel II, III, IV). Ergebnisse zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität verdeutlichen – auch bei Kontrolle soziodemographischer und konjunktureller Einflussfaktoren – einen Rückgang der durchschnittlichen betrieblichen Verweildauern seit Mitte der 90er Jahre. Über die Zeit hinweg bestehen hohe Austrittsraten. Dies gilt insbesondere in den ersten Jahren nach Betriebseintritt (Kapitel II, IV). Im Zeitverlauf sind auch Beschäftigungsverhältnisse mit mittlerer und höherer Betriebszugehörigkeitsdauer zunehmend durch Betriebsaustritte und eine damit einhergehende verkürzte betriebliche Beschäftigungsperspektive gekennzeichnet. Wir interpretieren diese Befunde als Verlust der Dominanz interner Arbeitsmärkte im deutschen Beschäftigungssystem. Von einer durchgehenden Externalisierung und Vermarktlichung des Arbeitsmarktes kann allerdings keine Rede sein, vielmehr beobachten wir eine dynamische Koexistenz von Teilarbeitsmärkten.

(2) *Sekundarisierung*: Im Zusammenhang mit dem beobachteten – immer noch begrenzten – Externalisierungsschub am Arbeitsmarkt spielt das Wachstum des sekundären Arbeitsmarktsegments, indiziert durch eine Zunahme des Niedriglohnssektors und von Beschäftigungsrisiken, eine besondere Rolle. Im Hinblick auf Niedriglöhne (unterhalb des 2/3-Medians) lag Deutschland in internationalen Vergleichen mit rund 15% aller abhängig Beschäftigten im Mittelfeld zwischen angelsächsischen Ländern einerseits und skandinavischen Nationen andererseits. Seit Mitte der 90er Jahre ist die Niedriglohnquote kontinuierlich auf etwa ein Fünftel angestiegen, wobei Ostdeutschland den Vorreiter spielt (Allmendinger u.a. 2005; Bosch, Weinkopf 2007).

Beschäftigungsrisiken operationalisieren wir über Einkommensverluste oder Arbeitslosigkeit nach einem Betriebsaustritt. Hierzu wurden vertiefende Analysen mit der Beschäftigtenstatistik der BA durchgeführt. Wir zeigen (Kapitel III, IV), dass sich im Westen seit Ende der 90er Jahre die Austrittsraten erhöht haben. Dies ist für Hochschulabsolventen jedoch eher mit Aufstiegsmobilität verbunden, während sich Arbeitslosigkeit und Einkommensverluste nach dem Austritt auf geringer qualifizierte Beschäftigtengruppen und Lehrabsolventen konzentrieren. Im Osten nehmen die Austrittsraten im selben Zeitraum leicht ab, der Anteil an Übergängen in Arbeitslosigkeit steigt allerdings stark an (wieder mit Ausnahme der Hochschulabsolventen).

(3) *Polarisierung von Stamm- und Randbelegschaften*: In unseren empirischen Analysen wird eine Spaltung sichtbar zwischen gut qualifizierten, konzessionsbereiten und vergleichsweise gut geschützten „Insidern“ einerseits und prekär Beschäftigten in offenen Beschäftigungssystemen mit hohen Austauschvolumina an den Rändern der Betriebe andererseits. Diese Spaltung ist in Ostdeutschland stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Mit der Rezession Anfang dieses Jahrzehnts und den zum Teil konjunkturell, zum Teil strukturell

bedingten Schwankungen des Auftrags- und Arbeitsvolumens gerieten die betrieblichen Beschäftigungssysteme verstärkt unter Druck. So hat das ohnehin hohe Austauschvolumen an den Rändern der Betriebe weiter zugenommen (Kapitel IV). Außerdem sind in den von uns untersuchten ostdeutschen Betriebsstätten die Anteile von Leiharbeit, Befristung und staatlich subventionierten Tätigkeiten (über Lohnkostenzuschüsse) gestiegen und insgesamt auch deutlich höher als im Westen. Übergänge von offenen in geschlossene Beschäftigungssysteme sind – zumal beim selben Arbeitgeber – in Ostdeutschland seltener (Kapitel IV, V).

(4) *Transformation interner Arbeitsmärkte*: Von großer Bedeutung, aber in der Arbeitsmarktforschung weitgehend übersehen, sind zudem endogene Modifikationen geschlossener Beschäftigungssysteme. Hier werden arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Sicherungen abgebaut und es kommt zu einer Abkehr von senioritäts- zugunsten von leistungsorientierten Regeln. Aufstiege sowie der Auf- und Abbau von Personal werden heute stärker als zuvor an individuelle Leistungen und gleichzeitig an die Produktivität und Profitabilität von Betriebsteilen geknüpft. Im Sinne des Subjektivierungsdiskurses findet eine „Vermarktlichung“ interner Arbeitsmärkte statt, ohne dass die Grenzen zwischen „intern“ und „extern“ aufgehoben würden (Kapitel II, IX). Auch dieser Trend ist in Ostdeutschland stärker als im Westen vorangeschritten. Die nach der Zerstörung der großen internen Märkte neu entstandenen geschlossenen Beschäftigungssysteme wurden von vornherein ohne formelle und informelle Statusrechte angelegt, so dass wir mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes von einer De-Institutionalisierung ausgehen.

*Zusammenfassend* halten wir fest, dass in Westdeutschland seit den neunziger Jahren interne Arbeitsmärkte und geschlossene Beschäftigungssysteme ihre quantitative Dominanz verlieren und einer Struktur der Koexistenz von internen und externen Märkten weichen. Zugleich ist ein Sekundarisierungsschub zu beobachten. Im Osten nähern sich nach dem Systemwechsel in den überlebenden und neu entstandenen Betrieben die Anteile geschlossener und offener Beschäftigungssysteme den westdeutschen Strukturen im Zeitraffer an und folgen ihrer Externalisierungsdynamik. Hierbei entstehen neue Differenzen: In Bezug auf das Gewicht sekundärer Beschäftigungssysteme haben die ostdeutschen Betriebe den Westen überholt. Zugleich beobachten wir eine stärkere Deregulierung von internen Arbeitsmärkten und eine stärkere Polarisierung zwischen Insidern und Outsidern. Während wir also beim Externalisierungsprozess eine schrittweise Annäherung an die westdeutschen Strukturen konstatieren, sind bei der Sekundarisierung, Polarisierung und Transformation interner Arbeitsmärkte sprungweise neue Muster entstanden.

Diese Veränderungstendenzen stellen eine Annäherung, aber keine Angleichung an das angelsächsische Beschäftigungsmodell dar. Die beobachteten Ex-

ternalisierungs- und Sekundarisierungsschübe sind bisher eher als Modifikationen des „deutschen Modells“ denn als grundlegender Strukturbruch zu lesen. Weite Teile der Betriebslandschaft und des Beschäftigungssystems sperren sich gegen weiter gehende Externalisierungsprozesse, auch sind Rückwärtsbewegungen in einzelnen Dimensionen, auf spezifischen Teilarbeitsmärkten und bei spezifischen Betriebstypen zu erkennen. Wir gehen deshalb von einer dynamischen Segmentation aus, in der sich Teilarbeitsmärkte wechselseitig beeinflussen und Grenzverschiebungen (Brinkmann u.a. 2006) in beiden Richtungen möglich sind.

### **3. Erklärungsansätze**

Für die Erklärung betrieblicher Beschäftigungssysteme liegen bisher eher einzelne Bausteine denn ein ausgereifter Ansatz vor. Viele Autoren verknüpfen makrosoziale und -ökonomische Entwicklungstrends, wie Globalisierung, sektoraler Strukturwandel, Wertewandel und Deregulierung mit Veränderungen der Beschäftigungsbeziehung. Für die Analyse betrieblicher Beschäftigungssysteme müssen wir allerdings zeigen, aufgrund welcher Interessen und Orientierungen Führungskräfte entscheiden und handeln. Mit einer solchen Forschungsstrategie folgen wir einem neo-institutionalistischen Ansatz, der ökonomische Constraints, Akteure und Institutionen ins Zentrum der Analysen stellt (vgl. Hall, Taylor 1996; Baron, Kreps 1999; Maurer, Schmid 2002). Dabei fokussieren wir auf die Institution des Arbeitsvertrages, in dem sich das komplexe Tauschverhältnis von Arbeit und Kapital verdichtet. Dieses gilt es dann über die Interessen, Orientierungen und Handlungsstrategien der beteiligten Beschäftiger und Beschäftigten sowie die involvierten sozioökonomischen Kontexte zu erklären (Simon 1957a; Streeck 1988; Schmid 2002). Über eine vorsichtige Verknüpfung der Mikro- und Mesebene von Beschäftigungsverhältnissen und Erwerbsorganisationen mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungstendenzen werden dann Aussagen über die Struktur und Dynamik des Gesamtarbeitsmarktes möglich.

Als Ergebnis der Auseinandersetzung mit dem empirischen Material und im Anschluss an arbeits- und industriesoziologische Traditionen (Altmann u.a. 1978; Deutschmann 2002) sowie die neue Institutionenökonomik (Martin, Nienhüser 1998; Baron, Kreps 1999; Sadowski 2002) führen wir betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik auf zwei grundlegende Bezugsprobleme zurück: die Verfügbarkeit von einschlägig qualifizierter Arbeitskraft (bzw. deren Abbau bei Personalüberhang) und deren Arbeitsmotivation oder Leistungsbereitschaft (häufig als Transformationsproblem thematisiert). Empirische Basis der hier vorgelegten Analysen waren die ersten Wellen des SFB-B2-Betriebspanels in

zehn Branchen und rund 100 vertiefende Betriebsfallstudien in sechs der zehn Branchen (Kapitel II, V, VI).

(1) Das *Verfügbarkeitsproblem* betrifft die Menge und Qualifikation der extern oder intern verfügbaren Arbeitskräfte. Dabei gehen Humankapital-, Transaktionskosten und Segmentationsansätze davon aus, dass mit der Spezifität der Arbeitssysteme auch die Spezifität des betrieblichen Wissens zunimmt. Betriebsspezifische Qualifikationen sind qua Definition nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar und müssen in der Erwerbsorganisation aufgebaut werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind diesem Ansatz zufolge durch ihre Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital wechselseitig aneinander gebunden, so dass soziale Schließung und geschlossene Beschäftigungssysteme zu erwarten sind.

Bereits die qualitativen Analysen säen Zweifel an der Erklärungskraft dieses Ansatzes. (Kapitel II). Auch die multivariaten Analysen des B2-Betriebspanels zeigen nur einen schwachen positiven Effekt betriebsspezifischer Qualifikationen auf die erwartete Beschäftigungsdauer (Kapitel VI, V; Struck u.a. 2007). Nur etwa 20% der Beschäftigten wird von Seiten der von uns befragten Personalverantwortlichen ein solches Wissen überhaupt zugemessen, und zwar vor allem in der chemischen Industrie (38%) und im Maschinenbau (30%). Für uns ebenso unerwartet haben auch betrieblich finanzierte Weiterbildungen keinen signifikant positiven Effekt auf die Ausformung eines geschlossenen Beschäftigungssystems.

Wir vermuten vor diesem Hintergrund eine im Zeitablauf abnehmende Erklärungskraft der Spezifitätsvariablen (Kapitel II, V; Struck 2006b). Dafür sprechen mehrere Gründe: Kürzere Innovationszyklen entwerten spezielles Wissen; Beschäftigte erfüllen bei interner Flexibilität und in Aufstiegslinien in zunehmendem Maße wechselnde Aufgaben; bei der Anlernung am Arbeitsplatz und in der Weiterbildung wird immer auch allgemeines Wissen erworben, welches bei inner- und überbetrieblichen Tätigkeitswechseln und Aufstiegen transferierbar ist; die Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten geht mit einem Bedeutungszuwachs allgemeinen Wissens einher.

Es spricht also vieles dafür, das Verfügbarkeitsproblem abstrakter zu fassen und unabhängig vom Qualifikationstypus auf mittel- und langfristig bestehende Arbeitsmarktlagen zu beziehen. Die qualitativen Analysen machen deutlich, dass dort, wo überzyklisch hohe Arbeitskräfteüberschüsse vorliegen, auch offene Beschäftigungssysteme mit zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnissen ein hohes Gewicht besitzen. Dies gilt für den Sektor gering qualifizierter und gering bezahlter Arbeit, wo der klassische Reservearmee Mechanismus zu beobachten ist (Wachdienste, Verkauf etc.), aber auch für ausgewählte akademisch basierte Berufe (z.B. Journalisten in den Printmedien und Dozenten in der Weiterbildung). In den multivariaten Analysen des B2-Betriebspanels konnten wir den Einfluss

der regionalen Arbeitslosenraten auf die Verteilung von offenen und geschlossenen Beschäftigungssystemen nachweisen (Kapitel V; Struck, Schröder 2006). Eine Theorie der Dynamik des Arbeitskräfteangebots, die überzyklische Arbeitsmarktlagen zu erklären in der Lage ist, steht aus (Kapitel II; Lutz 2007a).

(2) Das *Leistungsproblem* beschreibt den Zusammenhang, demzufolge Arbeitgeber aufgrund der Unvollständigkeit von Arbeitsverträgen auf die „freiwillige“ Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer angewiesen sind. Auf Vertrauen und Anerkennung gerichtete Ansätze (Seifert, Pawlowsky 1998; Deutschmann 2002) wie auch der mikro-ökonomische Prinzipal-Agent-Ansatz (Baron, Kreps 1999) heben hervor, dass mit der Komplexität der Arbeitsaufgaben und geforderten Qualifikationen auch der Bedarf an Beschäftigungsstabilität zur Sicherstellung der Leistungsbereitschaft zunimmt. Zugespitzt könnte man diese Hypothesen wie folgt zusammenfassen: Je höher die Komplexität der Arbeitsaufgabe und die Qualifikation der Arbeitskraft und je geringer die Zurechenbarkeit der Leistung zu einzelnen Personen, desto schwieriger ist die direkte Kontrolle durch den „Prinzipal“ und desto eher muss der Beschäftigte auf die Sicherheits-erwartungen der Beschäftigten eingehen, langfristige Beschäftigungsperspektiven bieten und Vertrauen schaffen, um eine hohe Leistungsbereitschaft zu erzielen.

Auch hier legen unsere qualitativen und quantitativen Analysen erhebliche Zweifel nahe. So zeigen die multivariaten Analysen unseres Betriebspanels, dass Indikatoren, die auf komplexe Arbeitsprozesse und hohe Qualifikationen hinweisen, wie der Anteil der Forschungs-, Entwicklungs- und der Projektarbeit im Betrieb, eher in die entgegen gesetzte Richtung wirken – also offene Beschäftigungssysteme fördern (Kapitel V). Für den Dienstleistungsbereich erwies sich, dass ein hoher Innovationsdruck einen Prozess des Up-Grading von Qualifikationen verursacht und für Unternehmen und Beschäftigte eine Orientierung in Richtung offener Beschäftigungssysteme befördert (Kapitel VI). Wir vermuten, dass über Managementstrategien der indirekten Kontrolle und Vermarktlichung (Vieth 1995; Sauer 2005) neue und effektive Kontrollformen entstanden sind, die als funktionales Äquivalent zur Motivation über Beschäftigungssicherheit fungieren. Außerdem findet sich gerade bei jüngeren hochqualifizierten Personen eine hohe freiwillige zwischenbetriebliche Aufstiegsmobilität (etwa in der Softwareindustrie), so dass hier die pauschale Annahme der Risikoaversion nicht zutrifft.

Wie wir aus der Arbeitsmarktforschung und der Arbeits-, Organisations- und Industriosozologie wissen, ist das Leistungsproblem nicht nur von der Kontrollierbarkeit des Arbeitsprozesses abhängig. Die Durchsetzung von Leistungszielen ist auch von den Machtpotenzialen und der Legitimität der Personal- und Beschäftigungspolitik gegenüber den Beschäftigten bestimmt (Deutschmann

2002; Hirsch-Kreinsen 2005). Eine organisierte Interessenvertretung versucht, Personalabbauaktionen zu vermindern oder einzuschränken, stellt die Notwendigkeit und Legitimität flexibler Personalanpassung in Frage und schützt zumindest Teile der Belegschaft. Wenn der Unternehmer die damit verbundenen Erwartungen verletzt, ist aktiver Widerspruch und passive Leistungszurückhaltung bei den Beschäftigten möglich (Kapitel VII). Der Beschäftigte hat unter diesen Voraussetzungen also in gewissen Grenzen ein Interesse an Stabilität und wir erwarten eine höhere Beschäftigungsstabilität in Erwerbsorganisationen mit Betriebs- oder Personalräten.

Diese Hypothesen wurden in unseren empirischen Untersuchungen bestätigt. Qualitative Analysen zeigen, dass eine Reihe von Unterschieden zwischen ost- und westdeutschen Betrieben direkt mit der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung zusammenhängen (Kapitel II). Auch die multivariaten Analysen unseres Betriebspanels verweisen auf starke Effekte (Kapitel V). Die Existenz von Betriebs- oder Personalräten, d.h. die institutionell gesicherte Bündelung von Insider-Interessen, wirkt positiv auf die zu erwartende Beschäftigungsstabilität. Da der Anteil betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen mit zunehmender Betriebsgröße steigt, erklärt dies zudem einen erheblichen Anteil des Einflusses der Betriebsgrößenvariable (Kapitel V; Grotheer u.a. 2004).

Die empirischen Analysen verweisen auf eine Vielzahl an signifikanten Zusammenhängen in der Verfügbarkeits- und Leistungsdimension, die hier nicht ausgeführt werden können (Kapitel II, V). Unser sehr offener und heuristisch gerichteter Erklärungsansatz ermöglicht damit ein Verständnis der personalpolitischen Differenzen in der Betriebs- und Arbeitsmarktlanschaft Ost- und Westdeutschlands. Eine Schließung betrieblicher Beschäftigungssysteme ist vor allem dort zu erwarten, wo mindestens zwei der folgenden Bedingungen vorliegen: überzyklische Arbeitskräftedefizite, Kontinuität und Stabilität der Arbeitsvolumina im Zeitablauf, individuelle und kollektive Gegenmacht der Beschäftigten. Eine Öffnung betrieblicher Beschäftigungssysteme ist dort möglich, wo Verfügbarkeits- und/oder Leistungsprobleme schwächer ausgeprägt sind.

Über diesen Ansatz werden auch die oben beschriebenen – und immer noch begrenzten – Veränderungstendenzen der Stärkung des externen und sekundären Segments sowie der Transformation interner Arbeitsmärkte verständlich. Das westdeutsche Beschäftigungssystem konnte sich aufgrund der demografischen Entwicklung, steigender Frauenerwerbstätigkeit und Zuwanderung über 20 Jahre hinweg auf eine stetige Zunahme des Arbeitskräfteangebots einstellen (Vobruba 2000; Allmendinger u.a. 2005), so dass die Verfügbarkeitsprobleme in vielen Berufen und Teilarbeitsmärkten abnahmen. Dies wird durch eine Reduzierung der Anteile betriebsspezifischer Arbeits- und Qualifikationsprozesse gestützt.

Parallel dazu zeigt sich seit den 90er Jahren auf der Basis der globalisierten Güter- und Finanzmärkte ein Machtverlust der Gewerkschaften und Betriebsräte. Die Deregulierung des Arbeitsrechts schwächt institutionelle Barrieren gegen Externalisierungs- und Sekundarisierungsprozesse. Alle drei Entwicklungstendenzen sind in den neuen Bundesländern stärker als im Westen ausgeprägt, bieten den betrieblichen Entscheidern größere Handlungsspielräume und haben damit zur Vorreiterfunktion des ostdeutschen Arbeitsmarktes beigetragen.

Vor dem Hintergrund unseres Erklärungsmodells wird auch deutlich, dass es sich nicht um eine lineare Entwicklungslogik des neuen finanzmarktgetriebenen Kapitalismus handelt, sondern vielmehr um eine instabile und dynamische Koexistenz von geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen bzw. internen und externen Teilarbeitsmärkten. Trotz Massenarbeitslosigkeit bleibt die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte für viele Berufe ein Problem, das Bindungs- und Schließungsstrategien nahe legt; mit dem demografischen Umbruch in Ost- und Westdeutschland werden sich die Arbeitskräfteprobleme in bestimmten Teilarbeitsmärkten wieder verschärfen. Schließlich könnte auf der Basis neuer politischer Konstellationen eine Re-Regulierung der Beschäftigungsbeziehung erfolgen, wie die laufende Debatte über Mindestlöhne zeigt. Selektive Rückwärtsbewegungen im Externalisierungs- und Sekundarisierungsprozess sind möglich.

#### **4. Erwerbsorientierungen der Beschäftigten – erste Ergebnisse**

Für die letzten Jahrzehnte wird im öffentlichen Diskurs wie auch teilweise in der Wissenschaft unterstellt, dass sowohl die Beschäftigungssicherheit selbst als auch die entsprechenden Leitbilder, Präferenzen und normativen Erwartungen der Beschäftigten erodieren. Konstatiert wird dabei ein Prozess der Vermarktlichung, der auch die „Köpfe“ der Beschäftigten und damit Legitimität erreicht. Es entsteht der Eindruck, als ob eine Mehrheit der Bevölkerung sich vom Ideal einer sicheren und langfristigen Beschäftigung im Sinne eines „Normalarbeitsverhältnisses“ tatsächlich langsam aber sicher verabschiedet. In der Soziologie finden sich etwa im Individualisierungs- und Subjektivierungsdiskurs entsprechende Konnotationen. In den Medien werden Globalisierungs- und Marktimperative beschworen, die auf eine zunehmende Akzeptanz der Bevölkerung zu stoßen scheinen, während gleichzeitig die Gewerkschaften über massive Mitgliederverluste klagen. Wenn diese Impressionen und Thesen einer Vermarktlichung des Arbeitsmarktes und des Denkens über Gesellschaft zutreffen, wird externe Arbeitsmarktflexibilität zunehmend als notwendiges Übel oder sogar als „Befreiung“ von verkrusteten Strukturen akzeptiert. Damit wären dann auch die

Annahmen über Sicherheitspräferenzen bzw. eine Risikoaversion der Beschäftigten hinfällig, wie sie in unser Erklärungsmodell eingehen.

Um diese Thesen zu prüfen haben wir in den Jahren 2004-2006 ein Projekt über *beschäftigungsbezogene Gerechtigkeitsideologien* durchgeführt, in dem wir die Einstellungen zu Kündigungen und Lohnkürzungen auf der Basis einer repräsentativen Bevölkerungsstichprobe erfasst haben (Kapitel VII). Die Ergebnisse sind – gemessen am Vermarktlichungs- und Individualisierungsdiskurs – überraschend. So wird deutlich, dass Arbeitsplatzsicherheit unabhängig von Bildung, Einkommen, dem Haushaltskontext und weiteren soziodemografischen Variablen in Ost- und Westdeutschland eine sehr hohe Präferenz besitzt. Die Beschäftigungsbeziehung wird nach den Regeln von organisationsbezogenen Gerechtigkeitsnormen und nicht nach denen des Marktes bewertet. Die Beschäftigten erwarten, dass „Arbeitgeber“ betriebliche Beschäftigungssysteme gegen die Marktlogik absichern.

So werden Entlassungen zur Rentabilitätssteigerung bei technisch-organisatorischen Innovationen oder bei Produktionsverlagerung als ungerecht bewertet. Nur wenn Personalabbauaktionen wirtschaftlich unvermeidbar sind und damit das Überleben der Organisation und der verbleibenden Arbeitsplätze sichern, werden sie von der überwiegenden Mehrheit der Befragten als gerecht akzeptiert. Diese gewissermaßen „gewerkschaftlich-sozialdemokratische“ Perspektive wird von der großen Mehrheit der Befragten getragen. Nur an den Rändern der Verteilung zeigen sich alternative Gerechtigkeitsideologien. Eine Gruppe befürwortet die „harten“ marktrationalen Maßnahmen; eine kleine Minderheit „radikaler Gewerkschafter“ und von „Betriebs-Paternalisten“ lehnt Personalabbau auch dann ab, wenn er zum Überleben des Unternehmens wirtschaftlich notwendig ist und sozial abgefedert wird.

Im Sinne der Insider-Outsider These bestand die Erwartung, dass einkommens- und qualifikationsstarke Personen aus der „Zone der Integration“ als Gewinner des flexiblen Kapitalismus eher der marktlichen Gerechtigkeitsideologie verpflichtet sind als gefährdete und exkludierte Personenkreise mit geringen ökonomischen und kulturellen Kapitalien. Entgegen den Erwartungen zeigt sich in den deskriptiven und multivariaten Analysen kein signifikanter Einfluss dieser Variablen. Vielmehr streut die gerechtigkeitskritische Sichtweise auf Entlassungen über die vertikale Achse der Sozialstruktur. Die Verletzung der Prinzipien organisationsbezogener Gerechtigkeitsbewertungen führt nicht nur zu einer kritischen Bewertung von Entlassungen, sondern zeitigt auch Folgeaktionen der Weiterbeschäftigten. Wenn die Entlassungen wirtschaftlich vermeidbar sind und soziale Kriterien der Personalauswahl verletzt werden, verschlechtern sich Kooperation und Arbeitsmotivation und die Bereitschaft zur Eigenkündigung nimmt zu.

Vor dem Hintergrund dieser Befunde zu den Sicherheitspräferenzen unserer Beschäftigten wäre zu erwarten, dass die nach unseren Ergebnissen deutlichen aber nach wie vor begrenzten Externalisierungs- und Sekundarisierungsschübe am deutschen Arbeitsmarkt zu einer Ausweitung oder sogar Generalisierung von „gefühlter“ Unsicherheit beigetragen haben (Kapitel VIII, IX). So betonen etwa Autoren wie Bourdieu (1998a, 2000), Castel (2000, 2005) und, in Deutschland Dörre (2005a,b, 2006), den Zusammenhang von prekärer Arbeit, Beschäftigungsrisiken und zunehmender Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft. Als Folge der Wahrnehmung von Unsicherheit könnten sich dann – unabhängig von den normativen Orientierungen – externe Arbeitsmarktorientierungen im Sinne des Arbeitskraftunternehmers (Voß, Pongratz 1998) durchsetzen und den Prozess der Externalisierung vorantreiben.

Um die Frage der „Destabilisierung der Stablen“ (Castel) zu prüfen, haben wir die *Wahrnehmung von Arbeitsplatzrisiken und Erwerbsorientierungen* bei Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen mit qualitativen und quantitativen Verfahren erfasst. Die empirischen Analysen legen erhebliche Zweifel an der Großthese der „Generalisierung“ von Unsicherheit bei „Normalbeschäftigten“ nahe. Die große Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass die Betriebe personalpolitisch das Sicherheitsversprechen für die Stammbeschäftigten einlösen, wenn diese ihre Leistung bringen und keine große Krise des Unternehmens dazwischenkommt.

Die Befragten gehen von Arbeitsplatzsicherheit aus, relativieren diese allerdings, indem sie direkt an die individuelle Erfüllung von Leistungsanforderungen und nicht (mehr) an den differentiellen Kündigungsschutz nach Alter, Seniorität, Familienstand etc. gebunden wird. Die individuellen Sicherheitskonstruktionen sehen somit keine ökonomisch oder politisch basierten Garantien vor, wie sie etwa in der DDR selbstverständlich waren, aber auch im alten westdeutschen Normalarbeitsverhältnis über ökonomische Stabilität und Senioritätsrechte aufgebaut wurden. Diese Deutung der Beschäftigungsbeziehung geht nicht mit einer offenen und externen Arbeitsmarktorientierung im Sinne des „Arbeitskraftunternehmers“ einher. Das vorherrschende Muster bilden vielmehr eine hohe Betriebsbindung und Leistungsorientierung.

Anja Bultemeier interpretiert diese Befunde in kritischem Anschluss an Bourdieu als Ausweitung von „Prekarität“ (Kapitel VIII), während Bernhardt u.a. eher von ersten Konturen einer „post-fordistischen Sicherheitskonstruktion“ auf der Basis traditioneller Sicherheitspräferenzen sprechen (Kapitel IX). Aus unserer Sicht hat die Generalisierungsthese Recht und Unrecht zugleich. Einerseits ist Unsicherheit weit verbreitet: Die von uns Befragten verlassen sich nicht auf die Sicherheiten der wirtschaftlichen Situation ihres Betriebes oder des differenziellen Kündigungsschutzes. Andererseits gelingen den Beschäftigten durch-

aus überzeugende Sicherheitskonstruktionen über ihre Leistung, die die „gefühlte“ Unsicherheit klein zu arbeiten in der Lage sind. Im Ergebnis dieses Prozesses bildet sich eine in diesem Sinne relativierte Sicherheit heraus. Vor der Folie des westdeutschen Fordismus und ostdeutschen Sozialismus macht es dann Sinn von einer relativierten Sicherheit, statt von einer Generalisierung von Unsicherheit zu sprechen.

Unsere Analysen der Erwerbsorientierungen und -strategien der abhängig Beschäftigten widersprechen den Großthesen über neue „neoliberale“ Diskursformationen und marktorientierte Erwerbsstrategien (etwa des „Arbeitskraftunternehmers“). Sie bestätigen vielmehr unsere in die Definition des Verfügbarkeits- und Leistungsproblems eingegangenen Annahmen über traditionelle Sicherheitspräferenzen und Gerechtigkeitsideologien. Gemessen an dem Mainstream des wissenschaftlichen und politischen Diskurses sind unsere Befunde zu beschäftigungsbezogenen Gerechtigkeitsideologien überraschend und in ihrer Konsistenz beeindruckend. Die Analysen sollen daher in den kommenden Jahren vertieft werden.

## **5. Schlussfolgerungen**

Ergebnis unserer umfangreichen empirischen Analysen ist, dass sich der deutsche Arbeitsmarkt in den letzten fünfzehn Jahren durch einen zwar begrenzten, aber deutlichen Externalisierungs- und Sekundarisierungsschub auszeichnet. Als Reaktion auf die „Challenges“ der 90er Jahre und über die „Responses“ entscheidungsmächtiger Akteure geht im Beschäftigungssystem die quantitative Dominanz interner Arbeitsmärkte verloren und es entwickelt sich eine spannungsgeladene und instabile Koexistenz von internen und externen Arbeitsmärkten. Hierbei hat Ostdeutschland eine Vorreiterposition übernommen. Als Gesamtbild ergibt sich weder eine Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder gar von Prekarität noch eine stabile Arbeitsmarktpaltung. Wir gehen vielmehr von einer dynamischen Segmentation aus, in der sich Grenzverschiebungen zwischen internen und externen, aber auch endogene Transformationen innerhalb von Teilarbeitsmärkten vollziehen.

Weder der Humankapitalansatz noch alternative Großtheorien (z.B. der sozialen Schließung) reichen zur Erklärung der heterogenen Betriebslandschaft und der Veränderungstendenzen in Ost- und Westdeutschland aus. Wir haben uns daher für eine neo-institutionalistische Reformulierung von Segmentationsansätzen entschieden, in der die Interessen und Orientierungen der Beschäftigten im Vordergrund stehen. Diese beziehen wir im Anschluss an die neue Institutionenökonomie und die Industriesoziologie auf zwei basale Bezugsprobleme be-

trieblicher Personal- und Beschäftigungspolitik: das Verfügbarkeits- und das Leistungsproblem. Im Ergebnis der materialen Analysen zeigt sich, dass beide Probleme in den letzten Jahrzehnten aufgrund von Strukturveränderungen des Organisations- und Arbeitsmarktkontextes abgenommen haben, worüber die identifizierten Externalisierungs- und Sekundarisierungsschübe im Beschäftigungssystem zu erklären sind.

Vor diesem Hintergrund gehen wir für die Dynamik *horizontaler Segmentation* in den nächsten zehn Jahren von folgenden *Entwicklungshypothesen* aus. Auf der Grundlage des Externalisierungsprozesses, den wir in West- und Ostdeutschland in je spezifischer Weise beobachten konnten, zeichnet sich gegenwärtig insbesondere in Ostdeutschland eine neue Herausforderung ab. Durch die Halbierung der Nachwuchskohorten und aufgrund von Fehlallokationen im Bildungs- und Ausbildungssystem vermuten wir, dass sich für ausgewählte Branchen, Berufe und Regionen „Mis-Match-Phänomene“ und Verfügbarkeitsprobleme am Arbeitsmarkt verstärken. Auf Basis der Erfahrungen mit der südeuropäischen EU-Integration erwarten wir, dass die Öffnung der Grenzen nach Osteuropa für Teilarbeitsmärkte mit mittleren und hohen Qualifikationen keine große Erweiterung des Arbeitskräfteangebots bringen wird.

Die „Responses“ auf die selektive Fachkräfteknappheit und deren Folgen für die betrieblichen Beschäftigungssysteme sind ungewiss: Einerseits gehen von den Rekrutierungs- bzw. Verfügbarkeitsproblemen in bestimmten Regionen und Teilarbeitsmärkten starke Impulse zur Bindung und Hortung knapper Qualifikationen aus, andererseits verfügt die Masse der Betriebe nicht über hinreichende Ressourcen für klassische Bindungs- und Schließungsstrategien, d.h. für die Bereitstellung interner Laufbahnen, hoher Einkommen und umfassender Arbeitsplatzsicherheit. Für die Auflösung dieser Spannungen existiert kein historisches Vorbild: Der „fordistische Ausweg“ der 1960er Jahre ist verstellt, der durch „Vergroßbetrieblichung“, Internalisierung und Institutionalisierung im Rahmen einer lang anhaltenden wirtschaftlichen Prosperitätskonstellation gekennzeichnet war.

Mit der sukzessiven Verrentung quantitativ starker Beschäftigungsjahrgänge einerseits und aufgrund reduzierter Nachwuchsjahrgänge andererseits greift die benannte organisations- und bevölkerungsdemografische Entwicklung auch in Westdeutschland. Allerdings waren und sind beide Entwicklungstrends in Westdeutschland weniger ausgeprägt und zeitlich stärker entkoppelt (Kistler, Hilpert 2001). Auch hier erwarten wir selektive Fachkräfteknappheit: Die Zeiten der Informatiker-, Ärzte- und Ingenieurs-„Schwemme“, verursacht durch geburtenstarke Kohorten und andere demografische Faktoren, sind vorbei. Während diese Entwicklung auf ausgewählten Teilarbeitsmärkten die Herausbildung geschlossener Beschäftigungssysteme fördert, wirken finanz- und produktmarktge-

triebene Restrukturierungsprozesse sowie Verschiebungen im Machtverhältnis von Unternehmen und Beschäftigten eher in die entgegengesetzte Richtung – hin zu einer Externalisierung von Beschäftigungssystemen (Dörre 2005a).

Im Hinblick auf die *Dynamik vertikaler Segmentation* weisen unsere Ergebnisse darauf hin, dass die Externalisierung von Allokationsprozessen in Ost- und Westdeutschland mit einer Sekundarisierung von Beschäftigungssystemen im Sinne einer Zunahme von Positionen mit hohen Einkommens- und/oder hohen Arbeitslosigkeitsrisiken verbunden ist, wobei Ostdeutschland wieder einmal den Vorreiter spielt. Unsere Annahme ist, dass das in den vergangenen zehn Jahren in West- und Ostdeutschland zu beobachtende Wachstum des sekundären Arbeitsmarktsegments ein überzyklisches Phänomen darstellt. Es begann bereits in der Rezession Mitte der 90er Jahre und setzte sich über einen vollen Konjunkturzyklus bis zum Ende der Wachstumsphase im Jahre 2008 fort (Bosch, Weinkopf 2007).

Dahinter steht die Reaktivierung von Reservearmee-mechanismen über anhaltende Arbeitskräfteüberschüsse für sekundäre Arbeitsmärkte mit einfachen Qualifikationen und geringen Einkommen in Deutschland und Europa – ein Mechanismus, der über die Aufhebung der Mobilitätsbarrieren im Rahmen der EU-Osterweiterung weiter angetrieben werden wird. Diese Entwicklung wird durch die abnehmende Schutzfunktion der Flächentarifverträge für arbeitspolitisch schwache Arbeitskräftegruppen sowie die Deregulierung des Arbeitsrechts gestützt. Zwar ist bislang offen, ob sich eine allgemeine Mindestlohnpolitik in Deutschland durchsetzen und welche Wirkungen sie auf den Prozess der Sekundarisierung ausüben wird. Auf Basis der hohen Unterbeschäftigung, geringeren Tarifbindung sowie der abhängigen und weniger produktiven Betriebslandschaft erwarten wir in Ostdeutschland jedoch auch für die Zukunft ein höheres Sekundarisierungsniveau als im Westen.

Für die *abschließende Förderphase des SFB 580* in den Jahren 2008 bis 2012 beabsichtigen wir, die bisher angelegten Forschungslinien fortzuführen und selektiv zu erweitern, um auf diese Weise das Gesamtbild unseres Forschungsgegenstandes zu vervollständigen. Mit der Analyse der Entwicklungsdynamik offener und geschlossener Beschäftigungssysteme lag der Fokus unserer Forschungsarbeit bislang auf der horizontalen Dimension der Arbeitsmarktsegmentation. Im Rahmen der neo-institutionalistischen Reformulierung des Segmentationsansatzes standen dabei die Interessen, Bezugsprobleme und situativen Handlungskontexte der betrieblichen Entscheider im Vordergrund. Für die abschließende Projektphase planen wir unsere Forschungsarbeit in drei Perspektiven zu ergänzen.

*Erstens* sollen die Trendanalysen in der vertikalen Ungleichheitsdimension nach Einkommen und Beschäftigungssicherheit fortgeführt und vertieft werden.

Um Beschäftigungsrisiken zu erfassen, müssen die Ursachen von Betriebswechsellern sowie Erwerbsverläufe und Haushaltskontexte genauer ermittelt werden. Damit ist es erforderlich, auch die Sicherheitspräferenzen und Mobilitätsentscheidungen der Beschäftigten in unsere Analysen zu integrieren.

*Zweitens* interessieren uns offene Beschäftigungssysteme und externe Teilarbeitsmärkte. Diese sind weder empirisch noch konzeptuell ausreichend erforscht und theoretisch unwahrscheinlich (Marsden 1999; Lutz 1987, 2007), da Arbeitgeber Investitionen in Humankapital sichern und Beschäftigte die Risiken von (unfreiwilligen) Betriebswechsellern reduzieren wollen. Damit wird deutlich, dass offene Beschäftigungssysteme und externe Teilarbeitsmärkte nicht alleine über die Interessen und Strategien von Marktakteuren erklärt werden können. Vielmehr bedarf es der Bestimmung der außerbetrieblichen und außerökonomischen Voraussetzungen dieser Strukturen.

*Drittens* planen wir, in unseren empirischen Analysen und in den Erklärungsmodellen die Beschäftigtenperspektive zu stärken. Mittlerweile liegt zu diesem Thema eine große und zunehmende Zahl an einschlägigen Studien vor; wir sehen insbesondere im Konzept der Übergangsarbeitsmärkte (Schmid 2002), der sozialen Schließung (Groß 2007) und bei neueren tauschtheoretischen Ansätzen (Brose u.a. 2005) fruchtbare Ansatzpunkte. Die Herausforderung besteht darin, die Beschäftigter- und die Beschäftigtenperspektive in einem komplexen Ansatz zu verbinden.

# II Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation

*Christoph Köhler – Kai Loudovici*

## 1. Einleitung

Soziologische Arbeitsmarktanalysen fokussieren in der Regel auf Beschäftigungsdauern, Einkommen und Risiken im Erwerbsverlauf, die dann über soziodemografische Variablen, wie Geschlecht, Herkunft, Humankapital, und den Haushaltskontext erklärt werden. Gleichzeitig besteht Konsens darüber, dass individuelle Beschäftigungsverhältnisse Teil von inner- und überbetrieblichen Positionssystemen sind und dass deren Erklärung den Bezug auf Erwerbsorganisationen und Arbeitsmarktstrukturen erfordert (Sørensen 1983; Abraham, Hinz 2005; Groß 2008). Unsere Frage war, ob die sogenannten Segmentationsansätze zum Verständnis von Positionssystemen auf dem Arbeitsmarkt beitragen können. Seit der Entdeckung interner und externer Arbeitsmärkte in den USA der 50er und 60er Jahre liegt hierzu eine empirisch und theoretisch reichhaltige Forschungslinie innerhalb der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vor. Dieser zufolge zerfällt der Arbeitsmarkt in Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Funktionslogiken und Beschäftigungsrisiken. Segmentationsansätze gehen also eher von Heterogenität und Spaltung als von generellen Umbruchtendenzen am Arbeitsmarkt aus und können insofern als Gegenentwurf zu den anhaltenden Vermarktlichungsdebatten gelesen werden.

Ziel dieses Kapitels ist es, die Validität und Brauchbarkeit der in der Soziologie fast vergessenen Segmentationsansätze zu prüfen und daraus eine neue Sichtweise auf die großen Erosionsdebatten zu entwickeln. Wir beginnen daher mit einer kurzen Darstellung der Rezeptionsgeschichte dieser Ansätze und entwickeln daraus mit dem Konzept betrieblicher Beschäftigungs-Subsysteme (BBSS) einen eigenen Untersuchungsansatz. Als Ergebnis von Betriebsfallstudien und Expertengesprächen in verschiedenen Branchen konstruieren wir eine erweiterte Typologie von betrieblichen Beschäftigungssystemen, beschreiben Entwicklungslinien und diskutieren Erklärungsansätze. Abschließend fassen wir unsere Befunde zusammen und benennen offene Fragen.

Die Grundgedanken des Segmentationskonzepts wurden in den USA bereits in den 1950er Jahren entwickelt und in einem viel zitierten, aber wenig gelesenen

nen Aufsatz von C. Kerr mit dem Titel „Die Balkanisierung des Arbeitsmarktes“ veröffentlicht (Kerr 1954). Vor dem Hintergrund der jahrhundertealten ethnischen und nationalen Konflikte sowie der damit einhergehenden Grenzziehungen auf dem Balkan, verweist er auf eine Aufspaltung des US-amerikanischen Gesamtarbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte mit Mobilitätsbarrieren. Doeringer und Piore haben diesen Ansatz in ihrem berühmten Buch „Internal Labour Markets“ von 1971 aufgegriffen, weiterentwickelt und mit dem Konzept des dualen Arbeitsmarktes generalisiert (Doeringer, Piore 1971). Diesem zufolge unterteilt sich der US-amerikanische Arbeitsmarkt nach dem dominanten Steuerungsprinzip (Firma oder Markt) in „interne“ und „externe“ Arbeitsmärkte sowie nach den Beschäftigungsrisiken in primäre und sekundäre Teilarbeitsmärkte („good jobs“ oder „bad jobs“). Erstere gewähren hohe Beschäftigungssicherheit und gute Löhne, letztere überwiegend geringe Beschäftigungssicherheit und schlechte Löhne. Bereits hier ist die klassische Vier-Felder-Matrix angelegt, wobei für die USA mit dem Konzept des dualen Arbeitsmarktes zwei Felder in den Vordergrund gestellt werden: gute interne und schlechte externe Arbeitsmärkte.

In den 70er Jahren wurden in Deutschland an verschiedenen Orten Segmentationskonzepte aufgegriffen, weiterentwickelt und im „Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung“ (SAMF) diskutiert: z.B. Dombois, Pfau-Effinger in Bremen; Bosch, Lichte in Dortmund; Hildebrandt, Dohse, Jürgens in Berlin; Brandes, Buttler, Gerlach in Paderborn; Gensior, Lappe in Berlin; Lutz, Maase, Mendius, Schultz-Wild, Sengenberger, Köhler in München; Deutschmann, Schmiede, Schudlich in Frankfurt (Vgl. zusammenfassend Neuendorff 1983; Blien 1986; Sesselmeier, Blauermeil 1998; Gensior u.a. 2004). Am Münchner ISF entstand unter Federführung von Lutz und Sengenberger aus der Verbindung der Konzepte des dualen Arbeitsmarktes mit den Konzepten der deutschen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Ansatz des dreigeteilten Arbeitsmarktes (Lutz, Sengenberger 1974). In diesem spielen neben den „guten“ betriebsinternen und „schlechten“ externen („Jedermann-“) Arbeitsmärkten, die berufsfachlichen Strukturen mit hoher zwischenbetrieblicher Mobilität eine große Rolle, die das Feld der „guten“ externen Märkte besetzen (vgl. Abb. 2.1).

Die drei „Segmente“ werden dann über eine industriesoziologisch und institutionentheoretisch erweiterte Fassung der Humankapitaltheorie über die jeweils vorherrschenden Qualifikationsprobleme näher bestimmt. Interne Märkte zeichnen sich durch eine feste Bindung von Betrieb und betriebspezifisch qualifizierten Beschäftigten aus. Auf „Jedermannsmärkten“ (allgemeine und unspezifische zivilisatorische Basisqualifikationen) gibt es keine Beschäftigungsstabilität, d.h. ein struktureller Überschuss an gering qualifizierten und entlohnten Arbeitskräften bewegt sich zwischen Arbeitsplätzen auf externen Märkten mit hohen Einkommens- und Beschäftigungsrisiken.

Abbildung 2.1: Segmente des „dualen“ bzw. des „dreigeteilten“ Arbeitsmarktes

<i>Teilarbeitsmärkte</i>	<b>Intern</b>	<b>Extern</b>
<b>Primär „Good Jobs“</b>	interner Arbeitsmarkt (betriebsspezifische Qualifikationen)	berufsfachlicher Arbeitsmarkt (berufsfachliche Qualifikationen)
<b>Sekundär „Bad Jobs“</b>	bei Piore und Lutz nicht besetzt	Jedermanns- Arbeitsmarkt (allgemeine, unspezifische Qualifikationen)

Das Modell für das dritte Segment mit vorherrschend berufsfachlichen Qualifikationen bilden Arbeitsmarktstrukturen im deutschen Handwerk, in dem Qualifikationen normiert, zertifiziert und standardisiert werden, was wiederum mit weitgehend strukturierten Arbeitsplatzprofilen korrespondiert. Hier können Betriebe ohne große Transaktionskosten Personal auf- und abbauen. Die Beschäftigten wechseln ihren Arbeitsplatz ohne Verluste an Einkommen und Reputation. Allokative Effizienz und Beschäftigungssicherheit werden nicht über die Bindung von Betrieb und Arbeitskraft, sondern über einen überbetrieblich strukturierten Arbeitsmarkt gewährleistet. Dieser „berufsfachliche Arbeitsmarkt“ war und ist für Lutz und Sengenberger nicht nur Instrument wissenschaftlicher Analyse, sondern ebenso normativer Bezugspunkt in Diskussionen um die Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (vgl. Lutz 1998). Damit können sie in gewisser Weise als Pioniere der Flexicurity-Idee (Kronauer, Linne 2005) gelten.

Die Grundgedanken des Segmentationsansatzes diffundierten mit großer Geschwindigkeit in verschiedene Subdisziplinen der Soziologie. So werden sie am Frankfurter Institut für Sozialforschung u.a. zur Analyse der industriellen Beziehungen in Deutschland und zur Erklärung des „konservativen Moments“ in der Gewerkschaftsbewegung herangezogen (z.B. Deutschmann 1981). ForscherInnen aus der im Aufschwung befindlichen Geschlechterforschung nutzen Segmentationsansätze zur Beschreibung und Erklärung geschlechtsspezifischer Risiken am Arbeitsmarkt (vgl. zusammenfassend Lappe 1981; Becker-Schmidt, Knapp 1995; Pfau-Effinger 2004). Zudem wird das Segmentationskonzept in der Sozialstrukturanalyse und Lebenslaufforschung aufgegriffen (z.B. Sørensen 1983; Blossfeld, Mayer 1988; Kreckel 1992). Und nicht zuletzt entstehen an der Universität Bremen Forschungsschwerpunkte über regionale Arbeitsmärkte, „Arbeit in der Grauzone“ (Osterland 1990; Dombois 1999; Pfau-Effinger 2004) und Statuspassagen im Lebenslauf (Behrens 1984; Behrens, Heinz 1991; Sackmann, Struck 1997; Sackmann 1998).