
WZBrief Arbeit

07 | Oktober 2010

Höheres Risiko für Geringqualifizierte

Wie sich die berufliche Mobilität
in Deutschland verändert hat

Johannes Giesecke und Jan Paul Heisig

Eine Untersuchung zur Arbeitsplatzmobilität in Westdeutschland von 1984 bis 2008 zeigt: Die Erwerbsverläufe sind für die meisten Beschäftigten nicht instabiler geworden.

Für geringqualifizierte Beschäftigte hat sich das Risiko eines Arbeitgeberwechsels oder des Arbeitsplatzverlusts deutlich verschärft.

Der innerbetriebliche Aufstieg ist für männliche Beschäftigte in großen Betrieben und mit geringer Arbeitsmarkterfahrung begrenzter geworden.

Höheres Risiko für Geringqualifizierte

Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat

Johannes Giesecke und Jan Paul Heisig

Diskussionen zur Arbeitsmarktdynamik und Beschäftigungsstabilität wurden zuletzt vor allem von den negativen Folgen der weltweiten Wirtschaftskrise bestimmt. Aber auch schon vor der jüngsten Krise war die Auffassung weit verbreitet, dass Erwerbsverläufe immer instabiler und unberechenbarer würden. Als Gründe werden dabei unter anderem folgende Entwicklungen angeführt: Die Globalisierung des Wettbewerbs habe zu stärkeren Nachfrageschwankungen, höherem Anpassungsdruck und schärferer Konkurrenz geführt. Daneben hätten tiefgreifende technologische Wandlungsprozesse die Innovationszyklen beschleunigt und Betriebe und Beschäftigte vor immer neue Herausforderungen gestellt. Außerdem sei die Dienstleistungsbranche stark gewachsen, in der sich die Betriebe durch flache Hierarchien auszeichnen und in geringerem Maße als im produzierenden Gewerbe auf die langfristige Beschäftigung von Arbeitnehmern angewiesen sind.

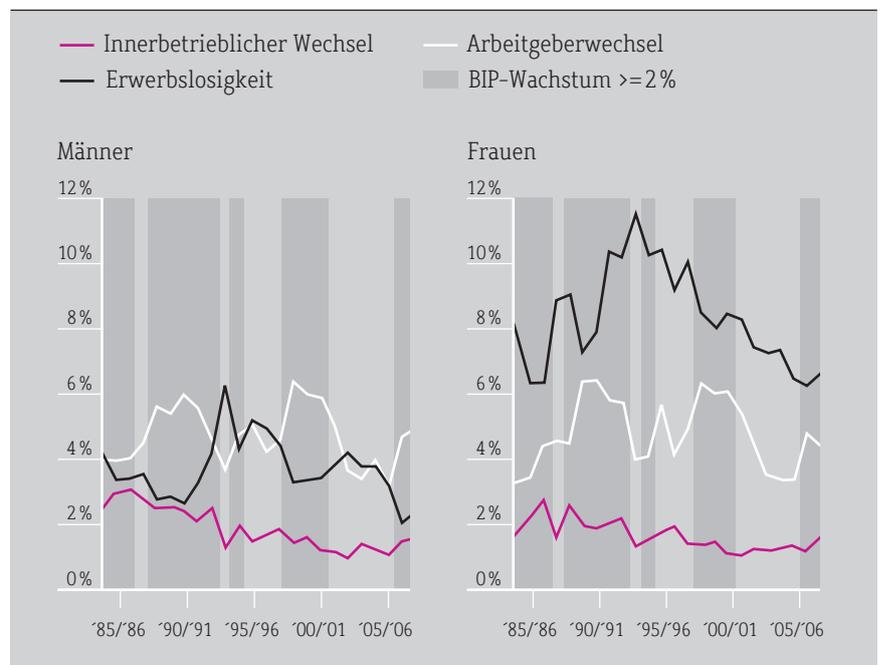
Haben sich aber die Erwerbsverläufe tatsächlich so verändert wie vielfach behauptet? Sind Karrieren wirklich instabiler geworden? Die empirische Forschung hat für Deutschland bisher allenfalls geringe Destabilisierungstendenzen nachweisen können. So zeigt sich, dass die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit in den vergangenen Jahrzehnten kaum oder gar nicht zurückgegangen ist (Erlinghagen 2004; Struck et al. 2007). Für sich genommen ist die Entwicklung der Betriebszugehörigkeitsdauer allerdings nicht besonders aussagekräftig: Erstens bleibt ungeklärt, ob trotz unverändert hoher Beschäftigungsstabilität die Möglichkeiten, innerhalb eines Betriebs Karriere zu machen, geringer geworden sind. Gerade für Arbeitnehmer in großen Firmen mit hoher Beschäftigtenzahl waren die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten auf „betriebsinternen“ Arbeitsmärkten lange Zeit ein zentrales Element der Karriereplanung und des beruflichen Vorankommens. Diese Karrieremuster könnten sich nun durch einen Abbau interner Arbeitsmärkte verändert haben; innerbetriebliche Aufstiege könnten seltener geworden sein, ohne dass sich dadurch die Dauer der Betriebszugehörigkeit spürbar reduziert hätte.

Zweitens würde selbst ein Rückgang der Betriebszugehörigkeitsdauer nicht zwingend bedeuten, 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. Kürzere Betriebszugehörigkeiten wären aus Sicht der Beschäftigten vor allem dann problematisch, wenn sie zunehmend auf unfreiwillige Arbeitgeberwechsel und Wechsel in die Arbeitslosigkeit zurückzuführen wären.

Drittens ist es wichtig, die Entwicklungen 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 Erwerbstätige zusammengenommen nur geringe Veränderungen erkennen lassen.

Neue empirische Befunde zur Arbeitsplatzmobilität

Eine aktuelle empirische Untersuchung zur Arbeitsplatzmobilität in Westdeutschland von 1984 bis 2008 zeigt nun, dass es sehr wohl Veränderungen in den Mobilitätsmustern gegeben hat.



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, wodurch die These vom Abbau interner Arbeitsmärkte und der Veränderung innerbetrieblicher Karriereverläufe

fe gestützt wird. 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 mit mindestens 2.000 Beschäftigten angestellt sind – die Chancen auf innerbetrieblichen Stellenwechsel und Aufstieg zwischen 1984 und 2008 stark gesunken. Auch für (männliche) Beschäftigte mit einer begrenzten Arbeitsmarkterfahrung von höchstens zehn Jahren ist ein überdurchschnittlich starker Rückgang innerbetrieblicher Stellenwechsel festzustellen. Selbst wenn dieser Rückgang innerbetrieblicher Mobilität keineswegs mit dem Verschwinden interner Arbeitsmärkte gleichzusetzen ist, bedeutet er für viele Beschäftigte wohl eine Veränderung bisher typischer innerbetrieblicher Karrierewege. Zu prüfen bleibt in diesem Zusammenhang allerdings, ob der Rückgang von innerbetrieblichen Aufstiegen, die mit einem Stellenwechsel einhergehen, durch eine Zunahme von Aufstiegen ohne Stellenwechsel kompensiert wird. Die bisherigen empirischen Befunde dazu sind leider nicht eindeutig.

Für die zwischenbetriebliche Mobilität und den Wechsel in Erwerbslosigkeit widerspricht der Blick auf die Gesamtentwicklung zunächst 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. Dies ist auch dann der Fall, wenn aufwärts- oder abwärtsgerichtete Wechsel gesondert 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 für eine Beschäftigtengruppe sehr wohl zu einer Destabilisierung der Erwerbsbiografien gekommen ist – und zwar für geringqualifizierte Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss. 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, der für männliche Beschäftigte in großen Firmen und mit geringer Arbeitsmarkterfahrung besonders stark ausfällt. Unfreiwillige Arbeitgeberwechsel oder Arbeitsplatzverluste hingegen haben nur unter den Geringqualifizierten klar zugenommen. 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 gering qualifizierter Menschen, die sich deutlich verschlechtert haben. Beschäftigungssicherheit und Karriereperspektiven sind also nach wie vor sehr ungleich verteilt. Vieles spricht sogar dafür, dass sich bestehende Ungleichheiten eher weiter verschärft haben, insbesondere im Hinblick auf die Bildung.

Realität und Wahrnehmung – ein Widerspruch?

Wie lassen sich diese Ergebnisse mit der weit verbreiteten Auffassung vereinbaren, dass es zu einer allgemeinen Destabilisierung von Erwerbsverläufen gekommen sei, die auch qualifizierte Beschäftigte betrifft? Aus unserer Sicht erscheinen drei Antworten plausibel. Erstens besteht die Möglichkeit, dass aufgrund der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes die Beschäftigten ihre Arbeitsplätze als unsicherer wahrnehmen, als sie es tatsächlich sind. Zu denken ist hier vor allem an die Zunahme befristeter Beschäftigung (gerade bei Berufsbeginn) sowie von Leiharbeit. Auch wenn sich solche Arbeitsverhältnisse statistisch gesehen für die Mehrzahl der Beschäftigten mittelfristig als Übergangsstationen erweisen, nehmen die Beschäftigten solche Arbeitsverhältnisse als unsicher wahr. Darüber hinaus könnte eine zunehmende Flexibilisierung auch bei unbefristet Beschäftigten den Eindruck verstärkt haben, ihre Beschäftigung sei unsicherer geworden, etwa weil ihnen vermittelt wird, sie seien ersetzbar und bei Nichterfüllung bestimmter Vorgaben von Entlassung bedroht.

Eine zweite mögliche Erklärung für die Wahrnehmung größerer Unsicherheit ist, dass ein Arbeitsplatzverlust vor allem seit den Hartz-Reformen starke Einkommensverluste zur Folge haben kann. Damit wäre es also weniger die zunehmende Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlusts als die Angst vor seinen möglichen Folgen, die ein Gefühl allgemeiner Verunsicherung bis weit in die Mittelschicht hinein aufkommen lässt (Lengfeld/Hirschle 2009).

Schließlich besteht drittens die Möglichkeit, dass es die anhaltende Debatte über eine Erosion der Beschäftigungssicherheit selbst ist, die eine zunehmende Verunsicherung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewirkt. Die empirischen Befunde zur tatsächlichen Entwicklung von Erwerbskarrieren können hier helfen, Klarheit in die Debatte zu bringen. Zumindest in Westdeutschland haben sich die Erwerbsverläufe der meisten Beschäftigtengruppen – trotz weitreichender Veränderungen im Bereich der innerbetrieblichen Mobilität – bisher nicht nachhaltig destabilisiert. Sorge bereiten muss allerdings die Lage der geringqualifizierten Menschen, für die sich das Szenario zunehmender Unsicherheit tatsächlich bewahrheitet hat und die damit Gefahr laufen, gesellschaftlich weiter abgehängt zu werden.

Der WZBrief **Arbeit** erscheint mehrmals im Jahr in unregelmäßigen Abständen. Er bietet knappe Analysen von WZB-Forscherinnen und Forschern zu einem Thema aus dem Bereich Arbeit.

Der WZBrief **Arbeit** wird elektronisch versandt. Abonnieren unter: wzbriefarbeit@wzb.eu

Die Ergebnisse beruhen auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panel, einer Wiederholungsbefragung, die seit 1984 jährlich durchgeführt wird. Eine berufliche Veränderung, die zwischen zwei Befragungszeitpunkten stattfand, wird von den Befragten selbst als inner- bzw. zwischenbetrieblicher Wechsel klassifiziert. Ob ein Wechsel als Auf- oder als Abstieg zu werten ist, wird dagegen nicht direkt erfragt. Diese Einteilung erfolgte durch die Autoren der Studie: Als Aufstiege werden Wechsel verstanden, bei denen sich das Einkommen inflationsbereinigt um mehr als zehn Prozent erhöht; Abstiege sind als Stellenwechsel mit einem mindestens fünfprozentigen Einkommensrückgang definiert.

Zu den Autoren

Dr. Johannes Giesecke, bisher wissenschaftlicher Mitarbeiter am WZB bei der Präsidentin (Prof. Jutta Allmendinger), ist seit dem WS 2010/11 Professor für Soziologie an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg; Jan Paul Heisig ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Ungleichheit und soziale Integration am WZB.

Literatur zum Weiterlesen

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

Johannes Giesecke/Jan Paul Heisig (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 62, Heft 3, S. 403-435.

Holger Lengfeld/Jochen Hirschle (2009): Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984-2007. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 38, Heft 5, S. 379-399.

Olaf Struck/Michael Grotheer/Tim Schröder/Christoph Kohler (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 59, Heft 2, S. 294-317.

Impressum

Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung

Social Science Research Center
Berlin
Herausgeberin
Prof. Jutta Allmendinger Ph.D.

Redaktion
Dr. Paul Stoop
Kerstin Schneider

Produktion:
Ingeborg Weik Kornecki

Reichpietschufer 50
10785 Berlin

Telefon +49 (30) 25491-0
Telefax +49 (30) 25491-684

wzb@wzb.eu