

DER WANDEL BETRIEBLICHER PERSONALPOLITIK IN AUSGEWÄHLTEN ARBEITSMARKTSEGMENTEN UND AUSWIRKUNGEN AUF INDIVIDUELLE MOBILITÄT UND RISIKEN



Alexandra Krause (Hrsg.), Franziska Blazjewski, Alexandra Böhm,
Alexander Knüpfer, Christian Reimann, Susann Strauss

41

SFB 580 MITTEILUNG

Heft 41, Juni 2012

Sonderforschungsbereich 580

Der Wandel betrieblicher Personalpolitik in ausgewählten Arbeitsmarktsegmenten
und Auswirkungen auf individuelle Mobilität und Risiken

Sprecher: Prof. Dr. Everhard Holtmann
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Institut für Politikwissenschaft und Japanologie
06099 Halle (Saale)

Verantwortlich für dieses Heft:

Alexandra Krause
Friedrich-Schiller-Universität Jena
Institut für Soziologie
Carl-Zeiss-Str. 2
07743 Jena
Tel.: +49 (0) 3641/ 945564
Email: alexandra.krause@uni-jena.de

Logo: Elisabeth Blum; Peter Neitzke (Zürich)
Cover & Satz: Romana Lutzack
Druck: Universität Jena
ISSN: 1619-6171

Diese Arbeit ist im Sonderforschungsbereich 580 „Gesellschaftliche
Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuität, Tradition und Struk-
turbildung“ entstanden und wurde auf seine Veranlassung unter Verwendung
der ihm von der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Verfügung gestellten
Mittel gedruckt. Alle Rechte vorbehalten.

DER WANDEL BETRIEBLICHER
PERSONALPOLITIK IN AUSGEWÄHLTEN
ARBEITSMARKTSEGMENTEN UND
AUSWIRKUNGEN AUF INDIVIDUELLE
MOBILITÄT UND RISIKEN

Kapitel

	Editorial <i>Alexandra Krause</i>6
	Transformation von Beschäftigungssystemen am Beispiel der deutschen Polizei <i>Alexander Knüpper</i>9
	Beschäftigungsform Praktikum: Flexibilisierungs- instrument oder funktionales Ausbildungsäquivalent? <i>Christian Reimann</i>25

Kapitel

4

Sicherheitskonstruktionen von LeiharbeiterInnen – Spannungsverhältnisse im Umgang mit Leiharbeit

Alexandra Krause und Susann Strauss51

5

Erwerbsbedingte räumliche Mobilität als Herausforderung für die empirische Sozialforschung

Franziska Blazejewski71

6

Betriebliche Mobilität – Bewertung anhand des Berufsprestiges unter der Verwendung der Magnitude-Prestigeskala von Bernd Wegener

Alexandra Böhm93

EDITORIAL

Alexandra Krause

Der vorliegende Band versammelt Beiträge, die aus Abschlussarbeiten zum Themenschwerpunkt des Teilprojektes B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ entstanden sind. In der letzten Förderphase lag dieser Schwerpunkt auf den Funktionsbedingungen und Ungleichheitswirkungen offener betrieblicher Beschäftigungssysteme mit regelmäßiger Personalfluktuatation. Dementsprechend bearbeiten die Beiträge Fragen, die sich mit den betrieblichen Bestimmungsgründen dieser Öffnung (der erste und zweite Beitrag), dem Wandel betrieblicher Sicherheitsversprechen (der dritte Beitrag) sowie dem Bedeutungsgewinn neuer Ungleichheitsdimensionen im Zuge dieser Öffnung (der vierte und fünfte Beitrag) auseinandersetzen.

Der erste Beitrag von Alexander Knüpfer untersucht die Dynamik der Beschäftigungsstrukturen bei der Polizei mit besonderem Augenmerk auf Public-Private-Partnerships. Bisher übernimmt fast ausschließlich der Staat Sicherheitsaufgaben im öffentlichen Raum, und Privatanbieter haben kaum Zugang. Es handelt sich also um ein vergleichsweise stark reglementiertes Aufgaben- und Berufsfeld. Der Beitrag arbeitet zum einen die damit verbundenen Besonderheiten des Wandels in diesem Beschäftigungssegment heraus. Zum anderen untersucht er die Auswirkungen der bisherigen Veränderungen auf die Segmentierung dieses Teilarbeitsmarktes. Mit Fokus auf Sicherheitspartnerschaften wurden Expertengespräche und -interviews bei den beiden großen Polizeigewerkschaften (DPoIG, GdP), dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS) und bei einem Kooperationsprojekt beider Seiten in Darmstadt geführt.

Der zweite Beitrag von Christian Reimann untersucht die betriebliche Nutzung von Praktika und geht zunächst der Frage nach, ob berufsfachlich und akademisch qualifizierte Praktikanten von Betrieben als flexible Beschäftigungsform analog zu Leiharbeit, freier Mitarbeit und ähnlichen Vertragsformen eingesetzt werden. Dieser Annahme stellt er dann die These gegenüber, dass Absolventenpraktika von Betrieben als Ausbildungsäquivalent genutzt werden, um trotz neuer und sich schnell wandelnder Wissensanforderungen geeignet qualifiziertes Personal zu gewinnen. Hintergrund ist hier die Annahme, dass die etablierten Qualifikationsstrukturen der beruflichen, aber auch der akademischen Ausbildung diesen Anforderungen nur noch bedingt gewachsen sind. Der Beitrag nutzt die dritte Welle des B2-Betriebspanels von 2006, um die betrieblichen Bestimmungsgründe des Einsatzes und der Nutzungsintensität von Praktikanten zu untersuchen.

Der Beitrag von Alexandra Krause und Susann Strauss fokussiert auf die Frage, ob sich mit der strategischen Nutzung von Leiharbeit ein neues Spannungsverhältnis in den Sicherheitskonstruktionen der Leiharbeitnehmer herauskristallisiert: das arbeitsmarktpolitisch gewollte und durch die Wechselhäufigkeit bedingte transaktionale Beschäftigungsverhältnis erfährt mit dem strategischen Einsatz der Leiharbeit einen Wandel. Die Sicherheitserwartungen der Beschäftigten gewinnen dadurch, so die zentrale These dieses Beitrags, zunehmend wieder an Seniorität und Dauer orientierte Elemente. Es werden Beschäftigteninterviews bei einem Intensivnutzer von Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe Ostdeutschlands genutzt, um die Sicherheitskonstruktionen der wiederholt und

längerfristig in ein und demselben Einsatzbetrieb beschäftigten Leiharbeitnehmer zu untersuchen.

Franziska Blazejewski widmet sich in ihrem Beitrag der Frage, in welchem Verhältnis erwerbsbezogene räumliche Mobilität und Beschäftigungsstabilität zueinander stehen. Anhand des Sozioökonomischen Panels (SOEP) nimmt sie diesen Zusammenhang für den Indikator der Pendelmobilität in den Blick. Ihrer Studie liegt die Annahme zugrunde, dass Beschäftigte eher dann pendelmobil sind, wenn sie dadurch Zugang zu einem stabilen Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Normalarbeitsverhältnisses gewinnen. Der Beitrag diskutiert auch die Grenzen der Datenquellen, die gegenwärtig zum Thema räumliche Mobilität zur Verfügung stehen, und die grundlegende Schwierigkeit, Pendelmobilität im Zeitverlauf zu messen.

Alexandra Böhm nutzt ebenfalls das SOEP, um den Zusammenhang zwischen inner- und überbetrieblichen Arbeitsplatzwechseln mit dem Berufsprestige zu analysieren. Obwohl der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor in hohem Maße beruflich segmentiert ist und der Beruf als Orientierungsrahmen und Ordnungsprinzip der Sozialstruktur noch immer eine wichtige Rolle spielt, wurde dieser Indikator in der jüngeren Mobilitätsforschung wenig beachtet. Der Beitrag fokussiert auf die Magnitude-Prestigeskala von Wegener und untersucht die Verteilung des Berufsprestiges und die Auswirkungen inner- und überbetrieblicher Wechsel auf das Berufsprestige. Wie im vorigen Beitrag werden auch hier die methodologischen und inhaltlichen Grenzen

dieses Indikators diskutiert.

Als Herausgeberin bedanke ich mich zunächst bei den AutorInnen für ihre engagierte Mitarbeit an diesem Band. Jan Baetz, Sebastian Barteczko, Susanne Gerstenberg und Stefan Schröder danken wir alle für ihre konstruktiven Kommentare zu den zahlreichen Vorversionen der in diesem Heft versammelten Beiträge.

Alexandra Krause

TRANSFORMATION VON BESCHÄFTIGUNGSSYSTEMEN AM BEISPIEL DER DEUTSCHEN POLIZEI

Alexander Knüpfer

1. WANDEL STAATLICHER BESCHÄFTIGUNGSSYSTEME

Dieser Beitrag untersucht die Dynamik der Beschäftigungsstrukturen in der deutschen Polizei. Mit der Verwaltung und Zuteilung öffentlicher Güter nimmt der öffentliche Dienst eine exklusive gesellschaftliche Funktion wahr. Der Schaffung dieses Sektors liegt die Auffassung zugrunde, dass die politisch avisierte Versorgung der Gesellschaftsmitglieder mit diesen Gütern nicht oder zumindest nicht ausreichend durch private Anbieter gewährleistet werden kann. Insbesondere gilt dies für Güter und Dienstleistungen, die mit den Bürgerrechten in Zusammenhang stehen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes arbeitete im Jahr 2010 in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sicherheit (vgl. Statistisches Bundesamt 2010: 53ff.).

Die Arbeitsbeziehungen werden im öffentlichen Sektor auf spezifische Weise gestaltet, was in der Bezeichnung „management of public servants“ (OECD 2008: 9) zum Ausdruck kommt. Darüber hinaus unterliegt der Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes einem permanenten Wandlungsprozess. Die Folgen dessen für die Strukturierung des öffentlichen Gesamtmarktes und seiner Teilsegmente wurden in den letzten Jahren auch von wissenschaftlicher Seite untersucht (zur neueren Forschung siehe Czerwick 2007; Sackmann/Jonda/Reinhold 2008). So haben einzelne öffentliche Arbeitgeber die Leistungsbesoldung als Entlohnungs- und Führungsinstrument ausgeweitet (vgl. Goertz 2001; Kuhlmann 2006; Diericks 2008). Eine

Strategie, die den öffentlichen Arbeitsmarkt wesentlich stärker verändert hat, ist zudem die (Teil-)Privatisierung von Unternehmen und Aufgaben. Privatisierungsmaßnahmen haben bereits erheblich zur Verringerung des Verwaltungspersonals beigetragen (Czerwick 2007: 75). Eine Umstellung der Steuerungsmethoden und die Öffnung der Grenzen zum privaten Arbeitsmarkt werden schließlich auch durch den vermehrten Einsatz privatwirtschaftlicher Managementmethoden vorangetrieben.

Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, wie Verwaltungsreformmodelle mit dem Ziel der organisatorischen Modernisierung des öffentlichen Dienstes (Naschold 1993) im Bereich der Inneren Sicherheit zur Transformation von Beschäftigungssystemen beitragen. Den inneren Frieden zu garantieren, ist Aufgabe des Staates und gleichfalls Legitimation seiner Existenz (vgl. Kälin/Lienhard/Wytenbach 2007). Die folgende Analyse richtet den Blick auf Polizisten als eine spezifische Berufsgruppe innerhalb der Sicherheitsverwaltung. Bisher übernimmt fast ausschließlich der Staat Sicherheitsaufgaben im öffentlichen Raum, und Privatanbieter haben kaum Zugang. Es handelt sich also um ein vergleichsweise stark reglementiertes Aufgaben- und Berufsfeld, in dem die „Konditionen politischer Märkte“ (Keller 1983:18) über ökonomische Kalküle herrschen und das Gemeinwohl oberster Orientierungspunkt ist. Zugleich wurden jedoch verstärkt Wege gesucht, um das politisch und gesellschaftlich geforderte Maß an innerer Sicherheit weiterhin gewährleisten zu können und zugleich eine stärkere Effizienzorientierung in die Beschäftigungspolitik einzuführen. Der

Beitrag untersucht daher, wie sich im Bereich der Inneren Sicherheit zum einen ein „paradigmatischer Wandel von der öffentlichen Verwaltung zu einem öffentlichen Management“ (Lange/Schenck 2004: 55) und zum anderen eine Neugestaltung der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung durch die Kooperation von Staat und privaten Wirtschaftssubjekten vollzieht (Koltermann 2006). In einer vergleichenden Analyse mit dem privaten Sicherheitsgewerbe sollen die Auswirkungen dieser Reformversuche auf die Beschäftigungsbeziehungen in den Sicherheitsbehörden der Polizei identifiziert und ergründet werden.

Der Untersuchungsgegenstand wird aus der Perspektive offener und geschlossener Beschäftigungssysteme betrachtet (Köhler/Struck 2008). Aus dieser Perspektive können zunächst die Grenzen bestimmt werden, die das System der Inneren Sicherheit als Arbeitsmarkt nach außen schließen, und daran anschließend dann deren Verschiebungen durch die jüngsten Veränderungen. Ein wichtiger Aspekt der Schließung dieses Teilarbeitsmarktes ist die Berufsbeschränkung privater Sicherheitsdienste, als deren Hauptgrund wiederum das staatliche Gewaltmonopol gilt (vgl. Kirsch 2003; Koltermann 2006; Klüver 2006). Davon profitieren auch die Beschäftigten der Polizei. Obwohl der öffentliche Dienst im Allgemeinen als ein weitgehend geschlossenes Beschäftigungssystem begriffen werden kann, bewirkt die Neuorganisation in Gestalt des New Public Managements einschneidende Öffnungstendenzen. Dazu sind zu rechnen die Umbildung von Belegschaften, Vergütungs- und Sicherungssystemen sowie die Privatisierung marktfähiger Teilbereiche, die allesamt auch einen

Umbruch der fortexistierenden öffentlichen Teilarbeitsmärkte zu bewirken scheinen.

Nachgegangen wurde dem Wandel von Beschäftigungsstrukturen bei der Polizei mithilfe der qualitativen Analyse von Experteninterviews. Es wurden Expertengespräche und -interviews bei den beiden großen Polizeigewerkschaften (DPoIG, GdP), dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e. V. (BDWS) und bei einem Kooperationsprojekt beider Seiten in Darmstadt geführt. Die Auswertung der empirischen Daten konzentrierte sich auf Public Private Partnerships und dabei dezidiert auf Sicherheitspartnerschaften. Der Beitrag geht in drei Schritten vor: der nächste Abschnitt setzt sich mit den spezifischen Arbeitsmarktstrukturen des öffentlichen Dienstes auseinander (Abschnitt 2). Daran anschließend werden Formen der Reorganisation in den Blick genommen (Abschnitt 3). Schließlich wird auf Grundlage der Experteninterviews untersucht, in welche Richtung sich das Beschäftigungssystem im Verwaltungsbereich der Sicherheitsbehörden der Polizei zurzeit entwickelt (Abschnitt 4). Der Beitrag schließt mit einem Fazit (Abschnitt 5).

2. DER ÖFFENTLICHE DIENST ALS ARBEITSMARKT SUI GENERIS

Mit der Modernisierung des öffentlichen Dienstes wurden zahlreiche Prozesse ausgelöst, die zu Grenzverschiebungen zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor geführt haben. Diese werden im Folgenden am Beispiel der Polizei untersucht. Als theoretischer Rahmen der Untersuchung soll in diesem Abschnitt eine kurze Einbettung des staatlichen Verwaltungs-

systems in die Systematik der Segmentations-
theorie¹ erfolgen. Dieser Ansatz ermöglicht eine Typisierung von Teilarbeitsmärkten anhand von zwei Dimensionen (Abbildung 1): der vertikalen Unterteilung in primäre und sekundäre Arbeitsmarktsegmente und der horizontalen Unterscheidung betriebsinterner von überbetrieblichen externen Arbeitsmarktsegmenten, d.h. in Arbeitsmarktsegmente, die durch ein geringes bzw. hohes Maß an Personalfluktuations gekennzeichnet sind. Primäre Arbeitsmärkte stellen im Unterschied zu sekundären Arbeitsmärkten hohe Qualifikationsanforderungen, bieten aber auch überdurchschnittliche Einkommen und Arbeitsplatz- bzw. überbetriebliche Beschäftigungssicherheit (vgl. Köhler/Struck 2008: 14). Von einem „spezifische[n] Arbeitsregime des öffentlichen Dienstes“ (Brandt/Schulten 2008: 570) kann in diesem Zusammenhang gesprochen werden, weil sich das „administrative System“ (Mayntz 1985: 8) durch eigene regulierte und institutionalisierte Verfahren der Gewinnung, Gratifikation und Qualifizierung von Arbeitskräften von anderen Teilarbeitsmärkten unterscheidet.²

Abbildung 1: Arbeitsmarktsegmente und betriebliche Beschäftigungssysteme

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

Quelle: Köbler/Struck 2008: 14

Gerade der öffentliche Dienst hat Arbeitsstrukturen hervorgebracht, die durch einen hohen Grad der Schließung lange Beschäftigungsdauern erzeugen. Zum Großteil verfügt jeder Aufgabenbereich (u. a. Bildung, Gesundheit, Justiz) über eigene betriebsinterne Teilarbeitsmärkte, „in denen qualifizierte Arbeitnehmer beschäftigt und der Marktkonkurrenz weitgehend entzogen“ (Abraham/Hinz 2005: 142) werden. Ein Ziel langfristiger und relativ geschlossener Beschäftigungsbeziehungen im primären Segment ist es aus Sicht der Segmentations- und Integrations- theorie, über „betriebsloyale und integrative“ (Struck 2006: 273) Mitarbeiter zu verfügen. Für Teilarbeitsmärkte des öffentlichen Dienstes herrscht dementsprechend auch nach wie vor das Leitbild eines primären internen Beschäftigungssystems mit guten Beschäftigungs- und Entlohnungsbedingungen vor.

Die Struktur- und Segmentdifferenzen zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor des gesellschaftlichen Gesamtarbeitsmarktes sollen anhand der Beschäftigungsstabilität, der Ausgestaltung der Interessenvertretung und

am Entlohnungssystem näher skizziert werden. Kern des Beschäftigungssystems ist in jedem Fall eine „abgeschlossene[] Berufsgruppe“ (Mayntz 1985: 135). Im Gegensatz zu den meisten privaten Arbeitgebern ist die staatliche Beschäftigungspolitik in der Regel nach wie vor auf dauerhafte Beschäftigung ausgelegt, die relativ unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung aufrechterhalten wird. Deutliches Kennzeichen dieser Logik ist das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis der Beamten, welches dem Lebenszeitprinzip und dem Prinzip der Hauptberuflichkeit (vgl. Henneberger 1997: 19) folgt. Der Grundbestand des Beamtentums wird in Art. 33 Abs. 4 und 5 GG durch die Verfassung geschützt, nicht aber der genaue Umfang. Zwar hat die Gruppe der Arbeitnehmer die der Verwaltungsbeamten als „Normaltyp des Staatsbediensteten“ (Henneberger 1997: 25) mittlerweile zahlenmäßig abgelöst (vgl. Czerwick 2007: 88ff.; Statistisches Bundesamt 2008: 111); unverändert erhalten geblieben sind allerdings die arbeits- und sozialrechtlichen Sonderregelungen für Beamte.

Im Hinblick auf die Arbeits- und Vergütungsbe-

dingungen besitzen Beamte einen viel engeren Verhandlungs- und Mitbestimmungsspielraum als öffentliche oder private Arbeitnehmer. Zwar dürfen sie sich in Interessenverbänden organisieren, verfügen aber über geringere Arbeitskampf- bzw. Maßnahmerechte. Bund, Länder und Kommunen fassen einseitig Beschlüsse (Gesetze und Verordnungen) über die Arbeitsorganisation. In der Entscheidungs- und Personalhoheit der Dienstherrn ist eine nicht zu unterschätzende Machtposition zu sehen. Zwar ist die Beteiligung an Kollektivorganen groß – der Organisationsgrad im öffentlichen Dienst liegt beständig über dem der Arbeitnehmerorganisationen in der Privatwirtschaft (vgl. Keller 1983: 53f.; Henneberger 1997: 190; Wagner/Jahn 2004: 185)³; grundsätzlich steht das Beamtenwesen aber in einer ausgesprochen verträglichen Beziehung zum Dienstherrn. Die Struktur des staatlichen Arbeitsmarktes erklärt dieses Phänomen zum Teil, denn öffentliche Arbeitgeber weisen nahezu ein Nachfrage-monopol auf (vgl. Wagner/Jahn 2004: 187). Insofern fehlt faktisch weitestgehend die „Konkurrenz von Alternativenanbietern“ (Henneberger 1997: 190).

Auch am dritten Vergleichspunkt, dem Entlohnungssystem, offenbart sich, dass der öffentliche Dienst eine „insider community“ (vgl. Henneberger 1997: 31) schafft, die sich wesentlich von ihrer Arbeitsmarktumwelt isoliert. Zwar steuern auch hier Lohn- und Preismechanismen die Allokation von Arbeitskraft; durch die starke Einheitlichkeit der Vergütungssysteme, die eine organisationale oder regionale Differenzierung der Beschäftigteneinkommen weitgehend minimiert, erzielt die Lohnpolitik öffentlicher Arbeitgeber jedoch klare Schließungseffekte. Nach außen entsteht durch die

Aushebelung des Unterbietungswettbewerbs wiederum eine diskriminierende Wirkung (vgl. Henneberger 1997: 179), denn Arbeit-suchenden, die für geringere Löhne arbeiten würden, wird auf diese Weise der Zugang verschlossen. Zugleich hat diese Regulierung allerdings auch das Ziel, die Abwanderung von Fachkräften aus dem öffentlichen in den privaten Sektor einzudämmen (Keller 1983: 91).

3. VERWALTUNGSREFORM DURCH NEUE STEUERUNGSMODELLE

Vor der Diskussion der eigenen empirischen Befunde, an denen die Frage *Quo vadis öffentlicher Dienst?* für den Bereich der Inneren Sicherheit genauer untersucht wurde, geht dieser Abschnitt summarisch auf die Herausforderungen ein, die zur Etablierung neuer Steuerungsmodelle im öffentlichen Dienst geführt haben. Die Europäische Integration und die Liberalisierung der Märkte haben Umwälzungen in der deutschen Wirtschaft und Wirtschaftspolitik hervorgebracht, die aus Sicht der beteiligten Akteure eine Neugestaltung privater und öffentlicher Dienstleistungen erfordert haben (vgl. Brasche 2008). In der internationalen Diskussion um die Reform der Staatsverwaltung spielt das Konzept des New Public Managements eine zentrale Rolle, das sich letztlich auch als Leitbild durchgesetzt hat.

Wenngleich er aus den 80er Jahren stammt⁴, hat die autonome Umsetzung dieses Ansatzes auf nationaler Ebene zu unterschiedlichen Zeitpunkten begonnen. Aus Sicht der New Public Management-Bewegung befand sich Deutschlands

öffentlicher Sektor Anfang der 90er Jahre in einem „Modernisierungsrückstand“⁴⁵ (Naschold 1993: 67). Seitdem wurden Mittel und Wege gesucht, um die Kernelemente des Modells auf das Verwaltungssystem zu übertragen: Dezentralisierung, Kundenorientierung, Leistungsmessung, Privatisierung, Trennung von Politik und Verwaltung sowie von Bereitstellung und Produktion, veränderte Führungsstile usw. (vgl. Naschold/Bogumil 1998; Grüning 2000). Alle Motive sind Teil des Vorhabens, „von der klassisch-bürokratischen (weberianischen) Verwaltungsorganisation zu einer stärker an betriebswirtschaftlichen Vorbildern orientierten Organisations- und Steuerungsform überzugehen“ (Kuhlmann 2006: 88).

New Public Management versteht sich nicht nur als ein Neues Steuerungsmodell – so die deutsche Bezeichnung – zur Beseitigung alter Funktionsmängel der Verwaltung (Mayntz 1985), sondern ebenso zur Anhebung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland (vgl. Czerwick 2007). Weil das Modell auf einem (neo-)liberalen und minimalistischen Staatsverständnis beruht (ebd.), schwächt es zu diesem Zweck die „Sonderbehandlung öffentlicher Unternehmen [...] [als] Kernbestandteil des Wirtschafts- und Sozialmodells einer Mixed Economy“ (Brandt/Schulzen 2008: 536). Das Prinzip der Unabhängigkeit vom Markterfolg öffentlicher Einrichtungen und Unternehmen (Mayntz 1985) wird stellenweise auf die „Befriedigung ökonomischer Bedürfnisse [um-] programmiert“ (Czerwick 2007: 25).

Ganz prinzipiell sollten „Erfahrungen aus der Privatwirtschaft und Denkanstöße aus dem verwaltungsexternen Bereich [...] einfließen“

(Behrens 2003: A). Zu diesem Zweck haben öffentliche Arbeitgeber Arbeitsplätze am unteren Ende der Beschäftigungspyramide einer öffentlich-privaten Partnerschaft zugänglich gemacht oder sie ganz in private Hände gegeben.

4. NEUGESTALTUNG DER POLIZEIORGANISATION IM KOOPERATIVEN STAAT

Das reformpolitische Gesamtvorhaben der kooperativen Staatspolitik umfasst den „Abbau staatlicher Belastung und die gleichzeitige Stärkung des Marktes mittels Deregulierung und Privatisierung sowie Einführung von mehr Wettbewerb [...]“ (Lange/Schenck 2004: 71). Hinter Kooperationsbereitschaft und -bedarf steht nicht zuletzt die Strategie „geplanter Märkte“ (Naschold 1993: 66). Im Falle der Sicherheitsbehörden⁶ der Polizei soll nun der Frage nachgegangen werden, auf welche Weise kooperative Polizeimodelle, die einer Arbeitsteilung mit privaten Dienstleistern den Weg bahnen, bislang konzipiert wurden und welche Folgen sich daraus für das bisherige Beschäftigungssystem ergeben (vgl. Lange/Schenck 2004). Alle öffentlichen Arbeitgeber der Polizei haben sich dafür entschieden, das Neue Steuerungsmodell in der Praxis zu erproben. Ein bedeutsames Anliegen der Binnenmodernisierung sind die Verwaltungsvereinfachung und der Übergang von der bürokratischen zu einer kundenorientierten Qualitätsproduktion (Naschold 1993). „Sicherheit muss wie jedes andere Gut produziert und verteilt werden, sie ist knapp und teuer“ (Murck 1980: 17). Eine der favorisierten Bewältigungsstrategien ist dabei auch in diesem Bereich die Privatisierung über Public Private Partnerships.

Staatliche Gewährleistung und privatwirtschaftliche Aufgabenerfüllung sollen dabei zum gegenseitigen Vorteil verlaufen und gemeinsame Lösungen hervorbringen (vgl. Koltermann 2006). Während der öffentliche Haushalt Kostenersparnisse erzielt, sollen Private von möglichen Gewinnen profitieren. Letztere tragen aber auch das Verlustrisiko bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen. Demgegenüber kann die Abhängigkeit von einem privaten Anbieter zum Nachteil werden, wenn dieser in Insolvenz geht. Die Abnahme öffentlicher Kontrolle über die Aufgabenerledigung ist eine weitere Schwachstelle dieser Art der Auslagerung von Verwaltungsangelegenheiten. Dennoch handelt es sich um keine Vollprivatisierung, sondern lediglich um eine funktionale Privatisierung, da die öffentliche Verwaltung als Auftraggeber eine Mitverantwortung trägt. Die Anwendung des Instruments auf die Polizei hat den Namen „Police Private Partnership“ erhalten (Koltermann 2006: 63).

Im gesamten EU-Raum ist die öffentliche Sicherheit gesetzlich stark reglementiert, das private Sicherheitsgewerbe hingegen kaum, und die Aufgaben sind nach Sektoren getrennt (vgl. Oberfell-Fuchs 2000: 30). Die staatlichen Gewaltmonopole erlauben eine Betätigung externer Sicherheitsdienstleister in der Regel nur im privaten Raum. Die Entlohnung in diesem Bereich ist eher gering⁷, so dass in Deutschland, wie in den meisten westlichen Staaten, ein dualer Arbeitsmarkt für Sicherheit existiert. In der Gegenwart haben zwei Entwicklungen dazu geführt, dass diese Strukturen im Wandel begriffen sind. Auf der einen Seite haben private Sicherheitsunternehmen national und international expandiert, und auf der anderen

Seite sucht der Staat nach Möglichkeiten, seine Sicherheitsaufgaben zu reduzieren (vgl. Wohlneck 2007: 14). Die neue Staatspolitik intendiert eine „Aufgabenkonzentration“ (Lange/Schenck 2004: 77) und den Rückzug politischer und verwaltungsmäßiger Steuerung im Sinne eines schlanken Staates. Zugleich haben Europäisierung und Internationalisierung der Polizei eine Anpassung der deutschen Sicherheitspolitik erfordert (vgl. Möllers 2006) und das Spektrum der Sicherheitsaufgaben erweitert. Um diesen Erfordernissen entsprechen zu können, werden in der Gesellschaft Kooperationspartner gesucht, welche die Gefahrenabwehr wirksam unterstützen können. Allerdings weisen Lange und Schenck auch darauf hin, dass die Realität dem neuen Leitbild der Inneren Sicherheit bereits weit mehr entspricht als diese Diskussion vermuten ließe (Lange/Schenck 2004).

Im Folgenden wird der Einsatz privater Hilfspolizisten in Hessen beschrieben, um aufzuklären, ob und inwieweit eine Aufhebung der Segmentation zwischen öffentlichen und privaten Arbeitsmärkten für Sicherheit stattfindet. Der Bedarf an privater Sicherheit ergab sich in Übereinstimmung von Politik und Verwaltung in erster Linie aus einem Aufgabenzuwachs der Kommunalpolizei bei gleichzeitig unveränderter Zahl von Planstellen. Aufgabe der Hilfspolizeibeamten ist nun die Überwachung des ruhenden Verkehrs und das Erfassen von Verkehrsordnungswidrigkeiten. In anderen Kommunen kann der Umfang der Dienstleistungen allerdings durchaus auch davon abweichen. Zur gesetzlichen Normierung dieser Kooperation zwischen Behörden und Privaten wurde sogar eine

Änderung der Landesverfassung vorgenommen. Mehrere hessische Kommunen haben das Modell der Hilfspolizisten übernommen. „Die Hipo's aus Hessen“ arbeiten in über 20 Städten und Gemeinden, darunter Darmstadt, Frankfurt am Main, Offenbach und Langen (vgl. SECURITAS 2009: 14).

Nachdem 1998 erstmals ein Sicherheitsunternehmen von der Stadt damit beauftragt, diese Kooperation dann aber nach einem Jahr wieder beendet wurde, entwickelten die Verantwortlichen 2005 ein eigenes Modell, in dem die privaten Ordnungshelfer zu einer separaten Dienstgruppe zusammengefasst wurden. Eine Vorgesetzte der Behörde führt dabei die Fach- und Dienstaufsicht, und das private Sicherheitsunternehmen stellt im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eine variable Anzahl von Mitarbeitern zur Verfügung. Deren Personaleinsatz ist wesentlich flexibler: zum einen werden diese Stellen bei Krankheit, Kündigung, Unfall u. ä. sofort durch das private Sicherheitsunternehmen wiederbesetzt; darüber hinaus ist die erlaubte Arbeitszeit der Leiharbeiter nicht, wie die der Mitarbeiter des Ordnungsamtes, auf 24 Uhr begrenzt. Für die Kommune entfallen nicht nur Kosten für die Personalgewinnung und -ausrüstung, sondern auch Lohnfortzahlungen und Krankengeld. Die städtischen Mitarbeiter sollen ihre Arbeit durch die Arbeitsteilung mit den Leiharbeitern besser auf ihre Hauptaufgaben konzentrieren können.

Auf den ersten Blick wirkt die Tätigkeit der Hilfspolizisten in der Verkehrsregelung weder hochsicherheitsrelevant noch grundrechtsbezogen (vgl. Klüver 2006: 224). Dennoch besteht eine latente Nähe zum

Eingriff in Grundrechte und zum Aufgabenfeld der Polizei. Bei der Dokumentation von Vorschriftenverstößen fällt die Feststellung der Personalien unter das Persönlichkeitsrecht. Die Aufnahme von Verkehrsunfällen, die nicht zu den Befugnissen der Kommunalpolizei, sondern der Landespolizei zählt, wirft ein ähnliches Problem auf: wenngleich ihre rechtliche Beteiligung ausgeschlossen ist, können Hilfspolizeibeamte im Außendienst faktisch in den Vorfall verwickelt sein. Ihre rechtliche Handlungseinschränkung behindert dann aber die Möglichkeit einer Klärung vor Ort. Außerdem sind die Aufgaben und Befugnisse der privaten Hilfspolizisten wesentlich geringer als die der behördlichen Kommunalpolizei. Auch private Streifendienste verfügen allgemein kaum über Eingriffsberechtigungen im öffentlichen Raum. Über die Alltagschwierigkeiten der „Hipo's“ wurden bereits qualitative Studien durchgeführt (vgl. Kirsch 2003). Praktisch ist damit die Segmentierung in primäre und sekundäre Sicherheitsdienstleister verbunden. Von einer Entlastung der Landes- oder Bundespolizei und der politisch intendierten Aufgabenkonzentration durch die kommunale Ordnungspolizei kann damit nur wenig ausgegangen werden. Des Weiteren sind auch der Kooperation und Aufgabenübernahme innerhalb der Stadtverwaltung Grenzen gesetzt, da es aus rechtlichen Gründen nicht möglich ist, alle Aufgaben der Kommunalpolizei auf einen privaten Sicherheitsdienstleister zu übertragen. Hoheitliche Aufgaben müssen von kommunalen Bediensteten erfüllt werden.

Zwar wird durch das Darmstädter Modell die Segmentierung privater und staatlicher Arbeitsmärkte für Sicherheitsberufe grundsätzlich zugunsten der privaten Sicherheitsdienst-

leister verschoben; die Stellung der privaten Hilfsbeamten im Beschäftigungssystem der Kommunalbehörde gleicht jedoch der einer Randbelegschaft. Aufgrund der Überlassung der Arbeitnehmer kann sich die Behörde leicht von ihnen trennen. Faktisch handelt es sich um Leiharbeiter, die nicht am Entgeltsystem und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes partizipieren. Was die Qualifikationsanforderungen anbelangt, so ist die Tätigkeit des Hilfspolizeibeamten zunächst kein Ausbildungsberuf, sondern eine Fort- oder Weiterbildung. Es muss ein ‚Sonderlehrgang zur Ausbildung von Hilfspolizeibeamten‘ beim Hessischen Verwaltungsschulverband absolviert werden, und in beschränktem Umfang werden darüber hinaus verwaltungsinterne und externe Schulungen durchgeführt (vgl. Kirsch 2003: 126). Diese reichen dann bis zur gemeinsamen Ausbildung an Polizei- und Verwaltungsschulen in Hessen, liegen allerdings unterhalb der mehrjährigen Berufsausbildung. Indem das Ordnungsamt Beschäftigte vom externen (Jedermanns-)Arbeitsmarkt in ihr Personal aufnimmt, vergrößert es also umgekehrt sein eigenes sekundäres Beschäftigungsegment.

Durch ihre Arbeit und die damit verbundenen Kontakte in der Kommune besteht für die Angestellten des Sicherheitsunternehmens die beschränkte Aussicht, ordentliche Mitarbeiter der Behörde und des öffentlichen Dienstes zu werden. Inwiefern darin eine Leistungsmotivation liegt, konnte im Rahmen dieser Untersuchung allerdings nicht empirisch erfasst werden. Bislang wurden in Darmstadt selbst zwei Mitarbeiter übernommen und fünf weitere durch die Vermittlung an andere Kommunen. Angesichts der Gründe für dieses Kooperationsmodell ist die Bildung eines Übergangsar-

beitsmarktes insgesamt als unwahrscheinlich einzuschätzen.

Mit einem Zwischenfazit zur Kooperation von öffentlicher und privater Sicherheit soll der Fall der Kommunalpolizei Darmstadt zusammengefasst werden. Im Grunde setzt die gemeinsame Organisationsstruktur und Aufgabenwahrnehmung eine gegenseitige Angleichung der Beschäftigungsbedingungen der regulären Polizeibeamten und der privaten Hilfsbeamten voraus. Gegenüber dem Vorgängermodell werden beide Gruppen im gegenwärtigen Kooperationsmodell in der Tat besser koordiniert, und der gemeinsame Unterricht in verwaltungstypischen Berufsaufgaben und -inhalten spricht ebenfalls für eine tendenzielle Integration. Dagegen spricht, dass der Hilfsbeamtenlehrgang auf Verkehrsaufgaben beschränkt ist und lediglich den Status eines Weiterbildungslehrgangs hat. Die Zusammenfassung der privaten Verkehrsüberwachung in einer separaten Dienstgruppe verhindert die Zusammenführung mit der behördlichen Stammbeschaft. Aufgrund ihrer klar beschränkten Befugnisse verbleiben die Hilfspolizeibeamten immer in ihrer grundsätzlichen Abhängigkeit von der Landespolizei bzw. den Vorgesetzten des Ordnungsamtes.

Die Kommunalbehörde zeigt sich mit der Kooperation zufrieden, betrachtet diese allerdings auch selbst nicht als Partnerschaft bzw. gleichwertige Sicherheitsleistung, die reguläre Polizeibeamte und private Hilfsbeamte erbringen. Der Leiter der Abteilung Kommunalpolizei beim Bürger- und Ordnungsamt Darmstadt resümiert:

„Von einem Modell einer ‚Sicherheitspartnerschaft‘ kann in Darmstadt nicht gesprochen werden, da die Privatfirma nur mit der Überwachung des ruhenden Verkehrs beauftragt und eine weitere Einbindung in Aufgaben der Kommunalpolizei nicht gegeben ist“.

Offen bleibt dann die empirisch zu prüfende Frage, ob die Kooperationsmodelle mit der öffentlichen Verwaltung für die LeiharbeiterInnen im Vergleich zum Einsatz in privaten Entleihbetrieben eine relativ günstige Einsatzmöglichkeit darstellen.

5. AUSWIRKUNGEN VON SICHERHEITSPARTNERSCHAFTEN AUF ARBEITSMARKTSTRUKTUREN

Wie ist nun, ausgehend von dieser Fallstudie, die weitere Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen im Bereich der Inneren Sicherheit zu bewerten? Von Seiten der privaten Sicherheitsdienste wird betont, dass der Staat zwar ein Gewaltmonopol, aber kein Sicherheitsmonopol habe. Wenn er private Sicherheitsträger beleiht, behält der Staat grundsätzlich auch das Gewaltmonopol (vgl. Klüver 2006: 129). Letztendlich läuft er dabei allerdings durchaus Gefahr, sein Zugriffs-, Sanktions- und Durchsetzungsmonopol, als Einzelinhalte des Gewaltmonopols, selbst zu unterlaufen (vgl.

Kälin/Lienhard/Wytenbach 2007: 16). Einige Sicherheitsaufgaben und Polizeitätigkeiten sind teilweise oder ganz privatisierbar. Umsetzungsschwierigkeiten ergeben sich jedoch

immer wieder daraus, dass Sicherheit eines der wichtigsten Bürgerrechte und Kollektivgüter darstellt. Am Beispiel eines weiteren Pilot-

projekts in Hessen, bei dem ein Police Private Partnership im Strafvollzug verwirklicht wurde, sollen die Grenzen einer weiteren Privatisierung im Bereich der Inneren Sicherheit abschließend noch einmal genauer betrachtet werden.

In der 2005 neu gebauten Justizvollzugsanstalt Hünefeld arbeiten fast je zur Hälfte Mitarbeiter eines privaten Dienstleisters und Beamte zusammen (vgl. Springer 2007: 26). Eine Vollprivatisierung ist deshalb ausgeschlossen, weil nur Beamte hoheitliche Maßnahmen wie Eingriffe in Grundrechte (Gewahrsam, Durchsuchung, Anwendung von Zwang) ausüben dürfen.⁸ Darin liegt eine erste, verfassungsrechtliche Privatisierungssperre (Koltermann 2006). Sie verhindert, dass Beschäftigte ohne Beamtenstatus Stellen besetzen können, in denen Hoheitsbefugnisse erforderlich sind.

Das interne Beschäftigungssystem der Polizei profitiert allerdings nicht nur vom limitierten Zugang durch Verfassungsbestimmungen, sondern auch davon, „dass die ökonomischen Reforminstrumente des New Public Managements nur bedingt auf die spezifischen Erfordernisse des öffentlichen Dienstes ‚passen‘“ (Kuhlmann 2006: 94). Daher kann sich die Verwaltung einer Reorganisation teilweise entziehen. Da es sich um ein geschütztes Rechtsgut handelt, das jedem Bürger gleichermaßen gewährt werden muss, ist jegliche Form der Diskriminierung im Zugang zur Inneren Sicherheit unzulässig. Die staatliche Sicherheitsgarantie umfasst das Recht auf Leben, die körperliche Unversehrtheit, die Freiheit der Person und die freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 u. 2 GG). Würden dafür Gebühren erhoben, könnten sich wirtschaftlich schlechter gestellte

Bevölkerungsschichten weniger Sicherheit leisten. Dadurch wären das demokratische und soziale Staats- und Gesellschaftsmodell bedroht. Ein Markt- oder Qualitätsversagen privater Sicherheitsanbieter in diesen Bereichen ist nicht zu riskieren (vgl. Murck 1980: 8), so dass auch hier allenfalls die Form einer Beleihung privater Sicherheitsproduzenten in Betracht käme (vgl. Klüver 2006).⁹

Darüber hinaus sind auch die polizeilichen Interessenvertretungen um Schließung bemüht. Zwar wirkt das Neue Steuerungsmodell schwächend auf die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften und Personalräte, und das Reformmodell sieht darin eine „Störung und Politisierung des Verwaltungshandelns“ (Lange/Schenck 2004: 38); dennoch besteht Grund zu der Annahme, dass Polizeigewerkschaften und andere Berufsverbände des öffentlichen Dienstes der Integration oder Gleichstellung privatwirtschaftlich tätiger Sicherheitskräfte in gleichen Aufgabenfeldern weiterhin entgegenwirken werden: die *Bestandsschutzpolitik* der Arbeitnehmervertretungen setzt der Transformation polizeilicher Beschäftigungssysteme hier klare interessenpolitische Grenzen (Henneberger 1997).

Von Seiten der öffentlichen Arbeitgeber wird umgekehrt die Konzentration auf Kernaufgaben als wesentlicher Vorteil dieser Entwicklung betont. Ergänzung, Entlastung und Ersetzung treten zumeist gemeinsam auf (vgl. Klüver 2006). Die damit verknüpften Vorteile in der „Ökonomie der öffentlichen Sicherheit“ (Murck 1980: 18) lassen sich am Beispiel von Sondereinsätzen wie zur Fußballweltmeisterschaft 2006 veranschaulichen, betreffen aber auch regelmäßige sonstige Großveranstal-

tungen, bei denen im Rahmen der Verwaltungshilfe Polizeien mehrerer Bundesländer zum Einsatz kommen. Die Ergänzung durch private Sicherheitskräfte kann der Polizei Kapazitäten für sonstige Aufgaben freihalten und zusätzliche Sicherheit gewähren (vgl. Klüver 2006: 33). Durch die Verpflichtung von Veranstaltern, selbst zur Sicherheit und Ordnung beizutragen, wird diese Fremdhilfe dabei auch institutionalisiert. Auch im Falle der beliehenen Hilfspolizeibeamten in Darmstadt erfolgen eine Ergänzung der internen Mitarbeiter der Ordnungsbehörde sowie eine Entlastung im Außendienst. Da keine zusätzlichen Stellen für öffentlich Beschäftigte vorgesehen sind, ergänzt das Privatunternehmen fehlendes Personal. Der Idealfall einer Entlastung würde sich ergeben, wenn ein privater Beauftragter eine Aufgabe vollständig übernimmt wie zum Beispiel die Verpflegung oder den Fuhrpark der Polizei.

Der wesentliche Gewinn einer Öffnung des Arbeitsmarktes der *Polizei* für Dritte könnte in der Flexibilisierung der Belegschaft durch die Erschließung eines großen Beschäftigungspotentials außerhalb der Organisation liegen, das seinerseits nicht nach den Regeln des öffentlichen Dienstes beschäftigt werden muss (vgl. Koltermann 2006: 45). Im Zuge neuer Staatsvorstellungen, Verwaltungsmodelle, Wirtschafts- und Sicherheitslagen wird der *private Sicherheitssektor* zunehmend in Aufgaben der öffentlichen Sicherheit und Ordnung einbezogen. Diese historische Chance könnte dem Sicherheitsgewerbe nicht nur nutzen, seinen Markt zu erweitern, sondern Arbeitsmarktstrukturen zu etablieren, sofern es zu einer „Institutionalisierung von Ar-

beitsmarktprozessen in Form relativ stabiler Regeln und Entscheidungsprinzipien“ (Lutz/Sengenberger 1987: 46) kommt, die denen der Polizeiorganisation selbst ähnlich sind.

Gegenstand weitere empirischer Forschungsarbeit sein.

Die private Sicherheitsbranche in Deutschland trug lange Zeit wesentliche Merkmale eines sekundären Arbeitsmarktes (vgl. Koltermann 2006: 21). Im Zuge der Aufgabenerschließung und Auftragsangebote im halböffentlichen und an einigen Stellen auch im eigentlichen öffentlichen Raum zeichnet sich ein tiefgreifender Wandel für die Unternehmen und Beschäftigten des Wirtschaftszweiges ab. Eine Quelle für das Entschwinden alter Existenzgrundlagen, „Ich sag mal die Nachwächter-Tradition“ (BDWS-Interviewer), und das Auftreten neuer Berufsinhalte ist der Paradigmenwechsel in der Politik und Verwaltung des Staates. Zur Kooperation ist eine Mindestanpassung an die jeweils andere Seite notwendig. Gegenwärtig sind die Merkmale eines sekundären Beschäftigungssegmentes allerdings nach wie vor deutlich sichtbar. Hier sind weitere vergleichende Studien zwischen Einsatzfeldern der Leiharbeitsbranche im privaten und öffentlichen Sektor erforderlich. Die vielen Reformbemühungen der letzten Jahren weisen allerdings auch darauf hin, dass im Bereich der Inneren Sicherheit, trotz der zahlreichen institutionellen Schranken einer Öffnung, erst der Anfang eines Beschäftigungswandels eingeleitet wurde, als dass schon dessen Ende absehbar wäre. Welche Folgen sich daraus langfristig nicht nur für den Umfang der Beschäftigung im öffentlichen Sektor, sondern auch für die Angleichung der Beschäftigungsverhältnisse an die der privaten Kooperationspartner ergeben, sollte ebenfalls

ENDNOTEN

¹ US-amerikanische Arbeitsmarktstudien der 1970er und 80er Jahre haben das Modell der labor market segmentation entworfen (vgl. Doeringer/Piore 1971; Gordon/Edwards/Reich 1982). Später wurde die Segmentation des Arbeitsmarktes auch außerhalb der USA untersucht, und der Segmentationsansatz wurde weiterentwickelt (vgl. Lutz 1987; Reich 2008).

² Wie und warum Arbeitgeber derartige Beschäftigungssysteme schaffen, erschließt die Segmentationsforschung. Wenngleich die Segmentations-theorie ein selbsttragendes „gutes heuristisches Analyseinstrument“ (Köbler/Loudovici 2008: 61) mit eigenem Erklärungsgehalt ist, wird sie zumeist allerdings von Humankapital- und Transaktionskostenansätzen begleitet (vgl. Lutz/Sengenberger 1974: 44f.; Wagner 1985: 359; Abraham/Hinz 2005: 143).

³ Rund zwei Drittel aller Beamten und ca. 80 Prozent aller Angestellten gehören Interessenverbänden des öffentlichen Dienstes an (Wagner/Jahn 2004: 185).

⁴ Die ersten großen Schritte und praktischen Erfahrungen mit der neuen Verwaltungskultur machten Großbritannien, Neuseeland und Australien (vgl. Naschold 1993). „[D]urchgreifende[] Reformen der nationalen Verwaltungsapparate“ (Grüning 2000: 14) im Zuge des New Public Managements waren vor allem Bestandteil des Thatcherismus. Mittlerweile beschränken sich Idee und Praxis gleichwohl nicht mehr auf die Industriestaaten (vgl. Czerwick 2007).

⁵ Die Vernachlässigung von Strukturreformen drückt sich in der Kritik der „verlorenen 80er Jahre“ (Naschold 1993: 35) aus.

⁶ Nach Zuständigkeit werden bspw. Bundes- und Landespolizei unterschieden. Im Thüringer Polizeiorganisationsgesetz ist zum Beispiel die Differenzierung in Bereitschafts- (§7) und Kriminalpolizei (§8) festgeschrieben (vgl. Kaufmann 2004: 3f.).

⁷ Gleichwohl wurde am 1. Juni 2011 der gesetzliche Mindestlohn (vorerst 6,53 Euro/Stunde) für die Mitarbeiter in der Sicherheitsindustrie eingeführt.

⁸ „Nicht auslagerungsfähige polizeiliche Standardmassnahmen im Kernbereich des Gewaltmonopols“ (Kälin/Lienhard/Wytenbach 2007: 94) sind darüberbinaus körperliche Untersuchung und Gefangenentransport (ebd.).

⁹ Insgesamt wurden mittlerweile auf kommunaler bis hin zur Bundesebene Kooperationen ausgehandelt. Neben den geschilderten Fällen sind Vereinbarungen zwischen einzelnen Sicherheitsunternehmen und dem Polizeipräsidium in Düsseldorf, der Landesgruppe des BDWS und der Stadt Frankfurt am Main, der Kieler Wach- und Sicherheitsgesellschaft und der Landespolizei Schleswig-Holstein sowie die Landesinitiative Ordnungspartnerschaften in Nordrhein-Westfalen zu nennen (vgl. Lange/Schenck 2004: 303; Koltermann 2006: 69). Die damit einhergehende Aufgabenabtretung kann ihrerseits die private Sicherheitsproduktion positiv beeinflussen (Lange/Schenck 2004: 310).

LITERATUR

Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.) (2005): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, S. 11-23, 141-145.

Bartl, Walter (2007): Demographischer Wandel und Personalflexibilität von Kommunen in Ostdeutschland, Polen und Westdeutschland. In: SFB 580 Mitteilungen. Strategien zur Bewältigung des demographischen Wandels im öffentlichen Sektor. Interkommunale Vergleiche in Ost- und Westdeutschland sowie in Polen, Heft 24, Jena, S. 50-66.

Behrens, Fritz (2003): Rede anlässlich des Vertretertages des VdLA NRW im DBB in Kaarst, am 23.05.2003, Abschnitt B, Bedeutung des öffentlichen Dienstes. In: Innenministerium Nordrhein-Westfalen, Pressemitteilungen 2001-05, Abschnitt A, [<http://www.im.nrw.de/pe/pm2001/akte.htm>, letzter Zugriff: 08. April 2010].

Beste, Hubert (2003): Zum Verhältnis von Polizei und profitorientierten Sicherheitsproduzenten. In: Lange, Hans-Jürgen (Hrsg.): Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit, Opladen, S. 248-263.

Bieling, Hans-Jürgen (2008): Liberalisierung und Privatisierung in Deutschland: Versuch einer Zwischenbilanz. In: WSI-Mitteilungen. Schwerpunkt Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, 61. Jg., Heft 10, Frankfurt a.M., S. 541-547.

Brandt, Torsten/Schulzen, Thorsten (2008b): Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und die Erosion des Flächentarifvertrags. In: WSI-Mitteilungen. Schwerpunkt Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, 61. Jg., Heft 10, Frankfurt a.M., S. 570-576.

Brasche, Ulrich (2008): Europäische Integration. Wirtschaft, Erweiterung und regionale Effekte, 2. Aufl., München u.a., S.275-27? Seienzahl fehlt.

Bauby, Pierre (2006): Deregulierung und Privatisierung in öffentlichen Dienstleistungsunternehmen in Frankreich: das Beispiel der Elektrizitätswirtschaft. In: Kijßler, Leo/Lasserre, René/Pautrat, Hélène (Hrsg.): Öffentlicher Dienst und Personalmanagement. Zur Verwaltungsreform in Deutschland und Frankreich, Frankfurt a.M., S. 39-54.

Czerwick, Edwin (2007): Die Ökonomisierung des öffentlichen Dienstes. Dienstrechtsreformen und Beschäftigungsstrukturen seit 1991, Wiesbaden.

Diericks, Peter (2008): Analyse zur leistungsorientierten Bezahlung im öffentlichen Dienst. In: Innovative Verwaltung, Jg. 30, Heft 12, Wiesbaden, S. 23-27.

Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. (1971): Internal labor markets and manpower analysis, Armonk

Düll, Klaus/Sauer, Dieter (1975): Rationalisierung im öffentlichen Dienst. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, Wiesbaden, S. 97-106.

Goertz, Alexander (2001): Entgeltflexibilisierung im öffentlichen Dienst: Leistungssteigerung und Leistungsanreiz in Verwaltung und Wissenschaft, Aachen.

Gordon, David M./Edwards, Richard/Reich, Michael (1982): Segmented work, divided workers the historical transformation of labor in the United States, Cambridge.

Grüning, Gernod (2000): Grundlagen des New Public Managements. Entwicklung, theoretischer Hintergrund und wissenschaftliche Bedeutung des New Public Management aus Sicht der politisch-administrativen Wissenschaften der USA, Münster, S. 11-29, 405-430.

Henneberger, Fred (1997): Arbeitsmärkte und Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Eine theoretische und empirische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Bern/Stuttgart/Wien.

Insense, Josef (1988): Öffentlicher Dienst. In: Görres-Gesellschaft (Hrsg.) (1988): Staatslexikon, Band 4, 7. Aufl., Freiburg/Basel/Wien, S.103ff.

Kälin, Walter/Lienhard, Andreas/Wyttenbach, Judith (2007): Auslagerung von sicherheitspolizeilichen Aufgaben, Basel.

Kaufmann, Stefan (2004): Staats- und Verwaltungsrecht. Freistaat Thüringen, 2. Aufl., Heidelberg, 60 OGB S. 20 u. 62 POG S. 1-5.

Keller, Berndt (1983): Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst: Tarifpolitik der Gewerkschaften und Interessenpolitik der Beamtenverbände, Frankfurt a.M./New York, S. 16-19, 39-67, 79-111.

Kirsch, Benno (2003): Private Sicherheitsdienste im öffentlichen Raum: Formen und Folgen der Zusammenarbeit mit der Polizei in Berlin und Frankfurt am Main, Wiesbaden, S. 13-25, 107-150.

Klüver, Meike (2006): Recht des Sicherheitsgewerbes. Zur Beilebung des Sicherheitsgewerbes mit Aufgaben der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, Köln/Berlin/ München.

Köhler, Christoph/Loudovici, Kai (2008): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotbeer, Michael/ Krause, Alexandra/ Krause, Ina/Schröder, Tim (Hrsg.): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, Wiesbaden, S. 31-63.

Köhler, Christoph/Struck, Olaf (2008): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze - Ergebnisse - Ausblick. In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/ Grotbeer, Michael et al. (Hrsg.): Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen, Wiesbaden, S. 11-30.

Koltermann, Lars (2006): Police Private Partnership, Tönning u.a.

Kublmann, Sabine (2006): Öffentliche Beschäftigung und Personalmanagement. Öffentlicher Dienst in Deutschland: veränderungsfähig oder reformresistent? In: Kiffler, Leo/Lasserre, René/Pautrat, Hélène (Hrsg.): Öffentlicher Dienst und Personalmanagement. Zur Verwaltungsreform in Deutschland und Frankreich, Frankfurt a.M., S. 71-94.

Lange, Hans-Jürgen/Schenck, Jean-Claude (2004): Polizei im kooperativen Staat. Verwaltungsreform und Neue Steuerung in der Sicherheitsverwaltung, Wiesbaden.

Lutz, Burkhardt (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt a.M. u.a.

Lutz, Burkhardt/Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen.

Mayntz, Renate (1985): Soziologie der öffentlichen Verwaltung., 3. Aufl., Heidelberg, S. 1-39, 116-153.

Murck, Manfred (1980): Soziologie der öffentlichen Sicherheit. Eine staatliche Aufgabe aus Sicht der Bürger, Frankfurt a.M./ New York, S. 1-26, 91-103, 182-188.

Naschold, Frieder (1993): Modernisierung des Staates. Zur Ordnungs- und Innovationspolitik des öffentlichen Sektors, Band 1, Berlin, S. 27-49.

Naschold, Frieder/Bogumli, Jörg (1998): Modernisierung des Staates. New Public Management und Verwaltungsreform, Opladen, S. 38-95.

Oberfell-Fuchs, Joachim (2000): Möglichkeiten der Privatisierung von Aufgabenfeldern der Polizei – mit Auswirkungen auf das Sicherheitsgefühl der Bevölkerung. Eine empirisch-kriminologische Analyse, Wiesbaden, S. 15-30, 295-382.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2008): The State of the Public Service, Paris, S. 9-31, 57-66.

Reich, Michael (2008): Flexibility, monopsony and new labor market segmentation, Cheltenham u.a., S. 235-343.

Sackmann, Reinhold/Jonda, Bernadette/Reinhold, Maria (2008): Demographie als Herausforderung für den öffentlichen Sektor, Wiesbaden.

SECURITAS (2009): Hilfspolizisten in Hessen, S. 13-15, [http://.securitas.com/de/PageFiles/6485/Hessische_Kommunen.pdf], letzter Zugriff: 30. November 2011].

Springer, Gabriela (2007): Unternehmen Gefängnis – Privatisierung als Einbindung eines Staatsbetriebes in die Marktwirtschaft, München, S. 5-7.

Statistisches Bundesamt (2008): Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes. 2007, Wiesbaden, S. 12, 23ff., 55ff., 111ff.

Statistisches Bundesamt (2010): Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes. Wiesbaden.

Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische und theoretische Befunde und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität, Wiesbaden, S. 26ff., 73-81, 269-350, 377-394.

Wagner, Joachim (1985): Arbeitsmarktsegmentation und Beschäftigung im weltwirtschaftsinduzierten Strukturwandel. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 18. Jg., Heft 3, Stuttgart, S. 356-366.

Wagner, Thomas/Jahn, Elke J. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien, 2. Aufl., Stuttgart, S. 179-215.

Wobnick, Alexander (2007): Tätigkeiten, Auswirkungen und Wahrnehmung privater Sicherheitsdienste im öffentlichen Raum, Köln u.a.

BESCHÄFTIGUNGSFORM PRAKTIKUM:
 FLEXIBILISIERUNGSINSTRUMENT ODER
 FUNKTIONALES AUSBILDUNGSÄQUIVALENT?

Christian Reimann

1 EINLEITUNG

Rufen Hochschulabsolventen¹ auf der Suche nach dem ersten Job eine der zahlreichen Internetbörsen auf, finden sie neben der Rubrik „Bau und Handwerk“, „Marketing“ oder bspw. „Finanzen“ auch folgende Kategorie vor: „Berufseinsteiger – Praktika, Azubi- und Trainee Stellen“ (Jobscout24.de 2011). Wenngleich der direkte Berufseinstieg für immer mehr Absolventen einer berufsfachlichen oder akademischen Ausbildung mittlerweile ein befristetes Beschäftigungsverhältnis bedeutet², führt der Weg in den Arbeitsmarkt auch zunehmend häufiger über ein Praktikum, was von den Betroffenen durchaus als Scheitern wahrgenommen werden kann. Die jungen Berufseinsteiger müssen erfahren, dass selbst sehr gute Ausbildungsabschlüsse nicht unbedingt vor langwierigen Übergangsphasen in den Arbeitsmarkt schützen können und hierbei der Weg unter anderem über Praktika führt. Die Brisanz des Themas wird auch in der Forschung wahrgenommen. Etwa der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Hans-Böckler-Stiftung veröffentlichten im Jahr 2011 eine Studie zum Verbleib von Hochschulabsolventen mit dem umstrittenen, doch schon seit 2005 im öffentlichen Diskurs verwendeten Bild der „Generation Praktikum“ (Schmidt/Hecht 2011).

Demgegenüber lassen einige Unternehmen verlauten, dass zumindest spezifische Absolventengruppen unmittelbar nach dem Studium nicht die notwendige praxisrelevante Erfahrung besitzen, um direkt in den jeweiligen betrieblichen Arbeitsabläufen eingesetzt werden zu können – und die dafür notwen-

dige Einarbeitungszeit stellt eine zusätzliche (Kosten-)Belastung dar. Einer Befragung von rund 2.200 Unternehmen durch den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) zufolge ist „mangelnde praktische Erfahrungen der Bachelor-Absolventen der von den Unternehmen am häufigsten genannten Grund dafür, dass ihre Erwartungen nicht erfüllt wurden“ (IHK Oldenburg 2012). Wenn man diese im Jahr 2010 durchgeführte Befragung mit einer vorigen Befragung aus dem Jahr 2007 vergleicht, zeigt sich, dass die Zufriedenheit der Betriebe mit den neuen Universitätsabschlüssen noch leicht zurückgegangen ist. (Ebd.)

Praktika werden bislang vornehmlich von Absolventenstudien in den Blick genommen, die auf die Individualperspektive fokussieren und unter anderem die Vergütung und den Klebeffekt eines Praktikums, also die Chancen der Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis untersuchen. Einige der Ergebnisse zeichnen ein negatives Bild: Das Praktikum, so die Diagnose, ersetze reguläre Arbeit und ist in über 50 Prozent der Fälle unentgeltlich bzw. schlecht entlohnt. (Briedis/Minks 2007; Fuchs/Ebert 2008; Stelzel 2009) Demgegenüber fokussiert dieser Beitrag auf die Ebene der Betriebe selbst, um sich ein Bild der Bestimmungsgründe zu verschaffen, die Betriebe dazu veranlassen können, diese Beschäftigungsform zu nutzen. Die anhand des SFB580-B2-Betriebspanels durchgeführten Datenanalysen untersuchen die Stellung des Praktikanten in der betrieblichen Personalstruktur und gehen zwei konkurrierenden Annahmen nach: (1) Finden sich Hinweise darauf, dass der Einsatz qualifizierter Praktikanten eine

Personalstrategie zur Flexibilisierung von Betriebsabläufen darstellt? Werden Praktikanten also ähnlich anderen Formen atypischer Beschäftigung eingesetzt, um als kostengünstige und flexible Arbeitskräfte den Personalbedarf schwankenden Auftragslagen anzupassen?³ (2) Oder stellen Praktika bereits qualifizierter Fachkräfte eine betrieblich-praktische „Zusatzausbildung“ dar? Gerade weil Unternehmen Hochschulabsolventen immer wieder fehlendes praxis-relevantes Wissen diagnostizieren, könnten sie Praktika personalpolitisch als Lern-Arbeits-Verhältnis einsetzen, das diesem Defizit zu niedrigen Kosten Abhilfe schafft. Als Datenbasis wird die im Jahr 2006 erhobene dritte Welle des im Projekt B2 – „Betrieb und Beschäftigung im Wandel: Betriebliche Beschäftigungssysteme und Beschäftigungssicherheit“ – am Sonderforschungsbereich 580 durchgeführten Betriebspanels genutzt. Die Untersuchung basiert auf Betriebsdaten von 460 klein- und mittelständischen Betrieben aus 10 Wirtschaftszweigen in strukturstarken und -schwachen Regionen West- und Ostdeutschlands.

Der Beitrag geht in fünf Schritten vor: Abschnitt 2 stellt den theoretischen Rahmen der Untersuchung vor, der sich auf Studien über den Wandel der Qualifikationsanforderungen und die Zukunft der Berufsfachlichkeit in der Dienstleistungsgesellschaft sowie arbeitsmarkttheoretische Überlegungen stützt. Abschnitt 3 ordnet die Beschäftigungsform des Praktikums dann genauer in den Kontext der betrieblichen Personalpolitik ein. Analysefolie ist der im Projekt B2 institutionenökonomisch erweiterte Segmentationsansatz, der die betriebliche Beschäftigungspolitik auf die beiden grundlegenden Bezugsprobleme der Verfügbarkeit und

Leistungsbereitschaft qualifizierten Personals zurückführt. Abschnitt 4 stellt die Datenbasis, die forschungsleitenden Annahmen und die Methodik der durchgeführten Regressionsanalysen vor. Der fünfte Abschnitt berichtet und diskutiert die zentralen empirischen Befunde, und der abschließende sechste Abschnitt schließt den Beitrag mit einem Fazit ab.

2 DAS PRAKTIKUM ALS BETRIEBLICHE PERSONALSTRATEGIE

Flexible Personalstrategien

In den Unternehmen der westlichen Industrienationen hat bspw. „durch den Abbau von Handelsschranken, die Erleichterung und Verbilligung des Warentransports, die Entstehung eines weltumspannenden Informations- und Kommunikationsnetzes und den Abbau von staatlich geschützten Monopolen“ (Erlinghagen/Knuth 2005: 23f.) der permanente betriebliche Anpassungsbedarf an globale Wettbewerbsbedingungen zugenommen. Hierfür stehen Betrieben verschiedene Instrumente und Strategien zur Verfügung. Erstens passen sich Unternehmen durch die Nutzung technologischer Instrumente an. So kann die Investition in innovative Neuerungen die Produktion steigern, und zugleich können die durch einen Rationalisierungsprozess im Personaleinsatz entstehenden Kostenvorteile genutzt werden. Zweitens können Betriebe den durch steigende Ungewissheit gekennzeichneten Umweltbedingungen über eine wettbewerbsorientierte Restrukturierung der Arbeitsorganisation aktiv begegnen. Beispiele dafür sind betriebliche Dezentralisierungsprozesse von Planungs- und Entscheidungsab-

läufen und die damit verbundene Steigerung der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer. (Müller-Jentsch 1998) Drittens besteht die Möglichkeit der personalpolitischen Flexibilisierung des Arbeitsvolumens. Hierbei wird zwischen Maßnahmen der internen und der externen Flexibilisierung unterschieden.⁴ Interne Flexibilisierungsmaßnahmen lassen sich nach numerischen und funktionalen Strategien differenzieren. Zu den intern-numerischen Instrumenten gehören bspw. Arbeitszeitkonten oder Kurzarbeit. Hierbei wird Auftragschwankungen über die Erhöhung bzw. Reduktion von Arbeitszeit begegnet. Bei der Anwendung intern-funktionaler Maßnahmen hingegen können Beschäftigte bei Bedarf auch anderen Arbeitsbereichen im Unternehmen zugewiesen werden. Die internen Instrumente zielen somit auf die Regulation von Anpassungsbedarfen innerhalb des sogenannten innerbetrieblichen Arbeitsmarktes. Demgegenüber nutzen externe Flexibilisierungsmaßnahmen den über- bzw. außerbetrieblichen Arbeitsmarkt als Ort der Anpassung. Hierzu zählt zum einen die quantitative Anpassung der Gesamtbeschäftigung, zum anderen der Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Kommt es zu Auftragschwankungen, so können Betriebe einerseits den flexiblen Personalbedarf über Ein- und Ausstellungen steuern. Andererseits besteht die Möglichkeit, einen erhöhten Personalbedarf über atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Befristung oder Leiharbeit abzufedern.⁵ (Keller/Seifert 2008; Hohendanner/Bellmann 2007)

Was kann man daraus für das Praktikum als Beschäftigungsform ableiten? Betrachtet man die Bedingungen, unter denen Betriebe Prak-

tika einsetzen, so lässt es sich aufgrund häufig fehlender Sozialversicherungspflicht, meist geringem oder keinem Einkommen sowie der befristeten Beschäftigungsdauer leicht als eine (Sonder-)Form der atypischen Beschäftigung interpretieren. Der positive Anreiz Praktika zu nutzen liegt für Betriebe analog zu anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen demnach darin, dass sie eine kostengünstige und zugleich hoch flexible Form der externen Personalanpassung darstellen. (Hohendanner/Janik 2008) Dagegen lässt sich allerdings einwenden, dass eine geringere Produktivität der Praktikanten aufgrund fehlender Berufserfahrung gegen eine intensive betriebliche Nutzung von Praktika als Flexibilisierungsinstrument spricht.

Neue Qualifikationsanforderungen in der Dienstleistungsgesellschaft

Vor dem Hintergrund der Debatte um veränderte und sich beschleunigt wandelnde Wissensanforderungen in den hochqualifizierten Dienstleistungsbereichen kann man auch die konkurrierende Annahme untermauern, dass Betriebe Praktika nutzen, um Kandidaten für eine dauerhafte Stellenbesetzung weiter zu qualifizieren. Um Praktika in diesem Sinne als betriebliches Ausbildungsäquivalent analysieren zu können, muss man sich zunächst die unterschiedlichen Gruppen qualifizierter Praktikanten genauer ansehen. Bisherige Studien untersuchen betriebliche Praktika in der Regel für berufsfachlich und hochschulisch ausgebildete Praktikanten getrennt, und die folgenden Ausführungen thematisieren die Möglichkeit von Betrieben, Praktika als Ausbildungsäquivalent zu nutzen,

dementsprechend sowohl für Absolventen des dualen Berufsbildungssystems als auch für Hochschulabsolventen.

In der Bildungsforschung wird kontrovers diskutiert, wie die neuen Wissensanforderungen in der Dienstleistungsgesellschaft mit dem System dualer Berufsausbildung zusammenhängen. Die Kritiker des heutigen dualen Bildungssystems verweisen darauf, dass es sein großes Versprechen relativ friktionsloser, da hochinstitutionalisierter Übergänge von der Ausbildung in den berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarkt seit den 1990er Jahren immer weniger einlösen kann.⁶ (Baethge 2006) Laut Bildungsberichterstattung 2010 sind 72 Prozent aller Absolventen des Jahres 2007 ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung voll- bzw. teilzeiterwerbstätig. Für 4 Prozent ist der Übergang in den Arbeitsmarkt mit einer geringfügigen oder sonstigen Beschäftigung verbunden und 10 Prozent sind nach einem Jahr immer noch erwerbssuchend. Schaut man sich gleichzeitig die fachliche Ausbildungsadäquanz der Tätigkeiten an, so zeigt sich, dass immerhin ein Drittel der Absolventen ein Jahr nach Ende der Ausbildung entsprechend inadäquat beschäftigt ist. (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010)

Unter den Überschriften *Beruflichkeit im Wandel* oder *entberuflichte Arbeitswelt* wird dem Berufsprinzip bzw. der Beruflichkeit als Organisationskern für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse ein Funktionsverlust attestiert. (Baethge 2006; Konietzka 2001; Baethge/Baethge-Kinsky 1998) Als zentrale Ursache gilt der mit dem sektoralen Wandel von der industriellen Produktion zu wissensintensiven Dienstleistungen verbundene, sich aber auch innerhalb der

industriellen Produktion selbst vollziehende Wandel der Arbeitsorganisation von funktions- und berufsorientierten zu prozessorientierten Formen der Arbeitsorganisation. (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Zimmer 2009) Hinzu kommt eine höhere Innovationsfähigkeit mit einer beschleunigten Entwertung formaler Qualifikationen im Erwerbsverlauf. Die Kritik an der dualen Berufsausbildung konzentriert sich auf die Vorbereitung, die diese Ausbildungsform im Hinblick auf die gestiegenen und teilweise neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes nur unzureichend gewährleisten kann – ein wichtiger Punkt sind hier die steigenden außerfachlichen Kompetenzen, die sogenannten allgemeinen Qualifikationen der sozialen Kompetenz, bspw. die Fähigkeit zur autonomen Entscheidungsfindung innerhalb der Arbeitsabläufe. Darüber hinaus erfordert die sinkende Halbwertszeit von Faktenwissen und Fachkompetenzen in zunehmendem Maße die Fähigkeit und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. (Konietszka 2001)

Im internationalen Vergleich mit anderen nationalen Bildungssystemen sieht auch Blossfeld Nachteile der dualen Berufsausbildung. Durch die „enge Verkopplung von Ausbildungsabschluss und Berufschance [kommt es in der dualen Berufsausbildung] zu einer hohen Starrheit und Abschottung beruflicher Mobilitätsprozesse“ (Blossfeld 2006: 158f.). Im Gegensatz dazu bieten die schulische Berufsausbildung sowie das On-the-job-Training bspw. der angelsächsischen Länder eine höhere Freiheit in der Festlegung auf berufliche Aufgabengebiete und „neue Generationen von Berufsanfängern werden [...] rascher an neu entstehende, zukunftsorientierte Berufstätigkeiten herangeführt“ (Ebd.: 159).

Bosch hingegen schätzt die Zahlen der berufsadäquat beschäftigten Ausbildungsabsolventen etwas höher ein als die Bildungsberichterstattung 2010. Im Jahr 2004 seien mehr als 80 Prozent der berufsfachlich Qualifizierten ausbildungsadäquat beschäftigt gewesen. Seit den 1990er Jahren sei es zu keiner signifikanten Zunahme von Berufswechseln nach der Ausbildung gekommen. (Bosch 2010) Bosch attestiert dem deutschen Ausbildungswesen weiterhin eine hohe Funktionsfähigkeit: „Die wichtigste Erklärung für [die] [...] stabile Verankerung der Berufe im Arbeitsmarkt ist sicherlich die Zusammenfassung unterschiedlicher Berufe zu breiten Berufsbildern (ebd.: 55).“ Darüber hinaus verweist er auf die Reformbemühungen und Modernisierungsprozesse der letzten zwei Jahrzehnte, die auf die neuen Qualifikationserfordernisse des Arbeitsmarktes reagiert haben. Ein starkes Argument dafür, am System der dualen Berufsausbildung bei gleichzeitiger Modernisierung festzuhalten, sieht er in dessen Bedeutung für die deutsche Wirtschaft, denn „[d]ie Reform der Berufsausbildung in Verbindung mit flexibleren Formen der Arbeitsorganisation ist einer der Gründe für die Wiedererstarkung der Wirtschaft seit Mitte der 90er-Jahre (ebd.: 57)“. Wenn man allerdings berücksichtigt, dass den Ergebnissen der Bildungsberichterstattung 2010 zufolge ein Drittel der Absolventen ein Jahr nach dem Ende ihrer Ausbildung inadäquat beschäftigt waren, lassen sich auch Zweifel an dieser positiven Einschätzung formulieren. Zumindest auf spezifischen Teilarbeitsmärkten könnten Praktika aus betrieblicher Sicht durchaus notwendig und attraktiv sein, um als „Training-on-the-Job“ Defizite der formalen

Berufsausbildung auszugleichen.

Für die Absolventen einer Berufsausbildung ist die zusätzliche Ausbildungsleistung des Praktikums dann vor allem vor dem Hintergrund des Wandels von funktions- und berufsorientierten zu prozessorientierten Arbeitsorganisationen zu sehen. Ebenso wird an der Berufsausbildung eine unzureichende Vorbereitung auf teilweise neue Anforderungen des Arbeitsmarktes wie bspw. außerfachliche Kompetenzen kritisiert. Dahingegen haben Praktika für Hochschulabsolventen eine erwerbsbiografische Bedeutung: Sie werden genutzt, um Beschäftigungsfähigkeit herzustellen. Wie der DIHK zeigen konnte, ist es ein Mangel an praktischer Erfahrung, den Unternehmen bei Universitätsabsolventen am häufigsten beklagen. (IHK Oldenburg 2012) Gleichfalls dient ein Praktikum aber auch für diese Gruppe als Ort der Akkumulation sozialen Kapitals. Auf der Datengrundlage des Bayrischen Absolventenpanels (BAP) des Bayrischen Staatsinstituts für Hochschulforschung und Hochschulplanung (HIF) konnte Sarcletti die Bedeutung studentischer Praktika sowie anderer studentischer Erwerbstätigkeiten für den Berufseinstieg herausstellen. Für Hochschulabsolventen „lässt sich [ebenso] festhalten, dass die Anforderungen dafür, dass Arbeitnehmer beschäftigungsfähig sind und bleiben, gestiegen sind, und dass Praktika [...] während des Studiums *eine* Möglichkeit darstellen, mit dieser Herausforderung zurechtzukommen“ (Sarcletti 2009: 3)⁷. Wie die Ergebnisse dieser Studie zeigen, erweisen sich Praktika für diese Qualifikationsgruppe aus mehreren Gründen als funktional für den Arbeitsmarkteintritt – einerseits aufgrund der

erworbenen Kompetenzen, andererseits durch die Akkumulation sozialen Kapitals. (Ebd.)

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Arbeiten zur Individualperspektive konstatieren häufig, dass Betriebe Praktika von Ausbildungsabsolventen im Zuge extern-flexibler Personalstrategien einsetzen, um reguläre Beschäftigungsformen zu ersetzen. Diese Nutzungsstrategie ist dabei alles andere als empirisch evident oder gar selbstverständlich. Vielmehr ist auch denkbar, dass Betriebe mit der Beschäftigung von Praktikanten eine Art Ausbildungsäquivalent schaffen, um Berufsanfängern vor dem Hintergrund von veränderten Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt die Möglichkeit zu bieten, Praxiserfahrung zu sammeln, auch wenn die betreffenden Unternehmen nicht die Kapazitäten für Neueinstellungen haben. Handelt es sich bei der Beschäftigung von Praktikanten also um ein Flexibilitätsinstrument oder um ein funktionales Ausbildungsäquivalent? Diese Frage lässt sich auf der Grundlage von Individualdaten nicht überprüfen, sondern erfordert einen Zugang über Betriebsdaten.

3 PRAKTIKA IM KONTEXT BETRIEBLICHER BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIEN

Der vorliegende Beitrag greift auf eine Arbeit von Hohendanner und Janik zurück, die dieses Thema 2006 anhand des IAB-Betriebspanels untersucht haben, um die beiden Erklärungsdimensionen im Kontext betrieblicher Personalpolitik operationalisieren zu können. Als theoretischer Rahmen ihrer eigenen Modellbildung rekurrieren die Autoren dieser Studie auf das Konzept der „political personnel economy“ von

Nienhüser und stellen die unterschiedlichen personalpolitischen Beschäftigungsstrategien zentral, mit denen Betriebe folgende fünf Bezugsprobleme bearbeiten können⁸: Erstens besteht aus personalpolitischer Perspektive das Problem der *Verfügbarkeit* geeigneter Arbeitskräfte. Zweitens liegt in der Aneignung der von den Arbeitnehmern erbrachten Leistungen durch den Betrieb ein *Machtsicherungsproblem*. Da ein Arbeitsvertrag aus betrieblicher Perspektive aufgrund seiner Unbestimmtheit auch immer eine gewisse Unsicherheit in sich trägt, besteht drittens ein personalpolitisches Problem der *Transformation* vertraglich ausgehandelter Arbeit in faktische Leistung und Kooperation. Der Umstand, dass sich Betriebe auf eine dynamische Umwelt beziehen müssen, führt zum vierten Problem der *Diskontinuität*. Als fünftes Bezugsproblem stellt sich aus betrieblicher Perspektive das *Kostenproblem* bei der Lösung der vier zuvor genannten Bezugsprobleme. (Hohendanner/Janik 2008)

Die empirischen Befunde der Studie sind ambivalent: Die statistisch eher schwachen Ergebnisse der Analyse des *Diskontinuitäts- und Kostenproblems* relativieren die Annahme, Praktikanten würden primär als Flexibilitäts-puffer eingesetzt. In Betrieben mit einer hohen Personalfuktuation lassen sich häufiger keine Praktikantenverhältnisse finden, da das Flexibilisierungsmoment hier einerseits schon in der Einstellungs- und Entlassungspraxis von Beschäftigten besteht. Aufgrund mangelnder Anreize scheinen darüber hinaus aber auch die Absolventen selbst seltener den Weg in diese Betriebe mit hohem Personalumschlag zu suchen, sondern, so der Schluss der Autoren, eher in Betriebe, die mit internen Flexibilisierungsinstrumenten arbeiten. Sie konstatieren:

„Der Vorteil für diese Betriebe besteht in der zusätzlichen (externen) Flexibilität. Insofern besteht ein komplementäres Verhältnis zwischen interner Flexibilisierungsstrategie und dem Einsatz von Praktikanten als Flexibilitäts-puffer.“ (Ebd.: 480) Die Annahme, dass Praktika beim Aufbau von Beschäftigung als Screening-Instrument zur Personalrekrutierung genutzt werden, sehen die Autoren aufgrund des positiven Zusammenhangs mit einer positiven Geschäftsentwicklung bestätigt. Dagegen lässt sich allerdings einwenden, dass dieser Befund ebenso auf eine Flexibilitätsfunktion hinweisen könnte. Mit Verweis auf die Stamm-Rand-These können Praktikantenverhältnisse, analog atypischer Beschäftigungsformen, demzufolge dem Schutz der Stammebelegschaft dienen. Geht das Auftragsvolumen zurück, werden Betriebe ihren Personalbedarf demzufolge über Entlassungen in der Randbelegschaft regulieren, wodurch die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten zunächst gesichert sind. (Ebd.)

Ein signifikanter Zusammenhang besteht weiterhin zwischen dem Einsatz von Praktikanten und der regionalen Arbeitslosenquote. Das verweist auf die Bedeutung der Machtasymmetrie zwischen Betrieben und Beschäftigten: Offenbar nutzen Betriebe die sich aus einer stärkeren Verhandlungsposition ergebende Möglichkeit, Beschäftigungsverhältnisse in ihrem Sinne auszugestalten und auch die für die Arbeitnehmer ungünstigere Beschäftigungsform des Praktikums einzusetzen. (Ebd.)

Weiterhin zeigt sich, „dass Praktika vor allem im Zusammenhang mit der Lösung des *Verfügbarkeitsproblems*⁹ eingesetzt werden“

(Ebd.: 480). Positive Korrelationen lassen sich zwischen der Anzahl der Praktikanten und der Anzahl offener Stellen nachweisen sowie zwischen der Existenz von Praktikanten im Betrieb und der betrieblichen Erwartung zukünftiger Verfügbarkeitsprobleme im Hinblick auf geeignet qualifizierte Arbeitskräfte. Darüber hinaus korreliert auch die Beschäftigung akademisch qualifizierter Arbeitnehmer positiv mit dem betrieblichen Einsatz von Praktikanten. „Bei Betrachtung der marginalen Effekte zeigt sich, dass der Akademikeranteil den stärksten Zusammenhang zum Auftreten und der Anzahl von Praktikanten aufweist.“ (Ebd.) Die Autoren sehen hierin die theoretische Überlegung bestätigt, dass Praktika den Betrieben als Rekrutierungsinstrument von Hochschulabsolventen dienen.

In Bezug auf das *Transformationsproblem* kommen die Autoren zu dem Ergebnis, dass Praktika eher selten eingesetzt werden, wenn Betriebe Schwierigkeiten haben, die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft der Belegschaft sicherzustellen: „Der Einsatz von Praktikanten geht mit einer erhöhten Leistungsbereitschaft einher“. Daraus schließen die Autoren, dass die Nutzung von Praktikanten in Betrieben mit geringeren Problemen der Transformation wahrscheinlicher ist. (Ebd.) Hier scheinen zwei Lesarten möglich: Zum einen erhoffen sich Berufseinsteiger durch ein Praktikum den Übergang in eine reguläre Beschäftigung und wählen daher gerade jene Betriebe, die im Ruf stehen, gute Arbeitgeber zu sein und daher auch weniger Probleme im Hinblick auf die Motivationsbereitschaft ihrer Mitarbeiter haben. Auf der anderen Seite könnte es einen positiven Zusammenhang zwischen

dem Druck auf die Leistungsbereitschaft der Stammbeslegschaft durch eine hoch motivierte Randbeslegschaft geben. (Ebd.)

Insgesamt zeigt sich, „dass Betriebe, die vor allem externe Anpassungen vornehmen, vorrangig freie Mitarbeiter, Leiharbeiter, Praktikanten, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte einsetzen“ (Hohendanner/Bellmann 2007: 39). Am häufigsten werden Praktikanten in Kleinbetrieben des Dienstleistungsgewerbes – ähnlich wie im Falle geringfügiger Beschäftigung – zur Erhöhung von Flexibilitätsspielräumen eingesetzt. (Ebd.: 35)

Die vorliegende Analyse des SFB580-B2-Betriebspanel 2006¹⁰ orientiert sich an der Arbeit Hohendanners und Janiks und fokussiert ebenso auf betriebliche Beschäftigungsstrategien des Einsatzes und der Nutzungsintensität von Praktikanten. Eine entscheidende Differenz zu Hohendanner und Janik besteht allerdings darin, dass eine Trennung zwischen beruflich qualifizierten Praktikanten¹¹ und Praktikanten ohne berufsqualifizierenden Abschluss in die Untersuchungsmodelle einfließt. Eine Analyse von Praktika als Flexibilisierungsinstrument bzw. funktionales Ausbildungsäquivalent muss sinnvoller Weise auf einer solchen Trennung beruhen. Es ist anzunehmen, dass die Unsicherheit über die zukünftige Produktivität unqualifizierter Praktikanten für den betrieblichen Ablauf zu groß ist, als dass diese Gruppe ernsthaft als Instrument zur Erhöhung des Flexibilitätsspielraumes in die Personalpolitik Eingang finden wird. Bei der Gruppe beruflich-qualifizierter Praktikanten kann hingegen von einem gewissen Grad an produktivem Nutzen für die Betriebe ausgegangen werden. Erst hierdurch wird eine Untersuchung der

betrieblichen Beschäftigung als potentielles Flexibilisierungsinstrument möglich.

Der 4. Abschnitt erläutert die Datenbasis, die für die vorliegende Analyse erwarteten Zusammenhänge sowie das methodische Vorgehen der Datenanalysen.

4 ERWARTETE ZUSAMMENHÄNGE UND METHODISCHES VORGEHEN

Die nachstehende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die zugrundeliegenden Daten sowie die verwendeten unabhängigen Variablen, die zur Erklärung des Auftretens und der Nutzungsintensität von Praktikanten im Betrieb herangezogen wurden:

Tabelle 1: SFB580-B2-Betriebspanel 2006 und verwendete Indikatoren

Die 3. Erhebungswelle des SFB580-B2-Betriebspanels	
Erhebungsjahr	2006
Samplegröße	460
Untersuchungsregionen ¹² (in Klammern der Anteil der Betriebe in %)	
strukturstark	Bayern/Baden-Württemberg (20,2%) Sachsen/Thüringen (30,4%)
strukturschwach	Niedersachsen/Hansestadt Bremen (26,1%) Sachsen-Anhalt/Mecklenburg-Vorpommern (23,3%)
Betriebsgrößenkategorien ¹³	
unter 50 svpfl. Beschäftigte	64,1%
mind. 50 svpfl. Beschäftigte	35,9%
Wirtschaftszweige nach NACE-Klassifikation (WZ93)	Verlagsgewerbe (7,0%), Maschinenbau (12,0%), Chemische Industrie (10,0%), Baugewerbe (8,0%), Einzelhandel (9,1%), Kreditgewerbe (7,2%), Software (6,3%), Steuer-, Wirtschaftsprüfung und -beratung (9,6%), Erwachsenenbildung (18,9%), ambulante und stationäre Gesundheitsversorgung (11,3%)
Betriebe mit mind. 1 Praktikanten ¹⁴ hiervon mit qualifizierten Praktikanten ¹⁵	34,2% 35,9%
Unabhängige Variablen	
Nutzungsintensität atypischer Beschäftigung (als Anteil an der Gesamtbeschäftigung)	befristete Beschäftigung freie Mitarbeit geringfügige Beschäftigung Leiharbeit
Nutzungsintensität von Auszubildenden	
Beschäftigungsdauern (Ref.: <i>kurz- fristige Beschäftigung</i>)	Anteil langfristiger Beschäftigung Anteil mittelfristiger Beschäftigung
Qualifikation (Ref.: <i>mittleres Qualifikationsniveau</i>)	Anteil der Angestellten Arbeitsplätze mit hohem Qualifikationsniveau
Finanzielle Ressourcen, um mit Auf- tragsschwankungen umzugehen	dichotom
Weiterbildung	dichotom
Zukünftig erwarteter Bewerbermangel	dichotom
Betriebsrat	dichotom
Regionale Arbeitslosenquote	
Wirtschaftszweige (Ref.: Baugewerbe)	
Betriebsgröße (Ref.: mind. 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	

Wenn man das Ausmaß untersucht, in dem Praktika als personalpolitische Flexibilisierungsmaßnahme eingesetzt werden, kann man zunächst davon ausgehen, dass diese Maßnahme umso häufiger getroffen wird, je größer das Diskontinuitätsproblem in der betrieblichen Arbeitsnachfrage ist. So ist es Betrieben mit hoher Diskontinuität im benötigten Arbeitsvolumen, z.B. durch saisonale Schwankungen, bspw. über den Einsatz atypischer Beschäftigung möglich, ein „günstiges Verhältnis von Stabilität und Flexibilität“ (Schwiderrek et al. 2004: 20) herzustellen. Für die folgende Analyse gehe ich daher von einem positiven Zusammenhang zwischen der Verwendung anderer Formen atypischer Beschäftigung und zwar freier Mitarbeiter, geringfügig Beschäftigter sowie Leiharbeiter und dem Einsatz von Praktikanten aus. Ebenso sollten sich qualifizierte Praktikanten analog diesen Formen zur Flexibilisierung von Betriebsabläufen am ehesten in Kleinbetrieben finden lassen. (Hohendanner/Bellmann 2007) Allerdings kann man auch die tendenziell gegenläufige Annahme formulieren, dass qualifizierte Praktikanten Betrieben deshalb eine höhere Flexibilität verschaffen, weil sie als Substitut zur Befristung als verlängerte Probezeit geprüft werden. (Hohendanner/ Bellmann 2007; Giesecke/Groß 2007) Unter dieser Annahme ist ein negativer Zusammenhang zwischen dem Anteil an befristet Beschäftigten und der Beschäftigung von Praktikanten zu erwarten.

Auf Grundlage der zweiten Erklärungsdimension, der zufolge Praktika primär als betriebliches Ausbildungsäquivalent eingesetzt werden, lässt sich die folgende Annahme formulieren: Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von und Anteil an Prak-

tikanten auf der einen und dem Anteil an Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung auf der anderen Seite. Wenn Praktika tatsächlich als Ausbildungsäquivalent eingesetzt werden, ist mit einem negativen Effekt zu rechnen. Als weiterer Indikator kann die Information genutzt werden, ob in Zukunft Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Mitarbeiter erwartet werden: Ein positiver Zusammenhang zwischen dieser unabhängigen Variablen und dem Einsatz und Ausmaß der Nutzung von Praktikanten weist darauf hin, dass Praktika als Strategie genutzt werden, um sichere Rekrutierungskanäle geeigneter Fachkräfte zu schaffen.

Aus transaktionskostentheoretischer¹⁶ Sicht stellen Praktika unter den atypischen Vertragsverhältnissen das kostengünstigste Flexibilisierungsinstrument dar, sofern man „die Kosten in Relation zur Produktivität der Arbeitskraft“ (Hohendanner/Janik 2008: 475) berücksichtigt. Um diese Perspektive in die Modelle aufzunehmen, wird der Zusammenhang zwischen der Dummy-Variablen ‚Verfügung über finanzielle Mittel, um mit Auftragschwankungen umzugehen‘ und der Nutzung von Praktika überprüft. Verfügen Betriebe über finanzielle Mittel, um sich gegen Auftragschwankungen abzusichern, so die Vermutung, werden Praktika aufgrund ihrer geringeren Produktivität nicht als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt.

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Arbeitsmarktlage und das daraus resultierende Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Praktikanten. Eine Machtasymmetrie kann zur Folge haben, „dass die eine Seite die Handlungsmög-

lichkeiten der anderen Seite [...] zumindest einschränken kann; es verbleiben für die andere Seite im Extremfall keine Alternativen, als im Interesse des mächtigeren Akteurs zu handeln“ (Hinz/Abraham 2005: 40). Qualifizierte Absolventen werden mit einer solchen Machtasymmetrie konfrontiert, wenn die regionale Arbeitsmarktlage geringe Arbeitsmarktchancen bietet. Darüber hinaus haben Betriebe als handlungsmächtigere Akteure die Möglichkeit, die Arbeitskraft qualifizierter Praktikanten ohne eine entsprechende Entlohnung zu nutzen. Im Zusammenhang mit der regionalen Arbeitsmarktlage weisen auch Hohendanner und Janik auf ein „geringeres Problem der Verfügbarkeit von Praktikanten“ (Hohendanner/Janik 2008: 474) hin. Die folgenden Modelle prüfen daher, ob ein positiver Zusammenhang zwischen dem Einsatz und der Nutzung von Praktika auf der einen und der regionalen Arbeitslosenquote auf der anderen Seite existiert. Darüber hinaus wird das Vorhandensein eines Betriebsrates in die Analysen aufgenommen: Einerseits steht ein Betriebsrat als Interessenvertretung für den Schutz der Stammebelegschaft und „fördert tendenziell ‚langfristig interne Beschäftigungsstrategien‘ [...] eine Instanz, die eine exzessive Nutzung atypischer Verträge bzw. die Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Arbeitskräften begrenzt“ (ebd.: 478). Andererseits können Betriebsräte die Transaktionskosten für Ein- und Ausstellungen erhöhen, so dass Betriebe Flexibilität über interne Maßnahmen sowie „komplementär über Alternativen wie Praktika“ herstellen (ebd.: 479).

Bindung aufgrund betriebsspezifischer Qualifikation interessiert. Als unabhängige Variable wird daher auch die finanzielle Beteiligung an Weiterbildung und zweitens der Anteil der Angestelltenarbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen berücksichtigt und von einem negativen Zusammenhang mit dem Einsatz von Praktikanten ausgegangen. Schließlich wird auch die Branche berücksichtigt, und zwar aufgrund folgender Annahme: Zum einen ist die Annahme plausibel, dass Praktika vorwiegend im Dienstleistungsbereich, analog zur geringfügigen Beschäftigung, als Flexibilitätsmaßnahme eingesetzt werden. (Hohendanner/Bellmann 2007) Zum anderen kann Hohendanner und Janik folgend auch für den Einsatz von Praktika als *Screening-Instrument* ein Brancheneffekt vermutet werden: Es liegt nahe, dass sie vor allem im Dienstleistungsbereich mit weniger institutionalisiertem „school-to-work“-Übergang, als ein Ersatz für Ausbildungsverträge, eingesetzt werden, um Informationsasymmetrien abzubauen. (Hohendanner/Janik 2008)

Um die Effekte der unabhängigen Faktoren zunächst auf das *Vorkommen* von qualifizierten Praktikanten im Betrieb zu untersuchen, wird eine binäre logistische Regressionsanalyse (Logit) durchgeführt. Die Wahl dieses multivariaten Verfahrens beruht darauf, dass bei dem zugrundegelegten Komplementärerereignis („Einsatz“ versus „Nicht-Einsatz“) ein nicht-linearer Zusammenhang in Form einer logistischen Verteilungsfunktion angenommen wird. Die Koeffizienten sind als Eintrittswahrscheinlichkeit des untersuchten Ereignisses nur in der Richtung ihres Zusammenhanges zu interpretieren. (Backhaus et al. 2006¹¹; Urban 1993) Um den Nutzungszusammenhang der

untersuchten Beschäftigungsform hinsichtlich des Anteils von qualifizierten Praktikanten am betrieblichen Gesamtgeschehen zu analysieren, wird ein Zählmodell anhand einer Poisson-Regression durchgeführt. Diese eignet sich für die Analyse von Einflussgrößen auf Zielvariablen, deren Verteilung einer rechtsschiefen Funktion entspricht. Die Nutzungsintensität von Praktikanten entspricht einer solchen Verteilungsmodellierung, in der Betriebe mit einer null-prozentigen Nutzung überwiegen und sich die Anzahl mit zunehmender Nutzungsintensität verringert.

5 FLEXIBILISIERUNGSINSTRUMENT ODER FUNKTIONALES AUSBILDUNGSÄQUIVALENT?

Die nachstehende Tabelle gibt die Befunde der multivariaten Analyse im Überblick wieder:

Tabelle 2: Auftreten und Nutzungsintensität qualifizierter Praktikanten¹⁷

Unabhängige Variablen	Auftreten (Ref.: ungelernt)	Nutzungsintensität
Anteil befristeter Beschäftigung	0,067 (1,64)	0,011 (0,95)
Anteil freier Mitarbeit	0,035 (1,75)	-0,041** (3,17)
Anteil geringfügiger Beschäftigung	0,114* (2,39)	0,048*** (3,83)
Anteil Leiharbeitnehmer	-0,098 (1,34)	-0,012 (0,44)
Anteil Auszubildender	0,105 (1,83)	0,031 (1,49)
Anteil langfristiger Beschäftigung	0,021 (1,04)	0,02 (1,96)
Anteil mittelfristiger Beschäftigung	0,032 (1,47)	0,017 (1,67)
Anteil der Angestelltenarbeitsplätze mit hohem Qualifikationsniveau	0,008 (0,78)	0,004 (0,99)
Finanzielle Ressourcen um mit Auftragsschwankungen umzugehen	-0,804 (0,88)	-0,78* (2,28)
Weiterbildung	-0,374 (0,38)	-0,443 (1,31)
Zukünftig Schwierigkeiten erwartet, geeignete Bewerber zu finden	-1,221* (2,14)	-0,503* (2,61)
Betriebsrat	-0,638 (0,94)	-0,879** (3,33)
Regionale Erwerbslosenquote	0,004 (0,06)	0,051* (2,43)
Größe (Ref.: <i>mind. 50 suppl. Beschäftigte</i>)	0,989 (1,47)	-0,483 (1,83)
Wirtschaftszweige (Ref.: <i>Baugewerbe</i>)		
Verlagswesen	0,764 (0,47)	0,507 (0,77)
Maschinenbau	1,479 (1,02)	0,092 (0,15)
Chemie	3,104* (2,07)	0,286 (0,39)
Handel	1,980 (1,19)	1,236* (2,07)
Kreditwesen	-0,026 (0,01)	0,841 (1,21)
Software	1,781 (1,22)	1,6** (2,77)
Beratung und Marktforschung	0,731 (0,44)	0,319 (0,47)
Bildung und Unterricht	0,803 (0,45)	2,022** (3,18)
ambulante und stationäre Pflege	1,261 (0,81)	0,883 (1,45)

Wenn man zunächst einen Blick auf die Frage wirft, ob Betriebe Praktika als Beschäftigungsform einsetzen oder nicht, zeigen die in Tabelle 2 dokumentierten Befunde des ersten Modells, dass ein positiver Zusammenhang mit dem Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung besteht. Der Zusammenhang mit einem in Zukunft erwarteten Verfügbarkeitsproblem qualifizierter Arbeitskräfte ist negativ. Schließlich werden Praktikanten häufiger in Betrieben des Chemiesektors eingesetzt. Das zweite Modell untersucht die Nutzungsintensität von Praktikanten, und hier kann zunächst ein negativer Zusammenhang mit dem Anteil freier Mitarbeiter und ein positiver Zusammenhang mit dem Anteil geringfügig Beschäftigter nachgewiesen werden. Die Wahrscheinlichkeit einer erhöhten Nutzung von Praktikanten nimmt also ab, wenn der Anteil an freien Mitarbeitern zunimmt, und sie steigt, wenn sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten erhöht. Haben Betriebe nicht genügend finanzielle Ressourcen, um mit schwankenden Auftragslagen umzugehen, so sinkt auch die Wahrscheinlichkeit für einen erhöhten Einsatz von Praktikanten im betrieblichen Gesamtgeschehen. Darüber hinaus ist der Effekt des in Zukunft erwarteten Verfügbarkeitsproblems und auch des Betriebsrats negativ. Der Anteil qualifizierter Praktikanten an der Gesamtbeschäftigung steigt, wenn die regionale Arbeitslosenquote steigt. Eine höhere Nutzungsintensität von Praktikanten weisen schließlich Betriebe aus den Wirtschaftszweigen Handel, Software sowie Bildung und Unterricht auf. Im Folgenden werden diese zentralen Ergebnisse vor dem Hintergrund der zwei zentralen Fragen diskutiert: Handelt es sich beim Einsatz von qualifizierten Praktikanten um betriebliche

Strategien der Flexibilisierung des Arbeitsvolumens oder um Maßnahmen, um potenzielle Kandidaten für dauerhafte Stellenbesetzungen informell weiter zu qualifizieren?

Als Hinweis auf den Einsatz als Flexibilisierungsinstrument kann man in Ergänzung zur Analyse Hohendanners und Bellmanns den positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz und der Nutzungsintensität von Praktikanten und geringfügig Beschäftigten interpretieren. Dem widerspricht allerdings der negative Effekt des Anteils an freien Mitarbeitern auf den Anteil der Praktikanten und die fehlende Korrelation mit dem Einsatz von Leiharbeitern. Für die Vermutung, dass qualifizierte Praktikanten als Substitut zur Befristung im Sinne einer verlängerten Probezeit eingesetzt werden und somit den Betrieben eine höhere Flexibilität verschaffen, lässt sich in den hier zugrundeliegenden Modellen ebenso kein Hinweis finden. Hinter dem negativen Zusammenhang mit freier Mitarbeiter steht möglicherweise ein Effekt der Organisationsstrukturen: Dort, wo Betriebe in großem Umfang auf freie Mitarbeiter zurückgreifen, sind die Organisationsstrukturen mit dem regelmäßigen Einsatz und der Betreuung von Praktikanten dann tendenziell unvereinbar, wie z.B. im Versicherungsgewerbe und weiten Bereichen des Verlagswesens. Die vorliegende Untersuchung bezieht auch Brancheneffekte und die Betriebsgröße als Indikatoren ein. So sind es die Dienstleistungsbereiche Handel, Software, Bildung und Unterricht, die der Nutzung von qualifizierten Praktikanten eine größere Bedeutung im betrieblichen Gesamtgeschehen zukommen lassen. Die erhöhte Nutzungsintensität in

diesen Branchen kann darauf zurückgeführt werden, dass ein Praktikum aufgrund eines im Dienstleistungssektor fehlenden institutionalisierten „school-to-work“-Übergangs als ein Ersatz für Ausbildungsverträge fungiert, bei dem es in erster Linie im Sinne eines Screening-Instrumentes um den Abbau von Informationsasymmetrien geht. Im Hinblick auf einen vermuteten Einfluss der Betriebsgröße, wonach qualifizierte Praktikanten zur Flexibilisierung eher in Kleinbetrieben eingesetzt werden (Hohendanner/Bellmann 2007), kann den vorliegenden Modellen folgend kein signifikanter Zusammenhang bestätigt werden.¹⁸

Existiert eine betriebliche Interessenvertretung, sollte erwartungsgemäß die Nutzungsintensität von Praktikanten geringer sein, sofern sie vorwiegend als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt werden. Der im Modell ermittelte negative Zusammenhang, demzufolge qualifizierte Praktikanten dann intensiver genutzt werden, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, kann man als eine ungehinderte hire-and-fire-Politik der Betriebe interpretieren. (Hohendanner/Janik 2008) Somit lässt sich dieser Befund als ein weiterer Hinweis darauf interpretieren, dass die Beschäftigungsform des Praktikums eher betrieblichen Interessen an Flexibilisierung entspricht. Darauf weisen auch die folgenden Befunde hin: Betriebe haben dann eher einen hohen Anteil an Praktikanten, wenn sie nicht genügend Finanzmittel zur Bewältigung von Nachfrageunsicherheiten haben, und die regionale Arbeitslosenquote

hat ebenfalls einen positiven Effekt. Zwischen den Jahren 2000 und 2008 stieg die Zahl der (Fach-) Hochschulabsolventen um über ein

Drittel auf ca. 260.000 pro Jahr. (OECD 2011) Man kann also davon ausgehen, dass aufgrund der gestiegenen Konkurrenz um die zugleich prekärer gewordene Berufseinmündungsphase Praktika v.a. auf regional schwächeren Arbeitsmärkten als erhoffte Brücke in selbige eher auf Akzeptanz unter den Absolventen treffen.

Die fehlenden Zusammenhänge zwischen dem Anteil der Auszubildenden an der Gesamtbeschäftigung und dem Einsatz sowie der Nutzungsintensität von Praktikanten widerlegen die Annahme, Praktika könnten die betriebliche Ausbildung tendenziell auch ersetzen. Für diese Interpretation sprechen auch die Übernahmequoten qualifizierter Praktikanten: Gut die Hälfte der hier untersuchten Betriebe kann ihren Praktikanten keine mittel- bis längerfristige Beschäftigungsperspektive bieten. Dass immerhin knapp die Hälfte auch von einer mittel- bis längerfristigen Beschäftigungsperspektive spricht, kann man dagegen als Hinweis darauf deuten, dass Praktika, in Übereinstimmung mit der Annahme bei Hohendanner und Janik, auch als Rekrutierungsinstrument externer Kandidaten genutzt werden.

Die dargelegten Befunde sind durchaus ambivalent, stützen allerdings eher die Annahme, dass Betriebe Praktika als Maßnahme zur Erhöhung des Flexibilisierungsspielraums einsetzen und nicht als Ausbildungsäquivalent. Einige der Befunde sind allerdings durchaus mit der Annahme vereinbar, dass es sich um einen Rekrutierungskanal handelt, der befristete Beschäftigung allerdings nicht ersetzt.

Die hier vorgestellten Analysen haben einen näheren Blick auf die betrieblichen Bestim-

mungsgründe beim Einsatz von Praktikanten geworfen, konnten die betriebliche Ebene aufgrund methodischer und inhaltlicher Schranken allerdings nicht vollständig untersuchen, so dass sich weiterer Forschungsbedarf ergibt:

Zum ersten sind einer Querschnittanalyse klare Grenzen gesetzt. Eine Längsschnittanalyse, die auch Unterschiede zwischen Teilarbeitsmärkten systematisch einbezieht, könnte unter Kontrolle von Auftragsspitzen und Änderungen der überbetrieblichen Arbeitsmarktlage detaillierter Aufschluss darüber geben, in welchen Bereichen des Gesamtarbeitsmarktes Betriebe Praktika ausschließlich als Flexibilisierungsinstrument nutzen, wo sie der Rekrutierung dienen und wo sie gegebenenfalls doch auch als Ausbildungsäquivalent eingesetzt werden, also im Sinne eines Arbeits-Lern-Verhältnisses. Wenn die Nutzungsintensität positiv mit der Entwicklung der Auftragslage und negativ mit der Entwicklung der regionalen Arbeitsmarktlage korreliert, hätte man einen weiteren Beleg dafür gewonnen, dass qualifizierte Praktikanten von Betrieben bei Auftragsspitzen auch als reguläre Beschäftigung eingesetzt werden. Eine Analyse im Längsschnitt ermöglicht außerdem die genauere Bestimmung der Übernahmequoten im Betrieb sowie der Übergangsrisiken bei Betriebswechslern am Ende des Praktikums.

Darüber hinaus fallen unter die in den hier vorgestellten Modellen verwendete Kategorie der qualifizierten Praktikanten recht heterogene Absolventengruppen: Beruflich qualifizierte Praktikanten können verschiedene Ausbildungssysteme und Fachrichtungen absolviert haben, Geisteswissenschaftler treffen auf andere Voraussetzungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt als Absolventen eines inge-

nieurwissenschaftlichen Studiengangs. Mit Blick auf die Hochschullandschaft im Zuge der Bologna-Reformen kommt es unter den Hochschulabsolventen zu einer Umgestaltung der Abschlussarten. Die Einführung von zweigestuften Studiengängen führte zu „berufsqualifizierenden“ und „arbeitsmarktorientierten“ Bachelorabschlüssen. Diese Absolventen sehen sich jedoch häufig mit dem Problem konfrontiert, dass ihr Abschluss von Unternehmen als nicht beschäftigungsbefähigend angesehen wird. (Bollenbeck/Saadhoff 2007) Aufgrund der Heterogenität der Gruppe qualifizierter Praktikanten ist zu vermuten, dass sich für die je verschiedenen Untergruppen auch je spezifische Nutzungsstrategien in den Betrieben aufdecken ließen. Unter diesem Gesichtspunkt spricht vieles dafür, betriebliche Längsschnittdaten mit individuellen Lebensverlaufsdaten für weitere Analysen zu verknüpfen und diese Qualifikationsgruppen differenzierter in den Blick zu nehmen. Ob ein Praktikum dann als Ausbildungsäquivalent fungiert, lässt sich somit anhand des Wertes unterschiedlicher Praktika für einen erfolgreichen Berufsverlauf oder berufliche Aufstiege untersuchen, wobei im Sinne eines Äquivalents zu Ausbildungsformen von einem positiven Effekt auszugehen ist.

Schließlich könnte die Berücksichtigung des viel diskutierten zukünftigen Fachkräftemangels und veränderter institutioneller Rahmenbedingungen sehr aufschlussreich sein: Der im Ergebnis aufgezeigte positive Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosenquote und der betrieblichen Nutzungsintensität legt nahe, dass bei einem Fachkräftemangel die in den betroffenen Berufen

einschlägig Qualifizierten an Marktmacht gewinnen und Praktika für die Berufseinmündungsphase wieder an Bedeutung verlieren. Weiterhin spielen vermutlich auch die im Zuge der Bologna-Reform verankerten Praktika während des Studiums eine Rolle: Man kann davon ausgehen, dass Betriebe als Folgeerscheinung stärker als früher auf Praktikanten zurückgreifen, die sich noch in der Ausbildung befinden. Dies belegen indirekt auch die neuesten Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wonach die Zahl der Praktikanten von 2006 bis 2010 mit jährlich ca. 600.000 stabil ist. (Hohendanner/Rebien 2011) Die Zunahme von Praktika als integrierter Bestandteil des Bachelor-Studiums bedeutet allerdings, dass der „Praktikumsmarkt“ für Absolventen schrumpft. Aus betrieblicher Sicht können studentische Praktika zwar günstige Arbeitskräfte und eine frühzeitige Rekrutierungsmöglichkeit bieten, eine Nutzung im Sinne eines Flexibilitätsinstruments ist dagegen allerdings kaum vorstellbar. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht kann das Praktikum einerseits als Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Berufseinsteigern gesehen werden. Andererseits wird bspw. von der Bundesagentur für Arbeit das Praktikum als Eingliederungshilfe für Arbeitssuchende verstanden, die den Schritt in den Ausbildungsmarkt nicht ohne Hilfe zu leisten vermögen. Somit wäre das Praktikum als bildungspolitischer Versuch zu sehen, die Vermittlung von Berufserfahrung zu institutionalisieren. Andererseits wird es den Absolventen durch die Hartz-Regelungen erschwert, Praktika über einen längeren Zeitraum zu absolvieren. Es ist allerdings anzunehmen, dass ein Praktikum von mehr als vier Wochen aus betrieblicher

sowie individueller Sicht notwendig ist, damit man von einem Nutzen ausgehen kann. Generell kann angenommen werden, dass Praktika unqualifizierter Schulabgänger für die Betriebe aufgrund einer hohen Betreuungsintensität und geringen Produktivität am wenigstens als attraktiv erscheinen. Vor diesem Hintergrund ließe sich eine weitere Spaltung der Chancen zwischen qualifizierten und unqualifizierten Arbeitsmarkteinsteigern prognostizieren.

6 FAZIT

Wie die Absolventenstudien des Hochschul-Informations-System sowie des Internationalen Instituts für empirische Sozialökonomie deutlich belegen, kann man zwar nicht von einer Generation Praktikum ausgehen; dennoch haben Praktika einen Bedeutungszuwachs erfahren. Vom berufsorientierenden Praktikum über das studentische Pflichtpraktikum bis zur traditionsreichen und prekären Beschäftigungsform des Volontariats haben sie als eine Form des prekären Berufseinstiegs für junge Ausbildungsabsolventen an Bedeutung gewonnen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass keine weitere drastische Zunahme an Praktikumsverhältnissen zu erwarten ist, und zwar nicht zuletzt deshalb, weil Betriebe verschiedene andere flexible Beschäftigungsformen nutzen und dabei auf erfahrene Beschäftigte zurückgreifen können. So geht bspw. der Beschäftigungszuwachs nach der Krise im Jahr 2010 vor allem auf eine Zunahme von Leiharbeit zurück. (Destatis 20112)

Sollten weitere und detailliertere Analysen allerdings den Einsatz von Praktikanten im Sinne eines Flexibilisierungsinstruments erhärten,

so wäre es Hohendanner und Rebien folgend sinnvoll, gerade für Absolventenpraktika eine stärkere Regulierung seitens des Gesetzgebers anzustreben. (Hohendanner/Rebien 2011) Eine Ausweitung der gesetzlichen Regulierung von Praktika innerhalb der Ausbildung wäre dagegen aller Voraussicht nach kontraproduktiv: Es würde vermutlich zu einem Rückgang des Praktikumsangebots durch die Betriebe kommen, die stattdessen auf andere flexible Beschäftigungsformen zurückgreifen können.

ENDNOTEN

¹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Ausdruck *Hochschulabsolvent/-en* genderunspezifisch verwendet wird.

² So stieg der Anteil zwischen 1999 und 2009 bei den bspw. 20- bis 24-jährigen von 17,2 auf 24,7 Prozent. (Destatis 20111)

³ Zur Verwendung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen als betriebliches Flexibilisierungsinstrument siehe *Hobendanner/Bellmann (2007)*.

⁴ Unter anderem *Kalleberg (2001)* verweist auf die Dringlichkeit, diese betrieblichen Maßnahmen empirisch nicht getrennt voneinander, sondern in ihrer Wechselbeziehung zu untersuchen.

⁵ Laut *Hobendanner und Bellmann (2007)* setzten 2002 rund 80 Prozent der Betriebe, die Auftragschwankungen ausgesetzt sind, als wichtigstes Instrument auf die interne Flexibilisierung, dabei v.a. auf die intern-numerische Flexibilisierung in Form von Überstunden, Urlaub, Arbeitszeitkonten und/oder Kurzarbeit. Daneben kommen bspw. interne Umsetzungen und Aufbrauchen bzw. Nutzung von Lagerbeständen zum Tragen. Nur 20 Prozent der Betriebe mit Schwankungen des Auftragsvolumens setzen in erster Linie externe Flexibilisierungsinstrumente ein, wobei der Einsatz atypischer Beschäftigung nur bei einem Viertel dieser Betriebe als wichtig erachtet wird. Drei Viertel der Anpassungsmaßnahmen beruhen auf Einstellungen und Entlassungen.

⁶ 2006 fanden in der Bundesrepublik nur noch knapp 60 Prozent (West) bzw. knapp über 40 Prozent (Ost) der Auszubildenden eine Anstellung im ausbildenden Betrieb (*Heidemann/Kubhenne 2009*). Ebenso sank die Chance eines vormals schnelleren und weniger mit Schwierigkeiten verbundenen Zugangs in einen anderen Betrieb nach Abschluss der Lehrausbildung (*Konietzka 2001*).

⁷ Hervorhebung im Original.

⁸ In der Literatur differieren die Auseinandersetzungen hinsichtlich der funktionalen Bezugsprobleme. So etwa *Köhler et. al 2008*. Die Autoren entschieden sich für diese Typologie, da sie in systematischer Hinsicht am geeignetsten für die Untersuchung des Praktikanteneinsatzes ist. (*Hobendanner/Janik 2008: 473*)

⁹ Hervorhebung nicht im Original.

¹⁰ In zweijährigem Turnus von 2002 bis 2006 sowie im Jahr 2009 wurden vom SFB580-B2 vier Expertenbefragungen zum Thema „Beschäftigungsstruktur und Beschäftigungsentwicklung“ in betrieblichen Organisationen durchgeführt. (Gätzel 2006) Die vorliegende Analyse der dritten Erhebungswelle 2006 kann auf Daten von 460 Betrieben zurückgreifen.

¹¹ Frage: „Wie viele Ihrer Praktikanten hatten eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder abgeschlossenen Hochschulabschluss?“ (SFB580-B2-Betriebspanel 2006)

¹² „Um kontrolliert west-ostdeutsche Vergleiche im Kontext regional-wirtschaftsstruktureller Bedingungen vornehmen zu können, wurde angestrebt, je zur Hälfte Betriebe aus den neuen und alten Bundesländern unter Berücksichtigung wirtschafts- und arbeitsmarktregionaler Unterschiede einzubeziehen (*Struck et al. 2006: 16*).“

¹³ Hinsichtlich der Betriebsgrößenkategorien sollten die „unterschiedlichen Elastizitätsspielräume kleiner und größerer Betriebsstätten berücksichtig[t]“ (*Schwiderrek et al. 2004: 23*) werden. Um eine Überrepräsentativität kleiner Betriebe im Panel zu vermeiden, wurden Größenklassen zur sozialversicherungsspflichtigen Beschäftigung von „bis 50“ sowie „mindestens 50“ gebildet.

¹⁴ Von den 460 Betrieben haben 456 die Frage nach dem betrieblichen Einsatz mindestens eines Praktikanten mit einem gültigen Wert beantwortet. (Frage: „Wie viele Praktikanten, die substantiell in die Arbeitsprozesse eingebunden sind, hatten sie zum 30.09. dieses Jahres in Ihrer Betriebsstätte?“)

¹⁵ Frage: „Wie viele Ihrer Praktikanten hatten eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung oder abgeschlossenen Hochschulabschluss?“ (SFB580-B2-Betriebspanel 2006)

¹⁶ Zur Einführung in die Transaktionskostentheorie vgl. Kieser/
Ebers (2006: 277ff.).

¹⁷ *Komplette Teststatistik mit Schätzergebnissen im Anhang.*

¹⁸ *Ein Grund hierfür können allerdings die Betriebsgrößenkategorien („weniger als 50“ und „mindestens 50 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte“) sein, die für die Analyse eines möglichen Größeneffektes zu weit gefasst sind.*

LITERATUR

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010) (Hrsg.): *Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel*. Bertelsmann.

Backhaus, K. et al. (2006¹¹): *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Springer.

Baethge, M. (2006): *Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat*. SOFI-Mitteilungen Nr. 34, S.13-27.

Baethge, M./Baethge-Kinsky, V. (1998): *Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration*. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg./1998, S. 461-472.

Blossfeld, H.-P (2006): *Globalisierung, wachsende Unsicherheit und die Veränderung der Chancen der jungen Generation in modernen Gesellschaften*. Arbeit, Heft 1, Jg. 15 (2006), S. 151-166.

Biehler, H. et al. (1981): *Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse. Zur Funktionsweise ausgewählter Arbeitsmärkte*. Mohr Siebeck.

Bollenbeck, G./Saadhoff, J. (2007): *Humboldts Tod. Über die Effekte der Hochschulreform*. In: Bollenbeck, G./Wende, W. (Hrsg.): *Der Bologna-Prozess und die Veränderung der Hochschullandschaft*. Synchron.

Bosch, G. (2010): *Zur Zukunft der dualen Berufsbildung in Deutschland*. In: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hrsg.): *Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte*. Verlag für Sozialwissenschaften.

Brandl, S. (2007): „*Generation Praktikum*“. Teil *atypischer Arbeitsformen und unsteter Erwerbsbiographien*. Statement zur Pressekonferenz 01.02.2007 „*Erste wissenschaftliche Studie zu Praktika von Hochschulabsolventen*“.

Briedis, K./Minks, K.-H. (2007): *Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen*. HIS-Projektbericht.

Erlinghagen, M./Knutz, M. (2005²): *Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft*. In: Köhler, C./Struck, O. (Hrsg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. Rainer Hampp Verlag.

Fuchs, T./Ebert, A. (2008): *Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation*. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufseinsteigern im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung. Stadtbergen.

Giesecke, J./Groß, M. (2007): *Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung*. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Ed. Sigma.

Götzelt, I. (2006): *Das CATI-Instrument in der Anwendung für Expertenbefragungen am Beispiel des SFB580-B2 Betriebspanels*. In: Ritter, T. (Hrsg.): *CATI abseits von Mikrozensus und Marktforschung. Telefonische Expertenbefragungen – Erfahrungen und Befunde*. SFB 580 Mitteilung, Heft 17, 2006, S. 11-25, Jena.

Hinz, T./Abraham, M. (2005): *Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick*. In: Abraham, M. & T. Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Verlag für Sozialwissenschaften.

Hobendanner, C./Bellmann, L. (2007): *Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. Ergebnisse des LAB-Betriebspanels*. In: Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Ed. Sigma.

Hobendanner, C./Janik, F. (2008): *Praktika und betriebliche Personalpolitik – Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben*. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41, H. 4, S. 471–487.

Hobendanner, C./Rebien, M. (2011): *Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive. Aktuelle Ergebnisse aus dem LAB-Betriebspanel und der LAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. LAB-Stellungnahme*, 6/2011.

Hommerich, C. (2009): „Freeter“ und „Generation Praktikum“ – Arbeitswerte im Wandel? Ein deutsch-japanischer Vergleich. *Iudicium*.

Kalleberg, A. L. (2001): *Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century*. *British Journal of Industrial Relations*, 39:4, December 2001, 0007–1080, pp. 479–504.

Keller, B./Seifert, H. (2008): *Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung*. WISO-Diskurs, April 2008.

Kieser, A./Ebers, M. (Hrsg.) (2006⁶): *Organisationstheorien*. Kohlhammer.

Konietzka, D. (2001): *Hat sich das duale System in den neuen Ländern erfolgreich etabliert? Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Berufseinstieg in Ost- und Westdeutschland in der Mitte der 1990er Jahre*. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 53, Heft 1, 2001, S. 50–75.

Köbler, C. et al. (2008): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Verlag für Sozialwissenschaften.

Müller-Jentsch, W. (1998): *Der Wandel der Unternehmens- und Arbeitsorganisation und seine Auswirkungen auf die Interessenbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31. Jg./1998. S. 575–584.

Sarletti, A. (2009): *Die Bedeutung von Praktika und studentischen Erwerbstätigkeiten für den Berufseinstieg*. *Bayrisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung*.

Schmidt, B./Hecht, H. (2011): *Generation Praktikum 2011. Praktika nach Studienabschluss: Zwischen Fairness und Ausbeutung*. Hans-Böckler-Stiftung.

Schwiderrek, F. et al. (2004): *Betriebe und Beschäftigungsperspektiven. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in zehn Wirtschaftszweigen*. In: Köbler, C. et al. (2004): *Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland*. SFB 580 Mitteilung, Heft 14, 2004, S. 17–48, Jena.

Stelzel, M. (2009): *Generation Praktikum. Atypische Beschäftigung und modernes Prekariat im Fokus*. Jan Sramek Verlag.

Struck et al. (2006): *Beschäftigungsstabilität: Entwicklungen und Ursachen ihrer Veränderung*. SFB580, Arbeitspapier 10, 2006, Jena.

Urban, D. (1993): *Logit-Analyse. Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen*. Fischer.

Zimmer, G. (2009): *Notwendigkeiten und Leitlinien der Entwicklung des Systems der Berufsausbildung*. In: Debnostel, P./Zimmer, G. (Hrsg.): *Berufsausbildung in der Entwicklung – Positionen und Leitlinien*. Bertelsmann.

INTERNETQUELLEN

Destatis 2011:

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/03/PD11__102__132,templateId=renderPrint.phtml (Zugriff: 04.12.2011)

Destatis 20112:

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/07/PD11__270__132,templateId=renderPrint.psml (Zugriff: 05.12.2011)

IHK Oldenburg 2012:

http://www.ihk-oldenburg.de/aus-_und_weiterbildung/ausbildung/bildungspolitik/dihk-umfrage_erwartungen_der_wirtschaft_an_hochschulabsolventen.php (Zugriff: 28.04.2012)

OECD 2011:

http://www.oecd.org/document/59/0,3343,de_34968570_35008930_45925307_1_1_1_1,00.html (Zugriff: 03.12.2011)

Tabelle A.: Auftreten (Logit) und Nutzungsintensität (Poisson) qualifizierter Praktikanten

Unabhängige Variablen	Auftreten (Ref.: <i>ungelernt</i>)	Nutzungs- intensität
Anteil befristeter Beschäftigung	0,067 (1,64)	0,011 (0,95)
Anteil freier Mitarbeit	0,035 (1,75)	-0,041** (3,17)
Anteil geringfügiger Beschäftigung	0,114* (2,39)	0,048*** (3,83)
Anteil Leiharbeitnehmer	-0,098 (1,34)	-0,012 (0,44)
Anteil Auszubildender	0,105 (1,83)	0,031 (1,49)
Anteil langfristiger Beschäftigung	0,021 (1,04)	0,02 (1,96)
Anteil mittelfristiger Beschäftigung	0,032 (1,47)	0,017 (1,67)
Anteil der Angestelltenarbeitsplätze mit hohem Qualifikationsniveau	0,008 (0,78)	0,004 (0,99)
Finanzielle Ressourcen um mit Auftragsschwankungen umzugehen	-0,804 (0,88)	-0,78* (2,28)
Weiterbildung	-0,374 (0,38)	-0,443 (1,31)
Zukünftig Schwierigkeiten erwartet, geeignete Bewerber zu finden	-1,221* (2,14)	-0,503* (2,61)
Betriebsrat	-0,638 (0,94)	-0,879** (3,33)
Regionale Erwerbslosenquote	0,004 (0,06)	0,05* (2,43)
Größe (Ref.: <i>mind. 50 suppl. Beschäftigte</i>)	0,989 (1,47)	-0,483 (1,83)
Ostbetrieb	-0,071 (0,11)	-0,003 (0,01)
Wirtschaftszweige (Ref.: <i>Baugewerbe</i>)		
Verlagswesen	0,764 (0,47)	0,507 (0,77)
Maschinenbau	1,479 (1,02)	0,092 (0,15)
Chemie	3,104* (2,07)	0,286 (0,39)
Handel	1,98 (1,19)	1,236* (2,07)
Kreditwesen	-0,026 (0,01)	0,841 (1,21)
Software	1,781 (1,22)	1,6** (2,77)
Beratung und Marktforschung	0,731 (0,44)	0,319 (0,47)
Bildung und Unterricht	0,803 (0,45)	2,022** (3,18)
ambulante und stationäre Pflege	1,261 (0,81)	0,883 (1,45)

Fortsetzung Tabelle A.

Statistische Kennzahlen		
Konstante	-5,644 (1,93)	-1,22 (0,95)
Anzahl der Beobachtungen	112	113
Pseudo-R2	0,254	0,313
LR Chi2	37,45*	178,35***
Log likelihood Iteration 0	-73,665	-202,579
Log likelihood	-54,938	-195,777

Signifikanzniveaus: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; (Robuste |z-Werte| in Klammern)

4

SICHERHEITSKONSTRUKTIONEN VON
LEIHARBEITNEHMERINNEN –
SPANNUNGSVERHÄLTNISSE IM UMGANG
MIT LEIHARBEIT

Alexandra Krause und Susann Strauss

I. EINLEITUNG

Zahlreiche Studien der Ungleichheits- und Arbeitssoziologie aus den letzten Jahren belegen, wie das von Richard Sennett (1998) in „*Der flexible Mensch*“ gezeichnete Idealbild des Menschen in der Wirklichkeit des globalen Kapitalismus nicht nur im Hinblick auf Erwerbslosigkeit, sondern auch auf atypische Erwerbsformen an klare Grenzen stößt. Während es durchaus Beschäftigtengruppen gibt, die von den wachsenden Flexibilitätsspielräumen im Beschäftigungssystem profitieren, stellen steigende Diskontinuitäten des Erwerbs- und Einkommensverlaufs für andere dagegen neue Prekaritätsrisiken her (Castel/Dörre 2009; Dörre 2009). Offensichtlich steigert Beschäftigungsflexibilität nur in bestimmten der zahlreichen Arbeitsmarktsegmente und nicht für alle Gruppen der Sozialstruktur gleichermaßen eher Chancen als Risiken (Köhler et al. 2008; Buchholz/Blossfeld 2009; Giesecke/Heisig 2010).

Im Unterschied zu den mit Erwerbslosigkeit verbundenen Exklusionsrisiken (u.a. Dörre et al. 2008; Groh-Samberg 2009) und Ungleichheitseffekten atypischer Beschäftigung (u.a. Giesecke 2006; Adamy 2010) stellt die Frage, wie Beschäftigte diese Risiken wahrnehmen und interpretieren, eine eigene Analyseebene dar (u.a. Hohendanner/Gunert 2011; Giesecke 2009; Bultemeier 2008; Pongratz/Voß 2003). Daran anknüpfend nimmt dieser Beitrag die Sicherheitskonstruktionen von Leiharbeitnehmern¹ und hier dann ein Spannungsverhältnis in den Blick, das aus unserer Sicht aus dem Form- und Funktionswandel

der Leiharbeit selbst resultiert. Nach wie vor bleibt die Einsatzdauer für die meisten Leiharbeiter klar begrenzt, Dauern von einem Jahr oder mehr sind selten (Antoni/Jahn 2006). In dem Maße wie die strategische Nutzung von Leiharbeit zunimmt (Holst et al. 2009) werden Leiharbeiter zumindest in Teilsegmenten der Zeitarbeitsbranche – analog zur „Befristungskette“ in der Weiterbildungsbranche – wiederholt in demselben Entleihbetrieb beschäftigt. Welche Deutungsmuster ihrer Beschäftigungsunsicherheit entwickeln Leiharbeiter unter dieser Bedingung? Wir vermuten, dass die betriebliche Personalpolitik dann, wenn sie Leiharbeit strategisch nutzt, ein Spannungsverhältnis generiert, in dem sich die Unsicherheitslage der Leiharbeiter möglicherweise noch verschärft. Sofern die strategische Nutzung von Leiharbeit auch querschnittlichen und wechselnden Einsatz in der Stammbesellschaft einschließt, erfordert sie ein höheres Ausmaß an Einarbeitung und eine höhere Kooperationsdichte auch der Leiharbeitnehmer mit der Stammbesellschaft. Wenngleich ungewollt, binden Betriebe Beschäftigte auf diese Weise stärker als bei einem Ad-Hoc-Einsatz oder bei einem zeitlich begrenzten und auf die Deckung von Auftragspitzen ausgerichteten Einsatz an den Betrieb. So können Beschäftigte in der Regel erst im Zuge eines wiederholten Einsatzes in demselben Betrieb implizite Übernahmeerwartungen entwickeln (vgl. Holst et al. 2009: 28).

Die zentrale These unseres Beitrags lautet daher: Mit der strategischen Nutzung von Leiharbeit fördern Betriebe Sicherheitskonstruktionen, die im Sinne des klassischen Normalarbeitsverhältnisses an der

Stabilität der Beschäftigung im Entleihbetrieb orientiert sind. Ziel dieser Orientierung ist die dauerhafte Zugehörigkeit zum Entleihbetrieb. Die geringen Übernahmequoten in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zeigen auf, dass eine am Normalarbeitsverhältnis orientierte Bewältigungsstrategie für die wenigsten Leiharbeiter trägt. Darüber hinaus ist die strategische Nutzung von Leiharbeit gerade darauf angelegt, diese Vertragsform dauerhaft im betrieblichen Beschäftigungssystem zu verankern. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht müssten Leiharbeitnehmer also eher am externen Arbeitsmarkt und auch an überregionaler Mobilität orientierte Arbeitsmarktstrategien verfolgen, um ihre strukturelle Beschäftigungsunsicherheit zu verringern, während ihr betrieblicher Einsatz im Rahmen der strategischen Nutzung gegenteilige betriebsorientierte Sicherheitskonstruktionen stützt.

Wir untersuchen diesen Zusammenhang anhand der Ergebnisse einer Betriebsfallstudie, die bei einem Intensivnutzer von Leiharbeit des verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland durchgeführt wurde. Unser Beitrag geht in drei Schritten vor: im zweiten Abschnitt entwickeln wir den konzeptionellen Rahmen der Studie, der dritte Abschnitt stellt dann den Betrieb und die zentralen Befunde der qualitativen Datenanalyse vor. Der abschließende vierte Abschnitt resümiert unsere zentralen Ergebnisse.

2. KONZEPTIONELLER RAHMEN

2.1 Leiharbeit – eine Bestandsaufnahme

Seit den gesetzlichen Neuerungen des Arbeit-

nehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und den letzten Änderungen am 01.01.2004, zu denen die Aufhebung des Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbots und die sukzessive und zuletzt vollständige Aufhebung der Überlassungshöchstdauer zählten, kam es zu einem Aufschwung in der Leiharbeitsbranche. Zwischen 2003 und 2007 hatte sich die Zahl der Leiharbeitnehmer in Deutschland mehr als verdoppelt und überstieg 2008 dann die 800.000-Marke (Bundesagentur 2010: 51). Ende 2008 wurde diese Expansion von der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise unterbrochen. Seit Anfang 2009 ist die Zahl der Leiharbeitnehmer von knapp 600.000 wieder auf knapp 850.000 zu Beginn des Jahres 2012 angestiegen (BAP-Umfrage April 2012).

Das Wachstumspotenzial der Leiharbeitsbranche geht nachweislich auf das verarbeitende Gewerbe, vor allem die Elektro-, Metall- und Automobilindustrie und ihre Zulieferer mit stark ausdifferenzierter und standardisierter Fertigung zurück, die das Feld der Intensivnutzer von Leiharbeit nach wie vor anführen. Ferner ist die Nutzung von Leiharbeit ein „Großbetriebsphänomen“ (Promberger/Theuer 2004; Bellmann/Crimmann 2011). Der Mehrheit der Betriebe, die Leiharbeit eher punktuell oder gar nicht nutzen, steht eine kleinere Anzahl von Intensivnutzerbetrieben gegenüber, die damit vor allem das Flexibilisierungspotenzial dieser Beschäftigungsform ausschöpfen und Auftragsspitzen und andere Engpässe zu bewältigen versuchen (Promberger/Theuer 2004: 265). Duddenhöffer und Büttner (2006) weisen nach, dass ca. 86 Prozent aller Unternehmen der Automobilbranche Leiharbeit nutzen, diese vorrangig in den Produktionsbereichen zum Einsatz bringen und bereits ca. ein Drittel

dieser Betriebe Leiharbeit dauerhaft nutzt. Der Einsatz von Leiharbeitskräften kann sich im Rahmen der betrieblichen Organisation von punktueller Besetzung bis hin zur Bildung vollständiger Leiharbeiterbelegschaften oder separater Funktionseinheiten erstrecken (Promberger 2006: 265). Im Jahr 2009 haben insgesamt 3% der Betriebe in West- und 2% in Ostdeutschland Leiharbeitnehmer eingesetzt, was 45.000 respektive 10.000 Betrieben entsprach (Bellmann/Crimmann 2011).

Im Jahr 2007 konzentrierte sich die Nutzung von Leiharbeit mit knapp 60% im Helfersegment. Nur etwa ein Viertel der Leiharbeiter geht einer Facharbeitertätigkeit nach, die sich auf die industrielle Fertigung, aber auch auf außerbetriebliche Montage- und Reparaturarbeiten mit qualifizierten Arbeitern typischer Metallberufe wie Dreher, Fräser und Werkzeugmacher konzentriert (Brenke/Eichhorst 2008, S. 247-251). Nach wie vor enden über 50% der Leiharbeitsverhältnisse nach weniger als drei Monaten. Nur in jedem zwanzigsten Betrieb überwogen Einsatzdauern von mehr als einem Jahr. Trotz der Dominanz kurzfristiger Einsätze, so Promberger, zeichnet sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit und der Einsatzdauer ab. Die Dauern der auf Leiharbeit basierenden Facharbeitertätigkeiten sind tendenziell länger als die für Hilfsarbeiter (Promberger 2006: 62). Darüber hinaus hat Leiharbeit klare Einkommensnachteile (Jahn 2011), und für Arbeitslose beläuft sich der Brückeneffekt von Leiharbeit nur auf ca. 7% (IAB-Kurzbericht 13/2010). Aufgrund höherer Belastungen wirkt sich Leiharbeit schließlich eindeutig negativ auf

die Gesundheit aus (Adamy 2010), aber auch auf die wahrgenommene Teilhabe an der Gesellschaft: diese ist bei Beschäftigten mit Leiharbeiterstatus signifikant niedriger als bei Beschäftigten in einem unbefristeten oder befristeten Beschäftigungsverhältnis (Hohendanner/Gunert 2011).

Die sich seit der Arbeitnehmerüberlassungsreform 2004 vollziehende Verschiebung der betrieblichen Nutzungsstrategien von Leiharbeit wird seit geraumer Zeit unter der These vom „Funktionswandel der Leiharbeit“ (Dörre/Holst 2007, Miegel et al. 2007; Seifert/Brehmer 2008) betrachtet. Neben dem Ad-hoc-Ersatz und dem Flexibilitätspuffer arbeiten Holst, Nachtwey und Dörre (2009) erstmals die strategische Nutzung als neue Einsatzform von Leiharbeit heraus und untersuchen den Durchsetzungsmechanismus sowie die Folgen dieser Nutzungsstrategie für die Stamm- und Leiharbeitskräfte und deren Interessenvertretungen. Dieser Formwandel ging mit einem Funktionswandel einher, der Leiharbeiter überwiegend als festen Belegschaftsteil und dauerhaft in die Belegschaftsstruktur integriert und Leiharbeiterquoten an der Gesamtbelegschaft von 5 bis 30 Prozent umfasst (Holst 2009: 146). Angesichts der Heterogenität des Leiharbeitseinsatzes ist die branchenübergreifende Bedeutung dieser Nutzungsform allerdings nach wie vor umstritten (Promberger 2012).

Jahr 2003 ein Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Tätigkeit und der Einsatzdauer ab: Facharbeiter werden tendenziell länger eingesetzt als Hilfsarbeiter. Dabei verbessern längere Einsatzdauern die funktionale und soziale Integration der Leiharbeitskräfte im Betrieb und können auch eine Annäherung des Umfangs betrieblichen Erfahrungswissens zwischen Leiharbeitern und Stammkräften befördern (Promberger 2006: 62). Die empirischen Analysen dieses Beitrags beziehen sich auf Leiharbeiter unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, die in einem Unternehmen der Automobilindustrie unter dem Gesichtspunkt der strategischen Nutzung von Leiharbeit immer wieder zum Einsatz kommen.

2.2 Der Umgang mit Beschäftigungsunsicherheit in Leiharbeitsverhältnissen

Als theoretischen Rahmen unserer Analyse nutzen wir das im Human Resource Management entwickelte und an die organisationspsychologischen Studien von Schein (1980) anknüpfende Konzept des psychologischen Vertrags (Rousseau 1989, 1995). Denise Rousseau begründet mit diesem Konzept, warum Beschäftigungsverhältnisse immer auch eine je nach Beschäftigungsform unterschiedlich ausgestaltete implizite Ebene der normativen Erwartungen beinhalten (ebd.). Diese setzt dem Management Handeln in doppelter Hinsicht Grenzen. Rousseaus Konzeption legt erstens nahe, dass Vorgesetzte die Möglichkeiten des Arbeitsvertrages nicht immer in vollem Ausmaß effizienzorientiert ausschöpfen können, ohne die impliziten Erwartungen der Beschäftigten zu verletzen. Zweitens sind damit aber auch Veränderungen der Beschäftigungsbeziehung durch Instrumente zur Steigerung der

Während in der Zeitarbeitsbranche kurzfristige Überlassungszeiträume unter drei Monaten dominieren und nur in jedem zwanzigsten Betrieb Einsatzdauern von mehr als einem Jahr überwiegen, zeichnet sich bereits in Erhebungen aus dem

Personalflexibilität Grenzen gesetzt, jenseits derer das Personalmanagement die impliziten Erwartungen der Beschäftigten verletzen und tendenziell negative Handlungsfolgen provozieren würde.

Theoretisch knüpft das Konzept des psychologischen Vertrags an die tauschtheoretischen Arbeiten von Blau, Adams und Gouldner an, in denen auch die Normen gerechter Tauschrelationen untersucht werden (Rousseau 1989). Rousseau geht davon aus, dass sich idealtypisch zwei Formen des impliziten psychologischen Vertrags voneinander unterscheiden lassen, und zwar die relationalen Verträge langfristiger Beschäftigungsbeziehungen und transaktionale Verträge, die dem Handlungsspielraum entsprechen, den eine kurzfristige Verweildauer im Betrieb der Ausgestaltung einer Beschäftigungsbeziehung eröffnet. Grundlage langfristiger Beschäftigungsbeziehungen, und darin funktional für die Personalpolitik, ist die Norm der Reziprozität (Rousseau 1989; Gouldner 1960): das Personalmanagement arbeitet aktiv mit dem Versprechen einer langfristigen Beziehung, so dass Erwartungen nicht unmittelbar eingelöst werden müssen, sondern in die Zukunft verschoben werden können. Die Leistungen und Gegenleistungen müssen nicht wie im Rahmen einer transaktionalen Equity-Beziehung zeitnah aufgerechnet werden, weil das Vertrauen in den Vertragspartner auch durch langfristige Versprechen aufrechterhalten werden kann. Es existiert eine emotionale Verbundenheit beider Seiten, und das betriebliche Versprechen der Arbeitsplatzsicherheit ist konstitutiver Bestandteil dieser Reziprozitätsbeziehung. Umgekehrt kann der Betrieb auf die Loyalität und das Commitment der Beschäftigten vertrauen (Rousseau 1995).

Im Idealtypus transaktionaler Erwartungen wird hingegen davon ausgegangen, dass beide Seiten den überbetrieblichen Arbeitsmarkt beobachten und sich voneinander trennen, wenn sie jeweils bessere Angebote finden (ebd.).

Aus psychologischer Sicht kommt diese implizite Ebene deshalb ins Spiel, weil Vertragsverhältnisse selbst dann, wenn es um explizit ausgehandelte Vertragsinhalte geht, durch eine doppelte Unsicherheit gekennzeichnet sind. Zum einen bedingen sowohl kognitive Verzerrungen als auch individuelle Präferenzen, dass die Organisationswirklichkeit und betrieblichen Angebote von den Beschäftigten anders als von ihren Vorgesetzten interpretiert werden und sich diese Interpretationen auch innerhalb der Belegschaft unterscheiden können. Darüber hinaus können Beschäftigte einzelne Vertragsinhalte wie z.B. die durch den Betrieb suggerierte Arbeitsplatzsicherheit unterschiedlich gewichten. Zum anderen gehen Herriot und Pemberton über Rousseau hinaus, indem sie die Prozesshaftigkeit des psychologischen Vertrags in den Mittelpunkt rücken (Herriot/Pemberton 1997): mit jedem Strategiewechsel muss das Personalmanagement auch die informellen wechselseitigen Erwartungen immer wieder nachverhandeln. Aus arbeitssoziologischer Sicht kann man diesen letzten Punkt auch auf das mit der Unsicherheit des Arbeitsvertrages verbundene Transformationsproblem beziehen (Marrs 2010): um einen effizienten Personaleinsatz zu gewährleisten, besteht aus Sicht des Personalmanagements relativ kontinuierlich ein Interesse daran, den Personaleinsatz an veränderte betriebliche Handlungsbedin-

gungen anzupassen oder aktiv zu optimieren. Die strategische Durchsetzung dieser Anforderungen kann immer wieder mit den informellen Versprechen kollidieren, auf denen die bisherige Personalstrategie basiert, so dass die Personalpolitik Gefahr läuft, das implizite Vertragsverhältnis zu verletzen oder sogar zu brechen – die Inhalte der psychologischen Verträge sind also nur im Ausnahmefall absolut sicher. Mögliche Wege und Grenzen der bewussten strategischen Umdeutung psychologischer Verträge durch das Personalmanagement wurden daher in jüngeren Analysen im Kontext der steigenden extern-numerischer Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zentral gestellt (u.a. Anderson/Schalk 1998; Raeder/Grote 2004, 2001).

Rousseau weist darauf hin, dass alle Formen der Beschäftigungsbeziehung transaktionale Elemente enthalten; die Dauer erweist sich dann allerdings als Faktor, der die Art der normativen Bindung der Beschäftigten an den Betrieb entscheidend beeinflusst (Rousseau 1995: 97). Millward und Brewerton argumentieren, dass transaktionale Vertragsverhältnisse, die tendenziell am gegenwärtigen Nutzen der Beziehung ausgerichtet sind, eher bei kurzfristigen Beschäftigungsdauern entwickelt und aufrechterhalten werden (2000: 13f.). Insgesamt beeinflussen offenbar sowohl die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses als auch dessen Formalisierung, z.B. im Hinblick auf die Spezifität der Leistungsanforderungen, die Vertragsart (Robinson et al. 1994; Rousseau 1995; Millward, Hopkins 1998).

Da das Leiharbeitsverhältnis in einer Dreier-Konstellation zwischen Zeitarbeitsfirma, Ein-

satzbetrieb und Arbeitnehmer existiert, stellt sich zunächst die Frage, an wen der beiden betrieblichen Akteure Beschäftigte ihre Erwartungen primär richten. Grundsätzlich vermuten wir, dass die Zeitarbeitsfirma eine zentrale Rolle für die Sicherheitserwartungen der Beschäftigten spielt, da ihr Vertragsverhältnis mit dem jeweiligen Entleihbetrieb explizit temporäre Einsätze vorsieht. Die bisherige Forschung zum psychologischen Vertrag geht davon aus, dass bestimmte Vertragsinhalte (Kooperation bei komplexen Arbeitsprozessen, Weiterbildungsinvestitionen) nur bei einer bestimmten Dauer des Vertragsverhältnisses nicht nur effizient, sondern überhaupt realisierbar sind. Demzufolge würden Leiharbeiter damit verbundene Reziprozitätserwartungen im Einsatzbetrieb in der Regel nicht entwickeln. Da arbeitsmarktpolitisch vorgesehen ist, dass Zeitarbeitsfirmen ihre Beschäftigten in einsatzfreien Zeiten weiterbilden, sollten sich Weiterbildungserwartungen eher im Verhältnis zwischen der Zeitarbeitsfirma und den Leiharbeitnehmern entwickeln, denn Ansprüche auf Weiterbildung gegenüber dem Einsatzbetrieb haben sie, wenn überhaupt, erst ab einer Mindestbeschäftigungsdauer von 6 Monaten.²

Wenn man die in der Vertragsform von Leiharbeit begründete Diskontinuität betrieblicher Einsatzdauern und individueller Arbeitsplatzsicherheit, liegt zunächst die Vermutung nahe, dass Leiharbeitnehmer ihr Beschäftigungsverhältnis im Einsatzbetrieb als unsicher erfahren. Im Zuge des Funktionswandels von Leiharbeit vollzieht sich jedoch ein Motivwechsel personalpolitischer Einsatzstrategien, die infolgedessen auf einen dauerhaften Einsatz von Leiharbeitnehmern in der Belegschaftsstruktur abzielen – wenngleich diese Strategie

der Nutzerbetriebe auch mit einer hohen Austauschbarkeit individueller Leiharbeitskräfte kompatibel sein kann. Dennoch können die Erwartungen der beiden Vertragsparteien in diesem Punkt mit zunehmender Einsatzdauer in gegensätzliche Richtungen laufen.

Für Leiharbeitnehmer, die strategisch genutzt werden, erwarten wir, dass sie ihr Beschäftigungsverhältnis im Einsatzbetrieb grundsätzlich als transaktional wahrnehmen, mit wiederholtem Einsatz jedoch relationale Elemente hinzukommen: dort, wo Leiharbeitnehmer auch in höheren Positionen dauerhaft eingesetzt werden, kann sich ein Spannungsverhältnis zwischen der geforderten Weiterbildungsbereitschaft und Kooperationsdichte auf der einen und der in der Vertragsform nach wie vor angelegten temporären Einsatzdauer entwickeln. Zugleich können Studien, die vom Konzept des psychologischen Vertrages ausgehen, nachweisen, dass die Reziprozitätsnorm allein schon durch die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses selbst wichtiger wird. So gewinnt die Frage der Beschäftigungsstabilität für Leiharbeitnehmer, die von einem Einsatzbetrieb dauerhaft genutzt werden, zwei Referenzpunkte: die Zeitarbeitsfirma ebenso wie den Einsatzbetrieb, der ihre Arbeitskraft tatsächlich dauerhaft nutzt.

Unsere Frage lautet daher erstens, ob Leiharbeitnehmer ihre Beschäftigungsunsicherheit tatsächlich in diesem Spannungsverhältnis erleben. Zweitens interessiert uns, wie sie damit umgehen. Eine hohe Kooperation zwischen dem Stammpersonal und den Leiharbeitnehmern lässt personalpolitisch keine strikte Trennung zwischen Stamm und Rand zu, so dass die unterschiedlichen Erwartungen

der Betriebsinsider und -outsider kollidieren. Robinson et al. (1994) argumentieren, dass relationale psychologische Verträge dann, wenn sie häufiger verletzt werden, tendenziell transaktional werden. Das setzt allerdings voraus, dass die Beschäftigten ihrerseits genügend Marktmacht besitzen, um selbst transaktional auf die betrieblichen Korrekturen im Arbeitsverhältnis zu reagieren. Darüber hinaus stehen Leiharbeitnehmer in einem weiteren Spannungsverhältnis: die dauerhafte Zugehörigkeit zum selben Einsatzbetrieb schürt die Hoffnung auf eine stabile Beschäftigung, die den Normen des Normalarbeitsverhältnisses wieder näher kommt, obwohl ihre Beschäftigungsposition als Leiharbeiter diese Hoffnung zugleich auch verbietet. Unsere empirische Analyse fokussiert auf letzteres Spannungsverhältnis.

3. EMPIRISCHE BEFUNDE

3.1 Fallprofil

Der Fallbetrieb ist ein ostdeutscher Standort eines global agierenden US-amerikanischen Automobilzulieferers mit Standorten in Nord- und Südamerika, Europa und Asien und produziert mechanische Systeme für die Automobilindustrie. Der Einsatz von Leiharbeit war sehr früh Bestandteil der Personalplanung und wurde seit der Werkseröffnung 2003 parallel zum Aufbau der eigenen Stammebelegschaft kontinuierlich ausgeweitet. Bis August 2008 konnte die Mitarbeiterzahl auf einen Höchststand von über 300 Beschäftigten ausgedehnt werden. Bedingt durch die Absatz- und Finanzmarktkrise kam es Ende 2008 jedoch

zu einem Beschäftigungseinbruch, der den Personalbestand bis März 2009 auf 230 Beschäftigte reduzierte. Bis Oktober 2009 konnte das Unternehmen den Beschäftigtenstand durch Leiharbeitskräfte allmählich wieder erhöhen und erste Einstellungen vornehmen, allerdings fast ausschließlich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Im Oktober 2009 belief sich die Belegschaft des Unternehmens wieder auf knapp 300 Beschäftigte.

Die Nutzung von Leiharbeit erfolgt in diesem Betrieb im Rahmen einer umfassenderen betriebspolitischen Entscheidung des Unternehmens zur „Just-In-Time“-Produktion (JIT), um sich gegen Absatzschwankungen abzusichern. Die Steuerung des Standortes erfolgt durch Gewinnvorgaben und Renditekennziffern der Konzernführung, die konkrete Umsetzung und Zielerreichung liegt jedoch bei der Unternehmensführung des Standorts. Zur Bewältigung der im Rahmen der JIT-Produktion gesetzten Produktionsnormen gilt Leiharbeit als unverzichtbar, und seit 2006 existiert hier eine Richtlinie zur Nutzungsintensität von Leiharbeit, die den kontinuierlichen Erhalt des Leiharbeiterbestands von einem Drittel der Gesamtbeschäftigung vorschreibt. Zwar konzentriert sich ihr Einsatz auf die beschäftigungsintensivsten Bereiche der Montage und Fertigung, er ist grundsätzlich allerdings dauerhaft und umfasst alle Arbeitsbereiche der Produktion. Zum Befragungszeitpunkt im Oktober 2009 hatte das Unternehmen wieder eine Leiharbeitsquote von gut einem Drittel erreicht. Der Einsatz der Leiharbeitnehmer wird vom Standortmanagement im Rahmen eines 5-Jahres-Plans in Abhängigkeit von laufenden Projekten

mit Kundenunternehmen verschiedener Automobilhersteller geplant. Um auch innerhalb bestehender Vertragslaufzeiten gegen kurzfristige Absatzsteigerungen oder Auftragsausfälle abgesichert zu sein, wurde die Festsetzung einer dauerhaften Leiharbeitsquote von 33% durch das Unternehmensmanagement ursprünglich als Flexibilitätspuffer eingeführt.

Auf diese Weise wird allerdings zugleich auch die Belegschaftsgröße der Stammbeschäftigten fixiert, die mittlerweile auf der unteren Linie der Kapazitätsauslastung kalkuliert wird. Letztlich wird Leiharbeit in der Montage und Fertigung strategisch genutzt, denn der erforderliche Produktionsausstoß kann nur gewährleistet werden, wenn Stamm- und Leiharbeitskräfte eng zusammenarbeiten, die Leiharbeitnehmer also umfassend in den Arbeitsprozess integriert sind. Die Leiharbeitskräfte werden den Stammbeschäftigten daher auch weitgehend gleichgestellt. Sie üben identische Tätigkeiten aus und durchlaufen an jedem der Arbeitsplätze, an denen sie eingesetzt werden, dieselben Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Ziel ist es, dass sie möglichst universell eingesetzt werden können, und sie werden auf allen Qualifikationsebenen in enger Kooperation mit der Stammbeschäftigten in den Arbeitsprozess eingebunden. Zugleich bedingen regelmäßige Auftragsvolumina an oberen Kapazitätsgrenzen, die Organisationsstruktur der betrieblichen Produktionssysteme, die kurzfristige Personaleinsatzplanung mit Bedarf an bestmöglich eingearbeiteten Beschäftigten und das Unternehmensziel einer größtmöglichen Einsatzflexibilität der Beschäftigten durch die kontinuierliche Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz eine erhebliche Notwendigkeit zur Gleichstellung, die eine Segmentierung

der Belegschaften tendenziell nicht zulässt. Einstellungen aus dem Leiharbeiterbestand finden jedoch nur punktuell statt, um die festgesetzte Leiharbeiterquote einzuhalten und keine Überkapazitäten an Stammbeschäftigten zu schaffen.

3.2 Fallauswahl der Leiharbeitnehmer

Welche Praktiken die im Rahmen dieser strategischen Nutzung wiederholt eingesetzten Leiharbeiter im Umgang mit ihrer unsicheren Beschäftigungssituation entwickelt haben und welche subjektiven Sinnzusammenhänge sich ihnen aufgrund ihrer Erfahrungen mit dem Entleihbetrieb erschließen, wurde mit Hilfe des problemzentrierten Interviews (PZI) von Witzel (1982) in Face-to-Face-Interviews mit zwölf Leiharbeitern untersucht. Die Befragten setzen sich zu gleichen Teilen aus den Bereichen der Fertigung und der Montage zusammen, da diese beiden Arbeitsbereiche den Kern des Unternehmensgeschäfts bilden, den größten Anteil der Beschäftigtenzahl umfassen und Leiharbeit hier dauerhaft eingesetzt wird. Allerdings unterscheiden sich die beiden Einsatzbereiche im Hinblick auf die Tätigkeitsanforderungen des Arbeitsplatzes sowie die Zugangsvoraussetzungen und die Einarbeitung. Da der Einfluss der Einsatzdauern im Untersuchungsunternehmen für die Sicherheitskonstruktionen und Erwerbsorientierungen der Leiharbeiter von Bedeutung ist, wurden Leiharbeiter mit Gesamtbeschäftigungsdauern von mindestens einem bis zu mehreren Jahren mit Leiharbeitern verglichen, deren Einsatzdauer weniger als ein Jahr betrug. Mit der Altersbegrenzung von 25 bis 45 Jahren sollte sichergestellt werden, dass die Probanden bereits über Berufserfahrung verfügen, die Möglichkeit des Austritts

aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand jedoch noch keine Alternative darstellt, sondern das Beschäftigungssystem weiterhin aktives erwerbsbiographisches Handeln erfordert. In den leitfadengestützten Interviews wurden neben der Berufsbiografie und der (Haushalts-) Lage vor allem das letzte und das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis, unter anderem die bisherigen betrieblichen Einsatzdauern im Entleihbetrieb, der Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Zuge dieses Einsatzes sowie die Einschätzung der eigenen Arbeitsmarktchancen, thematisiert. Neben Aspekten der Leistungserbringung und -anerkennung im Betrieb, Senioritätserwartungen, (Un-)Sicherheitswahrnehmungen und Übernahmehoffnungen im Betrieb und entsprechenden Handlungsabsichten und -strategien wurden auch subjektive Ansprüche an die Arbeit (stätigkeit) und soziale Anerkennung erfragt.

3.3 Empirische Befunde

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung und betriebliche Ertragslage

Die vorübergehende Werksstilllegung in der Krise ist in den Erzählungen der Befragten noch sehr präsent. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung sehen sie die zum Zeitpunkt der Untersuchung wieder steigenden Auftragszahlen eher skeptisch. Eine deutliche Mehrheit der Befragten äußert sich verhalten, was die Erholung der Gesamtwirtschaft betrifft, und bezieht sich dabei nicht nur auf die gegenwärtige Lage auf den Absatzmärkten, sondern auch auf die langfristig eher instabil gesehene Entwicklung der Automobilindu-

strie als solcher. Ein weiterer wirtschaftlicher Einbruch würde die befristeten Arbeitsverhältnisse und die der Leiharbeitnehmer erneut zur Disposition stellen. Auch den Ausführungen der befragten Personalverantwortlichen ist zu entnehmen, dass eine gewisse allgemeine Verunsicherung auch in der Stammebelegschaft präsent ist.

Auf den ersten Blick verwundert es daher, dass die Befragten das Thema Beschäftigungsunsicherheit selbst weniger zentral stellen als Fragen der Anerkennung ihrer Leistung und der Belastung durch die hohen Leistungsanforderungen. Insgesamt knüpfen sie ihre Sicherheitsorientierungen vorwiegend an die gegenwärtig gute Auftragslage und entwickeln auf dieser Grundlage dann eher individuelle und kurz- bis mittelfristige Beschäftigungsorientierungen.

Zwischen der wahrgenommenen individuellen Beschäftigungs(un-)sicherheit und der wirtschaftlichen Lage stellen die Befragten allerdings keine einfache Kausalität her, und die prozentuale Einschätzung der eigenen Beschäftigungssicherheit erstreckt sich für die beiden Einsatzbereiche der Fertigung und Montage, in denen die Interviews geführt wurden, von nur 20% bis zu 98%. Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Sicherheitskonstruktionen der befragten Leiharbeitnehmer beleuchten wir im Folgenden anhand mehrerer Dimensionen näher.

Überbetriebliche Arbeitsmarktchancen

Diese Analysedimension konzentriert sich auf die Frage, inwiefern Beschäftigungsalternativen

auf dem externen Arbeitsmarkt den Befragten das Gefühl verleihen, handlungsfähig zu bleiben und ihre Beschäftigungsunsicherheit aktiv reduzieren zu können. Entsprechende aktive Strategien finden wir allerdings kaum. Zwar werden die Bereitschaft zum Stellenwechsel und der Wunsch nach einem Aufstieg in die Stammebelegschaft des Unternehmens immer wieder artikuliert; alle Befragten sehen diese beiden Wege für die nächsten Jahre jedoch verstellt und sich selbst daher dazu gezwungen, in ihrem Leiharbeitsverhältnis zu verharren. Wenn sie in Bereichen mit geringeren Tätigkeitsanforderungen eingesetzt oder erst kurz im Betrieb beschäftigt sind, nehmen die Befragten auch innerbetrieblich kaum Handlungsspielraum zur Steigerung der eigenen Position wahr, und diese Beschäftigungsunsicherheit wird durch die restriktive externe Arbeitsmarktlage noch verstärkt.

Die Ursachen der geringen Arbeitsmarktchancen werden zum einem in der Finanz- und Absatzmarktkrise gesehen. Zum anderen ist die Branchenstruktur der Region gekennzeichnet durch mehrheitlich kleinere und mittlere Betriebe des verarbeitenden Gewerbes, zu denen der Zugang nur über den Weg der Leiharbeit möglich ist. Ein Arbeitsplatzwechsel zu einem anderen Arbeitgeber der Leiharbeitsbranche scheint daher nicht erstrebenswert. Allerdings hoffen diejenigen, die sowohl über arbeitsmarktgängige Qualifikationen als auch berufliche Erfahrung verfügen, auf gute individuelle Chancen, in den primären Arbeitsmarkt wechseln können, wenn sich die Arbeitsmarktlage wieder erholt. Auch ihre gegenwärtig wahrgenommene Beschäftigungssicherheit ist relativ hoch, und sie nehmen das Untersuchungsunternehmen als eine Art Durchgangsstation

wahr, in der sie auf externe Gelegenheiten warten. Als Risikofaktor sehen sie allerdings ihr eigenes Alter, denn je länger sie warten, desto geringer werden ihre Arbeitsmarktchancen, obwohl sie weiter an Berufserfahrung und, im Rahmen ihres strategischen Einsatzes im Untersuchungsunternehmen, Qualifikationen hinzugewinnen. Nur zwei der Befragten deuten ihr gegenwärtiges Leiharbeitsverhältnis vor dem Hintergrund der restriktiven Arbeitsmarktchancen umgekehrt als eine Art Risikoabsicherung gegen den Abstieg in Langzeitarbeitslosigkeit. Dieses Szenario nehmen sie als starke Bedrohung wahr und orientieren sich daher eng an der Weiterbeschäftigung im Untersuchungsunternehmen und der vagen Hoffnung auf einen Aufstieg in die Stammbeslegschaft.

Sicherheit und Seniorität

Das Senioritätsprinzip bestimmt Mückenberger (1985) wie folgt: *„je länger jemand in demselben Betrieb/derselben Dienststelle tätig war, um so größeren Schutz genießt der bis dahin angelaufene Besitzstand.“* (ebd., S. 424) Im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses gewinnen Arbeitnehmer mit der Dauer ihrer Beschäftigung in der Regel Schutz- und Statusrechte, die Leiharbeitnehmern vom entleihenden Unternehmen in dieser Form nicht gewährt werden. Unsere zentrale Frage im Hinblick auf diese Analysedimension lautete, ob die Beschäftigungsdauer durch den wiederholten und längeren Einsatz im Untersuchungsunternehmen dennoch als Sicherheit stiftendes Element wahrgenommen wird und wie die Befragten diesen Zusammenhang konstruieren.

Wie sich zeigt, begründen tatsächlich einige

der Befragten ihre individuelle Arbeitsplatzsicherheit und Übernahmemeerwartungen in die Stammbeslegschaft mit der Dauer ihrer bisherigen Betriebszugehörigkeit. Diese sehen sie allerdings weniger als Statusrecht, sondern bringen sie vor allem mit ihrer hohen Leistungsfähigkeit und dem Ausbau ihrer betriebsspezifischen Fertigkeiten im Laufe ihres Einsatzes in Zusammenhang – interpretieren sie also als Resultat einer erfolgreich bestandenen Bewährungsprobe. Auch in einem weiteren Punkt unterscheidet sich die Bedeutung der Dauer in ihren Erzählungen vom Senioritätsprinzip als Statusrecht: in der Tat schafft die Beschäftigungsdauer aus Sicht der bereits länger im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter Sicherheit, allerdings nicht einfach dadurch, dass sie im Falle von Entlassungen weniger als andere gefährdet wären, sondern, indem sie mit ihrer hohen Arbeitsleistung auch weiterhin zum betrieblichen Erfolg beitragen und auf diese Weise ihren eigenen Arbeitsplatz sicherstellen. Die bisherige Verweildauer im Betrieb vermittelt den Leiharbeitern das Gefühl, einen besonderen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu leisten, weil sie gemessen an der durchschnittlichen Einsatzdauer eines Leiharbeiters bereits lange eingesetzt werden, und veranlasst sie dazu, sich selbst als weniger leicht zu ersetzen einzuschätzen. Dadurch sehen sie sich auch einer geringeren Konkurrenz durch neu in den Betrieb eintretende Leiharbeiter ausgesetzt. Die Tatsache, dass sie selbst in der Krise erfahren haben, wie gering der Zusammenhang zwischen ihrer guten individuellen Leistung und der betrieblichen Ertragslage und darüber vermittelt auch ihrer eigenen Beschäftigungsunsicherheit ist, wird immer wieder durch Brüche in ihren Sicherheitskonstruktionen

deutlich. So werden Beispiele beschrieben, in denen auch Leiharbeiter mit einer langen Einsatzdauer wieder „abgemeldet“ wurden, nachdem sie bereits umfangreich eingearbeitet waren und wichtiges Prozesswissen erworben hatten. Auch haben sich eigene in Aussicht gestellte Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder Übernahmewünsche bislang kaum bzw. gar nicht erfüllt. Die Befragten entwickeln hier eine resignative Verarbeitungsweise im Umgang mit diesen Erfahrungen.

Sicherheit und Leistung

Schließlich habe wir auch die Dimension der Leistung in den Blick genommen, deren steigende Bedeutung für die Sicherheitsorientierungen abhängig Beschäftigter bereits nachgewiesen wurde (siehe z.B. Bernhardt et al. 2008). Alle Befragten nehmen die Leistungsanforderungen als hoch wahr. Der Leistungsdruck ist sowohl durch die kurzfristig schwankenden, zeitweilig über den Kapazitätsgrenzen liegenden Auftragsvolumina als auch die eng bemessenen Lieferzeiten bedingt. Vor allem im Bereich der Montage erfordern die Arbeits- und Teamstrukturen aufgrund der Arbeitsorganisation im Fließprinzip einen Leistungsdruck, der alle Befragten dazu zwingt, sich den Tätigkeitsanforderungen gleichermaßen zu fügen. Ein Nachlassen in der individuellen Leistungserbringung ist nicht möglich, weil dies nicht nur Konsequenzen für die Gesamtleistung des Teams nach sich ziehen würde, sondern zugleich auch den eigenen Arbeitsplatz gefährdet. Im Bereich der Fertigung sind die Befragten überwiegend an Einzelarbeitsplätzen eingesetzt, wobei die Maschinen unterschiedliche Komplexitätsgrade

der auszuübenden Tätigkeit vorgeben. Auch hier sehen sich die Leiharbeiter regelmäßig mit Störungen im Produktionsablauf konfrontiert, die einer pünktlichen Fertigstellung der Maschinenbauteile im Wege stehen können. In diesem maßgeblich durch Facharbeitertätigkeiten geprägten Aufgabenbereich kritisieren die Befragten fehlende direkte betriebliche Anerkennung über Vorgesetzte der untersten Hierarchieebene. Der Leistungsdruck stellt für die Leiharbeiter eine doppelte Herausforderung dar: daran, dass sie diesen Anforderungen genügen, hängt immer unmittelbar, ob sie weiter oder wieder im Unternehmen eingesetzt werden.³

In der Fertigung messen die Befragten ihre eigene Leistungsfähigkeit mehrdimensional: nicht nur das eigene Arbeitstempo bei gewissenhafter Einhaltung der Qualitätsstandards, sondern auch die eigene funktionale Flexibilität aufgrund des bisherigen Einsatzes an den unterschiedlichsten Arbeitsplätzen sowie die Bereitschaft zu Mehrarbeit und Sonderschichten stehen hier zentral.

Diejenigen, die noch nicht lange im Betrieb beschäftigt sind, knüpfen die eigene Leistungsfähigkeit vor allem an ihre allgemeinen Arbeitstugenden, vor allem Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Disziplin. Auf diese Weise versuchen sie bewusst, ihre Einstiegsposition zu stärken und arbeitsinhaltliche und tätigkeitsbezogene Defizite, die sie aufgrund mangelnder Erfahrung noch selbst wahrnehmen, zu kompensieren. Betriebliche Anerkennung ihrer Leistungen erfahren die Betroffenen dann durch die Weiterbeschäftigung im Betrieb.

Mit zunehmender Beschäftigungsdauer und

Aufgabenkomplexität nimmt der Leistungsdruck nicht ab. Der Wettbewerbsdruck des Unternehmens wird über die direkten Vorgesetzten an die Beschäftigten weitergegeben. So sehen sich die betroffenen Leiharbeiter einem zusätzlichen Druck durch die Konkurrenz zwischen den Schichtleitern um eine möglichst hohe Leistungserfüllung ausgesetzt. Trotz vieler Parallelen zeigt sich im Montage-Bereich eine Besonderheit: dieser ist infolge der Fließproduktion stärker teamförmig organisiert. Der Kontakt zu Kollegen und direkten Vorgesetzten ist häufiger und zum Teil intensiver. Hier beschreiben die Befragten die Beziehung zu Kollegen aus der Stammbesellschaft und zu Vorgesetzten auch als Vertrauensbeziehung, die sie als sicherheitsstiftend erleben.

Die Befragten knüpfen ihre Beschäftigungssicherheit immer wieder an die Chance zur aktiven Bewältigung, die sie selbst in dem mehr oder weniger großen Spielraum individueller Leistungserbringung sehen, den ihr Einsatzbereich eröffnet. Demgegenüber ist die betriebliche Anerkennung ihrer Leistung, aus der sie größere Sicherheit schöpfen könnten, allerdings eher gering. Es verunsichert sie, wenn ihre Schicht offenbar mehr leistet, ohne dass diese Leistung von der Schichtleitung honoriert wird, und sie leiden unter der „Ergebnisorientierung“ der Vorgesetzten. Dieses Spannungsverhältnis nimmt mit steigender Beschäftigungsdauer nicht ab, sondern tendenziell zu: der Zusammenhang zwischen Leistung und Sicherheit erweist sich mehr und mehr als Illusion. Aus diesem Grund suchen die Befragten sehr deutlich eigene, indirektere Maßstäbe der Bestätigung, wie z.B. die Orientierung an der Bewältigung täglicher Auftragsvolumina oder an der positiven Berichterstattung der Werks-

leitung über die Entwicklung der Auftragslage und die Kundenzufriedenheit. Einigen gelingt es, ihre Beschäftigungsdauer als Anerkennung vergangener Leistung zu deuten. Vor allem im Montage-Bereich gründen fast alle Leiharbeiter ihre Beschäftigungschancen im Untersuchungsunternehmen auf das Argument guter Arbeitsleistung, das fünf der Befragten direkt oder implizit um die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit erweitern.

Sicher unsicher?

Insgesamt schwingt in den Erzählungen aller Befragten ein Unsicherheitsgefühl mit. Die Erfahrungen mit den beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Krise im Untersuchungsunternehmen spiegeln sich darin deutlich wider. Die enge Kooperation der Verleihfirma mit dem Untersuchungsunternehmen führt dazu, dass Entscheidungen der großen Kundenunternehmen aus der Automobilindustrie auch für ihre Beschäftigungsverhältnisse mit der Verleihfirma selbst direkte Folgen nach sich ziehen können. Damit wirkt die unvorhersehbare ökonomische Unternehmenssituation als doppelter Risikofaktor. Einige Befragte heben diese strukturelle Unsicherheit explizit hervor. Von dieser Wahrnehmung scheinen dann weitere betriebliche Unsicherheitsfaktoren und mögliche individuelle Risikofaktoren überlagert zu werden und werden auch bei expliziter Nachfrage nur in wenigen Fällen überhaupt thematisiert.

Diese grundlegende Unsicherheit ist für zwei der drei Typen der Sicherheitskonstruktion charakteristisch, die wir als Ergebnis des Fallvergleichs unterscheiden können. Es handelt sich also um Deutungsmu-

ster, die durch Unsicherheit geprägt sind. Auf deren Grundlage werden die Weiterbeschäftigungschancen im Untersuchungsunternehmen von einigen der Befragten dann durchaus hoch eingeschätzt – relativ zur durchschnittlichen Sicherheit, die ein Beschäftigungsverhältnis in der Leiharbeitsbranche bieten kann. Darin unterscheiden sich dann die ersten beiden Typen der Sicherheitskonstruktion: je nachdem ob die individuelle Arbeitsleistung als Handlungsspielraum erfahren wird, der die Chancen der Weiterbeschäftigung im Untersuchungsunternehmen erhöht und die grundlegende Unsicherheit des Leiharbeitsverhältnisses auf diese Weise reduziert. Ist der Handlungsspielraum gering, so dominiert die wahrgenommene Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens die Sicherheitskonstruktion. Aufgrund eigener Erfahrungen mit Beschäftigungsdiskontinuitäten infolge der letzten Wirtschaftskrise klammern sich die Betroffenen dann an die gegenwärtig stabile Unternehmenslage, die der entscheidende, aber als unverlässlich wahrgenommene Parameter dieser Sicherheitskonstruktion ist. Die Befragten dieser ersten Gruppe der Unsicheren konstatieren eine individuelle Beschäftigungssicherheit im Untersuchungsunternehmen von 20% bis 50%.

Je nach Qualifikationsniveau, Aufgabenflexibilität und Stand des betrieblichen Erfahrungswissens erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Weiterbeschäftigung im Betrieb, die sich durchaus auch in den Betriebszugehörigkeitsdauern und der Beschäftigungskontinuität der einzelnen Leiharbeiter widerspiegelt. Dies entspricht auch dem

beschäftigungspolitischen Ziel der Unternehmensführung, in den beiden befragten Produktionsbereichen eine möglichst hohe funktionale Flexibilität zu gewährleisten. Zu diesem Zweck werden die Leiharbeiter bei entsprechender Eignung einem dauerhaften Anlernprozess an einer Vielzahl an Arbeitsplätzen vor allem in den Montage-Bereichen unterzogen. Darauf basierend konnte ein nicht unerheblicher Teil der Befragten ein für den Betrieb bedeutendes Anforderungsprofil aufbauen, das positiv auf das individuelle Sicherheitsempfinden wirkt und das Gefühl der Ersetzbarkeit minimiert. Die betrieblichen Zugehörigkeitsdauern in der zweiten Gruppe sind sowohl kurz als auch lang. Wirtschaftliche Unwägbarkeiten und das allgemeine Beschäftigungsrisiko von Leiharbeit sind den Betroffenen bewusst, aber sie konzentrieren sich stärker auf die Sicherung der eigenen Position im Unternehmen. Vor dem Hintergrund der betrieblichen Bedeutung ihres Wissens- und Erfahrungsstandes sehen sie sich zwar nicht absolut, aber im Vergleich zu anderen Leiharbeitern kürzerer Einsatzzeiten und geringerer Einsatzflexibilität und/oder -spezifität bevorteilt und durch diese vor einer unbedachten „Abmeldung“ geschützt. Allerdings wird auch deutlich, dass die Beschäftigten ihre Ersetzbarkeit durch individuelle Arbeitsleistung eben, je nach Position, nur sehr begrenzt reduzieren können. Referenzpunkt ihrer Sicherheitserwartungen bleibt die strukturelle Beschäftigungsunsicherheit, die das Leiharbeitsverhältnis birgt.

Die dritte Form der Sicherheitskonstruktion, die wir unterscheiden können, ist durch eine lange Einsatzdauer im Untersuchungsbetrieb und ein hohes Ausmaß an subjektiv wahrgenommener Beschäftigungssicherheit im Ein-

satzbetrieb gekennzeichnet. Aufgrund ihres fachspezifischen und betrieblichen Wissens sowie ihrer individuellen Arbeitsleistung sehen sich diese Befragten trotz ihrer Beschäftigung als Leiharbeiternehmer als feste Belegschaftsmitglieder. In dieser Sicherheitskonstruktion finden sich also erhebliche Parallelen zum Leitbild des klassischen Normalarbeitsverhältnisses.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Unser Beitrag hat die Sicherheitskonstruktionen von Leiharbeitnehmern in den Blick genommen, die im Rahmen einer strategischen betrieblichen Nutzung wiederholt und längerfristig in demselben Einsatzbetrieb beschäftigt sind. Theoretischer Hintergrund unserer Analyse war das Konzept des impliziten psychologischen Vertrags zwischen Management und Beschäftigten. Im Untersuchungsunternehmen stellt die strategische Nutzung an die meisten der eingesetzten Leiharbeiter hohe Qualifikations- und Kooperationsanforderungen. Klassische Studien des psychologischen Vertrags gehen davon aus, dass die entsprechende Leistungsbereitschaft eigentlich nur im Rahmen eines relationalen Vertragsverhältnisses aufrechterhalten werden kann, das den Beschäftigten im Gegenzug gegen eine hohe Weiterbildungs- und Kooperationsbereitschaft langfristige Arbeitsplatzsicherheit glaubhaft verspricht. Fokus unseres Interesses war daher die Frage, ob sich mit zunehmender Einsatzdauer auch auf Grundlage des temporären Beschäftigungsverhältnisses Erwartungen entwickeln, die stärker am klassischen Normalarbeitsverhältnis als Orientierungsrahmen ausgerichtet sind, und wie die Beschäftigten dieses

Spannungsverhältnis erleben und bewältigen.

Grundsätzlich können Leiharbeiternehmer ihre Beschäftigungsunsicherheit dadurch reduzieren, dass sie den externen Arbeitsmarkt beobachten mit dem Ziel, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im primären Arbeitsmarkt zu finden. Wenn sie im Rahmen strategischer Nutzung eingesetzt sind, können sie sich auch an der Weiterbeschäftigung im Einsatzbetrieb auf der Position des Leiharbeiters orientieren. Schließlich können sie auch auf eine, wenn auch sehr unwahrscheinliche, Übernahmechance in die Stammelegschaft des Einsatzbetriebes hoffen und ihre Erwerbsstrategie daran ausrichten. Die von uns befragten Leiharbeiter nehmen insgesamt eine hohe strukturelle Unsicherheit ihrer gegenwärtigen Beschäftigung wahr, und die (Über-)Erfüllung der Leistungsnormen stellt die zentrale Bedingung dar, unter der sie dieser Unsicherheit entgegensteuern können.

Eine Sicherheitskonstruktion, die durch eine hohe direkte Abhängigkeit vom als unsicher erlebten wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzbetriebs geprägt und in diesem Sinne betriebsorientiert ist, finden wir dort, wo einfache repetitive Aufgaben bereits auf einem hohen Leistungsniveau gefordert werden und kaum Spielraum für weitere Leistungssteigerungen lassen. Der Aspekt der bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer wird von diesen Befragten nicht thematisiert, und eine hohe Leistungsorientierung ist ihre einzige Handlungsoption, ohne jedoch wirklich weitere Sicherheit zu schaffen. Diese Form der Betriebsorientierung mit einer tiefen Hoffnung auf die Übernahme, die zugleich aber auch als illusionär wahrge-

nommen wird, ist nachvollziehbar, wenn man das Zusammenspiel zwischen einer prekären materiellen Lage im Haushaltskontext und der wahrgenommenen eigenen Chancenlosigkeit auf dem externen Arbeitsmarkt berücksichtigt, das die Erzählung dieser Beschäftigten charakterisiert.

Demgegenüber finden wir auch Sicherheitskonstruktionen, die den senioritätsbasierten Erwartungen von Beschäftigten in klassischen Normalarbeitsverhältnissen auf den ersten Blick sehr nahe kommen. Wesentliches Kriterium der als hoch wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit ist die bisherige Beschäftigungsdauer im Einsatzbetrieb. Ihre Bedeutung gewinnt die bisherige Einsatzdauer allerdings durch das Wissen um die eigenen berufspraktischen Fertigkeiten: die Befragten haben gezeigt, dass sie sich nicht vom Status der Stammbeschäftigten unterscheiden, weil sie ebenso leistungsfähig sind. Hinter den Senioritätserwartungen steht also eine hohe Leistungsbereitschaft. Der Widerspruch zwischen ihren eigenen Senioritätserwartungen und der betrieblichen Realität kommt in der Enttäuschung über die ausbleibende Übernahme in die Stammbeslegschaft zum Ausdruck. Ihre Weiterbeschäftigung als Leiharbeitnehmer steht für sie allerdings nicht in Frage und reduziert die wahrgenommene positionale Unsicherheit.

Sofern sie ihre eigenen überbetrieblichen Arbeitsmarktchancen und die finanzielle Absicherung durch den Haushaltskontext eher positiv einschätzen, können sie das Spannungsverhältnis zwischen ihren eigenen Erwartungen und der erlebten betrieblichen Personalpolitik durch

eine instrumentelle Umdeutung ihrer Beschäftigungssituation reduzieren: sie sehen ihre gegenwärtige Beschäftigung in der Position des Leiharbeiters eher als vorübergehende Lösung, zu der sie bei einer positiven Arbeitsmarktentwicklung auch wieder bessere Alternativen finden werden. Der Schritt in die Stammbeslegschaft führt gegenwärtig nur über ein erneut befristetes Arbeitsverhältnis. Den Facharbeitern aus dem Fertigungs-Bereich wird aktuell eine deutlich bessere finanzielle Entlohnung zuteil und sie verfügen entweder über einen stabilen Familienkontext, einschließlich materieller Sicherheitsnetze, oder sind Selbstversorger ohne partnerschaftliche Verpflichtungen. Die Dauer schafft zwar Sicherheit im Status als strategisch eingesetzter Leiharbeiter, zugleich streben sie eine Übernahme in den Stamm aber nicht mehr unbedingt an.

Eine dritte und in unserem Sample dominante Sicherheitskonstruktion stellt die eigene Leistungsorientierung in den Mittelpunkt, auf deren Basis die Befragten ihre positionale Unsicherheit als Leiharbeitnehmer durch wachsende individuelle Weiterbeschäftigungschancen im Einsatzbetrieb zu reduzieren hoffen. Die Befragten stellen dabei ihr besonderes Berufs- oder Tätigkeitsprofil zentral, für das sie sich eine Wertschätzung durch direkte Vorgesetzte wünschen. Allerdings bleibt diese im betrieblichen Alltag oft aus. Bei den Befragten dieses Typs handelt es sich sowohl um Fachkräfte mit einer guten Verwertbarkeit ihrer Qualifikation am externen Arbeitsmarkt und einem gesicherten finanziellen und privaten Hintergrund als auch um Leiharbeiter in Helferpositionen. Die tatsächliche Bedeutung ihrer eigenen Leistung für den Markterfolg des Unternehmens kennen sie nicht, deuten

die Leistungsanforderungen des Managements aber als reale Chance, zumindest ihre individuellen Weiterbeschäftigungschancen durch hohe Leistungsbereitschaft zu steigern. Da sie zugleich wenig Zeichen der Anerkennung ihres individuellen Einsatzes erfahren und permanent an die Grenzen ihrer eigenen Belastbarkeit stoßen, bleibt ihre Sicherheitskonstruktion jedoch äußerst brüchig, denn das Ziel höherer individueller Beschäftigungssicherheit innerhalb der Randbelegschaft der Leiharbeiternehmer können sie nicht wirklich dauerhaft erreichen.

Da es sich um eine Region handelt, in der der Zugang zu Beschäftigung auch in anderen Betrieben über Leiharbeit führt, sind die Beschäftigten darauf eingestellt, mit einem hohen Maß an positionaler Unsicherheit leben zu müssen. Dass sie vorwiegend den hohen Leistungsdruck und die fehlende Anerkennung ihrer Leistung thematisieren, verweist darauf, dass sie sich damit zwar zu arrangieren versuchen, dass die Balance, die sie auf der Ebene ihrer Sicherheitserwartungen anstreben, jedoch immer wieder ins Wanken gerät: die Asymmetrie des Machtverhältnisses zwischen Management und Leiharbeitnehmern wird immer wieder sichtbar. Entlastung suchen sie außerhalb des Beschäftigungsverhältnisses, der familiäre Bereich bekommt in ihren Erzählungen einen hohen Stellenwert, Familie und Freunde werden aufgewertet und als Schutzzone erlebt. Das ist auch der Grund für eine hohe regionale Bindung der Befragten, die sie daran hindert, den Radius ihrer Jobsuche auf dem externen Arbeitsmarkt weiter auszudehnen.

Zugleich wirkt die tendenzielle Aufhebung der Segmentation zwischen Stamm- und

Randbelegschaft aufgrund der engen Kooperation im Arbeitsprozess für die befragten Leiharbeiter positiv auf die soziale Integration in die Betriebsgemeinschaft. Was für die Stammbeflegschaft einen disziplinierenden Effekt haben mag, hat für sie einen nicht unerheblichen ent-prekarisierenden Effekt – für das Untersuchungsunternehmen geht die Personalstrategie der strategischen Nutzung von Leiharbeit also bis auf Weiteres auf.

ENDNOTEN

¹ An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Ausdruck *Leiharbeiternehmer* bzw. *Leiharbeiter* genderunspezifisch verwendet wird.

² In Hessen und NRW haben auch Zeitarbeiter bei mindestens 6 Monate währender Anstellung Anspruch auf in der Regel fünf freigestellte, aber bezahlte Tage zur Weiterbildung aufgrund des Bildungsurlaubsgesetzes. „In den sogenannten „verleihfreien Zeiten“, wenn ein Zeitarbeitnehmer nicht entliehen werden kann, hat er unter Umständen die Möglichkeit, an einer von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildung teilzunehmen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2009) Verpflichtet sind die Verleihfirmen allerdings nicht dazu.

³ Da die Leiharbeiter keine Beteiligung an Leistungsbeurteilungssystemen und kaum andere Formen betrieblicher Anerkennung erfahren, müssen sie zur Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit auf andere Maßstäbe zurückgreifen, wie zum Beispiel die wahrgenommene Vertrauensgabe durch Vorgesetzte, die sie darin sehen, dass ihnen spezielle Aufgaben zugeteilt werden.

LITERATUR

- Adamy, Wilhelm (2010): Die Risiken der Leiharbeit: Arbeitslosigkeit, Verarmung, Erkrankung. In: *Gute Arbeit. Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung*. 22. Jg., H. 5, S. 17-21.
- Anderson, Neil/Schalk, Rene (1998): Editorial: The Psychological Contract in Retrospect and Prospect. In: *Journal of Organizational Behavior*. 19. Jg., H. 1, S. 637-647.
- Antoni, Manfred/Jahn, Elke J. (2006): *Arbeitnehmerüberlassung – Boomende Branche mit hoher Fluktuation. IAB Kurzbericht 14. Nürnberg.*
- Bernhardt, Janine/Köhler, Christoph/Krause, Alexandra (2008): *Sicherheitsersparungen und-konstruktionen im Normalarbeitsverhältnis. Qualitative und quantitative Befunde.* In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotbeer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen.* Wiesbaden: VS Verlag, S. 275-305.
- Brenke, Karl/Eichborst, Werner (2008): *Leiharbeit breitet sich rasant aus.* In: *DIW-Wochenbericht*. 75. Jg., H. 19, S. 242-252.
- Buchholz, Sandra/Blossfeld, Hans-Peter (2009): *Beschäftigungsflexibilisierung in Deutschland: Wen betrifft sie und wie hat sie sich auf die Veränderung sozialer Inklusion/Exklusion in Deutschland ausgewirkt?* In: Stichweh, Rudolf/Windolf, Paul (Hrsg.): *Inklusion und Exklusion. Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit.* Wiesbaden: VS-Verlag, 123-138.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): http://www.arbeitsagentur.de/nn_425220/zentraler-Content/A02-Berufsorientierung/A022-Infomedien/durchstarten/Zeitarbeit-FAQ-Weiterbildung.html. Letzter Zugriff: 23.05.2012.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): *Arbeitsmarktberichterstattung: Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen.* Nürnberg.
- Bultemeier, Anja/Loudovici, Kai/Laskowski, Nadine (2008): *Ist Prekarität überall? Unsicherheit im Zentrum der Arbeitsgesellschaft.* In: Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotbeer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim: *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen.* Wiesbaden: VS Verlag, S. 241-273.
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung – Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts.* Frankfurt/Main: Campus.
- Dörre, Klaus/Behr, Michael/Bescherer, Peter/Röbenack, Silke/Seiwert, Tina/Kubirt, Katrin/Schierborn, Karen (2008): *Eigensinnige „Kunden“. Der Einfluss strenger Zumutbarkeit auf die Erwerbsorientierung Arbeitsloser und prekär Beschäftigter.* H. SFB 580 Mitteilungen Nr. 26, Jena.
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo (2007): *Funktionswandel von Zeitarbeit. Projektantrag Otto-Brenner-Stiftung.* Frankfurt/Main.
- Dudenhöffer, Ferdinand/Büttner, Carina (2006): *Der Wettbewerbsfaktor Zeitarbeit in der Automobilindustrie.* In: *Ifo Schnelldienst* 59. Jg., H. 9, S. 30-36.
- Dörre, Klaus (2009): *Ende der Planbarkeit? Lebensentwürfe in unsicheren Zeiten.* *Aus Politik und Zeitgeschichte* 41/2009, S. 19-24.
- Giesecke, Johannes (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozioökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien.* Wiesbaden: VS Verlag.
- Giesecke, Johannes (2009): *Socio-economic risks of atypical employment relationships. Evidence from the German Labour Market.* In: *European Sociological Review*, 26. Jg., H. 6, S. 629-646.
- Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010): *Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984.* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 62. Jg., H. 3, S. 403-435.

Gouldner, Alvin (1960): *The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement*. In: *American Sociological Review*. 25. Jg., H. 2, 161-178.

Groh-Samberg, Olaf (2009): *Armut, soziale Ausgrenzung und Klassenstrukturen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Gundert, Stefanie/Hobendanner, Christian (2011): *Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs*. In: *LAB Kurzbericht 4/2011*.

Herriot, Peter/Pemberton, Carole (1997): *Facilitating new deals*. In: *Human Resource Management Journal*. 7. Jg., H. 1, S. 45-56.

Holst, Hajo (2009): *Disziplinierung durch Leiharbeit? Neue Nutzungsstrategien von Leiharbeit und ihre arbeitspolitischen Folgen*. In: *WSI-Mitteilungen*. 62. Jg., H. 3, S. 143-149.

Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver/Dörre, Klaus (2009): *Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen*. Otto Brenner Stiftung. Frankfurt am Main.

Jahn, Elke J. (2011): *Entlohnung in der Zeitarbeit: Auch auf die Mischung kommt es an*. In: *LAB-Forum 1/2011*, S. 40-49.

Köhler, Christoph/Luodovici, Kai (Hrsg.) (2007): *Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde*. SFB 580 Mitteilungen Nr. 22. Jena.

Köhler, Christoph/Struck, Olaf/Grotbeer, Michael/Krause, Alexandra/Krause, Ina/Schröder, Tim (2008): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag.

Lebmer, Florian/Ziegler, Kerstin (2010): *Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg*. In: *LAB-Kurzbericht 3/2010*.

Marrs, Kira (2010): *Herrschaft und Kontrolle in der Arbeit*. In: Böble, Fritz/ Voß, Günter G./ Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden, S. 331-356.

Miegel, Meinhard/Wagl, Stefanie/Schulte, Martin (2007): *Die Rolle der Zeitarbeit in einem sich ändernden Arbeitsmarkt*. Bonn.

Millward, Lynne J./Hopkins, Lee J. (1998): *Organizational commitment and the psychological contract*. In: *Journal of Social and Applied Psychology*. 28. Jg., H. 16, S. 16-31.

Millward, Lynne J./Brewerton, Paul M. (2000): *Psychological Contacts: Employee Relations for the Twenty-First Century?* In: *International Review of Industrial and Organizational Psychology* Jg. 15, S. 1-62.

Mückenberger, Ulrich (1985): *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses*. In: *Zeitschrift für Sozialreform*. 31. Jg., H. 7, S. 415-434. und 31. Jg., H. 8, S. 457-475.

Pongratz, Hans J./Voß, G. Günther (2003): *Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma.

Promberger, Markus (2006): *Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis*. In: *WSI-Mitteilungen*. 59. Jg., H. 5, S. 263-269.

Promberger, Markus (2012): *Eine Strategie oder viele Strategien? Zur Polyvalenz flexibler Beschäftigungsformen im betrieblichen Einsatz am Beispiel der Leiharbeit*. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): *Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: Transcript, S. 163-183.

Promberger, Markus/Theuer, Stefan (2004): *Welche Betriebe nutzen Leiharbeit?* In: Vogel, Berthold (Hg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg: VSA, S. 34-60.

Raeder, Sabine/Grote, Gudela (2001): *Flexibilität ersetzt Kontinuität. Veränderte psychologische Kontrakte und neue Formen persönlicher Identität*. In: *Zeitschrift für Arbeit*. 10. Jg., H. 3, S. 352–364.

Raeder, Sabine/Grote, Gudela (2004): *Fairness als Voraussetzung für die Tragfähigkeit psychologischer Verträge*. In: Schreyögg, Georg/Conrad, Peter/Sydow, Jörg (Hrsg.): *Managementforschung, Bd. 14. Gerechtigkeit und Management*. Wiesbaden: Gabler, S. 139–174.

Robinson, Sandra L./Rousseau, Denise M. (1994): *Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm*. In: *Journal of Organizational Behavior*. 15. Jg., H. 3: S. 245–259.

Rousseau, Denise M. (1989): *Psychological and Implied Contracts in Organizations*. In: *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2. Jg., H. 2, S. 121–139.

Rousseau, Denise M. (1995): *Psychological Contracts in Organizations. Understanding written and unwritten Agreements*. Thousand Oaks u.a.: Sage.

Schein, Edgar H. (1980): *Organizational Psychology. Foundations of Modern Psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Seifert, Hartmut/Brehmer, Wolfram (2008): *Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform*. In: *WSI-Mitteilungen* 61. Jg., H. 6, S. 335–341.

Sennett, Richard (1998): *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin.

Witzel, Andreas (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt/Main u.a.: Campus.

ERWERBSBEDINGTE RÄUMLICHE MOBILITÄT
ALS HERAUSFORDERUNG FÜR DIE EMPIRISCHE
SOZIALFORSCHUNG

Franziska Blazejewski

EINLEITUNG

Mit der Globalisierung der ökonomischen Beziehungen und den durch eine aktivierende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik initiierten sozialpolitischen Veränderungen haben sich die Beschäftigungsverhältnisse nicht nur auf dem deutschen Arbeitsmarkt ausdifferenziert und Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf an Bedeutung gewonnen. Dieser Wandel verlangt abhängig Beschäftigten sowohl höhere Flexibilität als auch eine größere Bereitschaft zu räumlicher Mobilität ab.

Die soziologische Auseinandersetzung mit dieser Thematik ist vielschichtig: Auf der Ebene der (kritischen) Gesellschaftsanalyse wird dem „neuen Geist des Kapitalismus“ (Boltanski, Chiapello 2006) nachgespürt, der „flexible Menschen“ (Sennett 2007) erzeugt und damit eine Dynamisierungsspirale (Dörre, Lessenich, Rosa 2009) in Gang hält, die mit einer „Neuerfindung des Sozialen“ (Lessenich 2008) in den wohlfahrtsstaatlichen Beziehungen einhergeht. Im Hinblick auf die „Struktureigenschaften der gesellschaftlichen Verfasstheit der Gegenwart“ (Lessenich 2009: 128) werden seit Jahrzehnten Debatten um die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (Wagner 2000) und die Zukunft der Erwerbsarbeit (Bosch 2002) geführt. Auf der Grundlage von Untersuchungen zum Wandel der Beschäftigungsstabilität (Giesecke, Heisig 2010; Köhler u.a. 2008; Struck, Köhler 2005; Erlinghagen 2004) und der Ausbreitung externer Teilarbeitsmärkte (Krause, Köhler 2011, 2012; Köhler, Struck 2008; Köhler, Loudovici

2008) werden zum einen Veränderungen in der Arbeitswelt selbst diskutiert (vgl. Dombois 1999; Bosch u.a. 2009; Kalleberg 2009). Zum anderen fokussieren individualzentrierte Analysen auf die Entwicklung der Chancen und Risiken, die diese Pluralisierung von Beschäftigungsformen für Erwerbs- und Lebensverläufe beinhaltet (Castel, Dörre 2009; Kronauer, Linne 2005; Szydlík 2008; Bernhardt u.a. 2007; Mutz 2001; Schmid 2002).

Erwerbstätige können sich dabei betrieblich, beruflich und/oder regional mobil zeigen, um flexibel auf veränderte Arbeitsmarktanforderungen zu reagieren (Buch 2006). Dabei streben sie – so das in der Diskussion um die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses implizierte Ideal – eine auf Dauer angelegte Vollzeitarbeit mit existenzsicherndem Lohn an, da alternative Erwerbsverläufe nicht ausreichend abgesichert sind (Abschnitt 1). *Räumliche Mobilität* stellt zum einen eine wichtige Komponente erwerbsbedingter Flexibilität dar, weil Erwerbsarbeit zum ganz überwiegenden Teil nicht zu Hause ausgeübt¹ wird und die Überwindung der Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsstätte daher eine Grundvoraussetzung für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist. Während Umzugsmobilität abgenommen hat (Kalter 1994), zeigt sich zum anderen eine Zunahme erwerbsbedingter Pendelmobilität, d.h. es werden zunehmend weitere Strecken durch tägliche Pendelfahrten überbrückt (siehe Abbildung 2).

In der bisherigen Forschungsliteratur zu Pendelmobilität wurde allerdings kaum auf *Beschäftigungsstabilität* fokussiert. Dieser Beitrag geht daher der Frage nach, ob sich Fernpendler, welche die Bereitschaft

zeigen, für ihren Arbeitsplatz zeit- und kostenintensive Anfahrtswege in Kauf zu nehmen, in stabileren Beschäftigungsverhältnissen befinden als ihre weniger mobilen ‚Arbeitsmarktkonkurrenten‘. Der empirische Zusammenhang zwischen Pendelmobilität und stabiler Beschäftigung wird mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels untersucht (Abschnitt 2).

Die Befunde können den vermuteten Zusammenhang nicht bestätigen, weisen allerdings auf einige grundlegende methodische Herausforderungen der empirischen Untersuchung von Pendelmobilität mit quantitativen Daten hin. Abschließend diskutiert der Beitrag daher diese Schwierigkeiten, die sich sowohl aus der Multidimensionalität des Gegenstandsreiches selbst als auch seiner Operationalisierung ergeben (Abschnitt 3).

1. KONZEPTIONELLER RAHMEN: ERWERBSBEDINGTE MOBILITÄT UND PLURALISIERTE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Im Vergleich zu unbefristeter Vollzeitarbeit mit langfristiger Betriebszugehörigkeit und existenzsicherndem Lohn, die als Normalarbeitsverhältnis (NAV) lange Zeit ein hohes Maß an materieller und sozialer Absicherung geboten hat, sind Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen, also Befristung, geringfügige Tätigkeit, Teilzeit, Leiharbeit oder auch Projektarbeit, für Erwerbstätige mit neuen Chancen, z.B. durch neue Flexibilitätsspielräume, aber auch Risiken, z.B. durch unfreiwillige Erwerbsunterbrechungen, verbunden. Sowohl Politiker (Stichwort: Fördern und Fordern) als

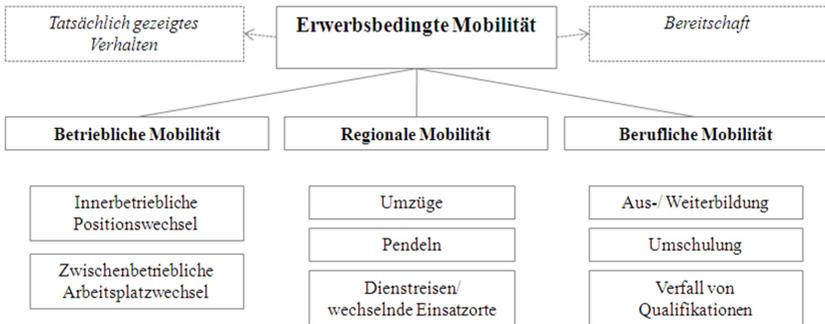
auch Vertreter der Wirtschaft (Stichwort: Personalanpassung) erwarten dabei von abhängig Beschäftigten ein erhöhtes Maß an erwerbsbedingter Mobilität. Dieser Abschnitt gibt deshalb einen Überblick über die Dimensionen erwerbsbedingter Mobilität und ordnet die in dieser Studie empirisch untersuchte Pendelmobilität in dieses Forschungsfeld ein.

Dimensionen erwerbsbedingter Mobilität

Die von Politik und Wirtschaft geforderte und von Erwerbstätigen auch gezeigte Veränderungs- und Anpassungsbereitschaft vollzieht sich auf drei Dimensionen (Buch 2006, siehe Abb.1): durch betriebliche, berufliche und regionale Mobilität. Unter

betrieblicher Mobilität wird die Bereitschaft oder Tatsache verstanden, den Arbeitsplatz zu wechseln – dies kann innerbetrieblich oder durch zwischenbetriebliche Wechsel geschehen. Wechselt ArbeitnehmerInnen ihr Tätigkeitsfeld, qualifizieren sich weiter oder sind von einer Entwertung ihrer Qualifikationen betroffen, wird von *beruflicher Mobilität* gesprochen. Unter *regionaler Mobilität* wird die räumliche Komponente bei der Untersuchung erwerbsbedingter Mobilität zusammengefasst. Sie beinhaltet verschiedene Phänomene, unter anderem erwerbsbedingte Umzüge, regelmäßige Pendelstrecken vom Wohn- zum Arbeitsort, aber auch Dienstreisen und wechselnde Tätigkeitsorte während der Arbeitszeit.

Abbildung 1: Mobilitätsdimensionen im Überblick



Quelle: eigene Darstellung

Diese drei Formen erwerbsbezogener Mobilität können getrennt oder zusammen auftreten: So kann ein Erwerbstätiger durch einen innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel, der wiederum mit beruflicher Mobilität einhergehen kann,

regional stabil bleiben, z.B. wenn ein KFZ-Mechaniker zum KFZ-Mechatroniker umschulung, um den geänderten technologischen Anforderungen im selben Betrieb gerecht zu werden. Oder eine Be-

schäftigte kann durch einen Umzug in die Nähe des aktuellen Arbeitsplatzes regional mobil werden, ohne einen Betriebs- bzw. Berufswechsel zu vollziehen. Das Forschungsinteresse empirischer Studien fokussiert in der Regel auf eine dieser Mobilitätsdimensionen, um für diese Dimension dann Kontinuitäten und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen.

Anhand des Vergleichs der Position vor und nach einer Veränderung, kann zudem zwischen horizontaler und vertikaler Mobilität unterschieden werden. Ist „der Wechsel eines Individuums zwischen den definierten Einheiten eines Systems“ (Buch 2006: 177) mit Auf- und Abstiegen verbunden, wird von *vertikaler Mobilität* gesprochen (z.B. der Wechsel aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung). Findet ein Wechsel hingegen auf gleichem sozio-ökonomischem Niveau statt, handelt es sich um *horizontale Mobilität* (z.B. der Wechsel zwischen zwei Arbeitsplätzen mit gleichem Berufsstatus). In der Regel ist bei arbeitsmarktsoziologischen Untersuchungen die vertikale Komponente von besonderem Interesse. Dabei werden die Chancen und Risiken einzelner Beschäftigtengruppen zu Einkommens- und Statusveränderungen thematisiert. Darüber hinaus unterscheiden sich Untersuchungen zu Mobilität danach, ob die *Mobilitätsbereitschaft* von Erwerbstätigen oder ihr tatsächlich gezeigtes *Mobilitätsverhalten* im Mittelpunkt steht und ob auf die *Voraussetzungen* für Mobilität und/oder deren *Auswirkungen* fokussiert wird.

lität als drei Strategien auffassen, mit denen Erwerbstätige flexibel auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren und ihre eigene Arbeitsmarktposition verbessern können. Ausmaß, Einflussfaktoren, Aus- und Wechselwirkungen dieser Flexibilisierungsstrategien stecken ein weites Feld an arbeitsmarktsoziologischer Forschung² ab. In diesem Beitrag wird der Fokus auf den Zusammenhang von Pendelmobilität mit stabiler Beschäftigung gelegt und mit SOEP-Daten untersucht, ob sich Fernpendler von Nichtfernpendlern hinsichtlich ihrer Beschäftigungsmerkmale systematisch unterscheiden. (siehe Abschnitt 2).

Chancen und Risiken pluralisierter Beschäftigungsverhältnisse

Der vermutete positive Zusammenhang zwischen regionaler Mobilität und stabiler Beschäftigung wird darauf zurückgeführt, dass pluralisierte Beschäftigungsverhältnisse neben Chancen auch Risiken für die Beschäftigten bergen, die nicht mit dem Bedürfnis nach materieller und Planungssicherheit (des Hauptverdieners) vereinbar sind. Zur Erreichung eines stabilen Beschäftigungsverhältnisses nehmen Erwerbstätige deshalb – so die These – ein gesteigertes Maß an regionaler Mobilität in Kauf.

Die *Chancen* pluralisierter Beschäftigungsverhältnisse sind vielfältig: Flexible Erwerbsformen können die Vereinbarkeit zwischen Erwerbstätigkeit und anderen Tätigkeitsfeldern, vor allem Familien- und Eigenzeiten sowie ehrenamtliche Tätigkeiten, erhöhen oder unter Umständen auch überhaupt erst ermöglichen (Mutz 2001). Neben neuen Zuverdienstmöglichkeiten bietet vor allem der Niedriglohnbe-

reich Beschäftigungsperspektiven für Personen, die nicht über marktgängige Qualifikationen verfügen (Kalina, Weinkopf 2005). Darüber hinaus bieten befristete und Honorarverträge Alternativen zu einer auf Dauer angelegten unbefristeten Beschäftigung, mit denen ein höheres Maß an selbstgewählter beruflicher Weiterentwicklung und Selbstbestimmung einhergehen kann (Voß 2002).

Wenngleich die Flexibilisierung auf den ersten Blick für zahlreiche Beschäftigtengruppen klare Chancen beinhaltet, birgt sie auch *Risiken*: Das Sozial- und Arbeitsrecht ist weiterhin am Normalarbeitsverhältnis orientiert (Dombois 1999), während diskontinuierliche Erwerbsverläufe ohne überbetriebliche Beschäftigungsstabilität und im Niedriglohnbereich mit direkten und indirekten Einkommenseinbußen einhergehen können, so dass eventuell staatliche Zuschüsse in Anspruch genommen werden müssen – als Aufstockung des nicht existenzsichernden Lohns oder der Rente. Hauff zeigt in diesem Zusammenhang mit Daten des Forschungsprojekts ‚Arbeit und Gerechtigkeit‘, „dass Arbeitsplatzsicherheit im Vergleich zu anderen Arbeitsinteressen die wichtigste und von Beschäftigten primär geforderte Arbeitgeberleistung darstellt. [...] Erst mit deutlichem Abstand folgen die Interessen an weiterer Qualifikationen und Bildung sowie an einer interessanten und abwechslungsreichen Arbeit“ (Hauff 2007: 44f). Auch an der Friedrich-Schiller-Universität Jena durchgeführte Lehrforschungen mit qualitativen Interviews von ArbeitnehmerInnen geben Hinweise darauf, dass Arbeitsplatzsicherheit und damit die Sicherung eines dauerhaften existenzsichernden Einkommens für Erwerbstätige nicht mehr selbstverständlich und deshalb umso mehr

erstrebenswert ist: Selbst Beschäftigte in einem NAV machen sich Sorgen darum, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und knüpfen ihre Erwartung an ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zunehmend an ihre Leistungsfähigkeit, statt auf das Senioritätsprinzip zu setzen. (Bernhardt u.a. 2007; Bernhardt u.a. 2008). Bei der Analyse von Wechselverläufen und -gründen diskontinuierlich Beschäftigter hat sich gezeigt, dass Befragte, die freiwillig ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, dies zwar in der Mehrheit mit einer Verbesserung der Arbeitsqualität begründeten, aber auch nicht in atypische Beschäftigungsformen eingestiegen sind. Auch wenn sie dies in den Interviews nur selten explizit angaben, schien ein unbefristeter Arbeitsplatz mit einer dem alten Job entsprechenden Bezahlung eine Art Grundvoraussetzung dafür zu sein, einen freiwilligen Arbeitsplatzwechsel überhaupt in Betracht zu ziehen. Zu sicherheitsrelevanten Konzessionen zeigten sich die Befragten durch die Wahl ihres neuen Jobs also nicht bereit. Die Befragten, welche ihren Arbeitsplatz nicht freiwillig, sondern wegen Entlassung oder durch Insolvenz des Arbeitgebers verloren hatten, suchten in erster Linie nach einem sicheren Job, d.h. einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit existenzsicherndem Lohn (Köhler u.a. 2009).

Der Flexicurity-Ansatz diskutiert in diesem Zusammenhang, „dass Sicherheit unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte und Arbeitsorganisationen etwas anderes bedeuten muss als einen sicheren Arbeitsplatz innezuhaben, an den sozialstaatliche Anrechte geknüpft sind“ (Kronauer, Linne 2005: 14). Die Forderung nach einer Verbindung von

Flexibilität und Sicherheit stellt sich dabei für Unternehmen (Bestandssicherung, Profitabilität) wie für Beschäftigte (langfristige Planungssicherheit und Vorsorge für kritische Lebensphasen). Die gemeinsame Schnittmenge der Sicherheitsinteressen von Unternehmen und Beschäftigten, die sich mit der Etablierung des Normalarbeitsverhältnisses herausgebildet hat, ist geschrumpft und müsste zwischen den maßgeblichen Institutionen – Unternehmen, Gewerkschaften und Sozialstaat – neu ausgehandelt werden. (Kronauer, Linne 2005) Solange Flexibilität nicht ausreichend abgesichert ist, so die Ausgangsthese dieser Arbeit, werden auch die Mobilitätsentscheidungen der Beschäftigten im Rahmen ihrer individuellen Erwerbsstrategien weiterhin darauf ausgerichtet sein, einen stabilen Arbeitsplatz zu erreichen, und sich dabei am Leitbild des NAV orientieren. Die Grundannahme der folgenden empirischen Studie lässt sich dementsprechend so formulieren, dass sich Erwerbstätige *dann* beruflich, betrieblich und/oder regional mobil zeigen, *wenn* sie sich damit in die Lage versetzt sehen, eine unbefristete, existenzsichernde Vollzeitstelle zu erreichen bzw. zu erhalten.

2. EMPIRISCHE BEFUNDE ZU ERWERBSBEDINGTER REGIONALER MOBILITÄT

Umzugs- und Pendelmobilität

Im Hinblick auf erwerbsbedingte räumliche Mobilität wird allgemein Umzugs- von Pendelmobilität unterschieden. Im ersten Fall verfolgen Beschäftigte eine Mobilitätsstrategie, bei der sie die Distanz zum Arbeitsplatz durch einen Umzug einmalig

verringern, während diese Distanz im zweiten Fall durch permanente Pendelmobilität täglich oder in anderen Rhythmen überwunden wird.

Ruppenthal und Lück definieren räumliche Mobilität als berufsbedingte Umzüge, Pendeln mit mindestens 120 Minuten Hin- und Rückweg und Außer-Haus-Übernachtung. Ihre Analyse³ einer repräsentativen Telefonbefragung ergab für 2007 einen Anteil von 19% an allen Erwerbstätigen in Deutschland, die nach dieser Definition erwerbsbedingt räumlich mobil waren. Damit zeichnet sich fast ein Fünftel der Erwerbstätigen durch ein verstärktes regionales Mobilitätsverhalten aus. Von diesen mobilen Erwerbstätigen ist mit 68% die Mehrheit pendelmobil, während 22% in den vergangenen drei Jahren einen berufsbedingten Umzug von mindestens 50 Kilometern vollzogen haben und 9% sowohl pendel- als auch umzugsmobil gewesen sind. (Ruppenthal, Lück 2009)

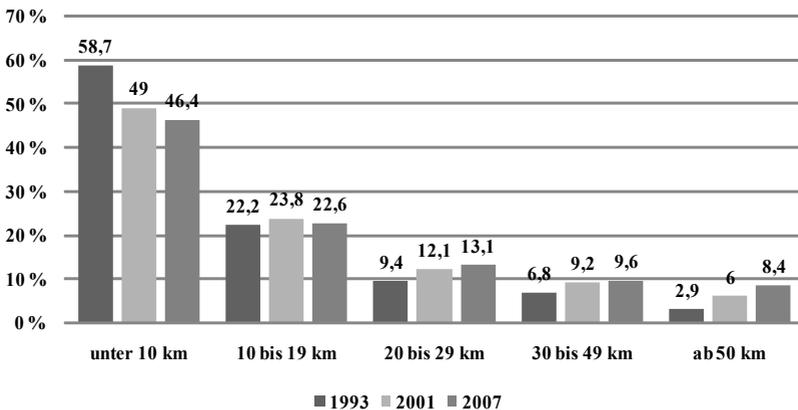
Pendelmobilität – Stand der Forschung

Man kann davon ausgehen, dass Pendelmobilität die Umzugsmobilität in den vergangenen Jahrzehnten substituiert hat: Anhand von Daten der Volkszählungen und des Mikrozensus konnte Kalter zeigen, dass Wanderungsbewegungen in Form von Umzügen abgenommen haben, dafür jedoch eine deutliche Zunahme von Pendelmobilität in dem von ihm analysierten Zeitraum von 1961 bis 1988 festzustellen ist (Kalter 1994). Analysen der Beschäftigtenstatistik der BA zeigen, dass 39% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2005 auf ihrem Berufsweg eine Kreisgrenze überqueren und ihr Anteil seit 1995 um acht Prozentpunkte gestiegen ist (Haas und Hamann

2008). Auch wenn man Pendelmobilität nicht mit der Überquerung regionaler Einheiten, sondern anhand von Pendeldistanzen operationalisiert, zeigt sich eine Zunahme (Abb. 2): Nach eigenen Auswertungen haben im SOEP von 1993 bis 2007⁴ die Pendeldistanzen unter

zehn Kilometern deutlich abgenommen und Arbeitswege ab 20 Kilometer zugenommen. Der Anteil der Fernpendler mit 50 und mehr Kilometern hat sich von 1993 zu 2007 sogar mehr als verdreifacht.

Abbildung 2: SOEP-Pendeldistanzen im Jahresvergleich (querschnittsgewichtet)



Quelle: Datengrundlage SOEP, eigene Berechnung; Abweichung von 100% aufgrund von Rundungen

Als Gründe dafür, dass Beschäftigte eher pendeln als umzuziehen, so dass sich Pendelmobilität als „dominante Strategie der Erwerbstätigen“ (Ruppenthal, Lück, 2009: 3) erweist, gelten die Vorteile des Wohnortes, auf die man nicht verzichten möchte: Eigenheim, Vereinsmitgliedschaften, Freundeskreis und Nähe zur Familie sowie der Schulbesuch der Kinder und der Arbeitsplatz des Partners. Hinzu kommen eine verbesserte Ausstattung der Haushalte mit Kraftfahrzeugen und gut ausgebaute Transportsysteme. (Ruppenthal, Lück 2009; Follmer 2004) So hat Kalter (1994) argumentiert, dass Erwerbstätige mit der Ausweitung ihres

Pendelverhaltens Umzugsmobilität vermeiden, am angestammten Wohnort verwurzelt bleiben und dennoch attraktive(re) Arbeitsangebote außerhalb des Nahraums wahrnehmen können.

Auch die gestiegene Frauenerwerbsquote bietet Erklärungspotenzial: Paarhaushalte, in denen beide Partner erwerbstätig sind, verfügen zwar über einen gemeinsamen Wohnort, sind aber häufig an unterschiedlichen Arbeitsorten beschäftigt. Bei der optimalen Abstimmung von eigenem Arbeits- und

gemeinsamem Wohnort muss in diesem Fall die Distanz des Partners zu seinem Arbeitsort berücksichtigt werden, was zur Ausweitung der Pendelmobilität führen kann.⁵ Dening u.a. (2009) untersuchten für die dänische Bevölkerung, unter welchen Bedingungen sich Doppelverdiener-Haushalte für einen (individuellen) Arbeitsplatz- oder (gemeinsamen) Wohnortwechsel entschieden. Die Zunahme von Zwei-Verdiener-Haushalten habe laut dieser Studie zur Ausbreitung von Pendelmobilität beigetragen, weil sie Umzugsmobilität an restriktivere Voraussetzungen knüpft. Allerdings bleibt den Erwerbstätigen – unabhängig vom Haushaltskontext – zur Reduktion von Pendelkosten immer noch die Arbeitsplatzmobilität. Man kann davon ausgehen, dass die Transaktionskosten eines Arbeitsplatzwechsels bei NAV-konformen Beschäftigungsverhältnissen höher sind und die Wechselwahrscheinlichkeit damit geringer ist – Erwerbstätige im NAV wechseln weniger häufig den Arbeitsplatz bzw. akzeptieren längere Pendelstrecken als atypisch Beschäftigte.

Eigene Forschungsfrage und Ergebnisse

In der Forschungsliteratur zum Thema wurde bisher kaum auf den Zusammenhang von Pendelmobilität und Beschäftigungsmerkmalen von Erwerbstätigen fokussiert. Im Mittelpunkt standen Fragen zum Ausmaß der Pendelmobilität, zum Zusammenhang von regionaler und beruflicher Mobilität, zum Einfluss räumlicher Flexibilität auf die Wiederbeschäftigungschancen oder über die individuellen und sozialen Auswirkungen mobiler Lebensformen. Dabei gibt es, wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt wurde, plausible Hin-

weise darauf, dass die dominante Strategie bei der Beschäftigungssuche von Hauptverdienern nach wie vor am NAV orientiert ist. Denn während in alternativen Beschäftigungsformen, wie Selbstständigkeit, Projektarbeit oder befristeten Verträgen, das Risiko von Diskontinuität systematisch angelegt ist, verfügt das NAV zumindest hypothetisch über wesentliche beschäftigungsstabilisierende Merkmale: Es handelt sich um einen auf Dauer angelegten, unbefristeten Arbeitsplatz, der in Vollzeit ausgeübt wird und bei dem ein existenzsichernder Lohn erzielt wird. Meine Ausgangsthese ist deshalb, dass die zeitliche und materielle Kosten verursachende Pendelmobilität von Erwerbstätigen in Kauf genommen wird, um ein solches stabiles Beschäftigungsverhältnis zu erreichen. Durch räumliche Mobilität wird also im Gegenzug Kontinuität erreicht für die Umstände, unter denen die Erwerbstätigkeit ausgeübt wird: Arbeitsort, Höhe des Gehalts und qualifikatorische Anforderungen des aktuellen Arbeitsplatz sind – zumindest hypothetisch – dauerhaft. Ein Vollzeitlererwerbsstatus bei existenzsicherndem Lohnniveau sichert den Arbeitnehmer (und die von diesem Einkommen abhängigen Haushaltsmitglieder) zudem finanziell ab.

Der Zusammenhang zwischen Pendelmobilität und stabiler Beschäftigung wurde unter Einsatz logistischer Regressionen wie folgt getestet: Um eine in Bezug auf die Erwerbsorientierung möglichst homogene Untersuchungsgruppe zu erhalten, wurden nur täglich pendelnde männliche⁶ abhängig Beschäftigte der SOEP-Welle 2007 im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 65 Jahren bei der Untersuchung berücksichtigt. Diese Abgrenzung zielt auf eine Stichprobe mit abhängig Beschäftigten, für die

Erwerbstätigkeit ein zentrales Element der Lebensgestaltung darstellt, „insbesondere weil damit der eigene Lebensunterhalt und eventuell der von Angehörigen zu finanzieren ist“ (Statistisches Bundesamt 2008: 5). Nach dieser Abgrenzung gehen 4081 Nicht-Fernpendler mit einem täglichen einfachen Arbeitsweg von unter 50 Kilometern und 323 Fernpendler mit einer einfachen täglichen Pendelstrecke von 50 Kilometern und mehr in die Untersuchungen ein. Dies entspricht einem Fernpendleranteil in der Stichprobe von 8,5 Prozent⁷.

Diese Stichprobe wurde danach untersucht, ob sie sich nach folgenden Merkmalen signifikant unterscheidet: Im *ersten* Modell wurden NAV-konforme Beschäftigungsmerkmale als erklärende Variablen berücksichtigt sowie das Alter als Kontrollvariable. Der Ausgangsthese entsprechend wird erwartet, dass die Beschäftigungsmerkmale positiv mit gesteigerter Pendelmobilität zusammenhängen: *Ein Anstieg der Wochenarbeitszeit und des Stundenlohns sowie ein unbefristeter Arbeitsvertrag erhöhen die Wahrscheinlichkeit, ein Fernpendler zu sein.*

Im Ergebnis zeigt sich, dass die drei berücksichtigten NAV-Komponenten nicht gleichgerichtet auf die Wahrscheinlichkeit wirken, ein Fernpendler zu sein (Modell 1 in Abb.3): Einkommenshöhe und vereinbarte Wochenarbeitszeit erhöhen die Wahrscheinlichkeit ein Fernpendler zu sein signifikant, während ein unbefristeter Arbeitsvertrag diese Wahrscheinlichkeit verringert. Insgesamt ist das Modell zwar signifikant, mit einem Pseudo $R^2 = 0,007$ allerdings äußerst schwach, so dass die berücksichtigten Beschäftigungsmerkmale kaum Erklärungskraft haben für den Unterschied zwischen Fernpendlern und Nicht-Fernpend-

lern. Die These, wonach Fernpendler mit ihrer gesteigerten Mobilität in höherem Maße „sichere“ Arbeitsplätze erreichen, kann auf dieser Datenlage nicht bestätigt werden. Vielmehr weisen die positiven Effekte des Stundenlohns und der Arbeitszeit darauf hin, dass sich Pendeln „lohnen“ muss. Der Befund lässt sich also statt als Mobilitätsstrategie zur Erreichung eines sicheren Arbeitsplatzes auch durch die rationale Kosten-Nutzen-Abwägung erklären (vgl. Gutiérrez-i-Puigarnau, Ommern (2009)): Fernpendeln verursacht (zeitliche und finanzielle) Kosten, die in einem annehmbaren Verhältnis zum erzielten Einkommen stehen müssen. Lange Pendelstrecken verbieten sich also für Beschäftigte mit einem verringerten Erwerbsumfang schon allein aus Kostengründen, ohne dass die sonstige Ausformung des Beschäftigungsverhältnisses darauf einen Einfluss hätte.

Abbildung 3: Übersicht über die zwei Logit-Modelle

	Fernpendler Modell 1	Fernpendler Modell 3
tatsächlicher Bruttostundenlohn	0,018 (2,79)**	-0,006 (-0,64)
vereinbarte Wochenarbeitszeit	0,031 (2,12)*	0,027 (1,87)
keine Befristung	-0,467 (-2,15)*	-0,398 (-1,77)
Alter	0,007 (1,02)	-0,004 (-0,64)
Kinder unter 16 Jahren im HH	-	0,215 (1,60)
Hochqualifizierte Tätigkeit	-	0,723 (4,74)***
2000 und mehr Mitarbeiter	-	0,438 (3,21)**
Konstante	-3,365 (-5,49)***	-3,445 (-5,52)***
Pseudo R ²	0,007	0,0257
LR Chi ²	13,57**	49,60***

Signifikanzniveaus: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Abgebildet sind die Koeffizienten mit z-Werten in Klammern

Eigene Berechnungen

Entgegen der Hypothese verringert eine unbefristete Tätigkeit in Modell 1 sogar die Wahrscheinlichkeit, ein Fernpendler zu sein. Wird dieser Befund auf der Grundlage der *Pendelgründe* von befristet und unbefristet Beschäftigten betrachtet, lässt sich vermuten, dass die Frist des Arbeitsverhältnisses kein geeigneter Indikator ist, um die Beschäftigungsstabilität von Pendlern zu untersuchen. Beide Beschäftigtengruppen könnten eine hohe Pendelaktivität zeigen, jedoch aus

unterschiedlichen Gründen: Für befristet Beschäftigte gibt es kaum eine Alternative zum Pendeln, wenn das Ende der Verweildauer am aktuellen Arbeitsort abzusehen ist und die dadurch ‚erzwungene‘ zwischen-betriebliche Mobilität keine langfristige Planung zur Verlegung des Wohnorts zulässt. Für Befristete ist demnach Ummzugsmobilität noch weniger attraktiv als für lokal verbundene unbefristet Beschäftigte und deshalb zeigen sie ein hohes Maß an Pendelmobilität. Unbefristet Beschäftigte dagegen können sich entscheiden, ob sie den

Arbeitsweg durch einen Umzug als einmaliges erwerbsbedingtes Mobilitätsereignis verkürzen oder ob sie pendelmobil bleiben. Das Fernpendeln bietet damit unbefristet Beschäftigten die Möglichkeit, trotz regionaler Gebundenheit einen entfernten, attraktiven Arbeitsplatz zu erreichen. Befristete haben dann zwar andere Gründe für das Pendeln als Unbefristete, das beobachtete Ereignis ist jedoch das gleiche: Sowohl Befristet, als regional verbundene unbefristet Beschäftigte zeigen eine gesteigerte Pendelmobilität. Damit diskriminiert das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer unbefristeten Beschäftigung nicht zwischen Fernpendlern und Nichtfernpendlern und das Merkmal kann nicht als Indikator für die Untersuchung des Zusammenhangs von Pendelmobilität und stabiler Beschäftigung genutzt werden.

Im *zweiten Modell* (Abb.3) wurden zusätzlich der Haushaltskontext (Kinder unter 16 Jahren im Haushalt) und zwei weitere Beschäftigungsmerkmale (Qualifikationsniveau der Tätigkeit, Betriebsgröße) berücksichtigt, die alternatives Erklärungspotenzial für Fernpendelaktivität bieten: Kinder im Haushalt können die Hürde für Umzugsentscheidungen erhöhen und damit Pendelmobilität attraktiver machen, da Kinder durch Kindergarten- bzw. Schulbesuch, Freizeitaktivitäten und verwandtschaftliche Beziehungen den Haushalt in gesteigertem Maße in der Wohnregion verorten. Das Qualifikationsniveau beeinflusst zum einen die Lohnhöhe und zum anderen hat sich gezeigt, dass Erwerbstätige mit einem (Fach-) Hochschulabschluss deutlicher mobiler sind als berufsfachlich Qualifizierte (Ruppenthal, Lück 2009). Die Betriebsgröße kann sich auf die Beschäftigungsstabilität auswirken: Lang-

fristige Beschäftigung ist in großen Betrieben wahrscheinlicher, da diese bei Wirtschaftsschwankungen sowohl interne als auch externe Flexibilisierungsstrategien umfangreicher einsetzen können als kleine und mittelgroße Betriebe. Außerdem können große Unternehmen weiter reichende Karrierepfade bieten.

Im Ergebnis zeigt sich, dass Fernpendler häufiger in hochqualifizierten Tätigkeiten und in Betrieben mit 2000 und mehr Mitarbeitern beschäftigt sind. Der Einfluss der NAV-Indikatoren verliert unter Berücksichtigung dieser Drittvariablen seine Signifikanz. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die Effekte der NAV-Merkmale aus Modell 1 lediglich die Einflüsse der mit ihnen in Zusammenhang stehenden Merkmale Qualifikation und Betriebsgröße widerspiegeln haben. Das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren hat entgegen der Vermutung keinen signifikanten Einfluss auf die Pendelmobilität der hier betrachteten männlichen⁸ Erwerbstätigen.

Diskussion der Ergebnisse

Die durchgeführten multivariaten Analysen konnten nicht bestätigen, dass Fernpendelaktivität mit NAV-konformer, stabiler Beschäftigung einhergeht. Vielmehr hat sich nach der Erweiterung des Modells gezeigt, dass Fernpendler häufiger in Großbetrieben beschäftigt sind sowie in Tätigkeiten, die einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern. Im Folgenden wird versucht, diese Befunde etwas näher zu beleuchten.

Die Dominanz hochqualifizierter Tätigkeiten kann zum einen auf die Tatsache zurückge-

führt werden, dass Pendelmobilität Kosten verursacht, die mit dem relativ hohen erzielbaren Einkommen Hochqualifizierter eher kompensiert werden können. Zum anderen stellen Hochqualifizierte eine Beschäftigtengruppe mit vergleichsweise hoher überbetrieblicher Beschäftigungssicherheit dar, deshalb kann nicht voraussetzungslos angenommen werden, dass diese Beschäftigtengruppe nach langfristiger Betriebszugehörigkeit strebt. Bei Übergangssicherheit kann sich zwischenbetriebliche Mobilität als Erwerbsstrategie eher auszahlen. Unterstützt wird diese Vermutung durch den Verlust des Effekts von Befristung auf die Fernpendelaktivität unter Kontrolle des Qualifikationsniveaus.

Die Wahrscheinlichkeit Fernpendler zu sein erhöht sich zudem für Beschäftigte in Großbetrieben mit 2000 und mehr Mitarbeitern. Dieser Befund lässt sich mit der Tatsache erklären, dass es für Arbeitskräfte attraktiv ist, in großen Unternehmen beschäftigt zu sein: Die Stammebelegschaft in Großbetrieben ist weniger anfällig für Wirtschaftsschwankungen (Boltanski, Chiapello 2006) und es bieten sich betriebsinterne Mobilitätsketten (Köhler u.a. 2008). In Großunternehmen können Erwerbstätige also sowohl stabile Beschäftigung als auch vertikale Mobilität realisieren. Da solche Großbetriebe weitaus seltener sind als kleine und mittelgroße Unternehmen, sind Beschäftigte eher gezwungen, weitere Strecken zu überbrücken, um einen solchen Arbeitgeber zu erreichen.

3. HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE WEITERE ANALYSE VON PENDELMOBILITÄT

Befinden sich Fernpendler, welche die Bereitschaft zeigen, für ihren Arbeitsplatz zeit- und kostenintensive Anfahrtswege in Kauf zu nehmen, in stabileren Beschäftigungsverhältnissen als ihre weniger mobilen „Arbeitsmarktkonkurrenten“? Die in dieser Studie durchgeführten Analysen können den vermuteten Zusammenhang nicht bestätigen. Ausgangspunkt für die Analysen war die Vermutung, dass Erwerbstätige die an sie gerichteten Flexibilisierungsanforderungen in unterschiedlichem Ausmaß in Form von Pendelmobilität erfüllen, um damit trotz der Ausbreitung atypischer Beschäftigung stabile Beschäftigungsverhältnisse zu erreichen. In der Forschungsliteratur zum Thema Pendelmobilität wurde bisher kaum auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen fokussiert, sondern dort standen Fragen zu den Einkommenserträgen und Wiederbeschäftigungschancen von in unterschiedlichem Ausmaß regional Mobilen im Mittelpunkt. Daneben gibt es eine reichhaltige Forschung zu den individuellen und sozialen Auswirkungen von gesteigerter Pendelmobilität, z.B. auf die Lebenszufriedenheit oder das Privatleben und die Familie.

Die Analysen dieser Arbeit offenbaren einige Herausforderungen im empirischen Zugang zur hier diskutierten Thematik. Im Folgenden werden daher die für weitere Forschungsfragen relevanten methodischen Erkenntnisse aus dieser Arbeit zusammengetragen. Dabei wird zuerst auf die Herausforderung der adäquaten Identifikation von Pendlern in quantitativen Datensätzen eingegangen. Im Anschluss wird die Multidimensionalität der Einflussfaktoren

diskutiert, die bei der Analyse des Zusammenhangs von Pendelmobilität und stabiler Beschäftigung zu berücksichtigen ist. Davon ausgehend werden zentrale Anforderungen an einen entsprechenden Datensatz resümiert.

Die Identifikation von Pendlern

Das Ausmaß erwerbsbedingter Pendelmobilität lässt sich anhand der Überschreitung räumlicher Grenzen (BA-Beschäftigtenstatistik), der Arbeitsweglänge (SOEP) oder der dafür aufzuwendenden Zeit (Mikrozensus) operationalisieren. Mit den prozessbasierten Daten der Beschäftigtenstatistik der BA liegen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte⁹ vielfältige Angaben zu Beschäftigungsmerkmalen sowie zum Wohn- und Arbeitsort auf *Kreisebene* vor. Pendler lassen sich dort als Beschäftigte definieren, deren Wohn- und Arbeitsort in unterschiedlichen Kreisen liegen (vgl. Haas und Hamann 2008). Döll differenziert diese Beschäftigtengruppe noch nach Nachbarkreis (Arbeits- und Wohnort liegen in benachbarten Kreisen) und Nicht-Nachbarkreispendlern. Über Selbstständige, Beamte und geringfügig Beschäftigte können mit dieser Statistik keine Aussagen getroffen werden. Auch die Pendelhäufigkeit (täglich oder zum Wochenende) lässt sich aus den Daten höchstens indirekt über die Entfernung erschließen (Döll 2009). Neben der auf svpf. Beschäftigte beschränkten Gültigkeit der Aussagen und den fehlenden Möglichkeiten, zwischen verschiedenen Pendelarten zu unterscheiden, birgt auch die Operationalisierung von Pendlern über räumliche Einheiten Schwierigkeiten: Wenn alle Personen als Pendler gelten, deren Wohn- und Arbeitsort in verschiedenen Kreisen¹⁰ liegt, werden Fälle nicht als Pendler berücksichtigt,

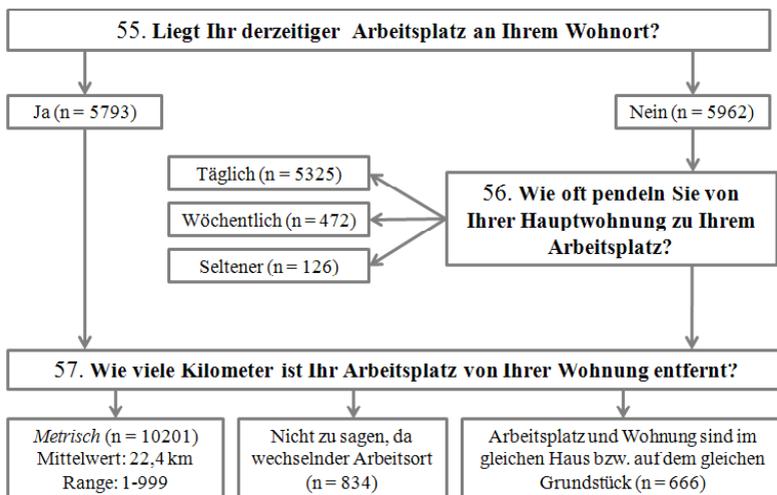
die innerhalb des Kreises von einem Ende zum anderen pendeln und deren Pendeldistanz höher sein kann, als die von Pendlern, die auf einer Seite der Kreisgrenze wohnen und auf der anderen Seite ihren Arbeitsort haben und deshalb als Pendler geführt werden¹¹.

Das „Problem starrer räumlicher Analyseeinheiten“ (Buch 2006: 33) stellt sich bei den Daten des Sozio-oekonomischen Panels nicht: Hier wird der einfache Arbeitsweg der Beschäftigten in Kilometern erhoben, so dass die Pendelstrecke direkt als metrische Variable in das Modell aufgenommen werden kann. Da die SOEP-Daten auf Haushaltsebene und im Paneldesign erhoben werden, bieten sie ein großes Potenzial für die sozialwissenschaftliche Analyse (Wagner, u.a. 2008). Jedoch gibt es in Bezug auf die hier relevanten Mobilitätsangaben Einschränkungen zu beachten, die sich während der hier durchgeführten Analysen gezeigt haben: Aufgrund der Filterführung kann der genaue Pendlerstatus (z.B. täglich mehr als 50 Kilometer) nicht für jeden Erwerbstätigen zweifelsfrei zugeordnet werden, denn die Informationen über das erwerbsbedingte Pendelverhalten wurden in drei Schritten erhoben (siehe Abb. 4): Eine Filterfrage trennt die Erwerbstätigen danach, ob der Arbeitsplatz am Wohnort liegt oder nicht. Nur bei Verneinung dieser Frage wurde nach der Pendelhäufigkeit (täglich, wöchentlich, seltener) gefragt. Wiederum alle Beschäftigten wurden im Anschluss nach der Anzahl der Kilometer zwischen Arbeitsplatz und Wohnung befragt. Die Filterfrage selbst ist nicht geeignet als Grundlage für die Unterscheidung von Pendlern und Nicht-Pendlern, da sie kein zuverlässiges Trennungskriterium für unter-

schiedlich ausgeprägtes Mobilitätsverhalten darstellt: Beide Teilgruppen wiesen wenige Kilometer lange Arbeitswege auf und es gibt keine inhaltliche Begründung, warum diese bei der Angabe „am Wohnort zu arbeiten“ den Nicht-Pendlern zugeordnet werden sollten und bei Angabe „nicht am Wohnort zu arbeiten“

den Pendlern. Hinzu kommt, dass aufgrund der Filterführung bei ca. der Hälfte der Fälle keine Angabe zur Pendelhäufigkeit vorliegt, so dass abgewogen werden muss, ob nur die „gesicherten“ täglichen Pendler in die Analyse einbezogen werden sollen oder alle Fälle, die eine gültige Kilometerangabe gemacht haben.

Abbildung 4: Die Pendlervariablen im SOEP 2007



Eigene Darstellung

Neben der Operationalisierung von Pendelmobilität in der Welle 2007 gibt es auch bei der Durchführung von Längsschnittanalysen Schwierigkeiten: Zum einen ist die Filterführung für Angaben zu erwerbsbedingter Mobilität im SOEP nicht in allen Befragungswellen einheitlich angelegt, so dass nicht immer die gleichen Personengruppen nach ihrem Arbeitsweg befragt wurden. Zum anderen unterscheiden sich die personenspezifischen

Kilometerangaben zwischen zwei Wellen auch ohne erkennbaren Grund – also bei unverändertem Arbeits- und Wohnort. Für diese Unschärfen müssen bei der Modellbildung Lösungen gefunden werden.

Nach dem SOEP stellt der Mikrozensus den zweiten repräsentativen Datensatz mit Individual-, Haushalts- und Beschäftigungsangaben dar, der jedoch nicht im Paneldesign erhoben wird. Im vierjährigen Rhythmus wird im Er-

gänzungsprogramm auch das Pendelverhalten abgefragt: unter anderem die Entfernung des Arbeitsortes vom Wohnort und auch der *Zeitaufwand* für den Hinweg. Dabei zeigt sich zwar die schon bekannte Tatsache, dass Pendeldistanzen zunehmen, jedoch ist der Zeitaufwand 2004 trotz wachsender Entfernungen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gegenüber 1996 nahezu gleich geblieben: 77% der Berufswege dauerten weniger als 30 Minuten (1996 78%), 18% der Pendler verbrachten zwischen 30 und 60 Minuten auf dem Arbeitsweg (1996 17%) und 5% der Wege dauerten sowohl 1996 als auch 2004 mindestens eine Stunde. (Statistisches Bundesamt 2005) Dieses Phänomen wurde auch in der Studie ‚Mobilität in Deutschland‘¹² beschrieben und in beiden Untersuchungen auf eine veränderte Verkehrsmittelnutzung zurückgeführt: „Ein Teil des durch längere Wege eigentlich erforderlichen zusätzlichen Zeitaufwandes ist somit durch eine veränderte Verkehrsmittelwahl – überwiegend durch Nutzung des Autos – vermieden worden“ (Follmer 2004: 140). „Offenbar sind die längeren Wege durch Nutzung anderer Verkehrsmittel oder eine verbesserte Infrastruktur ausgeglichen worden“ (Statistisches Bundesamt 2005: 58).

Dieser Ausgleich längerer Wege durch schnellere Transportmöglichkeiten ist bei der Operationalisierung von Erwerbstätigen mit gesteigertem Mobilitätsverhalten zu berücksichtigen: Beim Vergleich der Pendelstreckenzahlen über die Zeit oder zwischen Individuen kann aus der Zunahme von Weglängen nicht ohne weiteres darauf geschlossen werden, dass die Erwerbstätigen ihr Mobilitätsverhalten ausgeweitet haben. Es ist auch möglich, dass sich die vom Einzelnen maximal akzeptierte Pendeldistanz nicht geändert hat, diese sich

jedoch anhand des Zeitaufwandes und nicht der Kilometerdistanz bemisst. Somit müsste bei der Untersuchung von Pendelmobilität nicht nur die Pendeldistanz, sondern auch der damit verbundene Zeitaufwand berücksichtigt werden.

Multidimensionalität der Einflussfaktoren

Die Annahme, wonach Beschäftigungsstabilität im Sinne von existenzsichernder, unbefristeter Vollzeitarbeit das angestrebte Ziel von erwerbsbedingtem Mobilitätsverhalten darstellt, sollte durch den empirisch auffindbaren Zusammenhang von gesteigerter Pendelmobilität mit stabileren Beschäftigungsverhältnissen bestätigt werden. Dass dies nicht gelungen ist, lässt sich eventuell darauf zurückführen, dass die Multidimensionalität der Einflussfaktoren nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Quantitative Untersuchungen haben eine Vielzahl von Einflusskomponenten auf verschiedenen Ebenen aufgedeckt, die berufsbedingte Mobilitätsentscheidungen beeinflussen (Schneider u.a. 2002: 38): Dazu gehören individuelle Dispositionen (z.B. Alter, Bildung, Geschlecht, Erfahrungen, Einstellungen), die Familiensituation (z.B. Berufstätigkeit des Partners, Anzahl und Alter der Kinder), Merkmale des potenziellen neuen Arbeitsplatzes und strukturelle Gegebenheiten auf der Makroebene (z.B. Arbeitsmarkt, Lohnhöhe und Wohnqualität in der Herkunfts- und Zielregion).

Ein quantitatives Testmodell, das gesteigerte Pendelmobilität auf Beschäftigungsmerkmale zurückzuführen versucht, muss demnach der Multidimensionalität des Gegenstandes Rechnung tragen, wobei ich

an dieser Stelle besonders auf fünf Einflussfaktoren hinweisen möchte. Dazu gehört (1) die Identifikation einer Beschäftigtengruppe, deren *Erwerbsorientierung* auf innerbetriebliche Beschäftigungsstabilität ausgerichtet ist, denn Pendelmobilität zeigt sich auch bei flexibel Beschäftigten. (2) Eine prekäre Arbeitsmarktlage in der *Region* entscheidet darüber, ob eine Erweiterung des erwerbsbedingten Aktionsraums für eine Verbesserung der Beschäftigungsmerkmale notwendig ist. (3) Der *Haushaltskontext* moderiert dann, ob Pendel- oder Umzugsmobilität geeignet sind, um einen weiter entfernten, attraktiveren Arbeitsplatz zu erreichen. Hierfür sind vor allem die Erwerbstätigkeit des Partners und das Vorhandensein von Wohneigentum zu berücksichtigen. Neben individuellen und Haushaltspräferenzen sowie der regionalen Arbeitsmarktlage aus der Perspektive des Erwerbstätigen, ist auch der Einfluss ‚betrieblicher Mobilitätspolitiken‘ (Gerstenberg 2012) zu berücksichtigen. Gerstenberg (2012) weist darauf hin, dass Betriebe (4) durch den Einsatz regionaler oder überregionaler *Rekrutierungsstrategien* ein bestimmtes Ausmaß erwerbsbedingter räumlicher Mobilität von Seiten der Beschäftigten verlangen und damit den Rahmen abstecken, in dem sich Pendelmobilität vollziehen kann oder müsste. Nur wenn Stellenangebote überregional ausgeschrieben werden, können Erwerbstätige außerhalb der Region diese in ihre Erwerbsentscheidung einbeziehen. Auf der anderen Seite darf die erforderliche Pendeldistanz nicht die individuelle Mobilitätsbereitschaft des Erwerbstätigen übersteigen. Jedoch kann die individuelle Mobilitätsbereitschaft wiederum (5) durch unterschiedliche Formen der *Mobili-*

tätsunterstützung von betrieblicher Seite beeinflusst werden. Zum einen kann die Beteiligung des Arbeitgebers an den Mobilitätskosten die Entscheidung für eine Ausweitung räumlicher Mobilität positiv beeinflussen. Zum anderen moderiert der Arbeitgeber die Wahl der *Mobilitätsform* der Erwerbstätigen dadurch, ob er Umzugsmobilität finanziell unterstützt oder durch flexible Arbeitszeitmodelle und variable Arbeitsorte (z.B. keine ständige Anwesenheitspflicht im Büro) Pendelmobilität attraktiver macht (Gerstenberg 2012).

Darüber hinaus ist regionale Mobilität nur eine von mehreren Möglichkeiten, die Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Ein Betriebs- oder Berufswechsel ist ebenfalls und unter den jeweiligen Voraussetzungen eventuell die bevorzugte Option.

Anforderungen an den Datensatz

Eine ergiebigere Analyse des Zusammenhangs von Pendelmobilität und stabiler Beschäftigung basiert also vor allem auf der Verschränkung von Individual- und Haushalts- mit der betrieblichen Perspektive. Das SOEP bietet in diesem Zusammenhang eine repräsentative Stichprobe aller deutschen Haushalte sowie der darin lebenden Erwachsenen. Damit ist es möglich, den individuellen Erwerbsverlauf zu rekonstruieren und im Längsschnitt unter Kontrolle des Haushaltskontextes das Mobilitätsverhalten des Individuums mit Bezug auf Beschäftigungsmerkmale zu analysieren. Mit einer Analyse im Längsschnittdesign ist es möglich, bei Arbeitsplatzwechseln die Beschäftigungsmerkmale und die Pendelstrecke vor und nach dem Wechsel intraindividuell zu *vergleichen* und auf diesem Weg den

Zusammenhang von Pendelmobilität und Beschäftigungsmerkmalen differenzierter zu betrachten. Darüber hinaus kann nur in der Längsschnittanalyse adäquat untersucht werden, inwiefern Pendelmobilität als Langzeitstrategie aufgefasst werden kann¹³ bzw. wodurch diese ‚Erwerbsepisode‘ beendet wird: durch einen Arbeitsplatzwechsel in die Nähe des Wohnortes oder einen Wohnortwechsel in die Nähe des Arbeitsortes.

Eingeschränkt wird das Analysepotenzial des SOEP zum einen dadurch, dass die Filterführung der Pendlervariablen zwischen den Erhebungswellen nicht einheitlich ist und dass es keine Informationen zu den Rekrutierungsstrategien und Mobilitätsunterstützungen von Seiten der Arbeitgeber der befragten Erwerbstätigen gibt. Während das SOEP prädestiniert ist für Längsschnittanalysen auf der Individual- und Haushaltsebene, werden die Informationen zu den Arbeitsstätten der befragten Erwerbstätigen den hier diskutierten Anforderungen im Moment noch nicht gerecht.¹⁴

ENDNOTEN

¹ Im SOEP gaben im Jahr 2007 5,2% der Erwerbstätigen (querschnittsgewichtet) an, dass ihr Arbeitsplatz daheim liegt.

² Auch außerhalb der Arbeitsmarkt- und Familiensoziologie wird Mobilität untersucht, so z.B. in der Migrationsforschung unter dem Aspekt, dass Wanderungen nicht regellos verlaufen, sondern Ursache und Ausmaß mit Modellen beschrieben werden können (Kröhnert 2007), oder in der Ökonomie, wo Hannemann (2003) ostdeutsche Stadtentwicklung unter den Bedingungen ausbleibenden Wirtschaftswachstums und Eckhoff (1998) mobile Anpassungserfordernisse von Unternehmen und privaten Haushalten im wirtschaftlichen Strukturwandel analysieren.

³ Datenbasis: „Job Mobilities and Family Lives in Europe“, eine repräsentative standardisierte Telefonbefragung von 25 bis 54-Jährigen in sechs europäischen Ländern, die 2007 durchgeführt wurde.

⁴ Die Fragenstruktur zum Pendelverhalten unterscheidet sich zwischen den Wellen, so dass nicht alle Jahre miteinander vergleichbar sind. Ausgehend von der Welle 2007, die auch in den folgenden Analysen die Datenbasis darstellt, wurden für die Trendanalyse die Wellen 2001 und 1993 hinzugezogen, die sich durch eine einheitliche Filterführung auszeichnen.

⁵ Abraham und Schönbolzer (2009) untersuchen in diesem Zusammenhang mit einem spieltheoretischen Modell die Entscheidungsfindung über unterschiedliche Mobilitätsformen in Paarhaushalten und kommen zu dem Ergebnis, dass neben der Verhandlungsmacht auch Gerechtigkeitsvorstellungen in der Partnerschaft eine Rolle spielen.

⁶ Es wurden nur Männer in die Stichprobe aufgenommen, weil die Erwerbsorientierung der Frau in entscheidendem Maß an den Haushaltskontext und gewählte Alternativenrollen geknüpft ist: Eine Differenzierung der erwerbstätigen Frauen nach ihrer Möglichkeit, überhaupt ein NAV-konformes Beschäftigungsverhältnis ausüben zu können bzw. zu wollen, war in dieser Arbeit nicht zu leisten.

⁷ Die deskriptiven Ergebnisse sind querschnittsgewichtet. Die multivariaten Analysen wurden ohne Gewichtung durchgeführt.

⁸ Während Männer unabhängig von der Familienform ein ähnlich hohes Mobilitätsniveau zeigen, hat das Vorhandensein von Kindern auf die Mobilität von Frauen einen starken Einfluss: „Kinderlose Frauen sind in Deutschland nicht nur gleich häufig, sondern sogar häufiger mobil als kinderlose Männern“ (Ruppenthal, Lück 2009: 3). Das Vorhandensein von Kindern dagegen reduziert die Mobilität von Frauen stark (ebd.). Dieser Befund verdeutlicht noch einmal die Unterschiede in der Erwerbsorientierung zwischen Männern und Frauen, die mit Bezug auf Pendelmobilität eine differenziertere Analyse weiblicher Beschäftigter erfordern.

⁹ etwa 75% aller Erwerbstätigen in Deutschland (Einig, Pütz 2007)

¹⁰ Dasselbe gilt auch für andere regionale Einteilungen, wie Gemeinden, Arbeitsmarktregionen oder Bundesländer.

¹¹ Möglichkeiten, um dieses Problem zu lösen, bieten z.B. Windzio (2004), der grenznahe Fälle mit einer Dummy-Variable kontrolliert, oder der Ansatz von Döll (2009) zwischen Nachbarkreis- und Nicht-Nachbarkreispendlern zu unterscheiden und auf dieser Grundlage nur bei Fällen von gesicherten Pendlern auszugehen, die mindestens einen Kreis überqueren. Dies könnte allerdings die Fallzahl erheblich einschränken.

¹² Vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMVBS) in Auftrag gegebenen Studie (MiD), die u.a. im Jahr 2002 eine repräsentative Stichprobe aller Bundesbürger und der deutschsprachigen ausländischen Wohnbevölkerung zu ihrem Verkehrsverhalten befragte.

¹³ Während der hier durchgeführten Analysen hat sich gezeigt, dass Fernpendler überdurchschnittlich häufig über kurz- und mittelfristige Beschäftigungsdauern verfügen, was die Vermutung nahe legt, dass Fernpendeln keine Langzeitstrategie ist, um Beruf und Privates auszubalancieren.

¹⁴ *Am DIW wird seit 2007 an einem SOEP-Linked-Employer-Employee-Datensatz gearbeitet, bei dem die Individualdaten der befragten Erwerbstätigen im SOEP mit Daten ihrer Arbeitsstätten verknüpft werden, der also eben diese Anforderungen erfüllen wird. Dazu werden die Betriebskontaktdaten von den Befragten erhoben und der jeweilige Betrieb gesondert befragt. (Meyermann u.a. 2009)*

LITERATUR

- Abraham, M.; Schönholzer, T. (2009): Pendeln oder Umziehen? Entscheidungen über unterschiedliche Mobilitätsformen in Paarhaushalten. In: Krüwy, P.; Gross, C. (Hrsg.): *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen*. Wiesbaden: VS-Verlag, 247–268
- Bernhardt, J.; Köhler, C.; Loudovici, K.; Dittrich, S.; Pineda de Castro, M.; Sittig, C.; Spiller, S. (2007): „Generalisierung von Unsicherheit“ Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigungsbe-fragung. In: Köhler, C.; Loudovici, K. (Hrsg.): *Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und Erwerbsorientierungen. Theoretische und empirische Befunde*. SFB 580 Mitteilung 22. 95–205.
- Bernhardt, J.; Köhler, C.; Krause, A. (2008): *Sicherheits-erwartungen und -konstruktionen im Normalarbeitsverhältnis. Qualitative und quantitative Befunde*. In: Köhler, C. u.a. (Hrsg.): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Boltanski, L.; Chiapello, È. (2006): *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Bosch, G. (2002): *Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung*. In: Gottschall, K.; Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht – Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Opladen: Leske + Budrich, 107–134.
- Bosch, G.; Lebnendorff, S.; Rubery, J. (eds.). 2009: *European employment models in flux: a comparison of institutional change in nine European countries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Buch, T. (2006): *Regionale Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Eine theoretische und empirische Analyse regionaler Mismatcharbeitslosigkeit in Zeiten der Hartz-Reformen*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac.
- Castel, R.; Dörre, K. (Hrsg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Deding, M.; Filges, T.; Ommeren, J. van (2009): *Spatial Mobility and Commuting: The Case of Two-earner Households*. In: *Journal of Regional Science*. Bd. 49/2009.1, 113–147.
- Döll, S. (2009): *Pendelmuster in Sachsen*. In: *ifo Dresden berichtet* 1/2009.
- Dombois, R. (1999): *Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 37/1999, 13–20.
- Dörre, K.; Lessenich, S.; Rosa H. (2009): *Soziologie – Kapitalismus – Kritik*. Frankfurt am
- Ekkehoff, J. (1998): *Sektorale und regionale Mobilität. Anpassungserfordernisse im wirtschaftlichen Strukturwandel*. In: *Wüstenrot Stiftung Deutscher Eigenheimverein e.V. (Hrsg.): Mobilität in der postindustriellen Gesellschaft. Referate und Diskussionsbeiträge zu Formen, Folgen und Auswirkungen gesteigerter Mobilität*, Stuttgart: Kohlhammer, 17–27.
- Einig, K.; Pütz, T. (2007): *Regionale Dynamik der Pendlergesellschaft – Entwicklungen von Verflechtungsmustern und Pendeldistanzen*. In: *Informationen zur Raumentwicklung*, Heft 2/3.2007, 73–91.
- Erlinghagen, M. (2004): *Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung? Zur Entwicklung der Beschäftigungs-sicherheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. DIW Berlin Discussion Papers 459.
- Föllmer, R.. (2004): *Mobilität in Deutschland 2002. Ergebnisbericht*. In: http://www.mobilitaet-in-deutschland.de/03_kon-tiv2002/publikationen.htm. Zuletzt geprüft: 08.02.2012
- Gerstenberg, Susanne (2012): *Externe Arbeitsmärkte und Räumliche Mobilität*. In: *Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hg.): Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte*. Bielefeld: Transcript.
- Giesecke, J.; Heisig, J. P. (2010): *Destabilisierung und Destan-dardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984*. In: *Kölner Zeitschrift für Sozi-ologie* 2010/62, S. 403–435.

Gutiérrez-i-Puigarnau, E.; Ommern, J. van (2009): *Labour Supply and Commuting. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research* 222, 1–22.

Haas, A.; Hamann, S. (2008): *Ost-West-Vergleich. Pendeln – ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten. LAB-Kurzbericht* 6/2008, Nürnberg.

Hannemann, C. (2003): *Schrumpfende Städte in Ostdeutschland – Ursachen und Folgen einer Stadtentwicklung ohne Wirtschaftswachstum. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Band* 28/2003, 16–23.

Hauff, S. (2007): *Flexibilisierung von Beschäftigung und die Erosion psychologischer Verträge aus Sicht der ArbeitnehmerInnen. In: Arbeit, Heft 1, Jg. 16 (2007), 36–53.*

Kalina, T.; Weinkopf, C. (2005): *Beschäftigungsperspektiven von gering Qualifizierten. LAT-Report* 2005–10.

Kalleberg, A.L. (2009): *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In: American Sociological Review* 2009/74, S. 1–22.

Kalter, F. (1994): *Pendelstatt Migration? Die Wahl und Stabilität von Wohnort-Arbeitsort-Kombinationen. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 23, Heft 6, 460–476*

Krause, A.; Köbler, C. (2011): *Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: WSI-Mitteilungen* 11/2011, S. 589–596.

Krause, A.; Köbler, C. (2012): *Arbeit als Ware – Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte. Bielefeld: Transcript.*

Köbler, C.; Struck, O.; Grotheer, M.; Krause, A.; Krause, I.; Schröder, T. (2008): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS-Verlag.*

Köbler, C.; Krause, A.; Blazejewski, F.; Leschner, U.; Omenukor, S.; Reimann, C. (2009): *Arbeitskraftunternehmer oder Proletarier? Hintergründe und Motive für diskontinuierliche Erwerbsverläufe. SFB 580 Arbeitspapier* 17. In: <http://www.sfb580.uni-jena.de>. Zuletzt geprüft: 08.02.2012.

Köbler, C.; Loudovici, K. (2008): *Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation. In: Köbler, C. u.a.: Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS-Verlag, 31–63.*

Köbler, C.; Struck, O. (2008): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Ansätze – Ergebnisse – Ausblick. In: Köbler, C. u.a.: Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme – Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen. Wiesbaden: VS-Verlag, 11–30.*

Kröhnert, S. (2007): *Migrationstheorien. In: http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/pdf_Kroehnert_Migrationstheorien.pdf. Zuletzt geprüft: 08.02.2012*

Kronauer, M.; Linne, G. (Hrsg.) (2005): *Flexicurity – Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: editionsigma.*

Lessenich, S. (2008): *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld: transcript Verlag.*

Lessenich, S. (2009): *„Neue Mitte“: Das Ende der Planwirtschaft. In: Castel, R; Dörre, K. (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main: Campus-Verlag, 259–268.*

Meyermann, A.; Elsner, J.; Schupp, J.; Liebig, S. (2009): *Pilotstudie einer surveybasierten Verknüpfung von Personen- und Betriebsdaten. SOEPpapers* 170.

Mutz, G. (2001): *Der souveräne Arbeitsgestalter in der zivilen Arbeitsgesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B* 21/2001, 14–23.

Ruppenthal, S.; Lück, D. (2009): *Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil*. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) Ausgabe 42, 6/2009, 1-5.

Schmid, G. (2002): *Wege in eine neue Vollbeschäftigung – Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Schneider, N.F.; Limmer, R.; Ruckdeschel, K. (2002): *Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Sennett, R. (2007): *Der flexible Mensch*. Berlin: Berlin Verlag.

Statistisches Bundesamt (2005): *„Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Bericht*. In: <http://www.destatis.de>. Zuletzt geprüft: 08.02.2012

Statistisches Bundesamt (2008): *Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*. In: <http://www.destatis.de>. Zuletzt geprüft: 08.02.2012

Struck, O.; Köhler, C. (Hrsg.) (2005): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. Mering: Rainer Hampp Verlag.

Szydlik, M. (Hrsg.) (2008): *Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie*. Wiesbaden: VS-Verlag.

Veß, G.G. (2002): *Auf dem Wege zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers*. In: Kurz, T. (Hrsg.): *Der Beruf in der Moderne*. Opladen: Leske und Budrich, 287-314.

Wagner, G.G.; Göbel, Jan; Krause, P.; Pischner, R.; Sieber, I. (2008): *Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) – Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland*. In: *Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv* 2008/2, 301-328.

Windzio, M. (2004): *Zwischen Nord- und Süddeutschland – Die Überwindung räumlicher Distanzen bei der Arbeitsmarktmobilität*. ZAF 1/2004, 29-44.

Wagner, A. (2000): *Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Über eine konfuse Debatte und ihre politische Interessenorientierung*. In: Schäfer, C. (Hrsg.): *Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik*. Hamburg: VSA, 200-246.

BETRIEBLICHE MOBILITÄT – BEWERTUNG ANHAND DES BERUFSPRESTIGES UNTER DER VERWENDUNG DER MAGNITUDE-PRESTIGE-SKALA VON BERND WEGENER

Alexandra Böhm

EINLEITUNG

Seit geraumer Zeit gilt es als Politikum, dass höhere Flexibilität und Mobilität die strukturellen Defizite am Arbeitsmarkt wohl nicht auflösen, aber zumindest Matching-Probleme reduzieren und effektivere Lohnanpassungen bewirken könnten. (Sachverständigenrat 2002) Neben der Nachfrageseite werden die Struktur und Dynamik des Arbeitsmarktes wesentlich durch das Arbeitskräfteangebot, also durch die individuellen Entscheidungen der Beschäftigten und ihre Lebenssituation beeinflusst. (Bosch 2010) Dabei spielen Karrierevorstellungen, finanzielle Erwägungen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit eine große Rolle. Die individuellen Wünsche und Lebensumstände der Arbeitskraftanbieter setzen dem politisch konstruierten Mobilitätsimperativ (OECD 2009) daher Grenzen. Selbst bei einem erzwungenen Beschäftigungswechsel können die Mobilitätspfade der Arbeitnehmer nicht politisch vorbestimmt werden, sondern ergeben sich wiederum aus den Präferenzen und Entscheidungen der Arbeitskräfte.

Die empirische Arbeitsmarktforschung hat sich in den letzten Jahren intensiv mit dem Ausmaß der Mobilitätsereignisse am Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Erwerbchancen und -risiken auseinandergesetzt. Die vorliegenden Forschungsergebnisse über die Häufigkeit von Betriebswechslern weisen auf einen moderaten positiven Trend hin, wobei die gruppenspezifischen Entwicklungstendenzen allerdings mehr oder weniger erheblich voneinander abweichen. Vorliegende Studien untersuchen unterschiedliche Kohorten¹, Wechselereig-

nisse² und betrachten auch die Qualität des Wechselereignisses anhand unterschiedlicher Indikatoren³.

In Deutschland liegt die Fluktuationsrate⁴ bei rund 30% und ist mit der anderer europäischer Staaten vergleichbar⁵. (Stettes 2011) Eine differenzierte Sichtung der Studien nach Trends zeigt, dass die innerbetrieblichen Wechsel schwach rückläufig sind, zwischenbetriebliche Wechsel latent zunehmen, Übergänge in Arbeitslosigkeit zugleich aber auch rückläufig sind. (Giesecke/Heisig 2010; Erlinghagen 2006; Diewald/Sill 2005; Erlinghagen/Knuth 2004) Die größte Mobilität zeigt sich sowohl bei den Gering- als auch bei den Hochqualifizierten sowie bei Beschäftigten offener betrieblicher Beschäftigungssysteme. (Struck 2012) Diese Ergebnisse weisen auf die Notwendigkeit hin, die Mobilitätsereignisse nach ihrer Qualität zu unterscheiden: Zum einen werden die mit Mobilität verbundenen Prekaritätsrisiken für Geringqualifizierte über denen der Hochqualifizierten liegen. Zum anderen kann auch Beschäftigungsstabilität für die Beschäftigten hohe Risiken beinhalten (Hacket 2009: 231).

Wenn man das Einkommen betrachtet, wird eine Annäherung zwischen betriebsinterner und externer, also zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzmobilität sichtbar, d.h. die damit verbundenen Wahrscheinlichkeiten des Einkommengewinns bzw. -verlustes nähern sich einander an (Diewald/Sill 2005: 49). Grundsätzlich sind betriebliche Wechsel im Hinblick auf den beruflichen Status Quo mit Einkommens- und Zufriedenheitsgewinnen verknüpft. (Ortlieb/Schlese/Schramm 2005: 95; Hacket

2009: 232). Beide Befunde stützen die Vermutung, dass sich Arbeitsmarktmobilität für die Erwerbstätigen im Durchschnitt auszahlt. Der qualitative Umfang betrieblicher Wechsel beinhaltet jedoch weit mehr Dimensionen als das Einkommen und die Zufriedenheit. Wenn es um die Verwirklichung konkreter Karriere wünsche und beruflicher Motive geht, spielen unter anderem Identität und Status als weitere nicht-pekuniäre Indikatoren (Jahoda 1981; Blossfeld 1987) eine wichtige Rolle, die in bisherigen Analysen wenig Beachtung gefunden haben.

Der folgende Beitrag untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktmobilität und Berufsprestige. Neben den Kriterien Einkommen, Zufriedenheit oder Sicherheit stellt das Berufsprestige als Maß der Wertschätzung der beruflichen Leistungsfähigkeit eines Menschen in unserer Gesellschaft nach wie vor ein wichtiges Statusmaß dar. Die Magnitude-Prestigeskala (MPS) wurde von Bernd Wegener als Instrument entwickelt, mit dem sich das „Image“ der Berufe metrisch erfassen lässt. Wie auch einige weitere Prestigeskalen wird die MPS von der GESIS regelmäßig aktualisiert und in Massendatensätze wie den Mikrozensus oder das SOEP eingepflegt. Obwohl sie jeder Menschen täglich „praktiziert“, wenn er oder sie ein Urteil über die Wertigkeit eines Berufs fällt, wird die Skala des Berufsprestiges in der jüngeren Mobilitätsforschung wenig beachtet. Daher exploriert dieser Beitrag die Bedeutung und die empirische Messbarkeit des Berufsprestiges im Zusammenhang mit betrieblicher Arbeitsplatzmobilität. Datengrundlage ist das SOEP. Wie die in diesem Beitrag dokumentierten Datenanalysen zeigen, verändern sich die Prestigewerte bei einem

betrieblichen Wechsel im einstelligen Bereich⁶. Vor dem Hintergrund der empirischen Analysen werden dann die Bedeutung des Prestiges als Belohnungskriterium und die Möglichkeiten seiner Operationalisierung noch einmal kritisch diskutiert.

BERUFLICHKEIT UND BESCHÄFTIGUNGSMOBILITÄT

In der modernen Erwerbsgesellschaft veränderte sich die Bedeutung der Arbeit von negativem Zwang und Bestrafung hin zur moralischen Verpflichtung und zu einem positiven Bestimmungsmoment des Menschen (Bonß/Ludwig-Mayerhofer 2000: 111). Die entlohnte Arbeit ist in entwickelten Erwerbsgesellschaften durch Bildungs- und Ausbildungszertifikate strukturiert. Dies wiederum segmentiert den Arbeitsmarkt in berufsfachliche Teilarbeitsmärkte, die durch Mobilitätsbarrieren voneinander abgeschottet sind. Die verschiedenen beruflichen Ausbildungen bieten Arbeitsmarkteinsteigern nicht nur einen selektiven Zugang zu diesen Märkten, sondern durch den Erwerb von Berufserfahrung und weiterer Qualifizierung sind dann auch betriebliche Aufstiege in geschlossene Märkte möglich.

Moderne Schichtungstheorien argumentieren, dass soziale Strukturen durch institutionalisiertes Handeln hervorgebracht werden, das in sozialen Rollen (also Berufsrollen) ausgeübt und von der Mehrheit der Bevölkerung als legitim und positiv bewertet wird. Als ökonomisches und soziales Ordnungsprinzip gilt der Beruf auch als zentrale Bestimmungsgröße sozialer Integration (Beathge/Beathge-Kinsky 1998:

462). Die Berufsstruktur verbindet sämtliche gesellschaftlichen Lebensbereiche, konstruiert hierarchische Ordnung und bewirkt auf diese Weise auch soziale Ungleichheit (Grümer 1984: 5). Die Leistung eines Menschen in der Gesellschaft wird vorwiegend über die berufliche Tätigkeit bewertet und schafft durch die Belohnungsindikatoren „Geld“ und „Ansehen“ ein Kontinuum sozialer Schichtung (Grümer 1984: 7). Objektiv wirkt der Beruf nach wie vor als Institution, an der sich die Arbeitsmarktakteure orientieren (Bsp.: Qualifikationsmuster, Ausbildungssysteme, Arbeitsmärkte). Allerdings betonen Arbeitsmarktsoziologen auch, dass Beschäftigte im Hinblick auf ihre berufliche Orientierung eine zunehmende Verunsicherung erleben: bei weniger klaren Berufsbildern gewinnt die Forderung an Bedeutung, ein Qualifikationsportfolio zu pflegen, und zwar über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg (Bsp.: vom Berufsethos zum Beschäftigungsethos). Das traditionelle Berufsbild wird durch das des Individualberufs ersetzt (Voß 2002: 288, Kutscha 1992: 543).

Die Mobilitätsforschung unterscheidet regionale, betriebliche und berufliche Mobilitätsereignisse⁷. In dieser Untersuchung steht die betriebliche Mobilität im Fokus, die sich als Betriebswechsel oder als Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines Betriebs vollziehen kann. Die Betrachtung beruflicher Wechsel als Ereignis ist allerdings weitaus komplexer, auch wenn zwischen betrieblichen und beruflichen Wechseln viele Parallelen existieren, da betriebsspezifisches und berufliches Humankapital eng miteinander verwoben sind (Velling/Bender 1994).

Trotz der erkennbaren Tendenz eines Identitätsverlustes der Kategorie des Berufes, wird es, so die grundlegende Annahme in diesem Beitrag, möglich sein die berufliche Leistungsfähigkeit einer Person über die Belohnungsindikatoren „Einkommen“ und „Ansehen“ zu beurteilen. Das deutsche Arbeitsmarktgeschehen war lange Zeit charakterisiert durch eine hohe Arbeitsplatzsicherheit und planbare innerbetriebliche Aufstiegskarrieren (Giesecke/Heisig 2010: 405). Mit zunehmender Deregulierung und Flexibilisierung erhöht sich die betriebliche Mobilität, und sie spielt in der Arbeitsmarktsoziologie auch als Untersuchungsgegenstand eine wachsende Rolle. Auch durch sektorale Veränderungen, neue Berufe und die steigende Frauenerwerbstätigkeit hat sich die Arbeitsmarktstruktur gewandelt. Dabei deutet sich eine zunehmende Polarisierung an: So wurde 2009 fast die Hälfte der Neueinstellungen über befristete Arbeitsverträge realisiert (Hohendanner 2010) und die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse ist von 1992 bis 2009 um 4% gestiegen (Rhein 2010). Auf der anderen Seite kann gezeigt werden, dass die Beschäftigungsdauern im Aggregat noch gestiegen sind (ebd.).

Empirische Analysen zur Destabilisierungsthese zeigen anhand von Betriebszugehörigkeitsdauern eine kaum gesteigerte Mobilität (Erlinghagen/Knuth 2004; Struck et al. 2007; Bergmann/Mertens 2004; Giesecke/Heisig 2010). Jedoch ergeben Forschungen zur Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (in Westdeutschland seit Mitte der 90er), dass nach einem Jahr rund die Hälfte und nach vier Jahren nur noch $\frac{1}{4}$ der Arbeitsverhältnisse fortbestehen (Grotheer 2008a, b;

Köhler/Krause 2010). Wie bereits angemerkt, ist die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses allein noch kein hinreichender Indikator dafür, dass sich diese Stabilität für Arbeitnehmer auch auszahlt – berufliche Stagnation und Perspektivlosigkeit können die Ursache für hohe Stabilität sein. Weiterhin sagt die Turnover-Rate nichts über die Qualität der Wechsel für die Beschäftigten aus (Giesecke/Heisig 2010: 407).

Zugleich zeigt sich, dass die Angst des Arbeitsplatzverlustes und die Unzufriedenheit mit steigender Beschäftigungsdauer und mit dem Alter zunehmen (ebd.:582). Dies kann auch als Indiz dafür interpretiert werden, dass die Mobilitätsbereitschaft und der Wunsch nach Veränderung zwar durchaus bestehen, die Arbeitsmarktstruktur aber als restriktiv erfahren wird. Bei der betrieblichen Mobilität geht es nicht mehr nur um Auf- und Abstiege, sondern auch um Stagnation und horizontale Veränderungen. Kesselring und Vogel beziehen sich auf Boltanski und Chiapello, wenn sie betonen, dass in der Erwerbssphäre zunehmend ein Ideal des mobilen und risikobereiten Menschen gepflegt wird, der den Mobilitätsimperativ uneingeschränkt bedient, den moderne Gesellschaften ihren Mitgliedern vorgeben (Kesselring/Vogel 2010: 32). Ein Zustand der Immobilität bedeutet allerdings auch nicht unbedingt intentional nicht mobil zu sein. Bei einer potentiellen beruflichen Veränderung geht es auch immer um eine Kosten-Nutzenabwägung der Betroffenen, besonders wenn zur beruflichen noch die regionale Mobilität durch Umzug oder Pendeln hinzukommt. Wenn die neuen beruflichen Optionen keinen Vorteil versprechen, können sich auch intentional Mobile nicht verändern, wohingegen berufliche

Stabilität ein Zeichen von Perspektivlosigkeit sein könnte (Hackett 2009: 40).

Im Folgenden soll es um genau die Beurteilung der Qualität dieser Wechselereignisse gehen. In Anlehnung an die Untersuchung von Diewald und Sill (2005), die Auf- und Abstiege bei betrieblichen Wechseln über die Entwicklung des Einkommens gemessen haben, wird hier das Berufsprestige als Indikator für den Erfolg verwendet.

WEGENERS PRESTIGESKALA (MP-SKALA)

Die Schichtungsforschung versucht über Prestige- und Statusskalen Strukturen sozialer Ungleichheit in der Gesellschaft aufzudecken. Die klassischen Reputationsskalen (Treiman/Wegeners MPS) sollen über das Mittel der Wertschätzung sozialer Positionen ein geeignetes empirisches Messinstrument konstruieren. Wenn gut qualifizierte Arbeitskräfte auf dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt mit ihrem jeweiligen Qualifikationsportfolio um Stellen konkurrieren und flachere Unternehmenshierarchien dazu führen, dass der innerbetrieblich gesicherte Karriereweg keine Garantie für Aufstiege mehr ist und sich Arbeitnehmer während des gesamten Erwerbsverlaufs immer wieder auch am externen Markt orientieren müssen (Köhler/Krause 2010), gerät also auch die Frage in den Blick, inwieweit diese Mobilität Ungleichheiten des Berufsprestiges schafft oder reduziert.

Durch die frühkapitalistische Arbeitsteilung wurden die beruflichen Tätigkeiten ausdifferenziert und somit entstanden neue Berufe, deren gesellschaftlichen Wert Max Weber in

seinen Analysen noch getrennt vom Stand einer Person bestimmt. Die berufliche Stellung als Klassenlage ergab sich aus den Machtverhältnissen des Marktes. Der Stand jedoch ist außerökonomisch bestimmt durch die soziale Ordnung und eine Zuschreibung von Privilegien und sozialem Ansehen, woraus sich zwei konkurrierende gesellschaftliche Organisationskriterien ergaben (Pointner/Hinz 2005:101). Die analytische Trennung dieser zwei Ordnungskriterien ermöglicht die empirische Betrachtung dessen, was der moderne Prestigebegriff heute bedeutet, und zwar die Betrachtung der individuellen Leistungsfähigkeit anhand der beruflichen Tätigkeit. Die Kriterien der familiären Herkunft, Erziehung und Lebensführung werden dabei ausgeschlossen (Grüner 1984: 7).

Das Berufsprestige kann auf psychologische Mechanismen zurückgeführt und als Gefühl oder Stimmung des Betrachters aufgefasst werden (Leopold 1916: 29, 45). Prestige ist die subjektiv erlebte und zugeschriebene Verteilung von Ressourcen (Wegener 1984: 1). Andere Prestigeskalen beschränken sich allein auf die objektive Dimension (Schulabschluss, Einkommen, etc.). Bei der Magnitude-Messung durch Wegener werden dagegen für einen Stimulus-Beruf und die Referenz-Berufe⁸ durch den Befragten⁹ Zahlenwerte vergeben, die Ergebnisse gemittelt und in Relation zu anderen, schon vorhandenen Statusskalen gebracht, woraus sich die übrigen Prestigewerte errechnen lassen. Die Anlehnung an bereits vorhandene Statusskalen ermöglichte es Wegener, Einkommen und Bildung mit in die MP-Skala einzubeziehen.

Wie schon angesprochen existieren noch weitere Skalen. Indexskalierungen (Handl-Skala) orientieren sich bei der Berechnung des Prestiges an den Indikatoren Bildung und Einkommen (u.a.), da diese stark korrelieren. Interaktionsskalen unterstellen, dass Personen aus ähnlichen sozialen Positionen häufiger miteinander interagieren als Personen aus unterschiedlichen Positionen, was sich beispielsweise in der Statushomogenität bei der Partnerwahl äußert (Mayer-Skala). Strukturskalen

orientieren sich am beruflichen Rang und im Besonderen auch an der Anzahl vorhandener Rangpositionen um soziale Schließung zu identifizieren (SAS nach Sørensen) (Christoph 2005: 83). Diese Skalen bilden eine Orientierung für Wegeners Berechnungen, allerdings geben sie das Prestige nur vermittelt über die möglichen Indikatorvariablen aus und erheben die Prestige einschätzung nicht direkt beim Betrachter.

Tabelle 1: Skalenkonstruktion nach Wegener

		Meßmethoden				
		Indexskalierung	Interaktionsskalierung	Reputationskalierung	Strukturskalierung	
Klassifikation	Berufliche Stellung	Skaleninterpretation	(1) Status <i>Handl</i>	(2) Status <i>Mayer</i>	(3) Status	(4) Status
			(5) Prestige	(6) Prestige	(7) Prestige	(8) Prestige
	(9) Status		(10) Status	(11) Status	(12) Status	
	(13) Prestige		(14) Prestige	(15) Prestige <i>Treiman</i> Wegener MPS	(16) Prestige <i>Sørensen</i>	
Berufliche Tätigkeit						

Matrix möglicher sozialer Ordnungsdimensionen. Nach Wegener:1985:212, Eigene Darstellung.

STATISTISCHE VERTEILUNG DES BERUFS- PRESTIGES

Die Magnitude-Prestigeskala ist an der KIdB (Klassifikation der Berufe) im SOEP ausgerichtet. Durch die Anwendung der Status- und Prestigeskalen erhalten die nominalen Berufsskalen einen intervall-numerischen Charakter. Die statistische Erfassung der beruflichen Tätigkeit wird mit zunehmender

funktionaler Differenzierung der Arbeitswelt immer schwieriger, in der arbeitsmarktsoziologischen Forschungslandschaft zugleich aber auch immer wichtiger. Es wird versucht durch verschiedene Systematiken, wie die Differenzierung nach dem Wirtschaftszweig, dem beruflichen Status, der Qualifikation, dem Schwerpunkt der Tätigkeit oder der Stellung im Betrieb, alle Berufe zu erfassen und sogar internationale Vergleichbarkeit zu ermöglichen (Grümer 1984: 11). Im SOEP wird die zentrale

Berufsvariable für jeden Befragten in der KldB und der ISCO (International Standard Classification of Occupation) erfragt und durch geschultes Interviewpersonal computergestützt erhoben. Die Daten erlauben es, aus einer primär nominalen Berufsskala eine hierarchische Rangfolge zu erzeugen, indem beispielsweise Prestigeskalen angelegt werden. effekts (Beck 1986).

Die MPS umfasst im SOEP die Werte von 30 (z.B. landwirtschaftlicher Hilfsarbeiter) bis 216¹⁰ (z.B. Zahnarzt). Die aufwendige Neuberechnung und Übertragung der MP-Skala auf die KldB hat dazu geführt, dass sich die aktuellen Werte von denen unterscheiden, die Wegener ursprünglich erhoben hatte, da sie eine wesentlich größere Spannweite ausweisen¹¹ (Frietsch/Wirth 2001; Christoph 2005). Im SOEP wurden für Westdeutschland ab 1985 und für Ostdeutschland ab 1990 Prestigewerte nach Wegener erhoben und aktualisiert. Bei der Betrachtung der Lageparameter zeigt sich, dass der durchschnittliche Prestigewert in Westdeutschland (Ostdeutschland) von 1985 (1990) bis 2008 auf über zehn (sieben) Einheiten angestiegen ist. Der Median als durch Ausreißer nicht verzerrtes robusteres Maß liegt 2008 für beide Teile Deutschlands bei einem Prestigewert von 60,4. Es zeigt sich eine linkssteile Verteilung des Prestiges, was darauf hindeutet, dass die meisten Befragten im SOEP beruflich im unteren Drittel der Prestigeskala angesiedelt sind. Eine 5-Punkte-Zusammenfassung der Verteilung über die betrachteten Jahre (1985-2008) hinweg zeigt einen durchschnittlichen Anstieg der Prestigewerte, was auf einen grundsätzlichen Anstieg des Prestiges hindeutet. In der Tendenz zeigt sich eine gesamtgesellschaftliche soziale Aufstiegsmobilität im Sinne eines Fahrstuhl-

Tabelle 2: Prestigeentwicklung von 1985-2008. Eigene Berechnung (SOEP)

Region	Jahr	Min	1.Quantil	Median	3.Quantil	Max
Westdeutschland	1985	30,0	36,8	48,3	61,8	216
	1990	30,0	36,8	50,2	63,0	216
	1995	30,0	38,8	51,5	64,7	216
	2000	30,0	41,1	53,3	71,4	216
	2005	30,1	45,1	60,4	78,0	216
	2008	30,0	45,1	60,4	79,6	216
Ostdeutschland	1990	30,1	38,8	50,2	63,0	216
	1995	30,1	41,1	51,5	67,5	216
	2000	30,0	41,7	52,7	68,9	216
	2005	30,1	44,2	60,4	78,0	216
	2008	30,1	43,1	60,4	74,1	216
		Jahr	Standardabweichung		Arithmetisches Mittel	
Westdeutschland	1985	24,87		54,76		
	1990	24,93		55,14		
	1995	25,31		56,97		
	2000	27,49		60,86		
	2005	30,28		65,82		
	2008	31,16		66,81		
Ostdeutschland	1990	26,25		56,82		
	1995	25,30		58,71		
	2000	27,28		60,12		
	2005	29,84		64,00		
	2008	29,41		63,45		

Besonders interessant ist die Verteilung der Prestigewerte differenziert nach dem Geschlecht. Für 2008 zeigt sich bei den Frauen (67,15) ein Prestigemittelwert, der um knapp einen Punkt über dem der Männer (66,18)

liegt. Die Verteilung zeigt weiterhin, dass sich die Prestigewerte der Männer eher zu den Polen (30 und 216) hin verteilen, während die Prestigewerte der Frauen um den Mittelwert oszillieren.

Tabelle 3: Die häufigsten Berufe nach dem Geschlecht und ihr MPS-Wert

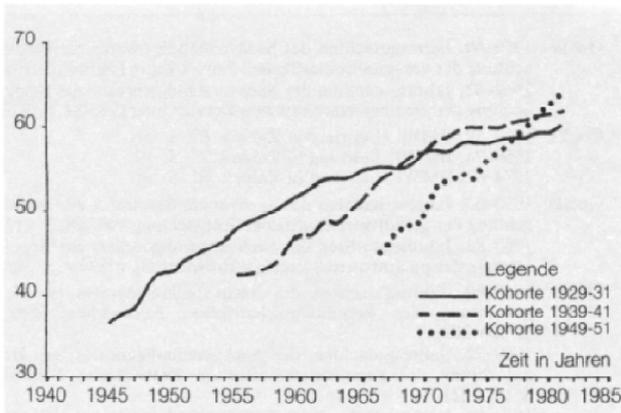
Frauen			Männer		
Berufsbezeichnung*	KldB-Code	MPS-Wert**	Berufsbezeichnung	KldB-Code	MPS-Wert
Bürokauffrau	780	79,6	Kraftfahrzeugmechaniker	281	46,0
Einzelhandelskauffrau	672	78,0	Elektroinstallateur	310	47,7
Arztshelferin***	857	53,2	Maler	510	37,3
Friseurin	901	60,6	Tischler	501	42,5
Zahnarztshelferin***	857	53,2	Gas-/Wasserinstallateur	267	44,2
Industriekauffrau	785	60,4	Maurer	441	39,2
* Bundesministerium für Bildung und Forschung(2001): „Frauen in Bildung und Forschung“ S.13					
** Frietsch/Wirth(2001): Zuordnungsschema MPS-KldB92					
*** medizinisch-technische Assistentin					

Dieser Befund widerspricht einschlägiger Genderforschung, die besagt, dass Frauen in prestigeärmeren Berufen angesiedelt sind (Dressel/Wanger 2008: 486).

Betrachten wir weiterhin die Verteilung des Prestiges nach Alter und Bildung, so zeigt sich, dass mit zunehmend höherwertigem Bildungsabschluss auch das Berufsprestige steigt, und auch über das Alter hinweg zeigt sich ein leichter

Anstieg der Werte. Hans-Peter Blossfeld berechnete für unterschiedliche Kohorten die Prestigeentwicklung und belegt, dass es einen Lebenslaufeffekt und einen Periodeneffekt auf das Prestige gibt. Über das Erwerbsleben hinweg steigen die Werte am Anfang der Karriere steil an, um dann am Ende des Erwerbsverlaufs wieder abzufachen (Blossfeld 1987: 74f.). Im Kohortenvergleich scheint das Berufsprestige allgemein gestiegen zu sein.

Grafik 1: Entwicklung der durchschnittlichen Prestigescores für Männer in historischer Zeit



(Geburtskohorten 1929-31, 1939-41, 1949-51)
Ausschnitt aus Blossfeld 1987: 82.

Betrachten wir zu dem Belohnungsindikator des „Ansehens“ nun auch den des „Geldes“, so ergibt sich für das Jahr 2008 im SOEP eine Steigerung des monatlichen Bruttoeinkommens um rund 30 Euro¹² pro Prestigepunkt.

BETRIEBLICHE MOBILITÄT UND BERUFS- PRESTIGE

Unter beruflichen Wechselereignissen lassen sich mit dem SOEP der Verlust des Arbeitsplatzes, der Wechsel des Betriebs, der Stellenwechsel im Betrieb, der Übergang in die Selbstständigkeit, die erste Erwerbstätigkeit, die Übernahme durch einen Betrieb und die Wiederaufnahme der

Erwerbstätigkeit identifizieren. Diese Wechselereignisse sind im SOEP entsprechend kodiert, sodass sich der Prestigewert vor und nach dem Wechsel miteinander vergleichen lässt. Der innerbetriebliche Stellenwechsel ist geläufig als eine Beförderung oder eine Erweiterung der Arbeitsaufgaben zu verstehen und selten eine Degradierung. Der überbetriebliche Wechsel ist gerade im deutschen Arbeitsmarkt mit dem Verlust betriebsinterner angesammelter Reputation und betriebsspezifischer Qualifikation verbunden (Ortlieb/Schlese/Schramm: 2005: 101).

Sowohl das stratifizierte Bildungs- und Ausbildungssystem als auch die starren Mobilitätsketten und -barrieren (Piore 1978) am Arbeitsmarkt in Deutschland determinieren eine moderate Karrieremobilität bis zum Renteneintritt. Berufliche Mobilität ist in Deutschland stark vom Bildungssystem und vom Startniveau beim ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt geprägt. Während sich die determinierende Wirkung der Herkunft in marktgesteuerten, meritokratischen Gesellschaften abschwächt, steigt der Einfluss des stratifizierten, standardisierten, auf permanente Auslese beruhenden Bildungssystems und der berufsqualifizierende Abschluss. Ich gehe daher davon aus, dass Prestigewechsel im einstelligen Bereich bleiben.

Konjunkturelle Schwankungen haben einen großen Einfluss auf die Anzahl beruflicher Wechsel, sowohl bei innerbetrieblichen als auch bei überbetrieblichen Wechselprozessen.

Eine günstige Wirtschaftslage führt zu besseren Stellenangeboten am Arbeitsmarkt, für die sich ein Wechsel lohnen könnte (Blossfeld

1987: 78). Allerdings stellten Diewald und Sill von 1985 bis 2000 ein generelles Absinken der Einkommensverbesserungen bei überbetrieblichen und innerbetrieblichen Wechseln trotz partieller Konjunkturaufschwünge fest (Diewald/Sill 2005: 50). Im Durchschnitt zeigt sich, dass bei beiden Wechselprozessen ein Aufstieg häufiger zu finden ist als ein Abstieg. Allerdings nehmen über die Untersuchungsjahre hinweg die Anzahl der innerbetrieblichen Wechsel und die damit verbundenen Aufstiege ab (Diewald/Sill 2005: 49). Das ist ein plausibler Beleg für die These des erodierenden innerbetrieblichen Arbeitsmarkt mit seinen internen Aufstiegswegen (Giesecke/Heisig 2010: 408). Offen ist bislang, welcher Zusammenhang zum Berufsprestige besteht.

Für die folgende Analyse wurden mit Hilfe des SOEP die überbetrieblichen und innerbetrieblichen Wechsel in einem balancierten Längsschnitt (1994–2008) betrachtet. Anhand eines Panelregressionsmodells wird gemessen, welchen Effekt die beiden Wechselereignisse auf das Prestige haben. Deskriptiv zeigt sich, dass beide Wechselereignisse relativ selten vorkommen (Diewald/Sill 2005: 48 und Giesecke/Heisig 2010: 415).

Tabelle 4: Ergebnisse des Panelregressionsmodells

Variable	ols	re	fe
Geschlecht (männlich)	3,405	2,021	(omitted)
Alter (in Jahren)	0,082	0,053	0,165***
Bildung (in Jahren)	21,349	7,605	0,999***
Jahr	0,358	0,121	(omitted)
überbetrieblicher Wechsel	-1,551	-0,637	-0,456***
innerbetrieblicher Wechsel	3,376	0,714	0,503+
Konstante	-709,266	-201,398	54,025
N= 146176			
Ein Hausman-Test zeigt, dass das Fixed-Effects-Modell in diesem Fall konsistente Schätzergebnisse liefert. *p<0,01; **p<0,05; ***p<0,001.			

Die Ergebnisse im Panelregressionsmodell zeigen, dass der überbetriebliche Wechsel einen negativen Effekt auf das Prestige hat. Der betriebsinterne Wechsel hat einen positiven Effekt auf die Prestigeentwicklung. Die Effekte sind relativ gering, aber es ist möglich eine Tendenz zu erkennen. Es wurde ja schon vermutet, dass sich keine sonderlich großen Differenzen ergeben, da Karrieresprünge am deutschen Arbeitsmarkt durch das stratifizierte Ausbildungssystem institutionell begrenzt werden (Pointner/Hinz 2005: 127). Der Effekt wird in seiner Intensität weiterhin durch die Berechnungsmethode geschwächt, dafür aber möglichst realistisch abgebildet. Die hier betrachteten Wechselereignisse sind im SOEP, gemessen an ihren Häufigkeiten, relativ selten in jeder Erhebungswelle zu finden, was die Längsschnittbetrachtung unumgänglich macht. Hinzu kommt, dass sich die MPS-Werte vor und nach einem Wechselereignis nicht groß voneinander unterscheiden, da sich meist die berufliche Tätigkeit, jedoch nicht der Beruf insgesamt ändert. Das Prestige zeigt einen schwachen Trend, der jedoch unter den vorher getätigten Annahmen durchaus als realistisch betrachtet werden kann. Die beobachteten

Wechselereignisse sind relativ selten und in ihrer Qualität, gemessen am Prestige, nur in einem relativ geringen Ausmaß einflussreich für die weitere Karriere. Die negativen Auswirkungen des überbetrieblichen Wechsels sprechen für den Verlust an Reputation und eine niedrigere Position in dem neuen Betrieb. Es ist anzunehmen, dass sich zunehmende Diskontinuitäten im Lebenslauf negativ auf die Karrieremobilität auswirken und dass sich der berufliche Aufstieg trotz zunehmender externer Flexibilisierung weiterhin eher innerhalb des Betriebs realisieren lässt. Die positiven Auswirkungen beim innerbetrieblichen Wechsel bestätigen die eingangs geäußerte Vermutung, dass berufliche Aufstiegsmobilität weiterhin intern gewährleistet ist. Es liegt aber auch die Vermutung nahe, das interne Aufstiegskarrieren durch die Öffnung/„Re-Kommodifizierung“ (Köhler/Loudovici 2007) oder den Abbau (Cappelli 1999) interner Arbeitsmärkte seltener werden.

DIE ANWENDBARKEIT DER PRESTIGESKALA

Das Prestige nach Wegener wird in der empirischen Sozialforschung gegenwärtig vor allem als Kontroll- oder Tendenzvariable verwendet, selten jedoch explizit als unabhängige Variable des Erklärungsmodells. Sie wird jedoch aufwendig von der GESIS (ehemals durch das ZUMA) aktualisiert und in die großen sozialwissenschaftlichen Panels kontinuierlich eingepflegt. Die empirische Verwendung der MP-Skala stößt allerdings auf mehrere methodische Probleme:

Die ersten Hindernisse ergeben sich aufgrund der statistischen Erfassung des Berufs durch Berufscodes, ohne die kein Prestigewert vergeben werden kann. Wie eingangs schon angesprochen wurde, differenzieren sich die Berufe in modernen Industriegesellschaften permanent aus, und die Berufsskalen müssen dem gerecht werden. Der Grad der Differenzierung innerhalb der KIdB-Skala ist relativ hoch, doch bei der Betrachtung der Prestigewerte in der unteren Berufsebene zeigt sich, dass trotz erkennbarer hierarchischer Unterschiede die gleichen MPS-Werte verteilt wurden. (Chefssekretäre/innen = 53,2 MPS-Wert und Sekretäre/innen = 53,2 MPS-Werte) In diesem Fall ist zu erkennen, dass die Prestigeskala die in der KIdB erfassten Berufsunterscheidungen nicht im vollen Umfang ausnutzt, da die Werte nur bis zur vorletzten Klassifikationsebene berechnet wurden. Tatsächliche berufliche Mobilität wird so möglicherweise unterschätzt.

des Berufscodes erkennen, ohne dass ein beruflicher Wechsel erfolgt ist. Die Frage nach dem beruflichen Wechsel ist im SOEP eine Signalfrage, bei der der Interviewer nach der Veränderung der beruflichen Tätigkeit fragen und gegebenenfalls einen neuen Berufscod vergeben soll. Gerade bei der Erfassung des Berufs in Panelerhebungen muss der Interviewer solche Wechsel sicher klassifizieren können. Wenn man den Zusammenhang zwischen MPS-Werten, Berufscodes und Wechselereignissen exemplarisch exploriert, zeigt sich hier allerdings eine Unschärfe, die offenbar auf Schwierigkeiten einer konsistenten Erfassung zurückgeht. So werden zum Beispiel neue berufliche Tätigkeiten mit einem anderen Prestigewert angegeben, ohne dass zugleich auch ein beruflicher Wechsel genannt wird.

Ein weiteres Problem liegt schließlich im statischen Charakter dieser Skala. Das Institut für Demoskopie in Allensbach erhebt regelmäßig das Berufsprestige ausgewählter Berufe und hat so z.B. ermittelt, dass das Prestige von Politikern zwischen 1996 und 2011 drastisch und kontinuierlich gesunken ist. Bei der Auswertung des Berufsprestiges für Pfarrer und Geistliche zeigt sich ein relativ schwacher Abwärtstrend, der darüber hinaus durch temporäre Einbrüche gekennzeichnet ist. Hier kann unterstellt werden, dass zu diesen Zeitpunkten mediale Skandale über Einzelpersonen dem Ansehen eines gesamten Berufsstandes geschadet haben (Missbrauchsdebatte ab Mitte 2010 – Prestigewerte sinken von 39% auf 28%). Diese Beispiele werfen die Frage auf, wie eine Neuerhebung des Prestiges nach Wegener sinnvollerweise erfolgen kann. Dass sich das Prestige für bestimmte Berufsgruppen über die Jahre hinweg ändert, ist nicht

Das nächste methodische Manko zeigt sich bei der Betrachtung der beruflichen Wechselereignisse. Partiiell lassen sich Veränderungen

von der Hand zu weisen. Die Allensbacher Prestigestudie kommt auch zu dem Ergebnis, dass das Berufsprestige für Ärzte, die sowohl bei dieser als auch bei Wegeners Auswertung im Querschnitt die höchsten Werte erzielen, über die Jahre hinweg dennoch kontinuierlich gesunken ist. Es wird somit deutlich, dass das Berufsprestige eine Dynamik hat, welche die statische und nur sporadisch aktualisierte MP-Skala nicht abbilden kann.

AUSBLICK

Wir haben festgestellt, dass über das Berufsprestige die berufliche Struktur der Gesellschaft als hierarchische Ordnung abgebildet werden kann. Über Querschnittsanalysen kann dann ermittelt werden, wie sich das Prestige über das Geschlecht, die Bildung und das Alter verteilt. Die Betrachtung des Prestiges im Längsschnitt zeigt deutliche Kohorten-, Perioden- und Lebenslaufeffekte (Blossfeld 1987). Im Fokus dieses Beitrages standen betriebliche Wechsel. Für zukünftige Untersuchungen des Berufsprestiges bleibt damit die Betrachtung beruflicher Wechsel noch offen. Die schon angesprochene Entberuflichungsthese ist für diesen Fall ein besonders fruchtbarer Einstieg. Untersuchungen von Konietzka/Lempert (1998)¹³ und Kloas und Puhmann (1992)¹⁴ zeigen, dass der Beruf im Zuge eines Erwerbslebens durchaus gewechselt wird, und zum anderen weist Gross (1999) nach, dass die ausgeübte berufliche Tätigkeit nach einer längeren Phase der Erwerbstätigkeit selbst ohne jeglichen Wechsel nicht mehr viel mit dem Fachwissen im erlernten Beruf zu tun hat (Severing 2002: 3). Dies stellt auch die Kodierung des Berufs und die Zuweisung konkreter Prestigewerte im

Rahmen von Panelstudien auf eine Bewährungsprobe. Wie entwickelt sich das Prestige der Berufswechsler und welche Auswirkungen hat ein gesteigertes Wechselverhalten auf den gesamten Erwerbslebenslauf? Die Beantwortung dieser Frage würde einen weiteren wichtigen Beitrag zur Analyse der Arbeitsmarktmobilität leisten.

ENDNOTEN

¹ Die untersuchten Kohorten werden je nach Studie unterschiedlich eingeteilt. Es werden verschiedene Karrierephasen (Berufseinsteiger, mittlere bis späte Karrierephase bei Grunow 2006; Buchholz 2008) oder verschiedene Arbeitsmarkteintrittskohorten (Erlinghagen 2006) betrachtet.

² Die untersuchten Wechselereignisse werden unterschieden zwischen (inner-/zwischen-) betrieblichen (Hillmert/Kurz/Grunow 2005) und beruflichen Arbeitsplatzwechseln (Mayer et al. 2010).

³ Die Qualität der Wechselereignisse wird hauptsächlich über die Veränderung des Einkommens (Hackett 2009), die Veränderung der Arbeitssituation (Diewald/Sill 2005) und der Zufriedenheit betrachtet.

⁴ Die Fluktuationsrate ergibt sich aus der Addition der begonnenen und beendeten Arbeitsverhältnisse, welche wiederum durch die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten dividiert wird. (Rhein 2010:5)

⁵ Niedrigere Fluktuationsraten haben Frankreich und Italien. Sie liegen knapp unter den Werten für Deutschland. Dänemark, Spanien und Großbritannien (in der Reihenfolge) haben mit 45% bis über 50% die höchsten Raten und liegen über den Werten von Frankreich, Italien und Deutschland. (Rhein 2010: 5)

⁶ Große Veränderungen in den Prestigewerten sind innerhalb betrieblicher Wechsel nicht zu finden. Dies liegt an der Beschaffenheit der Skala und würde im Falle einer extremen Veränderung auf einen beruflichen Wechsel hindeuten.

⁷ vgl. Blazejewski in diesem Band (Abbildung über die Mobilitätsdimensionen im Überblick)

⁸ Bei Wegener war der Stimulus-Beruf „Elektriker“ und die Referenz-Berufe mussten immer zu diesem in Relation bewertet werden.

⁹ 1979 und 1980 wurden 4015 Personen nach dem „Ansehen“ von 50 Bezeichnungen beruflicher Tätigkeiten befragt (Wegener 1984: 33).

¹⁰ Nicht jede Stelle auf der Skale ist besetzt, was ein Resultat der Magnitude-Messung ist.

¹¹ Die MP-Skala mit der engeren Spannweite wird beispielsweise im ALLBUS verwendet und die Berechnungen mit dieser Skala sind mit denen im SOEP nur in Relation vergleichbar (Wolf/Best 2010).

¹² Eigene Berechnung

¹³ 60% der Männer und 66% der Frauen sind nach dem Berufseintritt noch im Ausbildungsberuf tätig.

¹⁴ Zum Erhebungsjahr 1999 sind 50% der 30jährigen in der Untersuchung nicht mehr in ihrem erlernten Beruf.

LITERATUR

Beathge, Martin/Beathge-Kinsky, Volker (1998): „Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration“. In: *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3, 461–472.

Beck, Ulrich (1986): „Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne“. Subrkamp Verlag, Frankfurt am Main.

Bergmann, Annette/Mertens, Anja (2004): „Job stability, layoffs, and transitions to unemployment: An empirical analysis for West Germany“. In: *IZA working paper* No.1368.

Blossfeld, Hans P. (1987): „Karriereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstrukturen“. *Mitteilungen für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 20, Heft 1, S.74–88.

Bonß, Wolfgang/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2000): „Arbeitsmarkt“. In: *Allmendinger, Jutta/Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang „Soziologie des Sozialstaats – Gesellschaftliche Grundlagen, historische Zusammenhänge und aktuelle Entwicklungstendenzen“*. Juventa Verlag, Weinheim und München, S.109–144.

Bosch, Gerhard (2010): „Strukturen und Dynamiken von Arbeitsmärkten“. In: *Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler, Günter „Handbuch der Arbeitssoziologie“*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 643–670.

Brenke, Karl (2010): „Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht“. In: *Wochenbericht des DIW Berlin* 46, S. 2–15.

Brose, Hans-Georg/Diewald, Martin/Goedicke, Anne (2005): „Arbeit und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung“. In: *Struck, Olaf/Köhler, Christoph „Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland“*. 2. Auflage, Rainer Hampp Verlag, München, S. 287–309.

Cappelli, Peter (1999): „Career jobs are dead“. In: *California Management Review* 42, S.146–167.

Christoph, Bernhard (2005): „Zur Messung des Berufsprestige: Aktualisierung der Magnitude-Prestigeskala auf die Berufsklassifikation ISCO88“. In: *ZUMA-Nachrichten* 57, Jg. 29, 79–127.

Diewald, Martin/Sill, Stephanie (2005): „Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre“. In: *Struck, Olaf/Köhler, Christoph „Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland“*. 2. Auflage, Rainer Hampp Verlag, München, S. 39–63.

Dressel, Kathrin/Wanger, Susanne (2008): „Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt“. In: *Becker, Ruth/Kortendiek, Beate „Handbuch Frauen und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie“*. 2.Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 481–490.

Erlinghagen, Marcel/Knuth, Matthias (2004): „In search of turbulence – labour market mobility and job stability in Germany“. In: *European Societies* 6, S. 49–70.

Erlinghagen, Marcel (2006): „Jobstability, mobility and labour market restructuring. evidence from German microdata“. In: *Management Revue* 17, p. 372–394.

Frietsch, Rainer/Wirth, Heike (2001): „Übertragung der Magnitude-Prestigeskala von Wegener auf die Klassifizierung der Berufe“. In: *ZUMA-Nachrichten* 48, Jg.25, S. 139–163, Mannheim.

Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010): „Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984“. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, S. 403–435.

Gross, Peter (1994): „Die Multioptionsgesellschaft“. Subrkamp.

Gross, Peter (1999): „Kontingenzmanagement.“ In: *Sattelberger, Thomas/Weiß, Reinhold „Humankapital schafft Shareholder Value – Personalpolitik in wissensbasierten Unternehmen“*. Deutscher Instituts-Verlag, Köln, S. 19–32.

- Grotbeer, Michael (2008a): „Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland. Beschäftigungsstabilität im Ost-West Vergleich“. In: C. Köhler/ O. Struck/ M. Grotbeer/ A. Krause/ I. Krause/ T. Schröder: „Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme - Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen“. VS-Verlag, Wiesbaden, S.65-113.
- Grotbeer, Michael (2008b): „Beschäftigungsstabilität im Ost-West Vergleich“. In: C. Köhler/ O. Struck/ M. Grotbeer/ A. Krause/ I. Krause/ T. Schröder: „Offene und Geschlossene Beschäftigungssysteme - Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen“. VS-Verlag, Wiesbaden, S.115-141.
- Grüner, Karl-Wilhelm (1984): „Soziale Ungleichheit und Beruf – Zur Problematik der Erfassung des Merkmals ‚Beruf‘ bei der Sozialstrukturanalyse gegenwärtiger und historischer Gesellschaften“. In: *Historical Social Research* 32, S. 4-36.
- Hackett, Anne (2009): „Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren“, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Hillmert, Steffen/Kurz, Karin/Grunow, Daniela (2005): „Beschäftigungsmobilität in der ersten Hälfte des Erwerbslebens. Ein Kohortenvergleich“. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph „Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland“. 2. Auflage, Rainer Hampp Verlag, München, S. 63-87.
- Hobendanner, Christian (2010): „Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge?“ LAB-Kurzbericht 14.
- Jahoda, Maria/Rush, Howard (1980): „Work, employment and unemployment – an overview of ideas and research results in the social science literature“. In: SPRU Occasional Paper Series No. 12 University of Sussex.
- Kesselring, Sven/Vögl, Gerlinde (2010): „Betriebliche Mobilitätsregime – Die sozialen Kosten mobiler Arbeit“. Forschung der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf, edition sigma, Berlin.
- Kloas, Peter-Werner/Publmann, Angelika (1992): „Qualifizierung in den ersten Berufsjahren – Zur Bedeutung des Lernfelds ‚Arbeitsplatz‘ für junge Fachkräfte“. In: Dehnbostel, Peter/Holz, Heinz/Novak, Hermann „Lernen für die Zukunft durch verstärktes Lernen am Arbeitsplatz. Dezentrale Aus- und Weiterbildungskonzepte in der Praxis“. BIBB, Berlin. S. 303-318.
- Knuth, Matthias (2011): „Widersprüchliche Dynamiken im deutschen Arbeitsmarkt“. In: *WSI-Mitteilungen* 11, S.580-587.
- Köhler, Christoph/Loudovici, Kai/Struck, Olaf (2007): „Arbeitsmarktsegmentation und betriebliche Beschäftigungssysteme“. In: Köhler, Christoph/Loudovici, Kai „Beschäftigungssysteme, Unsicherheit und erwerbsorientierungen. Theoretische und Empirische Befunde“. SFB 580 Mitteilung 22.
- Köhler, Christoph/Krause, Alexandra (2010): „Betriebliche Beschäftigungspolitik“. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler, Günter „Handbuch der Arbeitssoziologie“. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 387-412.
- Konietzka, Dirk/ Lempert, Wolfgang (1998): „Mythos und Realität der Krise der beruflichen Bildung. Der Stellenwert der Berufsausbildung in den Lebensverläufen verschiedener Geburtskohorten“. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Jg. 94, Heft 3, S. 321-339.
- Kutscha, Günter (1992): „Entberuflichung und Neue Beruflichkeit – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie“. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, H. 7, Bd. 88, S. 535-548.
- Leopold, Ludwig (1916): „Prestige – Ein gesellschaftspsychologischer Versuch“. Puttkammer und Mühlbrecht Verlag, Berlin.
- Mayer, Karl Ulrich/Grunow, Daniela/Nitsche, Natalie (2010): „Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiographien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen?“ In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, 369-402.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2009): *How do industry, firm, and worker characteristics shape job and workers flows?* In: *OECD-Employment Outlook*. Paris: 117-163.

Ortlieb, Renate/Schlese, Michael/Schramm, Florian (2005): „Zur Bewertung freiwilliger Arbeitsplatzwechsel. Eine Längsschnittanalyse.“ In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph „Beschäftigungstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland“. 2. Auflage, Rainer Hampp Verlag, München, S. 87-103.

Piore, Michael J. (1978): „Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente“. In: Sengenberger, Werner „Der gesplattene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation“. Campus Verlag, Frankfurt/Main, 67-99.

Pointer, Sonja/Hinz, Thomas (2005): „Mobilität am Arbeitsmarkt“. In: Abramam, Martin/Hinz, Thomas „Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde“. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 99-133.

Rhein, Thomas (2010): „Ist Europa auf dem Weg zum Turbo-Arbeitsmarkt? In: LAB-Kurzbericht 19.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2002): Jahresgutachten 2002/03. „Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum“. Wiesbaden.

Sengenberger, Werner (1978): „Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit – auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes“. Campus Verlag, Frankfurt/Main.

Sennett, Richard (1998): „Der flexible Mensch – die Kultur des neuen Kapitalismus“. Berlin Verlag, Berlin.

Severing, Eckart (2002): „Entberuflichung der Erwerbsarbeit – Folgerungen für die betriebliche Bildung, in: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung“. In: „Kompetenzentwicklung 2001“, Forschungsinstitut berufliche Bildung, Waxmann, Münster.

Stettes, Oliver (2011): „Berufliche Mobilität – gesamtwirtschaftliche Evidenz und individuelle Einflussfaktoren. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft, 38(4) Köln.

Struck, Olaf u.a. (2007): „Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59, S. 294-317.

Struck, Olaf/Dütsch, Matthias (2012): „Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt: Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen“. In: Industrielle Beziehungen, 19(2).

Velling, Johannes/Bender, Stefan (1994): „Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt“. Discussion Paper No 94-19, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.

Voß, Günter G. (2002): „Auf dem Weg zum Individualberuf“. In: Kurz, Thomas „Der Beruf in der Moderne“. Leske+Budrich, Opladen.

Wegener, Bernd (1984): „Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestigeskala“. In: ZUMA-Arbeitsbericht Nr.84/02, Mannheim.

Wolf, Christoff/Best, Henning (2010): „Lineare Regression“. In: In: Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler, Günter „Handbuch der Arbeitssoziologie“. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 607-638.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): „Frauen in Bildung und Forschung – Gendermainstream“ http://www.bmbf.de/pub/frauen_in_bildung_und_forschung.pdf 07.11.2010

Dokumentation der wellenspezifischen files \$pge (2005) http://www.divw-berlin.de/documents/dokumentenarchiv/17/divw_01.c.43325.de/pge2004.pdf von 08.08.2010

Institut für Demoskopie Allensbach www.ifd-allensbach.de 07.11.2010

