Veränderte Muster Die Entwicklung der beruflichen Mobilität seit 1984

Johannes Giesecke

Summary: Job mobility patterns in West Germany changed between 1984 and 2008. In particular, for men working in large firms career chances became less predictable, with fewer and fewer chances for upward mobility. However, the thesis of career instabilities growing due to the process of globalization is not supported by empirical results. Yet, there is one exception: The situation for low- qualified workers has deteriorated. This group has experienced higher levels of between-firm mobility and faces an increased risk of becoming unemployed.

Kurzgefasst: Die weit verbreitete These, Erwerbsverläufe seien in Deutschland insgesamt instabiler geworden, lässt sich nicht bestätigen. Eine empirische Untersuchung zur Arbeitsplatzmobilität in Westdeutschland von 1984 bis 2008 zeigt aber schon, dass sich für einzelne Gruppen Erwerbsverläufe verändert haben. Vor allem für männliche Arbeitnehmer in großen Unternehmen sind die Karrierechancen im Betrieb weniger berechenbar geworden. Die Aussichten auf einen Aufstieg sind gesunken. Und die Lage für geringqualifizierte Beschäftigte hat sich verschlechtert. Sie sind stärker von Arbeitgeberwechsel und Arbeitslosigkeit bedroht.

Karrieren sind instabiler und weniger berechenbar geworden. Das Risiko, seinen Job zu verlieren und unfreiwillig den Arbeitgeber wechseln zu müssen, ist gestiegen: Das behaupten zumindest Verfechter einer These, nach der es für Beschäftigte in Deutschland seit geraumer Zeit immer schwieriger geworden ist, ihren beruflichen Werdegang verlässlich zu planen. Als Grund für diese Entwicklung wird der globalisierte Wettbewerb angeführt, der zu einer stärker schwankenden Nachfrage, höherem Anpassungsdruck und schärferer Konkurrenz geführt habe. Zugleich beschleunige der technologische Wandel die Innovationszyklen, was die Beschäftigten vor immer höhere Anforderungen stelle. Auch habe durch das Wachstum der Dienstleistungsbranche die Beschäftigung in Firmen zugenommen, die sich durch flache Hierarchien auszeichnen und in geringerem Maße als Betriebe im produzierenden Gewerbe auf die langfristige Beschäftigung von Arbeitnehmern angewiesen sind.

Haben sich aber die Erwerbsverläufe tatsächlich so verändert wie vielfach behauptet? Sind Karrieren wirklich instabiler geworden? Die empirische Forschung hat für Deutschland bisher allenfalls geringe Destabilisierungstendenzen zeigen können. So ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer in den vergangenen Jahrzehnten kaum zurückgegangen. Für sich genommen ist die Entwicklung der Betriebszugehörigkeitsdauer allerdings kein besonders aussagekräftiger Indikator: Erstens bleibt ungeklärt, ob womöglich trotz unverändert hoher Beschäftigungsstabilität die Möglichkeiten, im Betrieb Karriere zu machen, geringer geworden sind. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb („betriebsinterne Arbeitsmärkte“) gewährleisten Beschäftigungssicherheit und einen geordneten, vorhersehbaren Karriereverlauf. Beschäftigte können mit Beförderungen rechnen, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Diese Karrieremuster könnten sich nun durch den Abbau interner Arbeitsmärkte verändert haben; innerbetriebliche Aufstiege könnten seltener geworden sein, ohne dass sich dadurch die Dauer der Betriebszugehörigkeit spürbar reduziert hätte.

Zweitens bedeuten durchschnittlich kürzere Betriebszugehörigkeiten nicht zwingend, dass die Arbeitnehmer aus Jobs herausgedrängt und in ihrer Karriereperspektive verunsichert werden. Denn Beschäftigte wechseln zu einem großen Teil freiwillig den Arbeitgeber und profitieren von einem Wechsel – das lässt sich besonders in Zeiten der Hochkonjunktur feststellen. Sind nun aber Erwerbsverläufe, wie behauptet, instabiler geworden, müssten unfreiwillige Arbeitgeberwechsel und Wechsel in die Arbeitslosigkeit insgesamt zugenommen haben.

Drittens ist es wichtig, die Entwicklung für einzelne Gruppen genauer zu betrachten. So zeichnete sich der deutsche Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich zwar lange durch eine hohe Beschäftigungssicherheit und gute innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten aus. Allerdings traf dies schon immer auf bestimmte Gruppen eher zu als auf andere: eher auf Männer als auf Frauen, eher auf Hochschulabsolventen und Facharbeiter als auf un- oder angelernte Arbeiter, auf Beschäftigte der Industrie eher als auf jene im Dienstleistungssektor, auf Arbeitnehmer großer Firmen eher als auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben. Insofern kann es durchaus deutliche Veränderungen der beruflichen Mobilität bei einzelnen Beschäftigtengruppen geben – zum Beispiel bei Geringqualifizierten –, auch wenn sich für alle Erwerbstätigen zusammengenommen nur eine sehr geringe Veränderung erkennen lässt.

Neue empirische Befunde

Eine aktuelle empirische Untersuchung zur Arbeitsplatzmobilität in Westdeutschland von 1984 bis 2008 zeigt nun, dass es sehr wohl Veränderungen in den Mobilitätsmustern gegeben hat. Dies gilt sowohl hinsichtlich innerbetrieblicher Mobilität als auch für Wechsel des Arbeitgebers oder für Übergänge in Erwerbslosigkeit.

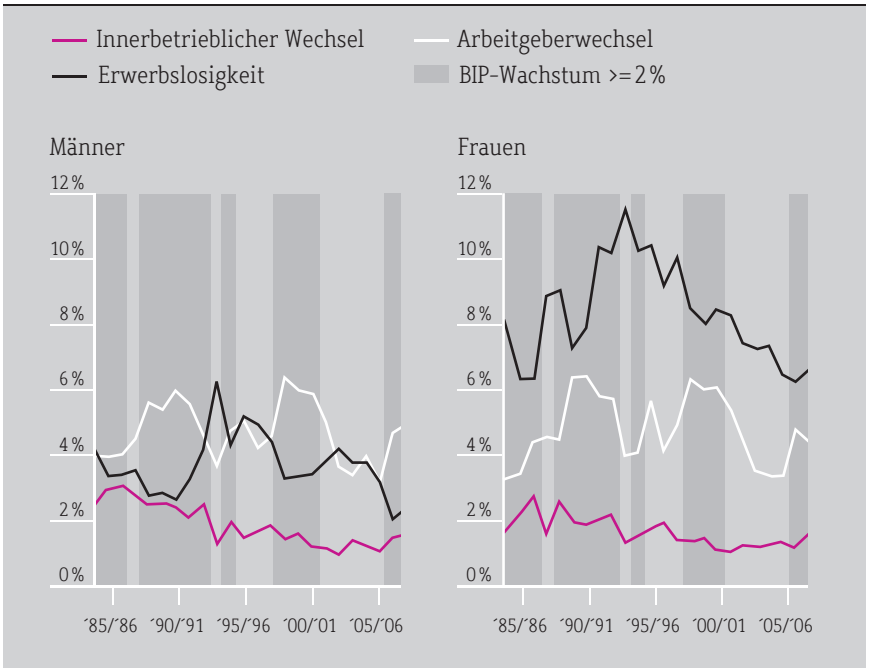

Abbildung
Arbeitsplatzmobilität in Westdeutschland zwischen 1984 und 2008 für Männer und Frauen. Abgebildet ist die Wahrscheinlichkeit, zwischen dem Interview in einem Basisjahr t (1984-2007) und dem Interview im entsprechenden Folgejahr t+1 (1985-2008) eine von drei beruflichen Veränderungen erfahren zu haben: einen innerbetrieblichen Stellenwechsel, einen Wechsel des Arbeitgebers oder einen Übergang in Erwerbslosigkeit.
Quelle: Sozio-oekonomisches Panel, Berechnungen von Giesecke/Heisig 2010

Blickt man zunächst auf die Entwicklung von innerbetrieblichen Wechseln, fällt auf, dass diese insgesamt deutlich seltener sind als Arbeitgeberwechsel und Wechsel in Erwerbslosigkeit. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit eines internen Wechsels im Lauf der Zeit zurückging, ein erstes Indiz für die These vom Abbau interner Arbeitsmärkte und der Veränderung von Karriereverläufen. Selbst nach Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist ein Rückgang innerbetrieblicher Wechsel festzustellen. In einer detaillierten Analyse wird zudem deutlich, dass bestimmte Beschäftigtengruppen stärker als andere von diesen Prozessen betroffen sind. So sind vor allem für Männer – besonders, wenn sie bei großen Firmen beschäftigt sind – die Chancen auf innerbetrieblichen Stellenwechsel und Aufstieg zwischen 1984 und 2008 stark gesunken. Dies spricht für schlechtere und weniger berechenbare Karriereaussichten gerade bei Beschäftigten, die traditionell bessere Chancen hatten.

Selbst wenn der Rückgang innerbetrieblicher Mobilität keineswegs mit dem Verschwinden interner Arbeitsmärkte gleichzusetzen ist, zieht er für viele Beschäftigte eine Veränderung bisher typischer innerbetrieblicher Karrierewege nach sich. Dabei bleibt zu prüfen, ob der Rückgang innerbetrieblicher Aufstiegsmöglichkeiten, die bisher oft mit Stellenwechseln einhergingen, womöglich durch eine Zunahme von Aufstiegen ohne Stellenwechsel kompensiert wird. Die bisherigen empirischen Befunde dazu sind leider nicht eindeutig, so dass hier noch weiterer Forschungsbedarf besteht.

Für den Bereich der zwischenbetrieblichen Mobilität und des Wechsels in Erwerbslosigkeit widerspricht der Blick auf die Gesamtentwicklung zunächst

[Foto: David Ausserhofer]

Johannes Giesecke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB. Anfang 2010 hat er einen Ruf auf die W3-Professur für Methoden der empirischen Sozialforschung an der Universität Bamberg erhalten. Er beschäftigt sich vor allem mit Arbeitsmarktsoziologie, sozialer Ungleichheit und Methoden der empirischen Sozialforschung.
johannes.giesecke@wzb.eu

recht eindeutig der These einer zunehmenden Instabilität von Erwerbsverläufen. So zeigt sich, dass innerhalb eines Jahres zwar zwischen gut 3 und 6,5 Prozent der Beschäftigten ihren Arbeitgeber wechselten. Ein klarer Trend ist aber nicht zu erkennen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob sämtliche Wechsel oder nur die aufwärts- bzw. abwärtsgerichteten betrachtet werden. Auch Wechsel in Erwerbslosigkeit haben insgesamt nicht zugenommen. Während bei Männern kein klarer zeitlicher Trend erkennbar ist, ergibt sich für Arbeitnehmerinnen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage sogar ein recht deutlicher Rückgang.

Detaillierte Analysen zeigen nun jedoch, dass es sehr wohl Destabilisierungsprozesse von Erwerbsbiografien gegeben hat – dies jedoch ausschließlich bei geringqualifizierten Beschäftigten. Während sich also in der Gesamtschau keine Entwicklung zu instabileren Erwerbsverläufen nachweisen lässt, weist die Gruppe der Geringqualifizierten zwischen 1984 und 2008 eine nicht unerhebliche Zunahme von Arbeitgeberwechseln und Übergängen in Erwerbslosigkeit auf. Ihre Erwerbsverläufe haben sich damit eindeutig destabilisiert. Und diese Entwicklung droht sich weiter zu verschärfen: Denn Phasen von Arbeitslosigkeit und häufige Wechsel von Arbeitgebern erhöhen das Risiko, auch künftig von stabiler Beschäftigung ausgeschlossen zu sein.

Insgesamt zeigen die empirischen Ergebnisse einerseits einen Rückgang innerbetrieblicher Wechsel- und Aufstiegschancen für bestimmte Beschäftigtengruppen. In häufigeren unfreiwilligen Arbeitgeberwechseln oder höherer Erwerbslosigkeit schlägt sich dieser Rückgang jedoch nur bei der Gruppe der Geringqualifizierten nieder. Auch wenn rückläufige innerbetriebliche Wechsel ein ernstzunehmendes Phänomen sind, erscheint angesichts dieser Befunde das oft gezeichnete Bild dramatisch zunehmender beruflicher Instabilitäten für weite Teile der Beschäftigten als korrekturbedürftig. Es sind vor allem die Arbeitsmarktchancen geringqualifizierter Menschen, die sich deutlich verschlechtert haben.

Literatur

Marcel Erlinghagen, Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2004, 312 S.

Johannes Giesecke, Jan-Paul Heisig, „Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984", in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 62, 2010 (im Erscheinen)

Olaf Struck, Michael Grotheer, Tim Schroder, Christoph Kohler, „Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse", in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Heft 2, 2007, S. 294–317