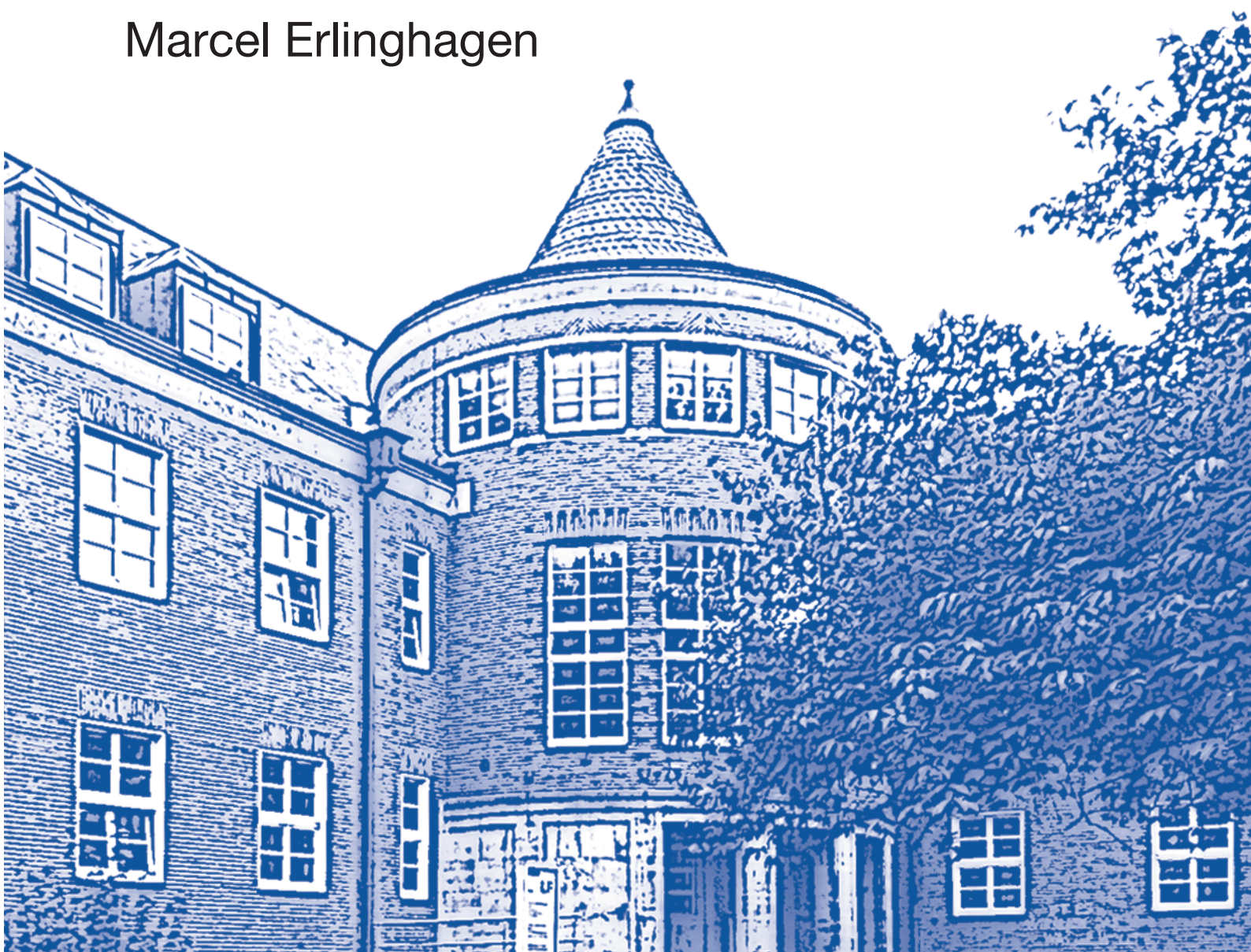


Langfristige Trends der Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit in Deutschland

Marcel Erlinghagen



Marcel Erlinghagen

Langfristige Trends der Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungs-
sicherheit in Deutschland

Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung 2017-05

doi: 10.6104/DBsF-2017-05

Herausgeber:

Institut für Soziologie, Universität Duisburg Essen

Institute of Sociology, University of Duisburg-Essen

<https://www.uni-due.de/soziologie/>

Juli 2017

Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung

ISSN 0949-8516 (Internet)



Creative Commons Lizenz CC BY-NC 4.0

Umschlagbild: Carmen Janiesch, Berlin

© 2017 by the author(s)

Marcel Erlinghagen ist Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen

marcel.erlinghagen@uni-due.de

Downloads

https://www.uni-due.de/soziologie/duisburger_beitraege/

Redaktion

Prof. Dr. Sigrid Quack

Institut für Soziologie

Universität Duisburg-Essen

Lotharstr. 65 | 47057 Duisburg | Germany

Tel. +49 203 379 - 2259 oder - 4794

Fax +49 203 379-5219

DBsF@uni-due.de

Abstract

How labor market mobility, job stability and job security has developed is of decisive importance for the sociological debate about the future of work that has at the latest started in the early 1980s. Against this background the paper presents empirical findings regarding the long term development of employment fluctuations, job tenure, atypical work, unemployment incidence and self-perceived job insecurity in Germany beginning with the 1970s. It turns out that no evidence could be found either for general increasing fluctuations or for decreasing job stability. In addition, involuntary job losses have not gained importance and unemployment has not become a common feature of individual employment histories. Further on, the German labor market is still dominated by standard employment although atypical work has without no doubt gained importance. Instead we find support for an increasing social polarization on the German labor market along educational and skill differences.

Keywords: labor market mobility, job stability, job security, precarity, unemployment

Zusammenfassung

Die Frage nach der Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit ist spätestens seit den frühen 1980er Jahren von zentralem Interesse für die Arbeitsmarktsoziologie. Vor diesem Hintergrund präsentiert der Beitrag langfristige Entwicklungen der Fluktuation von Beschäftigten, der Beschäftigungsdauer, atypischer Beschäftigung, der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit sowie der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit in Deutschland seit den 1970er Jahren. Insgesamt konnte dabei weder eine im Zeitverlauf generell zunehmende Arbeitsmarktmobilität noch eine grundsätzlich abnehmende Beschäftigungsstabilität festgestellt werden. Es findet sich kein Hinweis auf eine generelle Zunahme unfreiwilliger Jobverluste oder eine Verallgemeinerung von Arbeitslosigkeitsrisiken. Zudem wird der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor von sozialversicherungspflichtigen „Normalarbeitsverhältnissen“ dominiert, auch wenn ohne Zweifel die Bedeutung atypischer Beschäftigung zugenommen hat. Vieles deutet hingegen auf eine zunehmende Polarisierung am Arbeitsmarkt hin. Diese Polarisierungstendenzen ergeben sich insbesondere im Hinblick auf die Verteilung von Chancen und Risiken entlang von Qualifikationsunterschieden.

Schlüsselwörter: Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität, Beschäftigungssicherheit, Präkarisierung, Arbeitslosigkeit

Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	ii
Zusammenfassung	ii
Vorwort	1
1 Einleitung & Hintergrund	2
2 Daten	5
3 Arbeitsmarktmobilität.....	6
4 Beschäftigungsstabilität.....	10
4.1 Überlebensraten	10
4.2 Betriebszugehörigkeitsdauer	13
5 Kündigungen und Entlassungen.....	17
6 Atypische Beschäftigung	24
7 Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsunsicherheit	29
7.1 Arbeitslosigkeit	29
7.2 Subjektive Beschäftigungsunsicherheit	32
8 Zusammenfassung & Fazit	35
Literatur	39
Anhang.....	44
Die konjunkturelle Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1970 und 2015	44
Tabellenanhang	46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2013	7
Abbildung 2: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009/2013, nach Geschlecht und höchstem Ausbildungsabschluss	8
Abbildung 3: Labour-Turnover-Rate (LTR) sozialversicherungspflichtig beschäftigter Geringqualifizierter, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009, mit und ohne Berücksichtigung von Wirtschaftszweig (WZ) 11 „Unternehmensnahe Dienstleistungen“	9
Abbildung 4: Überlebensraten neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Eintrittskohorten (EK), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1976-2009	11
Abbildung 5: Median der Überlebensraten neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Eintrittskohorten (EK), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1976/1993-2008/2013 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	12
Abbildung 6: Durchschnittliche abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), West und Ost (1985/1991-2012)	14
Abbildung 7: Durchschnittliche unabgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), West und Ost (1985/1991-2013)	15
Abbildung 8: Durchschnittliche abgeschlossenen und unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (West), 1985-2012/2013	15
Abbildung 9: Durchschnittliche abgeschlossenen und unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (Ost), 1991-2012/2013	16
Abbildung 10: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (gesamt), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	19
Abbildung 11: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (Männer), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	20
Abbildung 12: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (Frauen), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	21
Abbildung 13: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (ohne Berufsabschluss), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	22

Abbildung 14: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (mit Berufsabschluss), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	23
Abbildung 15: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (Uni- oder FH-Abschluss), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)	24
Abbildung 16: Anteile unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (in %), Deutschland 1991-2015*	27
Abbildung 17: Anzahl unterschiedlicher Normalarbeitsverhältnisse (in 1.000), Deutschland 1991-2015	28
Abbildung 18: Anteile unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (in %)* und Anzahl unterschiedlicher Normalarbeitsverhältnisse (in 1.000), Deutschland 1991-2015.....	29
Abbildung 19: Arbeitslosenquote (in%), Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote (in %) und durchschnittliche abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer (in Wochen), West- und Ostdeutschland 1961/1995-2015*	31
Abbildung 20: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1975/1991-2014.....	32
Abbildung 21: Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die sich einige bzw. große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1985/1991-2013	33
Abbildung 22: Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen (nach Geschlecht und Qualifikation), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1985/1991-2013	34
Abbildung 23: Wachstum des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und Arbeitslosenquote (in %), Bundesrepublik Deutschland 1970-2016	44
Abbildung 24: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen zum Vorjahr (in %), Bundesrepublik Deutschland 1970-2015	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Abweichungen atypischer Beschäftigung vom „Normalarbeitsverhältnis“	25
Tabelle 2: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2013	46
Tabelle 3: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Männern, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009	47
Tabelle 4: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Frauen, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009	48
Tabelle 5: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Geringqualifizierten, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009	49
Tabelle 6: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Beschäftigten mit abgeschlossener Ausbildung, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976- 2009.....	50
Tabelle 7: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Beschäftigten mit FH- bzw. Uni-Abschluss, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009	51
Tabelle 8: Labour-Turnover-Rate (LTR) von Geringqualifizierten mit bzw. ohne Berücksichtigung der Branche „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ (WZ 11), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009	52
Tabelle 9: Median der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (in Tagen), Bundesrepublik Deutschland (West), 1976-2008/2013	53
Tabelle 10: Median der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (in Tagen), Bundesrepublik Deutschland (Ost), 1993-2008/2013	54
Tabelle 11: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (West) 1985-2012	55
Tabelle 12: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (Ost) 1991-2012	56
Tabelle 13: Durchschnittliche unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (West) 1985-2012	57
Tabelle 14: Durchschnittliche unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (Ost) 1991-2012	58
Tabelle 15: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) gesamt, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012.....	59
Tabelle 16: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Männern, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012.....	60
Tabelle 17: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Frauen, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012.....	61
Tabelle 18: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Geringqualifizierten, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012	62

Tabelle 19: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, gleitende Zwei-Jahres- Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012	63
Tabelle 20: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Beschäftigten mit FH- oder Uniabschluss, gleitende Zwei-Jahres- Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012	64
Tabelle 21: Entlassungs- und Kündigungsquoten (in %) gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West) 1985-2012.....	65
Tabelle 22: Entlassungs- und Kündigungsquoten (in %) gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (Ost) 1991-2012.....	66
Tabelle 23: Arbeitslosenquote, durchschnittliche abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer (in Wochen) und Arbeitslosigkeits-Betroffenheitsquote (in %), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1961/1995-2015*	67
Tabelle 24: Anteil (in %) der Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihren Job machen, gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, Bundesrepublik Deutschland (West), 1985-2013	68
Tabelle 25: Anteil (in %) der Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihren Job machen, gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, Bundesrepublik Deutschland (Ost), 1991-2013	69

Vorwort

Die folgenden Auswertungen und Überlegungen sind Fortführungen meiner Analysen zu Fragen der Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungssicherheit, mit denen ich mich seit Ende 1999 zunächst im Rahmen meiner Dissertation intensiv auseinandergesetzt habe (Erlinghagen 2004). Die Dissertation war dabei angebunden an ein durch die DFG gefördertes und am damaligen Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen beheimatetes Projekt. Hier hatte ich das Glück, mit Matthias Knuth einen enthusiastischen und streitbaren Projektleiter kennenzulernen, der sich nicht nur durch beeindruckende und vielfältige Sachkenntnis auszeichnete, sondern durch seine grundsätzlich kritische und skeptische Haltung wichtige Forschungsfragen formulierte, die von der sozialwissenschaftlichen Mainstreamforschung bislang unbeachtet geblieben waren. Bis heute ist Matthias Knuth gerade aufgrund dieser Eigenschaften für mich ein wichtiges Vorbild eines wertfreien, an der Sache interessierten und mitunter auch unbequemen Forschers.

Vor kurzem ist Matthias Knuth in den offiziellen Ruhestand gegangen. Auch wenn das sicher nicht das Ende seiner Forschungstätigkeit begründet, sondern aufgrund der Befreiung von administrativen Pflichten durchaus einen zusätzlichen Schub für seine wissenschaftliche Arbeit bedeuten wird, möchte ich dies doch zum Anlass nehmen, ihm den vorliegenden Beitrag zu widmen. Dies ist m. E. besonders deshalb passend, weil Matthias Knuth einer der ersten deutschen Arbeitsmarktforscher gewesen ist, der die absolute Notwendigkeit erkannt hat, das Geschehen am Arbeitsmarkt viel stärker als Prozess zu verstehen und daher bereits relativ früh die konsequente Nutzung von Stromgrößen und Verlaufsdaten bei der empirischen Arbeitsmarktforschung einforderte (vgl. exemplarisch Knuth 1998). So einleuchtend diese Erkenntnis auch erscheinen mag, erfordert sie doch einen de facto anspruchsvollen Wechsel der vielfach durch die Konzentration auf Querschnittsbefunde und Bestandsgrößen sozialisierten Perspektive auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Hier habe ich viel von Matthias Knuth lernen dürfen.

*„Generally, descriptive studies are much more relevant for sociology as an explanatory enterprise than current journals and university curricula would have us believe.“
(Wippler & Lindenberg 1987: 150)*

1 Einleitung & Hintergrund

Angesichts des sprunghaften Anstiegs der Arbeitslosenzahlen im Zuge der beiden Ölpreiskrisen der 1970er Jahre hat sich die Soziologie in Deutschland verstärkt mit der Frage nach dem “Wandel der Arbeitsgesellschaft” beschäftigt. Viele Autoren prognostizierten seit den frühen 1980er Jahren enorme Veränderungen am Arbeitsmarkt und damit zusammenhängend in den Erwerbsverläufen und Beschäftigungsbedingungen der Menschen (vgl. exemplarisch Dahrendorf 1983; Beck 1986; Castells 1996; Rifkin 1996; Sennett 1998; Voß & Pongratz 1998; Dörre 2006; Castel 2009). Die Ursachen für diese Entwicklung seien dabei vielfältig. Insgesamt lässt sich aber zusammenfassend sagen, dass der gesellschaftliche Wandel im Allgemeinen und der damit im Wechselwirkung stehende Wandel der Beschäftigungsverhältnisse im Besonderen vor allem durch eine zunehmende Technisierung, Globalisierung und Individualisierung befeuert würde: Durch den Einsatz von Technik würden Arbeitskräfte zunehmend überflüssig, ein wachsender internationaler Wettbewerb erhöhe den Druck auf die noch verbleibenden Arbeitskräfte mit der Folge verschlechterter Arbeitsbedingungen. Der gleichzeitige Bedeutungsverlust traditioneller Institutionen (Gewerkschaften, Kirchen, Parteien usw.) unterstütze die Ausbreitung dieser schlechten Arbeitsbedingungen auf die überwiegende Mehrzahl der Gesellschaftsmitglieder zusätzlich (eine ausführlichere Darstellung der Entwicklung dieser Debatte findet sich in Erlinghagen 2004, Erlinghagen 2005a und Erlinghagen & Lübke 2015).

Auch wenn die Schwerpunkte der Debatte sich immer wieder verlagern, so hält sie doch auch nach über 30 Jahren nach wie vor an. Im Endergebnis kommt sie vielfach zum gleichen Befund: Egal, ob von Arbeitslosigkeit als zunehmendem biographischen Normalfall, von beschleunigten und instabileren Erwerbsverläufen oder von Prekarisierung gesprochen wird – in jedem Fall sei mit eindeutigen Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit zu rechnen. Dieses weithin akzeptierte soziologische Narrativ beschreibt dies als zunächst von den Rändern der Gesellschaft ausgehende aber mittlerweile längst bis zum Kern vorge-drungene Entwicklung: „Im Unterschied zu marginalen Formen von Arbeit und Prekarität sind jedoch zunehmend [!] Gruppen von sozialer Unsicherheit betroffen, die zuvor zu den gesicherten zählten“ (Dörre 2012: 50). Freilich drücken sich viele Autoren davor, konkret zu quantifizieren, wie groß diese „Zunahme“ denn (bereits gewesen) sein soll. Suggestiert wird jedoch häufig nicht weniger als ein scheinbar epochaler Wechsel, der sich in den vergangenen Jahrzehnten vollzogen habe: „Offensichtlich [!] bewegen wir

uns in der Arbeitswelt auf einen neuen Stabilitätsmodus zu, bei dem Unsicherheit, Risiko, Instabilität und die Beschleunigung erwerbsbiografischer Bewegungen zur Festigung des Beschäftigungssystems beitragen“ (Grimm et al. 2013: 250).¹

Dieses soziologische Mainstream-Narrativ ist dabei durchaus auch aus zwei Richtungen kritisch hinterfragt worden:

(1) Es zeigt sich, dass die Dominanz stabiler Erwerbsverläufe in den 1950er bis 1970er Jahren lediglich eine Annahme darstellt. Empirisch wissen wir so gut wie nichts über die Mobilität am Arbeitsmarkt und die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen in dieser Zeit. Die dazu vorliegenden Befunden deuten vielmehr auf eine vergleichsweise hohe Beweglichkeit von Beschäftigten hin (Mayer 1991; Erlinghagen & Siemes 2003) – was im Übrigen auch nicht verwundern sollte. Denn wir wissen erstens, dass im wirtschaftlichen Aufschwung die Fluktuation aufgrund zwischenbetrieblicher Wechsel und der vermehrten Beendigung von Arbeitslosigkeit steigt, während sie im Abschwung zurückgeht (siehe dazu auch Kapitel 3 unten). Zweitens sind Erwerbsunterbrechungen und Arbeitgeberwechsel ein vermehrtes Kennzeichen geringqualifizierter Beschäftigter, deren Anzahl in den 1950er bis 1970er Jahren deutlich größer gewesen ist als in der wissensbasierten Dienstleistungsökonomie des beginnenden 21. Jahrhunderts. Und dass drittens die Vorstellung von der „Lebensstellung“ – wenn überhaupt – in der Vergangenheit vor allem ein Kennzeichen männlicher Karrieren gewesen ist und Frauen schon/auch damals vor allem diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufwiesen, wird schon lange thematisiert (z.B. Osterland 1990). Das bedeutet insgesamt also, dass wir es in Zeiten des „Wirtschaftswunders“ vermutlich mit einer vergleichsweise hohen Arbeitsmarktmobilität zu tun gehabt haben dürften.

(2) Eine Reihe empirischer Studien der vergangenen 15 Jahre konnten zeigen, dass es keine Anzeichen eines epochalen Wandels in Form einer umfassenden Destabilisierung von Erwerbsverläufen oder aber kontinuierlich zunehmender Beschäftigungsunsicherheiten für breite Bevölkerungsschichten gibt (Erlinghagen 2002, 2004, 2005b, Erlinghagen & Lübke 2015; Giesecke & Heisig 2010; Mayer et al. 2010; Krause et al. 2012). Vielmehr kam es im Zeitverlauf eher zu einer Polarisierung von Beschäftigungschancen und

¹ Die besondere Bedeutung dieses Narrativs ist auch dadurch ersichtlich, dass es den engeren Zirkel der Fachwissenschaft verlassen hat und schon länger auch die öffentliche Wahrnehmung von Veränderungen in der Gesellschaft im Allgemeinen und am Arbeitsmarkt im Besonderen prägt. Deutlich wird dies u.a. auch an Veröffentlichungen in der Presse, so z.B. in der Zeit: „Früher war die Bindung an einen Arbeitgeber ein Wert an sich. Loyalität zählte. Nach 40 Jahren Firmenzugehörigkeit gab es eine goldene Uhr. Heute müssen Berufsanfänger damit rechnen, bis zur Rente fünf- oder sechsmal ihren Arbeitgeber zu wechseln“ (Molitor 2000). Oder im Spiegel: „Was heute prekär erscheint, wird morgen Normalität. Freiberufler verdrängen das Leitbild des Festangestellten. Viele Menschen werden mehrere Jobs zugleich haben. Der Auftrag auf Zeit ersetzt die feste Stelle. Möglich, dass man fünf verschiedene Arbeitgeber hat, die einen jeweils nur für ein paar Tage buchen“ (Dettmer et al. 2010).

-risiken, die jedoch nicht deckungsgleich mit Stabilisierungs- oder Destabilisierungstendenzen von Erwerbsverläufen sein müssen (Becker & Blossfeld 2017). So verbirgt sich bspw. hinter einer Stabilisierung von Karrieremustern bei Geringqualifizierten der zunehmende Totalausschluss von Arbeitsmarktzugängen für Teile dieser Gruppe verbirgt (Erlinghagen 2006; Giesecke & Heisig 2010). Hingegen ist eine Destabilisierung der Erwerbsverläufe von Frauen durchaus im Zusammenhang mit einer stärkeren Arbeitsmarktintegration und z.T. verbesserten Aufstiegschancen und Karriereoptionen vor allem gut qualifizierter Frauen jüngerer Geburtskohorten zu sehen, wobei jedoch für einen Großteil von Frauen die Arbeitsmarktintegration eher im Rahmen atypischer Beschäftigung erfolgt ist (Blossfeld et al. 2007; Erlinghagen 2004). Ferner zeigte sich, dass in den vergangenen Jahrzehnten der Einstieg in das Erwerbsleben für junge Erwachsene zwar turbulenter geworden ist, ohne dass dies jedoch zu instabileren Karrieremustern im weiteren Erwerbsleben führt bzw. führen muss (Blossfeld et al. 2007; Gangl 2002; Becker & Blossfeld 2017). Zudem zeigt sich auch, dass es Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität zwischen verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten (vgl. Köhler et al. 2007) bzw. Branchen (vgl. Erlinghagen & Knuth 2004) gibt.

Gleichwohl sind solche kritischen Befunde in der durch Prekaritäts- und Destabilisierungsüberzeugungen dominierten Debatte weitgehend unbeachtet geblieben. Wenn überhaupt, so wurden diese Befunde zum einen pauschal mit dem Argument abgetan, die empirisch gemessenen Indikatoren passten nicht mehr in die Welt der „Zweiten Moderne“ (Beck) und seien mithin lediglich Artefakte. Differenziertere Kritik argumentiert demgegenüber stärker mit einer Zeitverzögerung der prognostizierten Destabilisierung, die sich nun eher in jüngerer Vergangenheit bzw. erst in Zukunft beobachten ließe (vgl. z.B. Struck et al. 2007).

Der vorliegende Beitrag möchte vor dem Hintergrund des anhaltenden Interesses an den Themen Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit lange Zeitreihen vorstellen, die die generelle Entwicklung in diesen Bereichen in Deutschland seit den 1970er Jahren bis zum möglichst aktuellen Rand dokumentieren. Folglich geht es dabei nicht in erster Linie um eine theoretische Auseinandersetzung oder arbeitsmarkt- bzw. sozialpolitische Bewertung der Befunde – dies kann und muss an anderer Stelle erfolgen. Der Beitrag versteht sich vielmehr im Kern als Ergänzung zu bislang fehlendem, lückenhaftem oder historisch nicht so weitreichendem empirischen Material für die nach wie vor geführte Debatte um Zustand und langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland.

Im Folgenden werden mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) und der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) die beiden Individualdatensätze vorgestellt, die die wesentliche Basis der später vorgenommenen Analysen bilden (Kapitel 2). Anschließend werden dann Zeitreihen zur Entwicklung bezüglich der Arbeitsmarktmobilität (Kapitel 3), Beschäftigungsstabilität (Kapitel 4), Kündigungen und Entlassungen

(Kapitel 5), atypischer Beschäftigung (Kapitel 6) sowie Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsunsicherheit (Kapitel 7) in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1970er bzw. 1980er Jahren präsentiert. Wo möglich wird dabei zwischen neuen und alten Bundesländern sowie hinsichtlich des Geschlechts und der Qualifikation von Beschäftigten differenziert. Der Beitrag schließt mit einem zusammenfassenden Fazit (Kapitel 8). Am Ende findet sich im Anhang als Hintergrundinformation zum besseren Verständnis und als Interpretationshilfe der Befunde eine kurze Darstellung der historischen Veränderung wesentlicher Konjunkturindikatoren im Zeitverlauf. Es schließt sich ein umfassender Tabellenanhang an, der die im Text grafisch präsentierten Ergebnisse für den interessierten Leser nochmals detailliert dokumentiert.

2 Daten

Neben allgemein zugänglichen statistischen Daten, die z.B. durch die Bundesagentur für Arbeit oder aber das Statistische Bundesamt bereitgestellt werden, basieren die folgenden Analysen in weiten Teilen auf eigenen Auswertungen von Individualdaten. Zum einen wurde hierbei auf das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), zum anderen auf die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) zurückgegriffen.

Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von Haushalten in den alten und (seit 1990) neuen Bundesländern (Wagner et al. 2007). Neben Haushaltsdaten, die durch die Befragung des Haushaltsvorstandes erfasst werden, stellt das SOEP auch Informationen über die einzelnen Haushaltsmitglieder bereit. Befragt werden dabei Personen ab 17 Jahren. Zusätzlich werden auch Informationen über die im Haushalt lebenden Kinder erfasst. Dadurch können Analysen sowohl auf Haushalts-, als auch auf Personenebene erfolgen. Der Panelcharakter der Befragung erlaubt nicht nur repräsentative Querschnittsanalysen, sondern gerade auch Längsschnittanalysen über einen Zeitraum von mittlerweile mehr als 30 Jahren. Das SOEP enthielt zu Beginn im Jahr 1984 Informationen über rund 12.000 Befragte aus knapp 6.000 Haushalten. Im Jahr 1990 wurde die Befragung dann auch auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet, so dass etwa 6.000 Personen aus 2.200 Haushalten hinzugekommen sind. Um Problemen der Panelmortalität zu begegnen und gleichzeitig die Analysemöglichkeiten weiter zu verbessern, wurden in den Folgejahren insgesamt fünf Ergänzungsstichproben gezogen. In der aktuellsten hier verwendeten Welle des Jahres 2013 sind somit gut 30.000 Personen aus 11.000 Haushalten enthalten (vgl. insgesamt zur Stichprobengröße und Panelmortalität im SOEP Kroh et al. 2015).

Anders als beim SOEP handelt es sich bei der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) nicht um Befragungsdaten, sondern um prozessproduzierte Daten der Bundesagentur für Arbeit. Es handelt sich dabei um eine zweiprozentige Zufallsstichprobe aus dem Datensatz der „Integrierten Erwerbsbiographien“ (IEB). In der IEB, die vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit

(BA) geführt wird, sind anhand der bei der BA in unterschiedlichen Ursprungsquellen verfügbaren Daten tagesgenaue Informationen über Erwerbsverläufe von Individuen gespeichert, auf die eines oder mehrere der folgenden Merkmale zutreffen:

- Personen, die zwischen 1975 und 2014 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sind.
- Personen, die zwischen 1999 und 2014 mindestens einmal geringfügig beschäftigt gewesen sind.
- Personen, die zwischen 1975 und 2014 mindestens einmal Leistungen nach dem SGB III bezogen haben (Arbeitslosengeld [1] oder Arbeitslosenhilfe).
- Personen, die zwischen 2005 und 2014 mindestens einmal Leistungen nach dem SGB II bezogen haben (Arbeitslosengeld 2).
- Personen, die zwischen 2000 und 2014 mindestens einmal bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) bzw. den Grundsicherungsträgern als arbeitsuchend gemeldet gewesen sind.
- Personen, die zwischen 2000 und 2014 mindestens einmal an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA teilgenommen haben.

Die SIAB umfasst so in insgesamt knapp 46 Millionen einzelnen Daten-Spells die Erwerbsverläufe von gut 1,6 Millionen Individuen. In den folgenden Analysen basieren die Auswertungen bis 2010 auf der SIAB7510 (vgl. vom Berge et al. 2013). Eine Verlängerung der Zeitreihen bis ins Jahr 2014 mit dem aktualisierten Datensatz SIAB7514 ist nur eingeschränkt möglich (vgl. zum SIAB7514 Ganzer et al. 2017). Für die folgenden Analysen sind insbesondere vergleichbare Auswertungen hinsichtlich qualifikationsspezifischer Unterschiede nur bis 2010 sinnvoll, da sich ab 2011 die Erfassung des Qualifikationsstatus erheblich verändert hat.

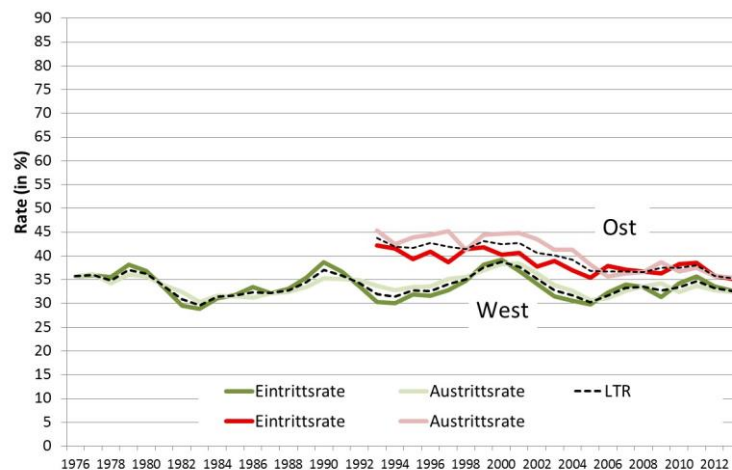
3 Arbeitsmarktmobilität

Eine gängige Möglichkeit, die Bewegungen am Arbeitsmarkt abzubilden, ist die Berechnung von Eintritts- und Austrittsraten sowie der sogenannten „Labour-Turnover-Rate“ (LTR). Die Eintrittsrate bzw. Austrittsrate setzt die Zahl der begonnenen bzw. beendeten Beschäftigungsverhältnisse in einem Jahr in Bezug zum Beschäftigungsbestand. Um die LTR zu berechnen wird die Summe der begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse in Beziehung zur (zweifachen) Gesamtbeschäftigtenzahl eines Jahres gesetzt (Cramer/Koller 1988). Die LTR liefert somit ein Maß für die Gesamtmobilität auf dem Arbeitsmarkt.

In Westdeutschland zeigt die mit Hilfe der SIAB-Daten berechnete LTR den zu erwartenden konjunkturabhängigen Verlauf (Abbildung 1).² Es werden ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt (keine Selbstständige, geringfügig Beschäftigte oder Beamte). Beschäftigungsverhältnisse gelten als beendet, wenn in den Daten keine erneute Beschäftigungsaufnahme im selben Betrieb binnen 30 Tagen erfolgt, wenn auf eine Beschäftigungsepisode eine Arbeitslosigkeitsepisode folgt oder aber eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber erfolgt. Beschäftigungsverhältnisse gelten als begonnen, wenn zuvor bei einem anderen Arbeitgeber gearbeitet worden ist bzw. 30 Tage vorher keine Beschäftigung beim selben Arbeitgeber stattgefunden hat oder der Arbeitsaufnahme eine Arbeitslosigkeitsepisode vorausging. Mehrfachbeschäftigungen bleiben unberücksichtigt. Aufgrund von Rechts- und Linkszensierungsproblemen können die Daten für die Jahre 1975 und 2014 hier nicht ausgewertet werden.

Abbildung 1 macht deutlich, dass in Phasen wirtschaftlicher Prosperität die Mobilität steigt, da durch freiwillige Jobwechsel Wiederbesetzungsketten in Gang gesetzt werden, die insgesamt die Mobilität vergrößern (Schettkat 1996). Unabhängig von diesen Schwankungen zeigt sich jedoch, dass sich die Arbeitsmarktmobilität in Westdeutschland seit Mitte der 1970er Jahre bis zur Mitte des zweiten Jahrzehnts des 21. Jahrhunderts nicht erhöht hat. Wenn überhaupt muss man eher von einer in jüngerer Vergangenheit rückläufigen Mobilität sprechen.

Abbildung 1: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2013



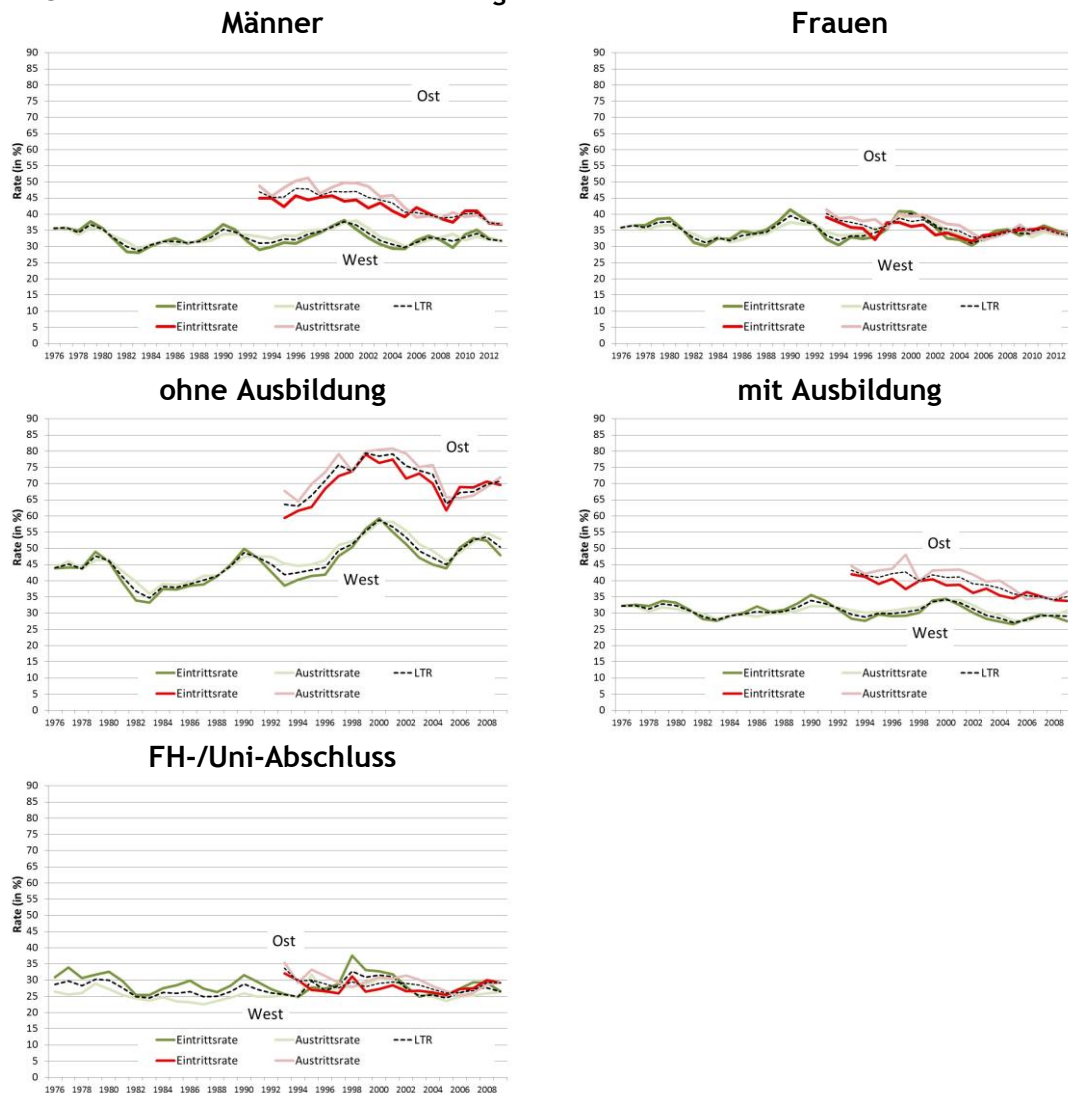
Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2011) (eigene Berechnungen)

In Ostdeutschland war die Mobilität bis in die jüngere Vergangenheit hinein wesentlich höher als im Westen (Abbildung 1). Die zwischen 1994 und 2005 fast durchgängig deutlich über der Eintrittsrate liegende Austrittsrate offenbart zudem, dass diese erhöhte Mo-

² Einen Überblick über den historischen Konjunkturverlauf in der Bundesrepublik Deutschland findet sich für den interessierten Leser im Anhang.

bilität zu einem nicht unbeträchtlichen Teil dem Stellenabbau im Nachgang der deutschen Wiedervereinigung und der damit einhergehenden „Abwicklung“ vieler alter DDR-Betriebe geschuldet ist. Allerdings ist auch die Eintrittsrate im Vergleich zum Westen erhöht, was ferner deutlich macht, dass die Transformation der Wirtschaft in der ehemaligen DDR für die Beschäftigten langfristig immer wieder Neuorientierungen bedeutet hat. Im Zeitverlauf gleichen sich die Mobilitätsraten in West und Ost allerdings an und es scheint, als würde das Arbeitsmarktgeschehen seit Mitte des ersten Jahrzehnts des neuen Jahrtausends auch in den neuen Bundesländern nun – wie im Westen – „normalen“ konjunkturellen Mustern folgen und nicht weiter durch den Wiedervereinigungsschock dominiert.

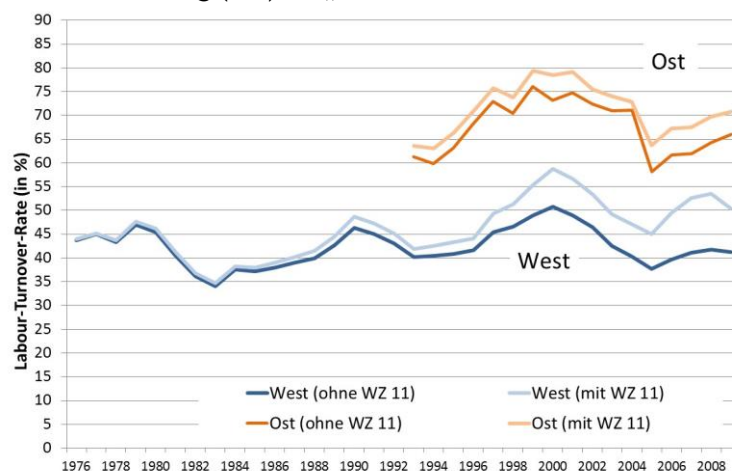
Abbildung 2: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009/2013, nach Geschlecht und höchstem Ausbildungsabschluss



Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2011) (eigene Berechnungen)

Abbildung 2 zeigt die nach Geschlecht und höchster beruflicher Qualifikation getrennte Entwicklung der Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. Mit Ausnahme der Gruppe der Geringqualifizierten lässt sich für keine der analysierten Gruppen in West- und Ostdeutschland eine langfristig erhöhte Arbeitsmarktmobilität nachweisen. Und bezüglich der erhöhten Mobilität von Geringqualifizierten gibt es klare Anzeichen, dass dies vor allem auf die enorme Fluktuation im Bereich der Zeitarbeit zurückzuführen ist (vgl. hierzu auch Erlinghagen 2006). Leider lässt sich in den hier verwendeten Daten der SIAB die Zeitarbeitsbranche im Zeitverlauf nicht isoliert betrachten, sondern sie ist aus Anonymisierungsgründen im größeren Wirtschaftszweig „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ subsummiert.³ Entsprechend zeigt Abbildung 3 die LTR für Geringqualifizierte einmal insgesamt und einmal ohne Berücksichtigung des Wirtschaftszweiges „Unternehmensnahe Dienstleistungen“. Fällt die Branche der Unternehmensnahen Dienstleistungen und damit auch die in ihr enthaltene Zeitarbeitsbranche weg, so zeigt sich insbesondere in Westdeutschland, dass sich dann die Arbeitsmarktmobilität von Geringqualifizierten in allen übrigen Branchen langfristig insgesamt ebenfalls nicht erhöht hat.

Abbildung 3: Labour-Turnover-Rate (LTR) sozialversicherungspflichtig beschäftigter Geringqualifizierter, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009, mit und ohne Berücksichtigung von Wirtschaftszweig (WZ) 11 „Unternehmensnahe Dienstleistungen“



Quelle: SIAB7510 (eigene Berechnungen)

³ In der aktuellen Version SIAB7514 lassen sich Leiharbeiter zumindest ab 2011 nun eindeutig identifizieren. Da es in den vorliegenden Auswertungen aber um langfristige Entwicklungen geht und Vergleiche mit früheren Jahren nicht möglich sind, wird hier nicht auf diese Information zurückgegriffen.

4 Beschäftigungsstabilität

Abgesehen davon, dass auch Fluktuationsraten wie die im vorherigen Abschnitt erläuterte LTR als Stabilitätsindikator verwendet werden kann, gibt es vor allem drei Möglichkeiten, Beschäftigungsdauern zu messen (Erlinghagen & Mühge 2006):

- Überlebensraten *neu begonnener* Beschäftigungsverhältnisse für einen vordefinierten Zeitraum
- Durchschnittliche *abgeschlossenen* Betriebszugehörigkeitsdauern zu einem bestimmten Zeitpunkt
- Durchschnittliche *unabgeschlossene* Betriebszugehörigkeitsdauern zu einem bestimmten Zeitpunkt

Im Folgenden wird die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität in Deutschland mit Hilfe dieser drei Messmethoden in ihrer langfristigen Entwicklung dargestellt.

4.1 Überlebensraten

Mit Hilfe sogenannter Überlebensraten lässt sich auf Basis der tagesgenauen SIAB-Verlaufsdaten die Dauer von neu begonnenen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen exakt berechnen und auch graphisch darstellen (zur Methode vgl. bspw. Blossfeld & Rohwer 2002). Die Berechnung der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse erfolgt im Folgenden auf Basis von jährlichen „Eintrittskohorten“. In diesen Eintrittskohorten werden alle Beschäftigungsverhältnisse zusammengefasst, die innerhalb eines Kalenderjahres neu begonnen worden sind. Dabei gilt bei der Interpretation der Überlebensraten zu beachten, dass Personen, die mehrmals innerhalb des fraglichen Jahres eine neue Arbeitsstelle angetreten haben, hier auch mit allen diesen Jobs in die Berechnung der Überlebensrate mit einbezogen werden.⁴

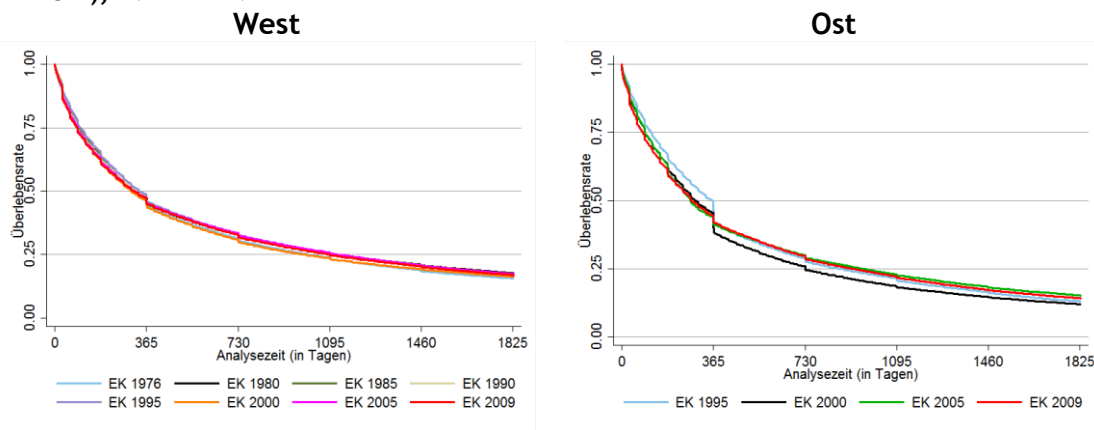
Abbildung 4 zeigt den Verlauf der Überlebensraten für sozialversicherungspflichtige Jobs, die in den Jahren 1976, 1980, 1985, 1990, 1995, 2000, 2005 und 2009 (West) bzw. 1995, 2000, 2005 und 2009 (Ost) neu begonnen worden sind. Die Jobs der jeweiligen Eintrittskohorte (EK) werden dann maximal über einen Zeitraum von fünf Jahren (oder 1825 Tagen) verfolgt. Anhand der Kurven lässt sich so ablesen, wieviel Prozent der neu begonnenen Jobs nach einer bestimmten Zeit nach Beginn des Arbeitsverhältnisses noch weiter fortbestehen.

Betrachtet man den Verlauf der Überlebensraten für neu begonnene sozialversicherungspflichtige Jobs in Westdeutschland, so ergeben sich keine grundsätzlichen, eklatanten Veränderungen im Vergleich der acht Eintrittskohorten. In allen Jahren enden

⁴ Zur Operationalisierung des Beginns und des Endes eines Beschäftigungsverhältnisses auf Basis der SIAB-Daten vgl. Kapitel 3 oben.

mehr als 50 Prozent der neuen Arbeitsverhältnisse bereits innerhalb der ersten 365 Tage. Nach fünf Jahren bestehen dann noch rund 20 Prozent der ursprünglich geschlossenen Arbeitsverträge. In Ostdeutschland ist der Verlauf der Kurven grundsätzlich ähnlich, wenn auch auf einem eher niedrigeren Niveau, d.h. dass in den neuen Bundesländern neu begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Schnitt schneller beendet werden als im Westen.

Abbildung 4: Überlebensraten neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Eintrittskohorten (EK), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1976-2009



Quelle: SIAB7514 (eigene Berechnungen)

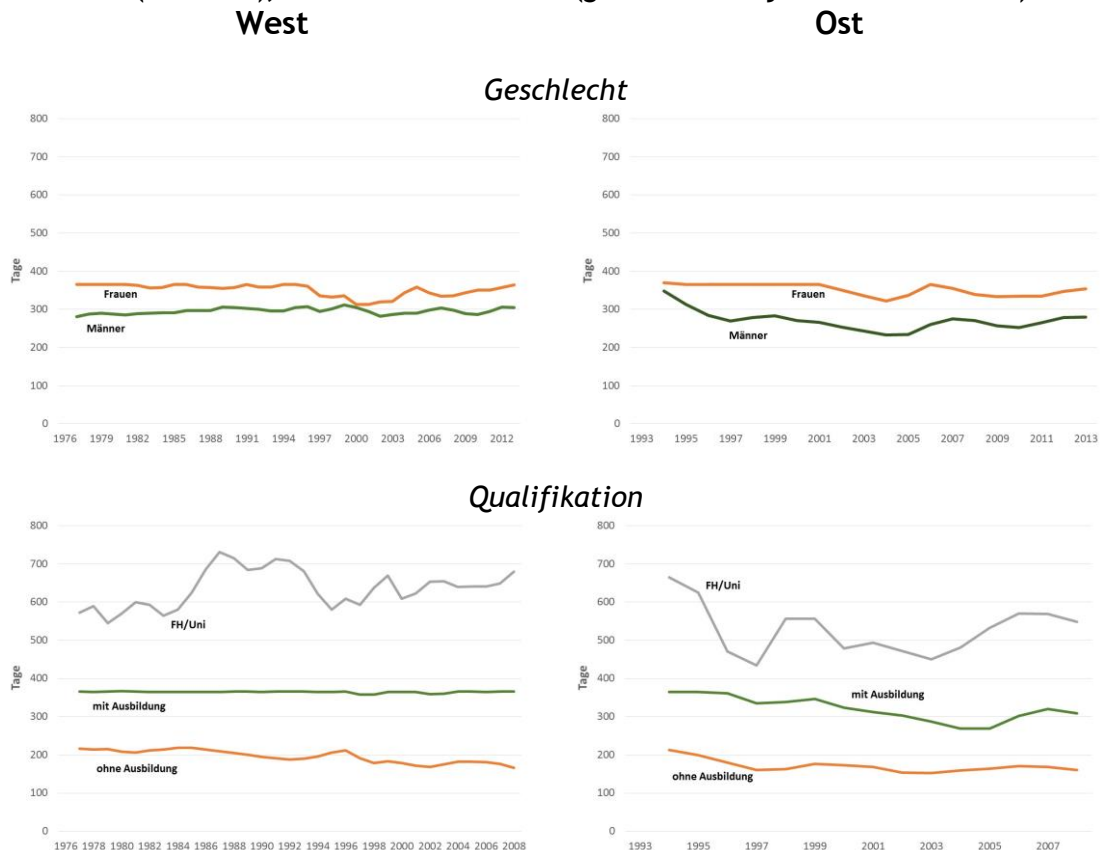
Die Darstellung der Überlebensrate als tagesgenaue Kurve ist jedoch relativ unübersichtlich, um Veränderungen bzw. Unterschiede im Zeitverlauf zu identifizieren. Aus diesem Grund dokumentiert Abbildung 5 jeweils nur die für die entsprechenden Eintrittskohorten berechneten durchschnittlichen Überlebensraten (Median), d.h. die Zeit in Tagen, bis 50 Prozent der neu begonnenen Jobs wieder beendet worden sind. Es werden hierbei gleitende Zweijahresdurchschnitte präsentiert.

Es zeigt sich, dass neu begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Männer im Westen und für Frauen im Osten im Zeitverlauf relativ stabil bleiben. Ostdeutsche Männer hingegen verzeichnen bereits ab Beginn der 1990er Jahre einen recht deutlichen Rückgang der durchschnittlichen Überlebensraten bei ihren neuen Stellen, der erst zu Beginn des neuen Jahrtausends gestoppt worden ist. Im Westen zeigt sich bei Frauen ab den späten 1990er Jahren eine höhere Instabilität neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Jobs. Unabhängig davon ist die Beschäftigungsstabilität von Frauen sowohl im Westen als auch im Osten in den ersten fünf Beschäftigungsjahren höher als bei Männern.

Sehr eindeutig zeigt Abbildung 5 darüber hinaus, dass die Stabilität neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse mit wachsender beruflicher Qualifikation zunimmt. Dauert es bei Ungelernten in Westdeutschland weniger als 200 Tage, bis die Hälfte der z. B. im Jahr 2008 neu begonnenen Arbeitsverhältnisse bereits wieder beendet worden waren,

so erreichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung hier Werte von rund 370 und Akademiker sogar von knapp 700 Tagen. Ähnliche Befunde zeigen sich im Übrigen auch in Ostdeutschland. Dieses Ergebnis ist freilich keine Überraschung, sollten doch Einstellungs- und damit letztlich auch Entlassungskosten für die Betriebe und Suchkosten für die Beschäftigten mit zunehmender Qualifikation der Beschäftigten steigen (für einen Überblick vgl. Chan 1996) und insofern das Interesse an einer längerfristigen Zusammenarbeit wachsen. Gleichzeitig lässt die Segmentation von Arbeitsmärkten bessere Beschäftigungsbedingungen für höher Qualifizierte vermuten (für einen Überblick vgl. Köhler & Weingärtner 2013), wodurch mit steigender Qualifikation die Neigung von Beschäftigten abnehmen sollte, ein Unternehmen möglichst schnell wieder zu verlassen.

Abbildung 5: Median der Überlebensraten neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlicher Eintrittskohorten (EK), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1976/1993-2008/2013 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)



Quelle: SIAB7510 (bis 2008), SIAB7514 (ab 2009) (eigene Berechnungen)

Darüber hinaus zeigt sich in Ost- und Westdeutschland nur für Geringqualifizierte („ohne Ausbildung“) eine zunehmende Destabilisierung neu begonnener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf – ein Effekt, der auch hier mutmaßlich im Wesentlichen auf die wachsende Bedeutung der Zeitarbeitsbranche mit ihrer enormen Fluktuation zurückgeführt werden kann. In den neuen Bundesländern

hat zudem zwischen den frühen 1990er Jahren und der Mitte des ersten Jahrzehnts des neuen Jahrtausends ebenfalls bei Beschäftigten mit abgeschlossener Ausbildung ein Rückgang der Stabilität neu begonnener Jobs stattgefunden, der jedoch nach 2005 umgekehrt worden ist und für die jüngere Vergangenheit nun zunehmende Dauern ermittelt werden können. Gleichzeitig sehen wir für Akademiker in West und Ost trotz einiger Schwankungen tendenziell eher eine langfristig konstante und zum Teil sogar zunehmende Beschäftigungsstabilität für neu begonnene sozialversicherungspflichtige Jobs (abgesehen von den ersten turbulenten Jahren nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern).

4.2 Betriebszugehörigkeitsdauer

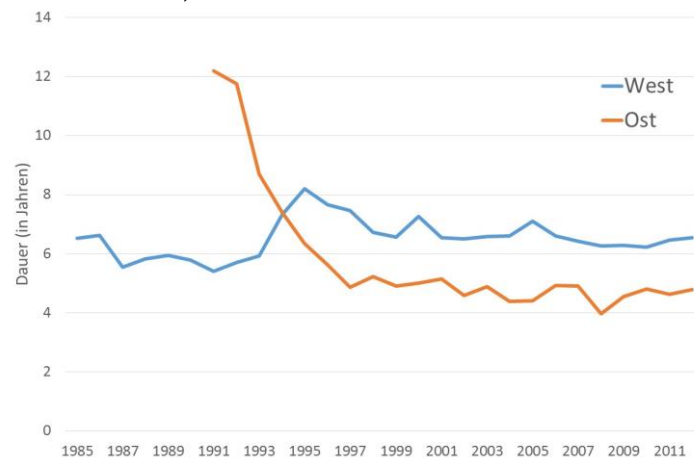
Anders als bei der Berechnung von Überlebensraten im vorausgegangenen Abschnitt werden bei der Kalkulation von Betriebszugehörigkeitsdauern sämtliche Beschäftigungsverhältnisse unabhängig vom Jahr ihres Beginns berücksichtigt. *Abgeschlossene* Dauern beziehen sich dabei auf die Betriebszugehörigkeitsdauer bei Verlassen eines Betriebes (z.B. durch Entlassung, eigene Kündigung, Verrentung), *unabgeschlossenen* Dauern dokumentieren hingegen die aktuelle Betriebszugehörigkeitsdauer im Betrieb Beschäftigter. In beiden Fällen werden die im jeweiligen Jahr von Beschäftigten berichteten Werte aufsummiert und das arithmetische Mittel berechnet, um Durchschnittswerte zu erhalten.

Abbildung 6 zeigt die Entwicklung der durchschnittlichen abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern in West- und Ostdeutschland. Grundlage sind Informationen über abhängig Beschäftigte (also ohne Selbständige und Beamte) im Alter zwischen 20 und 65 Jahre, die gefragt werden, seit wann sie bereits bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt sind (Monat und Jahr); daraus wird dann unter Berücksichtigung des Interviewzeitpunktes die individuelle aktuelle (unabgeschlossenen) Beschäftigungsdauer berechnet. Zusätzlich werden die Befragten, die von einem Stellenverlust bzw. Stellenwechsel im zurückliegenden Jahr berichten, darum gebeten, monatsgenau ihre (abgeschlossene) Beschäftigungsdauer bei dieser ehemaligen Stelle anzugeben.

So waren im Jahr 2012 Arbeitnehmer beim Verlassen ihres Betriebes in Westdeutschland durchschnittlich etwas mehr als sechs Jahre und in Ostdeutschland knapp fünf Jahre dort beschäftigt (Abbildung 6). In Westdeutschland erhöht sich dieser Wert seit den 1980er Jahren zunächst deutlich, um in den letzten Jahren auf einen ähnlichen Wert wie zu Beginn des Untersuchungszeitraums zu sinken. In Ostdeutschland hat es im Nachgang der Wiedervereinigung und der damit einhergehenden „Abwicklung“ der alten DDR-Wirtschaft einen erheblichen Einbruch von durchschnittlich rund 12 auf nun knapp fünf Jahre gegeben; gleichwohl stagniert die durchschnittliche abgeschlossene Dauer dort seit dem Jahrtausendwechsel bei diesem Wert und markiert dadurch ein zumindest teilweises Ende der Transformationsphase in Ostdeutschland.

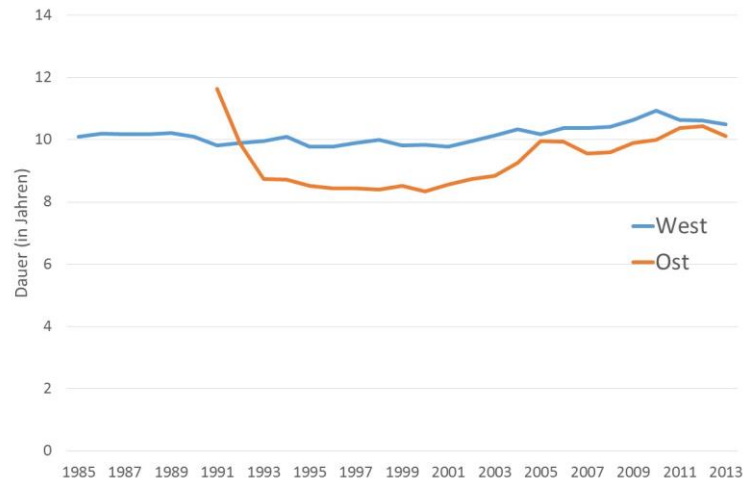
Abbildung 7 dokumentiert die Entwicklung der unabgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern (in der internationalen Forschung oft auch als „Tenure“ bezeichnet). Dabei zeigt sich in den alten Bundesländern eine enorme Konstanz. Über einen Zeitraum von knapp 30 Jahren, die durch fundamentale wirtschaftliche, politische und soziale Veränderungen geprägt gewesen sind, verändert sich die Beschäftigungsstabilität zwischen 1985 und 2013 kaum. Wenn überhaupt lässt sich seit Beginn des neuen Jahrtausends eine leichte Zunahme der unabgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern beobachten. Dem gegenüber verwundert es kaum, dass die Entwicklung in den neuen Bundesländern durch die enormen Veränderungen im Zuge der Wiedervereinigung zunächst mit einem deutlichen Rückgang durchschnittlicher unabgeschlossener Betriebszugehörigkeitsdauern einhergeht. Gleichwohl nimmt die so gemessene Beschäftigungsstabilität in Ostdeutschland spätestens seit Ende der 1990er Jahre deutlich zu und hat mittlerweile westdeutsche Werte erreicht.

Abbildung 6: Durchschnittliche abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), West und Ost (1985/1991-2012)



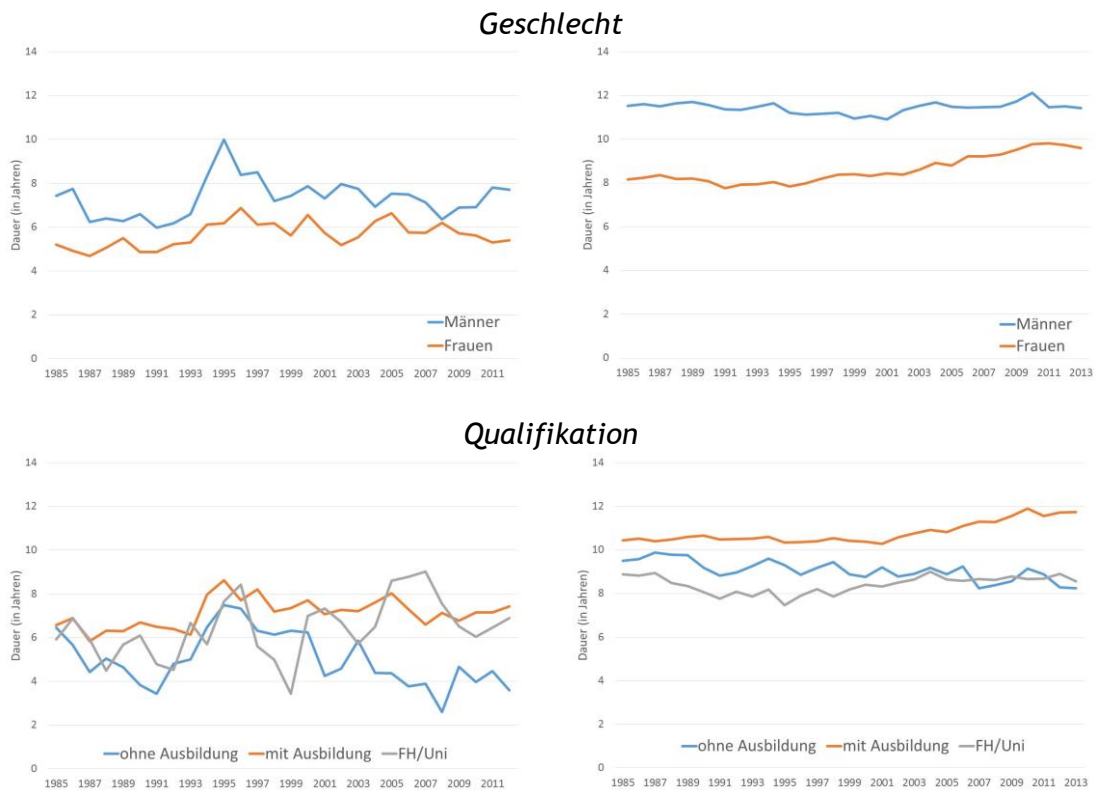
Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 7: Durchschnittliche unabgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), West und Ost (1985/1991-2013)



Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

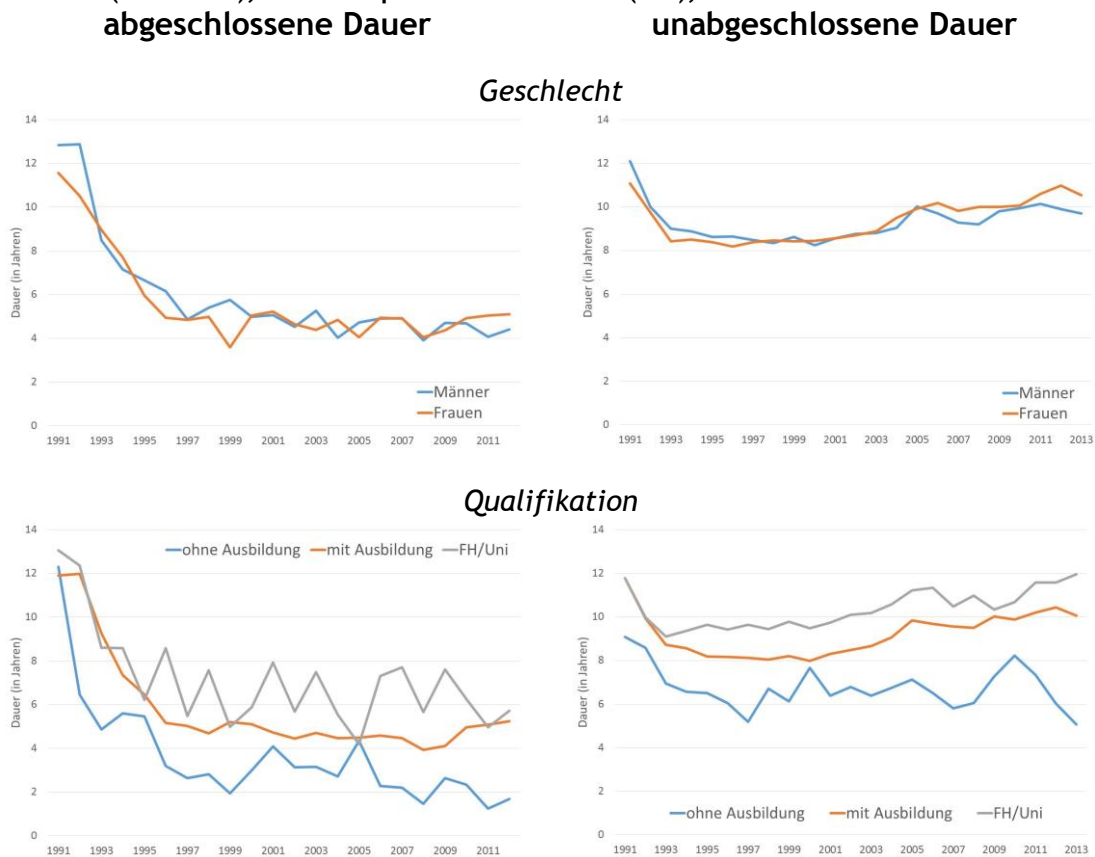
Abbildung 8: Durchschnittliche abgeschlossenen und unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (West), 1985-2012/2013



Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 8 und 9 zeigen die abgeschlossenen und unabgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauern getrennt nach Geschlecht und Qualifikation jeweils für West- und Ostdeutschland. Für die alten Bundesländer zeigt sich dabei zum einen, dass Frauen geringere Betriebszugehörigkeitsdauern aufweisen als Männer, was insbesondere durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen z.B. durch Kindererziehungszeiten zu erklären ist. Allerdings nimmt die Beschäftigungsstabilität von Frauen hier langfristig zu, während die von Männern auf höherem Niveau eher stagniert. Zum anderen nimmt die Stabilität von Arbeitsverhältnissen bei Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation seit den 1980er Jahren langfristig deutlich zu. Hingegen nimmt die Beschäftigungsstabilität von Geringqualifizierten im Zeitverlauf ab.

Abbildung 9: Durchschnittliche abgeschlossenen und unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (Ost), 1991-2012/2013



Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Letzteres Ergebnis ist auch in den neuen Bundesländern zu beobachten. Anders als im Westen sind in Ostdeutschland jedoch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich der Betriebszugehörigkeitsdauern feststellbar. Und ebenfalls anders als im Westen sind im Osten die Jobs von Akademikern am stabilsten und darüber hinaus sogar von deutlich längerer Dauer als im Westen. Dies wirft die Frage auf, ob bzw. wie sich

Karriereverläufe von Akademikern in den neuen und alten Bundesländern unterscheiden. Eine in zukünftiger Forschung zu überprüfende These könnte lauten, dass ostdeutsche Akademiker aufgrund ihrer spezifischen biographischen Erfahrung fundamentaler Unsicherheiten insbesondere im Zuge der einigungsbedingten Transformation wesentlich seltener ihren Job freiwillig beenden, um z.B. bei einem neuen Arbeitgeber bessere Aufstiegschancen wahrnehmen zu können (vgl. dazu auch das folgende Kapitel 5).

5 Kündigungen und Entlassungen

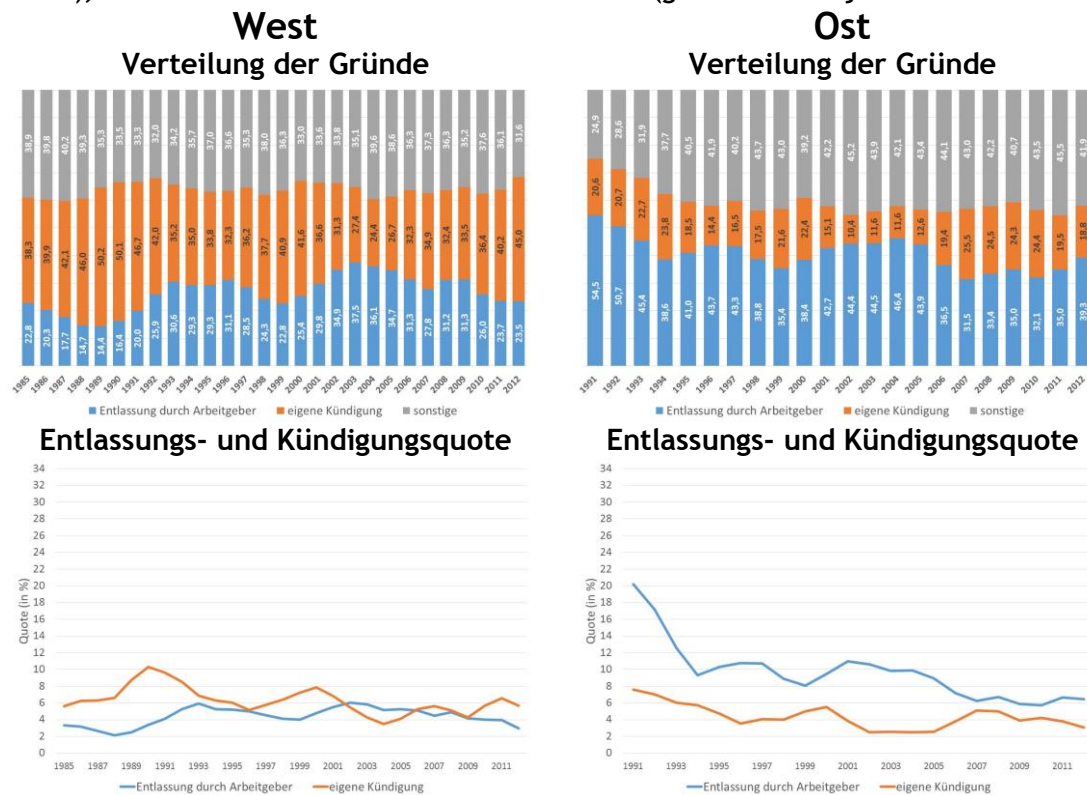
Die Analyse der Beschäftigungsstabilität hebt ausschließlich auf die zeitliche Dauer eines Arbeitsverhältnisses ab. Gleichwohl können Arbeitsverhältnisse aus unterschiedlichen Gründen beendet werden, z.B. durch eine Kündigung des Arbeitnehmers oder aber aufgrund der Entlassung durch den Arbeitgeber; im ersten Fall erfolgt die Trennung aus Sicht des Arbeitnehmers in der Regel freiwillig, in zweiten Fall wohl eher unfreiwillig. Hinzu kommen weitere Gründe wie z.B. die Verrentung oder aber das Auslaufen eines befristeten und nicht verlängerten Arbeitsvertrages, wobei hier nur schwer eine allgemeine Zuordnung hinsichtlich der Freiwilligkeit des Ausscheidens aus dem Betrieb erfolgen kann. Insofern ist eine Analyse von Mobilitätsgründen – im Folgenden insbesondere von Kündigungen und Entlassungen – ein weiterer wichtiger Indikator der Arbeitsmarktentwicklung und des Arbeitsmarktgeschehens.

Die Abbildungen 10 bis 15 zeigen die Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten für abhängig Beschäftigte getrennt nach West- und Ostdeutschland für den Zeitraum von 1985 bzw. 1991 und 2012 (insgesamt sowie differenziert nach Geschlecht und Qualifikation). Die Befragten werden im SOEP regelmäßig retrospektiv zu „beruflichen Veränderungen“ innerhalb des vergangenen Jahres befragt. Unter „beruflichen Veränderungen“ werden im weitesten Sinne alle Veränderungen im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit verstanden, so dass hierunter auch die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses fällt. Falls ein Befragter aus einem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden ist, werden ab der zweiten SOEP-Welle des Jahres 1985 auch die Gründe für diese Veränderung jährlich erfragt. Allerdings haben sich im Laufe der Zeit sowohl die in diesem Zusammenhang gestellte Frage als auch die jeweils vorgegebenen Antwortmöglichkeiten mehrfach verändert. Um dennoch eine möglichst große Vergleichbarkeit der in den unterschiedlichen Jahren erhobenen Daten zu gewährleisten, wird im Folgenden bei der Datenaufbereitung so vorgegangen, wie ausführlich bei Erlinghagen (2005b) dokumentiert. Anders als bei Erlinghagen (2005b) wird jedoch nicht durch eine aufwändige Prozedur die Beendigung von Stellen einem tatsächlichen Ereignisjahr zugeordnet. Vielmehr werden im Folgenden gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte berechnet. Dieses Vorgehen gleicht Ungenauigkeiten aufgrund nicht immer gleicher Befragungsintervalle zwischen den jährlichen SOEP-Interviews weitgehend aus.

Die Verteilung der Mobilitätsgründe in den Abbildungen 10 bis 15 gibt an, wieviel Prozent der im jeweiligen Jahr beendeten Beschäftigungsverhältnisse aufgrund arbeitnehmerseitiger Kündigungen, arbeitgeberseitiger Entlassungen oder aus sonstigen Gründen erfolgt ist. Die ebenfalls dargestellten Entlassungs- bzw. Kündigungsquoten setzen demgegenüber die im jeweiligen Jahr erfolgten Kündigungen bzw. Entlassungen in Bezug zur Zahl der Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung. Ungeachtet einzelner Feinheiten zeigen sich dabei insgesamt folgende Muster:

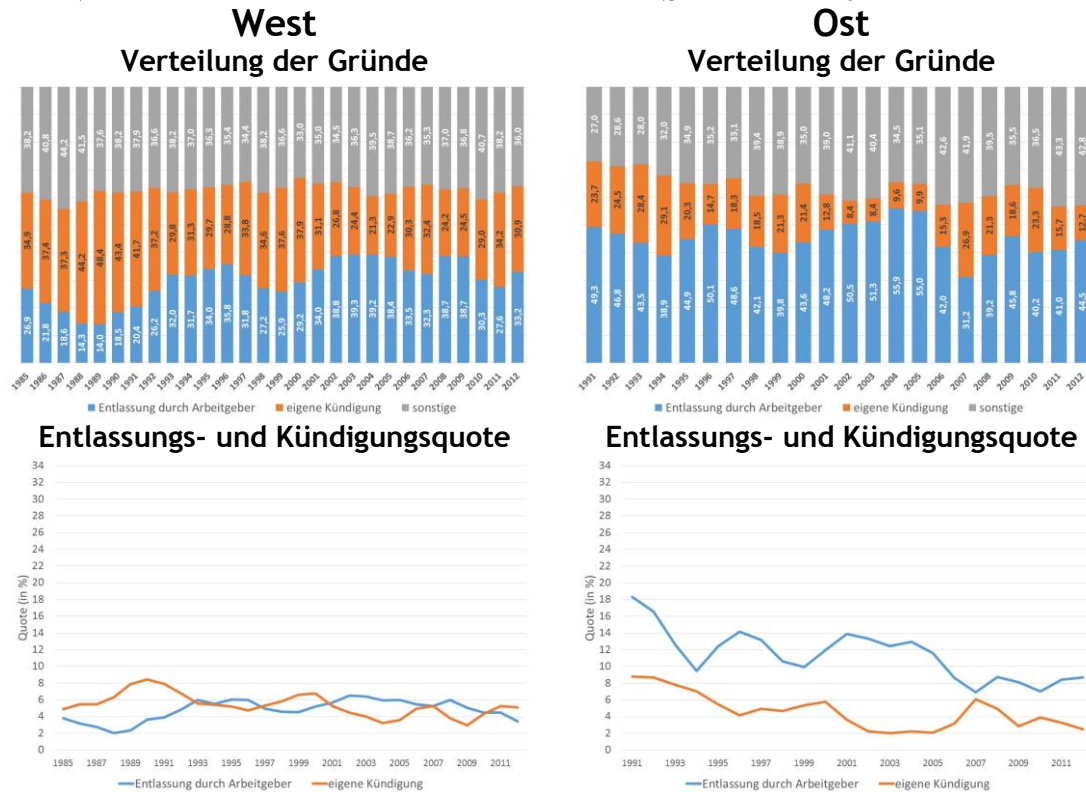
- Bei keiner der untersuchten Gruppen nimmt der Anteil arbeitgeberseitiger Entlassungen im Zeitverlauf zu. Es gibt folglich keinen langfristigen Trend einer wachsenden Bedeutung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität.
- Auftretende Schwankungen sind in Westdeutschland im Wesentlichen konjunkturgetrieben: Im Aufschwung nehmen die (un)freiwilligen Bewegungen ab/zu und im Abschwung wieder zu/ab. In Ostdeutschland wird das Geschehen hingegen zumindest bis in die 2000er Jahre hinein noch durch die Nachwirkungen der deutschen Wiedervereinigung maßgeblich beeinflusst; erst anschließend scheint eine gewisse „Normalisierung“ einzutreten.
- Aufgrund der enormen Auswirkungen der Transformation der planwirtschaftlich ausgerichteten Betriebe in der ehemaligen DDR nach 1990er ist kaum verwunderlich, dass in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern die Bedeutung von unfreiwilliger Mobilität in Form von Entlassungen dominiert. Auffällig ist jedoch, dass der ostdeutsche Arbeitsmarkt bis in die jüngste Vergangenheit insbesondere durch unfreiwillige Mobilität gekennzeichnet ist. Dies ist in Westdeutschland vollkommen anders: Hier dominieren im Laufe der vergangenen 30 Jahre fast durchgängig die freiwilligen Bewegungen das Arbeitsmarktgeschehen.
- Ungeachtet der Dominanz unfreiwilliger Mobilität im Osten ist das Ausmaß freiwilliger Mobilität im Vergleich zu den alten Bundesländern dort auch generell geringer. Selbst in den 2000er Jahren, in denen sich in den zuvor bereits dargestellten Parametern zur Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität eine langsame aber dennoch deutliche Angleichung zwischen West und Ost zeigte, bleibt die freiwillige Mobilität in den neuen Bundesländern auf überraschend geringem Niveau. Dies gilt insbesondere für Frauen und für Akademiker. Anders ausgedrückt: Während abhängig Beschäftigte in Westdeutschland sich am Arbeitsmarkt offensichtlich mehrheitlich als aktive Gestalter ihrer Karrieren zeigen (können), ist die Mobilität der Arbeitnehmer in Ostdeutschland in stärkerem Maße von außen (fremd)bestimmt. Dieser interessante Befund sollte Ausgangspunkt für weitere zukünftige Forschung sein: Haben Beschäftigte in Ostdeutschland weniger Mobilitätschancen oder ergreifen sie sie möglicher Weise nur seltener als Beschäftigte in den alten Bundesländern? An dieser Stelle soll und kann auf diese Frage keine Antwort gegeben werden.

Abbildung 10: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (gesamt), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)



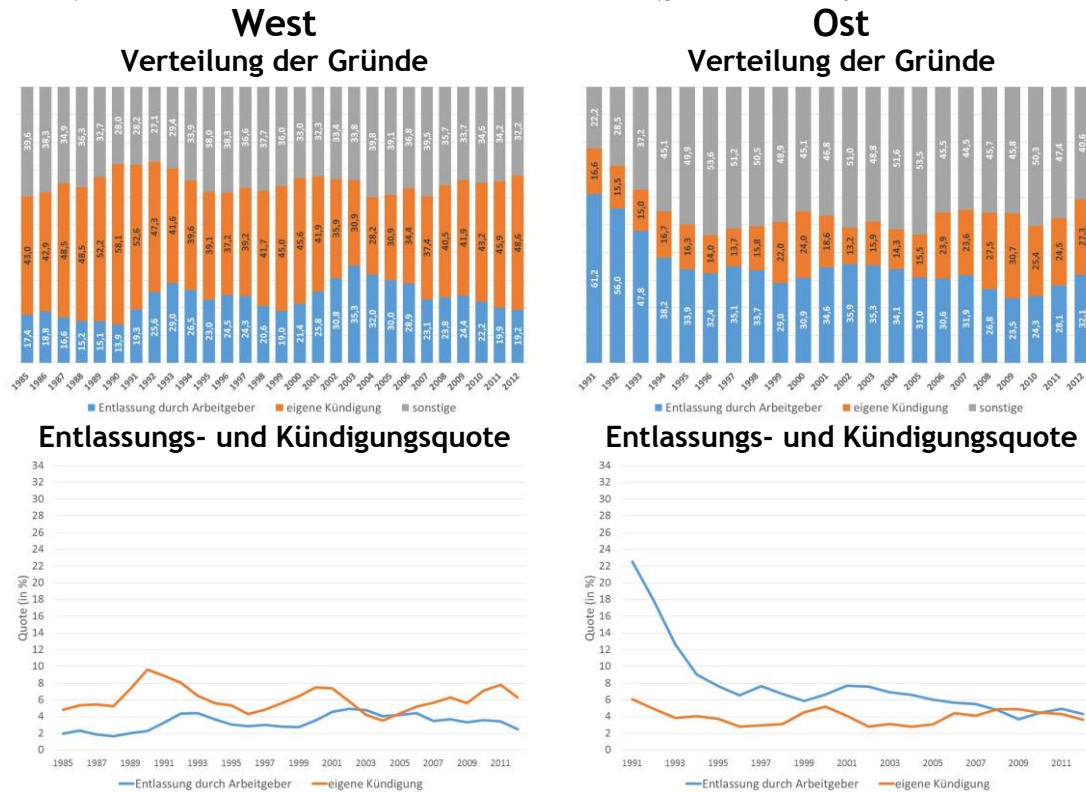
Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 11: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (Männer), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)



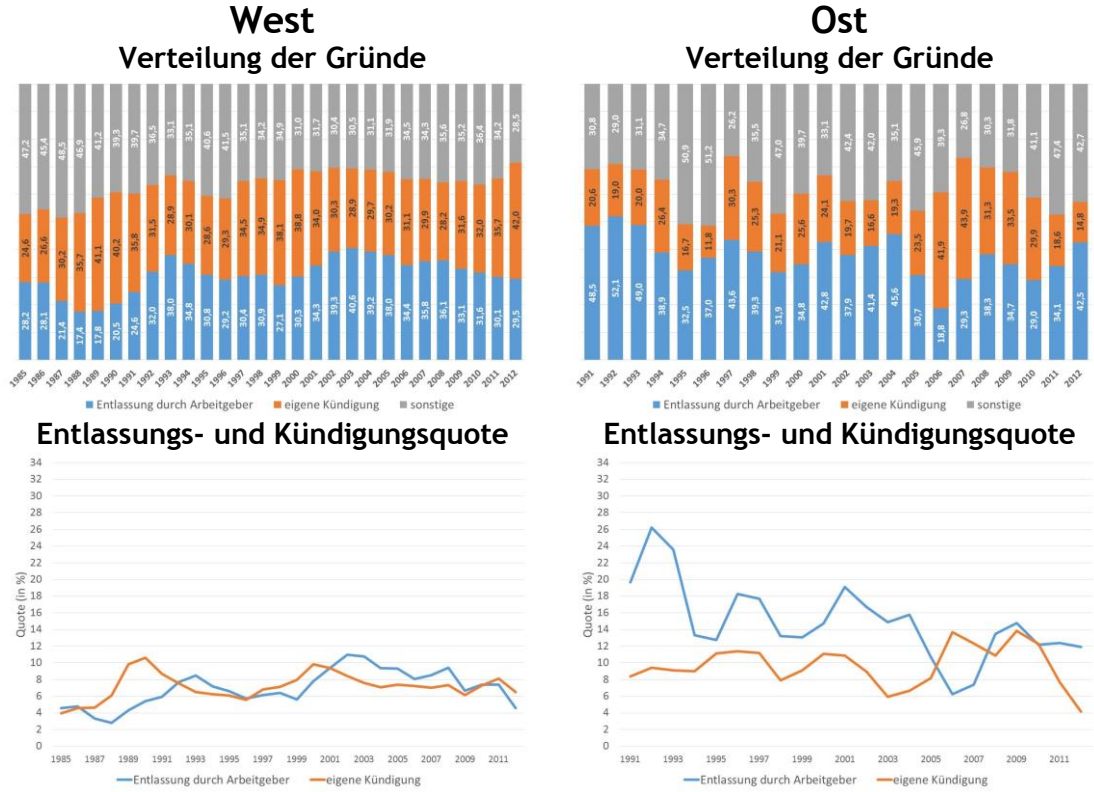
Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 12: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (Frauen), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)



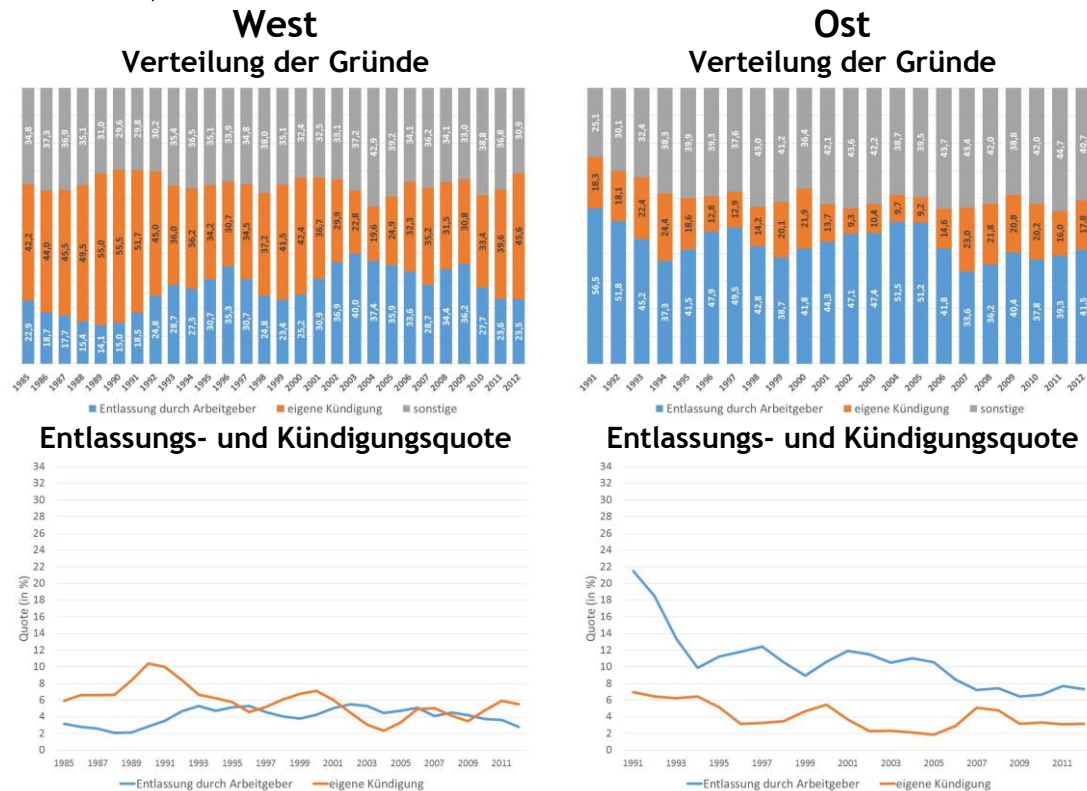
Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 13: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (ohne Berufsabschluss), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahres-durchschnitte)



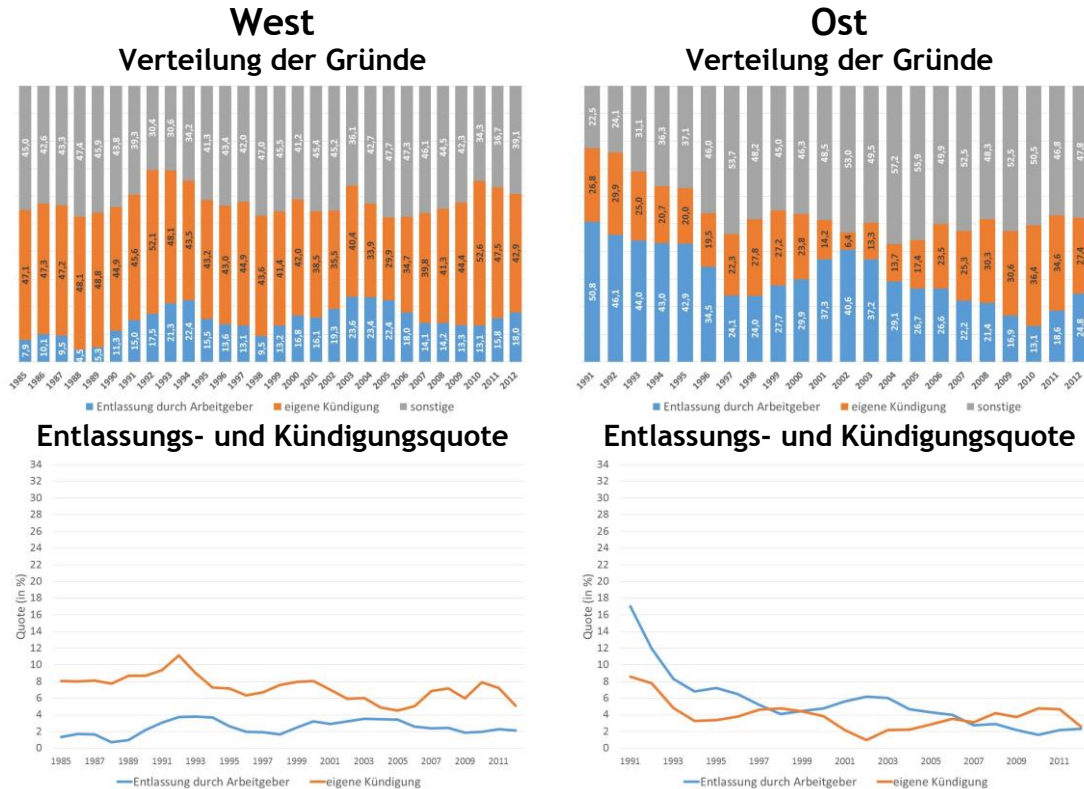
Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 14: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (mit Berufsabschluss), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahres-durchschnitte)



Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 15: Verteilung der Mobilitätsgründe sowie Entlassungs- und Kündigungsquoten (Uni- oder FH-Abschluss), West- und Ostdeutschland 1985/1991-2012 (gleitende Zweijahresdurchschnitte)



Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

6 Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigung ist als Abweichung vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ (NAV) definiert. Ursprünglich war damit ein sozialversicherungspflichtiges, unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis in einem Großbetrieb gemeint, das als Leitbild für die arbeits- und sozialrechtliche Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse diente (Mückenberger 1985) und somit in der Bundesrepublik Deutschland insbesondere nach 1945 prägend für die Institutionalisierung des Lebensverlaufs in Form von „Normalbiographien“ (Kohli 1985) gewesen ist. Angesichts der schrittweisen Deregulierung des Arbeits- und Sozialrechts ist in Deutschland in den vergangenen 30 Jahren immer wieder auf die damit einhergehende angebliche „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ hingewiesen worden. Allerdings verweist bereits Mückenberger selbst als Vater des Begriffs auf den sozialrechtlich bedeutsamen, gleichsam aber fiktiven Charakter des NAVs. Historisch hat wohl nie eine Mehrheit der Menschen in der Bundesrepublik Deutschland dauerhaft als „Normalarbeiter“ gearbeitet. Trotzdem verleitete der Begriff eine manche Autoren offensichtlich dazu, das NAV in einer Verkürzung als für (nahezu) alle Beschäftigten geltende, wenn auch angeblich vergangene soziale Realität zu proklamieren. Mehr noch:

Atypische Arbeitsverhältnissen wurden in einem weiteren Kurzschluss nicht selten mit „prekärer“ Beschäftigung und – schlimmer noch – „prekären“ Lebensverhältnissen gleichgesetzt. Diese ahistorische und normativ geprägte Perspektive erschwerte in den vergangenen Jahrzehnten unglücklicher Weise immer wieder eine differenziertere und sachliche Auseinandersetzung mit dem zu beobachtenden Arbeitsmarktgeschehen.

Von Kritikern ist immer wieder darauf verwiesen worden, dass zur Identifizierung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse eine rein individualistische Betrachtung des arbeitsrechtlichen Status eines Arbeitnehmers kaum ausreicht. Hierbei ist zum einen die jeweiligen Familien- und Haushaltskonstellationen und zum anderen die Absicherung durch ggf. vorhandenes Vermögen etc. zu berücksichtigen ist (für eine differenzierte und kritische Auseinandersetzung mit dem Prekaritätsbegriff vgl. z. B. Kraemer 2008). Zudem ist eine differenziertere Betrachtung unterschiedlicher Formen atypischer Beschäftigung sinnvoll. Denn atypische Beschäftigung weicht – mit Ausnahme der „Scheinselbstständigkeit“ - in der Regel nur in jeweils einer einzigen relevanten arbeits- bzw. sozialrechtlichen Dimension vom NAV ab (Tabelle 1; vgl. dazu auch z.B. Knuth et al. 2002). Atypisch Beschäftigte teilen vielmehr die allermeisten rechtlichen Eigenschaften mit NAV-Beschäftigten (vgl. Tabelle 1). Leiharbeit ist bspw. eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und weicht aus einer rechtlichen Perspektive lediglich bezüglich der fehlenden Einbeziehung in die betriebliche Mitbestimmung im Entleihbetrieb vom NAV ab (fehlende Gleichstellung im Betrieb). Befristete Beschäftigung ist ebenfalls sozialversicherungspflichtig und im Betrieb den NAV-Beschäftigten gleichgestellt, muss jedoch durch die Befristung einen eingeschränkten Kündigungsschutz hinnehmen. Und geringfügig Beschäftigte sind unbefristet eingestellt und sind ebenfalls im Betrieb gleichgestellt; in den Sozialversicherungen sind sie hingegen nur eingeschränkt berücksichtigt.

Tabelle 1: Abweichungen atypischer Beschäftigung vom „Normalarbeitsverhältnis“

	(a) Sozialversicherungspflicht	(b) unbefristet	(c) Gleichstellung im Betrieb	(d) Arbeitnehmer-eigenschaft
Normalarbeitsverhältnis				
soz.versicherungspfl. Vollzeit	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Atypische Beschäftigung				
soz.versicherungspfl. Teilzeit	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Befristete Beschäftigung	<i>ja</i>	<i>nein</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>
Leiharbeit	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>nein</i>	<i>ja</i>
Geringfügige Beschäftigung	<i>z.T.</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>	<i>ja</i>

Quelle: Erlinghagen & Hank (2013: 188)

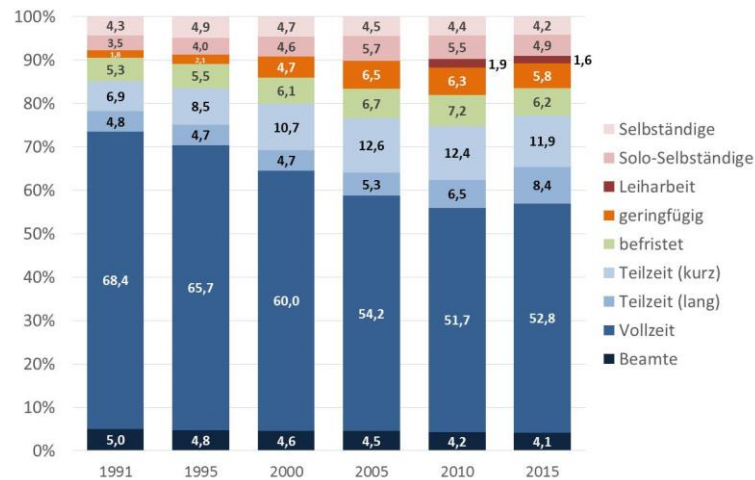
Dass auch die unbefristete sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen gezählt wird, ist aus einer arbeitsrechtlichen

Perspektive hingegen überhaupt nicht nachvollziehbar. Diese Teilzeitbeschäftigten unterscheiden sich in keiner der genannten Dimensionen von Kollegen mit einem Vollzeitarbeitsplatz. Die Zuordnung von Teilzeitarbeit zur atypischen Beschäftigung ist vielmehr eine normative Entscheidung und spiegelt letztlich das sich historisch seit dem 19. Jahrhundert langfristig entwickelte Leitbild des „Familienlohns“ wider (Stammeler 1994; Gottschall & Schröder 2013). Aus dieser Perspektive muss ein Vollzeitlohn (erwirtschaftet durch den männlichen „Ernährer“) ausreichen, um eine Familie mit (nicht-erwerbstätiger) Ehefrau und (zwei) Kindern zu finanzieren.

Bei der Diskussion um die scheinbare „Erosion“ des Normalarbeitsverhältnisses weißt jedoch bereits Bosch (2003: 14) darauf hin, dass bei der Analyse dieser Entwicklung der „Unterschied zwischen Form und Funktion [...] elementar“ ist. Lässt man entsprechend die normativ definierte familienernährende Funktion des NAVs außer Acht und konzentriert sich allein auf die (sozialrechtlich determinierte) Form, ist nicht nachvollziehbar, warum sozialversicherungspflichtige, unbefristete Teilzeitarbeit neben den arbeitsrechtlich tatsächlich abweichenden Arbeitsformen als atypische Beschäftigung subsummiert werden sollte. Dies gilt selbst dann, wenn als Kennzeichen des NAVs die Erwirtschaftung eines existenzsicheren Lohnes berücksichtigt wird. Auch hier sind letztlich Haushalts- und Familienkonstellationen zu berücksichtigen: Ein Singlehaushalt mit einer unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung ist zunächst in keiner Weise schlechter gestellt als ein Paar mit einem vollzeitbeschäftigten Alleinverdiener. Insofern spricht vieles dafür, unbefristete sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ebenfalls als (modifiziertes) Normalarbeitsverhältnis zu begreifen (vgl. hierzu auch Bosch 2002).

Im weiteren Verlauf geht es ausschließlich darum, der Frage nachzugehen, wie sich die unterschiedlichen Formen von Erwerbsarbeit in den vergangenen 25 Jahren entwickelt haben. Abbildung 16 zeigt entsprechend die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur im Hinblick auf unterschiedliche Formen von Arbeit. Seit 1991 hat der Anteil in Vollzeit und unbefristet Beschäftigter deutlich von gut 68 auf rund 53 Prozent abgenommen. Im gleichen Zeitraum hat die Bedeutung sozialversicherungspflichtiger, unbefristeter Teilzeitarbeit von knapp 12 auf rund 20 Prozent zugenommen. Begreift man – wie oben erläutert – diese Arbeitsformen auch als (modifiziertes) NAV, so muss man einerseits feststellen, dass der Anteil der so arbeitenden Erwerbstätigen von gut 81 auf 73 Prozent abgenommen hat, andererseits aber nach wie vor in etwa drei Viertel aller Erwerbstätigen offensichtlich nicht atypisch (also „normal“) beschäftigt sind. Zählt man nun hierzu noch die Anteile der ebenfalls nicht als atypisch zu verstehenden Erwerbstätigen wie Beamte und Selbständige (mit Angestellten) hinzu, so sind 2015 über 80 Prozent der Erwerbstätigen nicht atypisch beschäftigt (1992: ca. 90 Prozent). Ohne jeden Zweifel hat die Bedeutung atypischer Beschäftigung in den vergangenen 25 Jahren deutlich zugenommen, gleichwohl dominiert auch heute die nicht-atypische („normale“) Arbeit in ganz erheblichem Ausmaß das Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland.

Abbildung 16: Anteile unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (in %), Deutschland 1991-2015*



* Doppelzählungen möglich

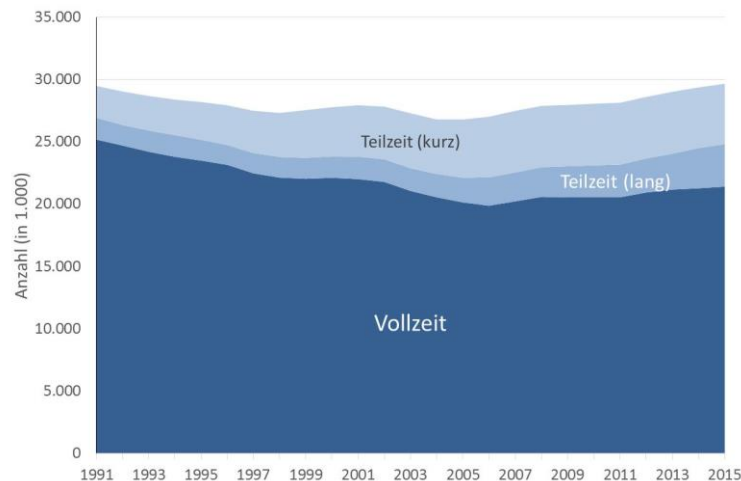
Quelle: Statistisches Bundesamt/Mikrozensus; eigene Darstellung

Interessant ist auch, dass der Anteil der im (engeren oder weiteren) NAV Beschäftigten seit 2005 stagniert und seit 2010 sogar wieder leicht zugenommen hat – eine Entwicklung, die mit dem oft strapazierten Bild der „Erosion“ kaum in Einklang zu bringen ist. Ferner ist festzuhalten, dass die Zunahme atypischer Beschäftigung in erster Linie auf den starken Bedeutungszuwachs der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen ist. Ohne die Berücksichtigung der geringfügigen Beschäftigung hat es zwischen 1991 und 2015 bei den übrigen Formen atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, befristet Beschäftigte, Solo-Selbständige) eine Zunahme von neun auf 13 Prozent gegeben, was einer Wachstumsrate von rund 45 Prozent entspricht. Berücksichtigt man die geringfügige Beschäftigung, so ist eine Zunahme von 11 auf etwa 18,5 Prozent beziehungsweise eine Wachstumsrate von beinahe 70 Prozent erreicht.

Anteilsentwicklungen sind ein wichtiges Instrument zur Darstellung von Strukturveränderungen, gleichwohl sollten auch die dahinterliegenden absoluten Zahlen gesondert betrachtet werden. Denn Anteilserhöhungen bzw. -reduktionen müssen nicht (in gleichem Ausmaß) mit Veränderungen absoluter Zahlen korrespondieren. Geht man von einem modifizierten NAV aus, so zeigt sich, dass sich hinter den abnehmenden Anteilen (vgl. Abbildung 16) häufig gleichbleibende absolute Zahlen verbergen (Abbildung 17): Sowohl 1991 als auch 2015 waren in Deutschland knapp 30 Millionen Menschen unbefristet sozialversicherungspflichtig in Voll- oder Teilzeit beschäftigt. Auch dieser Befund lässt sich nur schwer mit der Metapher der „Erosion“ in Einklang bringen. Vielmehr zeigt sich, dass aus gesamtgesellschaftlicher Perspektive der relative Bedeutungszuwachs atypischer Beschäftigung nicht mit einer Verdrängung des NAVs einhergeht, sondern die atypische Beschäftigung zur stagnierenden Zahl nicht-atypischer Beschäftigung *hinzugekommen* ist. Folglich wäre es wahrscheinlich sinnvoller, in Zukunft statt von der Erosion

von der „Überlagerung“ oder „Überdeckung“ des NAVs zu sprechen (um als Pendant zur „Erosion“ ebenfalls Begriffe aus der Geologie zu entlehnen).

Abbildung 17: Anzahl unterschiedlicher Normalarbeitsverhältnisse (in 1.000), Deutschland 1991-2015

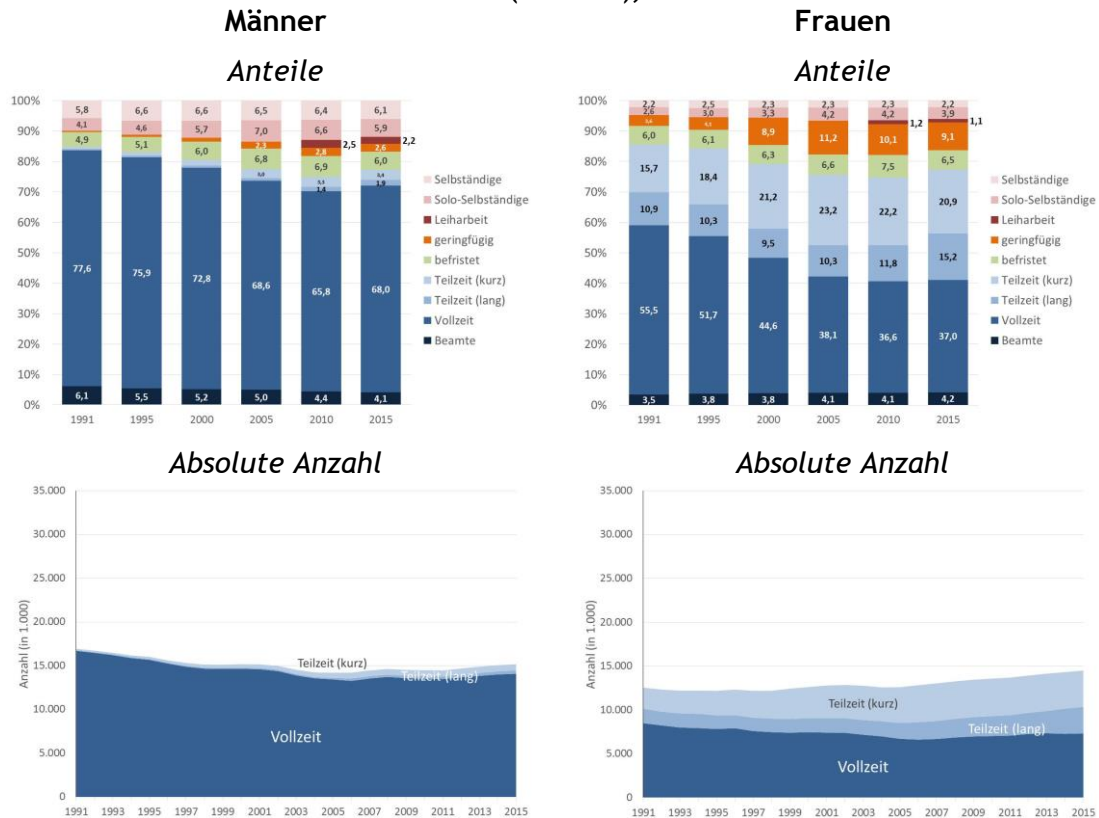


Quelle: Statistisches Bundesamt/Mikrozensus; eigene Darstellung

Abbildung 18 macht zudem deutlich, dass – wie hinlänglich bekannt – die Verbreitung und Entwicklung atypischer Beschäftigung stark zwischen Männern und Frauen variiert. Männliche Erwerbstätigkeit wird auch 2015 von sozialversicherungspflichtiger, unbefristeter Vollzeitbeschäftigung dominiert während in den vergangenen Jahrzehnten nie mehr als gut die Hälfte der Frauen in diesem engeren NAV beschäftigt gewesen sind. Gleichzeitig kann man für beide Geschlechter – wenn auch auf unterschiedlichem Niveau – die zuvor bereits dargestellte Entwicklung der (moderaten) Abnahme der Anteile im (engeren) NAV Beschäftigten verzeichnen. Dabei ist insbesondere der Anteil in Vollzeit unbefristet sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen rückläufig. Ein Blick auf die absoluten Zahlen zeigt jedoch, dass dieser deutliche Anteilsrückgang zu einem großen Teil auf die in den vergangenen 25 Jahren hinzu gekommenen weiblichen Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen ist.

Ein Blick auf die Entwicklung der Struktur der beschäftigten Männer nährt zusätzlich Zweifel an der These einer epochalen Erosion des NAV. Es ist richtig, dass der Anteil im engeren NAV arbeitender Männer zwischen 1991 und 2015 von knapp 78 auf 68 Prozent gesunken ist. Betrachtet man hingegen das erweiterte NAV mit den entsprechenden Teilzeitjobs so reduziert sich der Anteil im selben Zeitraum von 79 auf lediglich 73 Prozent. Interessant ist zudem, dass bei Männern der Anteil der unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung und bei Frauen die „lange“ Teilzeit (21 bis 34 Stunden pro Woche) in den zurückliegenden Jahren wieder an Bedeutung gewonnen hat.

Abbildung 18: Anteile unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse (in %)* und Anzahl unterschiedlicher Normalarbeitsverhältnisse (in 1.000), Deutschland 1991-2015



* Doppelzählungen möglich

Quelle: Statistisches Bundesamt/Mikrozensus; eigene Darstellung

7 Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsunsicherheit

7.1 Arbeitslosigkeit

Der wohl in der breiten Öffentlichkeit bekannteste Indikator zur Beschreibung des Zustandes und der Entwicklung am Arbeitsmarkt dürfte mit Abstand die Arbeitslosenquote sein. Diese stieg im Zuge der beiden „Ölkrisen“ der 1970er Jahre in kürzester Zeit dramatisch an und markierte so für die bundesrepublikanische Gesellschaft das Ende des seit den 1950er Jahren geträumten „Traums von der immerwährenden Prosperität“ (Lutz 1984). Arbeitslosigkeit wurde seit dieser Zeit in der Tat zum „Massenphänomen“ – allerdings wurde relativ zügig dieser Begriff fehlinterpretiert – und dies nicht nur in der Bevölkerung, sondern auch und insbesondere von Soziologen der 1980er und 1990er Jahre. Massenhaft war an dem Phänomen der Arbeitslosigkeit seit den 1970er Jahren, dass die Zahl der Arbeitslosen gemessen zu einem beliebigen Stichtag deutlich stieg. Verstanden wurde der Begriff hingegen in der Folgezeit immer häufiger als eine Beschreibung der vermeintlichen Tatsache, dass hinter steigenden Arbeitslosenzahlen an Stichtagen auch zwangsläufig eine wachsende Zahl von Menschen in ihrem Leben von

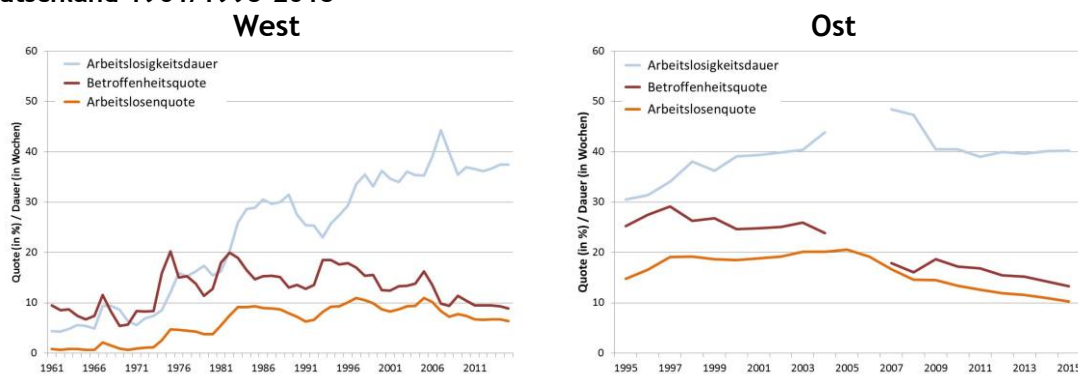
Arbeitslosigkeit (also quasi im „Längsschnitt“) betroffen sein müsste. Massenarbeitslosigkeit wäre dann ein Problem, dem sich nicht mehr nur Menschen am Rande der Gesellschaft ausgesetzt sähen, sondern bei dem es zu einer „Generalisierung von Beschäftigungsunsicherheit“ (Beck 1986: 227) komme. Arbeitslosigkeit würde also im Laufe der Zeit zunehmend zum biographischen Normalfall.

Dieser fehlerhafte Kurzschluss „Hohe Zahl von Arbeitslosen zu einem Stichtag = weit verbreitete Betroffenheit unter der Bevölkerung im Zeitverlauf“ ist in der Vergangenheit bereits kritisiert worden (Egle 1977; Erlinghagen 2002: 82f). Ob nämlich hinter wachsenden Arbeitslosenzahlen tatsächlich eine stärkere individuelle Verbreitung von Arbeitslosigkeitserfahrungen steckt, kann nur herausgefunden werden, wenn in irgendeiner Art und Weise die Dynamik bzw. Dauerhaftigkeit individueller Arbeitslosigkeitszustände berücksichtigt wird. Mit anderen Worten: Hinter der gleichen Anzahl von Arbeitslosen an zwei Stichtagen können sich – im Extremfall – entweder genau dieselben Personen befinden (also hohe Stabilität und geringe Dynamik) oder aber vollkommen andere Menschen (also geringe Stabilität hohe Dynamik). Vor diesem Hintergrund zeigt Abbildung 19 nicht nur die Entwicklung der Arbeitslosenquote in West- und Ostdeutschland, sondern zeigt auch die Entwicklung der durchschnittlichen abgeschlossenen Dauer von einzelnen Arbeitslosigkeitsepisoden. Aus diesen beiden Parametern lässt sich eine Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote berechnen, die näherungsweise angibt, wieviel Prozent der Arbeitsmarktteilnehmer in einem Kalenderjahr mindestens eine Arbeitslosigkeitsepisode erlebt haben (also mindestens einen Tag arbeitslos gewesen sind). In Anlehnung an Egle (1977) wird die Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote näherungsweise bestimmt, in dem der Quotient aus der Arbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt) und durchschnittlicher abgeschlossener Arbeitslosigkeitsdauer (in Wochen) gebildet wird und dann durch eine Multiplikation mit 52 auf das Jahr hochgerechnet wird (vgl. auch Bundesanstalt für Arbeit 2001: 131).

In Westdeutschland sehen wir, dass sich zwischen 1961 und 2015 langfristig die durchschnittliche Dauer von Arbeitslosigkeitsepisoden von unter 10 auf knapp 40 Wochen enorm vergrößert hat. Im Zuge der beiden Ölpreiskrisen der 1970er Jahre wuchs zum einen die Arbeitslosenquote, zum anderen stieg die Arbeitslosigkeitsdauer zunächst eher moderat, was im Ergebnis zu einer in dieser Zeit auch deutlich zunehmenden Betroffenheitsquote mit Werten von rund 20 Prozent führte. Im Anschluss daran ist die weitere Entwicklung der Arbeitslosigkeit dann durch eine bis 2006 weiter steigende Arbeitslosenquote bei gleichzeitig rückläufiger Betroffenheitsquote gekennzeichnet. In Verbindung mit der insbesondere in den 1980er und 1990er Jahren stark zunehmenden Arbeitslosigkeitsdauer ist dies ein Hinweis darauf, dass Arbeitslosigkeit seit den 1980er Jahren eben nicht zu einem Massenphänomen wird, sondern vielmehr ohnehin benachteiligte Subgruppen (z.B. Geringqualifizierte) länger und mitunter sogar dauerhaft von Beschäftigung ausgeschlossen bleiben, während besser integrierte Gruppen gleichbleibende oder sogar verbesserte Beschäftigungschancen vorfinden.

Für Ostdeutschland liegen Daten zur abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer erst nach 1995 vor; für die Jahre 2005 und 2006 fehlen ebenfalls entsprechende Werte. Auf Basis der so zur Verfügung stehenden Daten zeigt Abbildung 19 zunächst die bekannt hohe Arbeitslosenquote Mitte der 1990er Jahre als direkte Folge der sich damals weiterhin im Umbruch befindlichen ehemaligen DDR-Wirtschaft. Jedoch geht anschließend relativ zügig die Arbeitslosigkeitsbetroffenheit auch in den neuen Bundesländern zunächst leicht, nach dem Jahrtausendwechsel parallel zur dann ebenfalls sinkenden Arbeitslosenquote sogar deutlicher zurück. Derzeit sind die Arbeitslosenquote, die Arbeitslosigkeitsdauer und auch die Betroffenheitsquote in den neuen Ländern nach wie vor höher als in den alten Bundesländern. Jedoch hat es in den vergangenen Jahren einen Angleichungsprozess gegeben, so dass sich die Unterschiede zwischen Ost und West mittlerweile deutlich verringert haben.

Abbildung 19: Arbeitslosenquote (in%), Arbeitslosigkeitsbetroffenheitsquote (in %) und durchschnittliche abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer (in Wochen), West- und Ostdeutschland 1961/1995-2015*



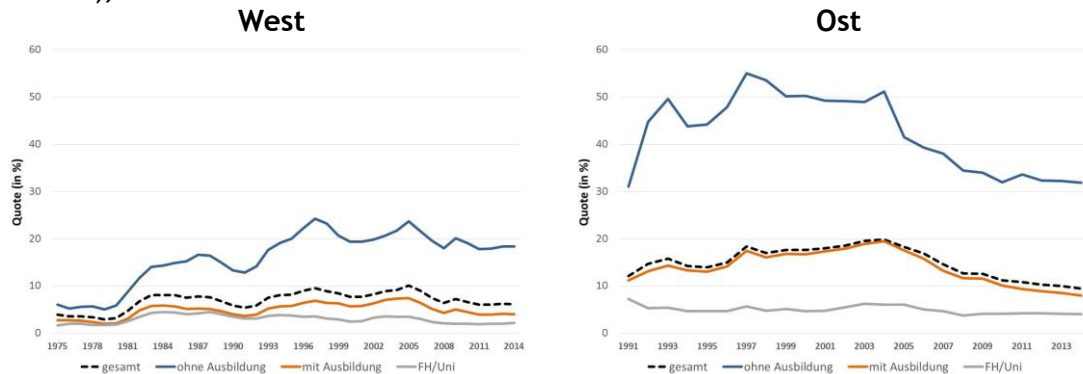
Quelle: BA/IAB; eigene Darstellung/Berechnung

* Zeitreihen aufgrund mehrfachen Wechsels der Erhebung bzw. Berechnung nur eingeschränkt vergleichbar; für 2005/2006 keine Zahlen für Ostdeutschland verfügbar

Die sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland langfristig zu beobachtenden Zunahmen bei der Arbeitslosigkeitsdauer bei gleichzeitig rückläufiger Betroffenheit macht eine zunehmende Spaltung des Arbeitsmarktes deutlich. Diese Spaltung verläuft unter anderem entlang der Qualifikation der Erwerbspersonen. Abbildung 20 zeigt, dass insbesondere Geringqualifizierte ohne abgeschlossene Berufsausbildung langfristig zu den Verlierern der Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte zählen. Die Arbeitslosenquote als Ausdruck des Arbeitslosigkeitsrisikos hat sich für diese Gruppe im Westen seit den 1960er Jahren deutlich erhöht, während dies für besser Qualifizierte wesentlich moderater verlaufen ist bzw. für die Gruppe der hochqualifizierten Akademiker im Zeitverlauf kaum Änderungen zu verzeichnen sind und hier (nahezu) durchgängig Vollbeschäftigung herrscht. Im Osten sind die Geringqualifizierten nach der Wende von der Transformation der DDR-Wirtschaft besonders betroffen gewesen; die Arbeitslosenquote dieser Gruppe erreichte Ende der 1990er Jahre einen traurigen Spitzenwert von rund 55 Pro-

zent. Zwar konnte die Situation – ähnlich wie bei den Personen mit Ausbildungsabschluss – nach 2005 verbessert werden, jedoch zeigen Geringqualifizierte in den neuen Bundesländern mit rund 30 Prozent eine nach wie vor deutlich erhöhte Arbeitslosenquote.

Abbildung 20: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1975/1991-2014



Quelle: IAB; eigene Darstellung

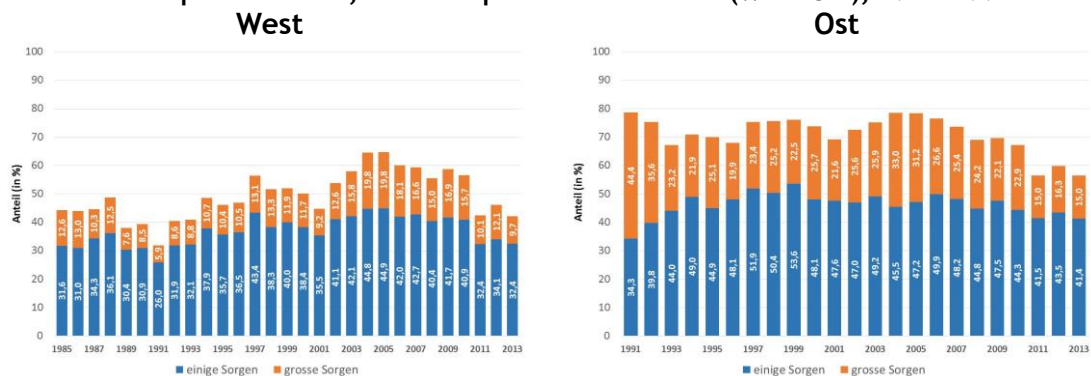
7.2 Subjektive Beschäftigungsunsicherheit

Neben der Entwicklung objektiver Arbeitsmarkindikatoren ist zudem auch interessant, wie Menschen ihre eigene Beschäftigungssituation bewerten und einschätzen. Eine Frage, die sich in diesem Zusammenhang z. B. stellt, ist, ob sich Beschäftigte Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes machen. Aus der Forschung ist bekannt, dass Beschäftigungsunsicherheit negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben, zu größeren familiären Spannungen führen und auch die Familiengründung negativ beeinflussen kann. Beschäftigungsunsicherheit korreliert dabei durchaus mit objektiven Risikofaktoren wie z.B. einer geringen Qualifikation oder aber mit der Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Zudem beeinflusst die allgemeine wirtschaftliche Lage sowie z.T. auch die gesetzlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen die individuelle Perzeption der Stabilität des eigenen Jobs (vgl. für einen Literaturüberblick vgl. Chung & Mau 2014 und Erlinghagen & Lübke 2015). Lübke und Erlinghagen (2014) konnten zudem zeigen, dass auch der Grad und der zeitliche Rahmen institutioneller Veränderungen (z.B. durch Arbeitsmarktreformen) eigenständigen Einfluss auf die individuellen Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes haben. Ferner gibt es Hinweise auf die intergenerationale Transmission von Beschäftigungsunsicherheit zwischen Eltern und ihren Kindern (Lübke 2017).

Abbildung 21 zeigt vor diesem Hintergrund die langfristige Entwicklung des Anteils der in West- bzw. Ostdeutschland abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 20 und 65 Jahren, die sich einige bzw. große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Konkret wird im SOEP die Frage gestellt: „Wie ist es mit den folgenden Gebieten – machen Sie sich da Sorgen?“ Den Befragten werden elf Themenfelder genannt. Eins dieser Themenfelder

bezieht sich auf die subjektive Beschäftigungssicherheit. Die Frage nach den Sorgen bezieht sich hierbei auf: „Um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?“ Den Befragten stehen drei Antwortkategorien zur Auswahl: „Große Sorgen“, „Einige Sorgen“ und „Keine Sorgen“. Es zeigt sich kein linearer Trend, sondern die Verbreitung von subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit schwankt zyklisch, d.h. im wirtschaftlichen Aufschwung ist die Situation am Arbeitsmarkt besser und folglich reduziert sich in der Regel der Anteil der Menschen, die sich um ihren Arbeitsplatz sorgen (müssen). Dies ist sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland so, wenngleich sich die Beschäftigten in den neuen Bundesländern zu einem größeren Teil Sorgen machen. Zudem ist in beiden Landesteilen festzustellen, dass unabhängig von der tatsächlichen wirtschaftlichen Entwicklung die Arbeitsplatzsorgen Mitte der 2000er Jahre besonders hoch gewesen sind. 2004 und 2005 hatten im Westen rund 20 Prozent der Beschäftigten große Arbeitsplatzsorgen berichtet, während dies im Osten in diesen Jahren sogar auf jeden dritten Beschäftigten zutraf. Diese hohe Verunsicherung ist wahrscheinlich als psychologische Reaktion auf die fundamentalen Arbeitsmarktreformen der damaligen Regierung zu interpretieren („Hartz-Schock“) (Erlinghagen 2010). In jüngster Zeit ist der Anteil der besorgten Beschäftigten jedenfalls wieder deutlich rückläufig und erreicht im Jahr 2013 – sicher nicht zuletzt wegen der sehr guten Lage am Arbeitsmarkt – wieder deutlich geringere Werte von 10 Prozent (West) bzw. 15 Prozent (Ost).

Abbildung 21: Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die sich einige bzw. große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1985/1991-2013

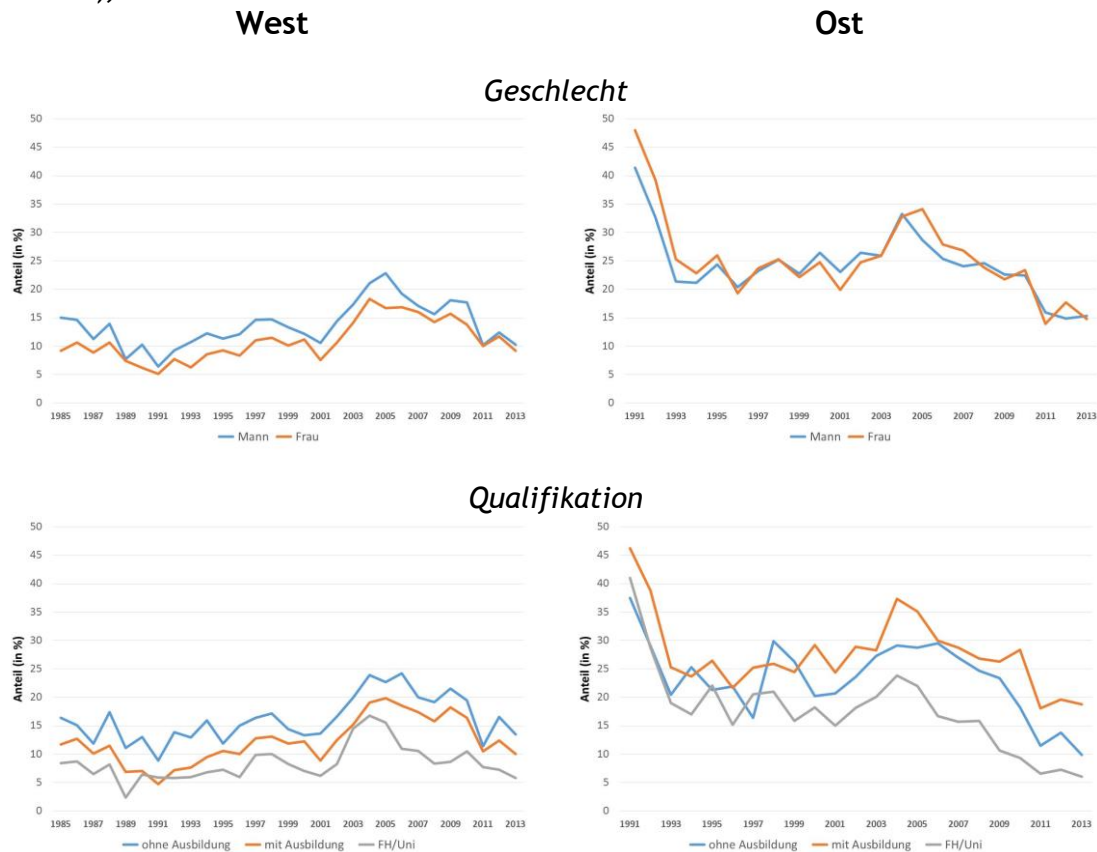


Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Abbildung 22 dokumentiert die Entwicklung des Anteils abhängig Beschäftigter, die sich im jeweiligen Jahr große Sorgen um ihren Arbeitsplatz gemacht haben, getrennt nach Geschlecht und Qualifikation sowohl für West- als auch Ostdeutschland. In den alten Bundesländern ist dabei für nahezu den gesamten Untersuchungszeitraum eine größere Verunsicherung bei Männern als bei Frauen festzustellen; dies lässt sich in den neuen Bundesländern nicht nachweisen. Diese nur auf den Westen beschränkten geschlechtsspezifischen Unterschiede sind mutmaßlich im Zusammenhang mit unterschiedlichen, historisch gewachsenen und verfestigten Rollenbildern zu interpretieren. Wenn in den

alten Bundesländern im stärkeren Maße als in der ehemaligen DDR nach wie vor im Wesentlichen das „männliche Allein-Ernährermodell“ leitend ist, wird verständlich, wieso sich Männer in ihrer Ernährerrolle dort größerer Sorgen um die Stabilität ihres Jobs machen als Frauen.

Abbildung 22: Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen (nach Geschlecht und Qualifikation), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1985/1991-2013



Quelle: SOEP v30 (querschnittsgewichtet); eigene Berechnungen

Interessant sind auch die deutlich unterschiedlichen Muster hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Qualifikation und der Entwicklung von Beschäftigungsunsicherheit. Entsprechend des qualifikationsabhängigen Arbeitslosigkeitsrisikos (vgl. Abbildung 20 oben) ist zumindest im Westen der Anteil von besorgten Beschäftigten unter den Geringqualifizierten am höchsten und nimmt mit zunehmender Qualifikation dann ab. Überraschend ist hingegen, dass sich in Ostdeutschland fast durchgängig die Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung die meisten Sorgen machen. 2013 berichten rund fünf Prozent der Akademiker in den neuen Bundesländern von großen Arbeitsplatzsorgen und zeigen damit einen vergleichbar niedrigen Wert wie die Akademiker im Westen. Der Anteil der besorgten Geringqualifizierten ist in Ostdeutschland zudem mit 10 Prozent im Vergleich zum Westen (14 Prozent) relativ niedrig. Hingegen ist in den neuen Bundesländern 2013 jeder fünfte Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung in großer Sorge um den

Verlust seines Arbeitsplatzes – ein doppelt so hoher Wert wie im Westen, wo diese Gruppe im selben Jahr Werte von 10 Prozent erreicht.

8 Zusammenfassung & Fazit

Die Frage nach der Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit ist spätestens seit den frühen 1980er Jahren von zentralem Interesse für die Arbeitsmarktsoziologie. Auch wenn die Schwerpunkte der Debatte sich immer wieder verlagern, so hält sie doch auch nach über 30 Jahren nach wie vor an und kommt im Endergebnis vielfach immer wieder zum gleichen Befund: Egal, ob von Arbeitslosigkeit als zunehmendem biographischen Normalfall, von beschleunigten und instabileren Erwerbsverläufen oder von Prekarisierung gesprochen wird – in jedem Fall sei mit eindeutigen Veränderungen hinsichtlich der genannten drei Parameter zu rechnen.

Dieses soziologische Mainstream-Narrativ kann dabei aus zwei Richtungen kritisch hinterfragt werden. So zeigt sich erstens, dass die Dominanz stabiler Erwerbsverläufe in den 1950er bis 1970er Jahren lediglich eine Annahme darstellt. Empirisch wissen wir so gut wie nichts über die Mobilität am Arbeitsmarkt und die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen in dieser Zeit. Gleichwohl legen theoretische Überlegungen nahe, dass es in Zeiten des „Wirtschaftswunders“ vermutlich eine vergleichsweise hohe Arbeitsmarktmobilität gegeben haben dürften. Zweitens konnte auch gezeigt werden, dass es keine empirischen Anzeichen eines epochalen Wandels in Form umfassender Destabilisierung von Erwerbsverläufen oder aber kontinuierlich zunehmender Beschäftigungsunsicherheiten für breite Bevölkerungsschichten nach den 1970er Jahren gibt. Gleichwohl haben diese Argumente bislang relativ wenig Beachtung gefunden und stattdessen wird nach wie vor behauptet, mittlerweile seien diskontinuierliche Erwerbsverläufe weit verbreitet und hätten die mutmaßlich stabilen und sicheren Karrieren der industriegesellschaftlichen Vergangenheit als Normalität abgelöst.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, langfristige Entwicklungen von Arbeitsmarktmobilität, Beschäftigungsstabilität und Beschäftigungssicherheit erneut und bis an den aktuellen Rand empirisch zu untersuchen und entsprechende Ergebnisse bereitzustellen. Dies ist das Anliegen des vorliegenden Beitrages. Dabei werden die bereits bekannten Befunde der zurückliegenden Jahre bestätigt und die Skepsis gegenüber umfassenden Destabilisierungs- und Prekarisierungsbehauptungen gestärkt. Insgesamt konnte weder eine im Zeitverlauf generell zunehmende Arbeitsmarktmobilität noch eine grundsätzlich abnehmende Beschäftigungsstabilität festgestellt werden. Es findet sich kein Hinweis auf eine generelle Zunahme unfreiwilliger Jobverluste oder eine Verallgemeinerung von Arbeitsloskeitsrisiken. Zudem wird der deutsche Arbeitsmarkt nach wie vor von sozialversicherungspflichtigen „Normalarbeitsverhältnissen“ dominiert, auch wenn ohne

Zweifel die Bedeutung atypischer Beschäftigung zugenommen hat. Diese Zunahme deutet aber weniger auf eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses hin als vielmehr auf eine „Überlagerung“ oder „Überdeckung“ des NAVs (um der Erosion andere, der Geologie entlehnte Fachbegriffe als Alternative gegenüberzustellen). Selbst die subjektive Wahrnehmung der Beschäftigten zeigt keine dauerhafte Verunsicherung. Abgesehen von den prägenden Erfahrungen der ersten 15 Transformationsjahre in den neuen Bundesländern sowie dem kurzfristig psychologisch wirkenden „Hartz-Schock“ schwankt der Anteil der Menschen, die sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen deutlich entlang wirtschaftszyklischer Veränderungen.

Eine konstante Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktmobilität bei gleichzeitig begrenzter Zunahme atypischer Beschäftigung ist auch erklärbar – trotz oder gerade wegen der fundamentalen Veränderungen der vergangenen Jahrzehnte, die Arbeitgeber ebenso wie Beschäftigte mit neuen oder gewandelten Flexibilitäts- und Flexibilisierungsherausforderungen konfrontiert haben. Änderungen in der Arbeitsorganisation (z.B. in Form flacher Hierarchien) und das Voranschreiten einer dezentralen, wissensbasierten hochwertigen Dienstleistungsproduktion macht zum einen (betriebsspezifisches) Humankapital für Betriebe wertvoller. Gleichzeitig ist die Leistungskontrolle im Vergleich zur tayloristischen Industrieproduktion ungleich schwerer. Beide Aspekte zeigen, dass auch und gerade im 21. Jahrhundert eine vertrauensvolle und verlässliche Kooperation mit der Belegschaft im ureigenen Interesse vieler Arbeitgeber liegen dürfte. Und auf Seiten der Arbeitnehmer führt eine wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen dazu, dass Haushalte zunehmend zwei Karrieren koordinieren müssen. Auch dies dürfte zur Stabilisierung von individuellen Erwerbsverläufen beitragen, da Jobwechsel eines Partners eine Neuausrichtung bzw. Anpassung der komplexen Organisation und Abstimmung innerhalb der gesamten Familie (Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Hausarbeit usw.) notwendig machen würde (vgl. dazu ausführlich Erlinghagen 2005a).

Gleichwohl zeigen sich parallel zur erstaunlichen Konstanz zentraler Parameter des Arbeitsmarktgeschehens in der Bundesrepublik Deutschland im Laufe der letzten 40 Jahre durchaus zentrale Veränderungen, die zwar nicht für eine generelle Beschleunigung, Destabilisierung und Verunsicherung sprechen, sondern vielmehr auf eine zunehmende Polarisierung am Arbeitsmarkt hindeuten. Diese Polarisierungstendenzen ergeben sich insbesondere im Hinblick auf die Verteilung von Chancen und Risiken entlang von Qualifikationsunterschieden. Weitere Differenzen dürften sich hinsichtlich des Alters und auch unterschiedlicher Branchen ergeben – dies konnte jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Beitrages sein und muss weiter untersucht werden; auf jeden Fall deuten bereits vorliegende Analysen aus der Vergangenheit eindeutig in diese Richtung.

Am Ende wird deutlich, dass die weitverbreitete Wahrnehmung, der deutsche Arbeitsmarkt sei zumindest in den 1950er und 1960er Jahren von enormer Stabilität gekennzeichnet gewesen, so wohl kaum zutreffend ist. Der „Job fürs Leben“ als Kennzeichen der

Nachkriegs-Industriegesellschaft ist letztlich ein Mythos. Anders gesagt: Lebenslange Beschäftigung in einem Betrieb hat wahrscheinlich immer nur die Karrieren von einer Minderheit von Beschäftigten geprägt – damals wie heute. Eine spannende wenn auch offene Frage ist daher, woher dieser Mythos stammt und wieso er sich zusammen mit dem Glauben an eine generelle Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens und an zunehmend diskontinuierliche Erwerbsverläufe so beharrlich in den Köpfen vieler Menschen festsetzen konnte. Bislang kann man nur Vermutungen anstellen.

So ist denkbar, dass diese Wahrnehmung durchaus der Lebensrealität vieler „Meinungsproduzenten“ in Medien und Wissenschaft entspricht. In diesen Branchen hat sich in der Tat eine zunehmende Destabilisierung und Prekarisierung ergeben (Erlinghagen & Knuth 2004). Es liegt dann nahe, eigene Schicksale bzw. Erfahrungen aus dem näheren Umfeld aus Kollegen und Freunden auf die gesamte Gesellschaft zu übertragen und diese Überzeugung dann auch in Funk, Fernsehen und Hörsaal zu verbreiten. Bei den Medien kommt hinzu, dass der Befund sich kaum verändernder Karrieremuster keine attraktive Nachricht ist – hingegen verkaufen sich spektakuläre Krisenszenarien wahrscheinlich deutlich besser. Ein Umstand, der in diesem Fall Journalisten mit einer unbekannten Zahl von Soziologen vereinen müsste, denn für letztere ist eine Gesellschaft ohne Krise – so kann man manchmal den Eindruck gewinnen – kaum vorstellbar. Diese Allianz von Feuilleton und Teilen der Wissenschaft erhält zudem unausgesprochen Unterstützung von Seiten der Arbeitgeber. Diesen kommt der Mythos sich beschleunigender Erwerbsverläufe und wachsender Beschäftigungsunsicherheit gelegen, lässt sich mit ihm doch eine nützliche Drohkulisse zur Durchsetzung betriebsinterner Flexibilitätsstrategien und zur Begrenzung von Lohnforderungen aufbauen. Angesichts eines in den vergangenen zehn bis 15 Jahren deutlich zunehmenden Niedriglohnsektors (Bosch & Weinkopf 2008), einer schlechten Reallohnentwicklung für mittlere und untere Lohngruppen (Bosch & Kalina 2016; Grabka & Goebel 2017) bei gleichzeitig steigenden Kapitalerträgen (Stein 2014) sowie einer Ausweitung der Arbeitszeitflexibilität gepaart mit zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen Freizeit und Arbeit (Maschke 2016) offenbar eine durchaus erfolgreiche Strategie. Überraschender Weise ist zudem denkbar, dass auch Gewerkschaften (möglicher Weise unbewusst) mittlerweile tief im Glauben an sich beschleunigende und immer unsicherer werdende Karrieren gefangen sind, denn dies unterstreicht scheinbar die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung und könnte so als hilfreich zur Stabilisierung von Mitgliedszahlen erachtet werden. Für die politische Linke ist zudem eine Gesellschaft in der Krise sowieso der Normalfall und durch eine unreflektierte und überspitzte Behauptung einer generalisierten Prekarisierung kann so auch im 21. Jahrhundert die Ausbeutungsthese gerettet werden. All dies sind bislang kaum mehr als Vermutungen. Diese unbeabsichtigte und vielfältig motivierte, gleichwohl starke Allianz unterschiedlichster gesellschaftlicher Kräfte könnte jedoch sehr gut den Erfolg und die Beharrlichkeit des empirisch so nicht zu bestätigenden Narrativs von der generellen Destabilisierung von Erwerbsverläufen erklären. In diesem

Zusammenhang scheint es grundsätzlich eine interessante und lohnenswerte und in Zukunft noch zu beantwortende wissenschaftshistorische Frage zu sein, woher der Mythos gesellschaftlicher Stabilität der Nachkriegszeit einerseits und einer umfassenden Beschleunigung gesellschaftlicher Prozesse seit den 1970er und 1980er Jahren andererseits kommt.

Literatur

Beck, U., 1986. Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Becker, R. & H.P. Blossfeld, 2017. Entry of men into the labour market in West Germany and their career mobility (1945–2008). A Long-term longitudinal analysis identifying cohort, period, and life-course effects. *Journal of Labour Market Research* 50, 113–130.

Blossfeld, H.-P., S. Buchholz, D. Hofäcker, H. Hofmeister, K. Kurz & M. Mills, 2007. Globalisierung und die Veränderung sozialer Ungleichheiten in modernen Gesellschaften. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse des GLOBALIFE-Projektes. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59 (4), 667–691.

Blossfeld, H.-P. & G. Rohwer, 2002. *Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis*; 2. Aufl., Mahwah: Lawrence Erlbaum.

Bosch, G., 2002. Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? — Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: K. Gottschall & B. Pfau-Effinger (Hg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Wiesbaden: Springer, 107–136.

Bosch, G., 2003. Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. In: *Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003*. Gelsenkirchen: IAT, 11–24.

Bosch, G. & T. Kalina, 2016. Einkommensentstehung als Verteilungsfaktor: Wachsende Ungleichheit in der Primärverteilung gefährdet Mittelschicht. *Wirtschaftsdienst* 96 (Sonderheft), 24–31.

Bosch, G. & C. Weinkopf (eds.), 2008. *Low-wage work in Germany*. New York: Russell Sage Foundation.

Bundesanstalt für Arbeit, 2001. *Arbeitsmarkt 2000*. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 49 (Sondernummer). Nürnberg: BA.

Castells, M., 1996. *The Rise of Network Society*. Oxford: Blackwell.

Castel, R., 2009. Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. in: R. Castel & K. Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a. M.: Campus.

Chan, W., 1996. External Recruitment versus Internal Promotion. *Journal of Labor Economics* 14 (4), 555–570.

Chung, H. & S. Mau, 2014. Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy* 24 (4), 303–318.

Cramer, U. & M. Koller, 1988. Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung* 21 (3), 361–377.

Dahrendorf, R., 1983. Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht. In: J. Matthes (Hg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982*. Frankfurt/New York: Campus, 25–37.

Dettmer, M., S. Kretz, M. U. Müller, G. Repinski & J. Tietz, 2010. Ära der Unsicherheit. *Der Spiegel* 12/2010.

Dörre, K., 2006. Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. *Arbeit* 15 (3), 181-193.

Dörre, K., 2012. Prekäre Arbeit und gesellschaftliche Integration - Empirische Befunde und integrationstheoretische Schlussfolgerungen. In: W. Heitmeyer & P. Imbusch (Hg.): *Desintegrationsdynamiken. Integrationsmechanismen auf dem Prüfstand*. Wiesbaden: Springer VS, 29-56.

Egle, F., 1977. Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 10 (2), 224-228.

Erlinghagen, M., 2002. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 35 (1), 74-89.

Erlinghagen, M., 2004. Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes - Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Wiesbaden: VS.

Erlinghagen, M., 2005a. Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung. In: M. Kronauer & G. Linne (Hg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: Sigma, 31-51.

Erlinghagen, M., 2005b. Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. *Zeitschrift für Soziologie* 34 (2), 147-168.

Erlinghagen, M., 2006. The Double Polarisation of Unskilled Work. Labour Market Mobility and Job Stability of Unskilled Employees in the Course of Time: Evidence from German Register Data. *Diskussionspapiere aus der Fakultät für Sozialwissenschaft*, Nr. 06-3. Bochum: RUB.

Erlinghagen, M., 2010. Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz IV: Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland. *IAQ-Report* 02. Duisburg: IAQ.

Erlinghagen, M. & K. Hank, 2013. *Neue Sozialstrukturanalyse. Ein Kompass für Studienanfänger*. Paderborn: Fink/UTB.

Erlinghagen, M. & M. Knuth, 2003. Arbeitsmarktdynamik zwischen öffentlicher Wahrnehmung und empirischer Realität. *WSI-Mitteilungen* 56 (8), 503-509.

Erlinghagen, M. & M. Knuth, 2004. The Evolution of Labour Market Dynamics in West Germany from the Doom of Industrialism to the Dawn of the Service Economy. *Economia & Lavoro* 38, 91-113.

Erlinghagen, M. & C. Lübke, 2015. Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf. Eine Sequenzmusteranalyse westdeutscher Paneldaten. *Zeitschrift für Soziologie* 44 (6), 407-425.

Erlinghagen, M. & G. Mühge, 2006. Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: Zwei Messkonzepte im Vergleich. *Wirtschaftswissenschaftliches Studium* 35 (6), 308-315.

Erlinghagen, M. & S. Siemes, 2003. Der „Job fürs Leben“ - Mythos oder reales Kennzeichen vergangener Erwerbsverläufe? Ergebnisse einer nichtrepräsentativen Befragung von Gewerkschaftsmitgliedern im Ruhestand. *Arbeit* 12, 165-172.

Gangl, M., 2002. Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade. *Work, Employment & Society* 16 (1), 67-90.

Ganzer, A., A. Schmucker, P. vom Berge & A. Wurdack, 2017. Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien. *Regionalfiler 1975 – 2014 (SIAB-R 7514)*. FDZ-Datenreport 01/2017. Nürnberg: IAB.

Giesecke, J. & J. P. Heisig, 2010. Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62 (3), 403-435.

Gottschall, K. & T. Schröder, 2013. „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. *WSI Mitteilungen* 66 (3), 161-170.

Grabka, M. M. & J. Goebel, 2017. Realeinkommen sind von 1991 bis 2014 im Durchschnitt gestiegen: Erste Anzeichen für wieder zunehmende Einkommensungleichheit. *DIW-Wochenbericht* 84 (4), 71-82.

Grimm, N., A. Hirsland & B. Vogel, 2013. Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik. *Soziale Welt* 64 (3), 249-268.

Knuth, M., 1998. Von der „Lebensstellung“ zur nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit: sind wir auf dem Weg zum Hochgeschwindigkeitsarbeitsmarkt? In: Bosch, G. (Hg.): *Zukunft der Erwerbsarbeit: Strategien für Arbeit und Umwelt*. Frankfurt: Campus, 300-331.

Knuth, M., M. Erlinghagen, T. Kalina & G. Mühge, 2002. Nachhaltige Arbeitsgestaltung zwischen Prekarität und Beständigkeit der Beschäftigungsverhältnisse. In: P. Brödnert & M. Knuth (Hg.), *Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen*. München: Hampp, 303-377.

Köhler, C., K. Loudovici & O. Struck, 2007. Generalisierung von Beschäftigungsrisiken oder anhaltende Arbeitsmarktsegmentation? *Berliner Journal für Soziologie* 17 (3), 387-406.

Köhler, C. & S. Weingärtner, 2013. Arbeitsmarktsegmentation. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*. Baden-Baden: Nomos, 72-79.

Kohli, M., 1985. Die Institutionalisierung des Lebenslaufs: Historische Befunde und theoretische Argumente, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37 (1), 1-29.

Kraemer, K., 2008. Alles prekär? Die Prekarisierungsdebatte auf dem soziologischen Prüfstand. In: R. Eickelpasch, C. Rademacher & P. Ramos Lobato (Hg.), *Metamorphosen des Kapitalismus – und seiner Kritik*. Wiesbaden: VS Verlag, 104-117.

Krause, A., C. Köhler, O. Struck, A. Böhm, S. Gerstenberg & S. Schröder, 2012. Generalisierung von Unsicherheit? Transformationen des ost-westdeutschen Arbeitsmarktes. In: H. Best & E. Holtmann (Hg.), *Aufbruch der entsicherten Gesellschaft. Deutschland unterwegs nach der Einigung. Entwicklungen seit dem Systemumbruch*. Frankfurt/Main: Campus, 222-235.

Kroh, M., S. Kühne & R. Siegers, 2015. Documentation of Sample Size and Panel Attrition in the German Socio Economic Panel (SOEP) (1984 until 2014). SOEP Survey Papers 297: Series C. Berlin: DIW Berlin / SOEP.

Lübke, C., 2017. Verunsichert von Anfang an? Intergenerationale Transmission subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit. Dissertation an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg Essen.

Lübke, C. & M. Erlinghagen, 2014. Self-Perceived Job Insecurity Across Europe Over Time: Does Changing Context Matter? In: *Journal of European Social Policy* 24 (4), 319-336.

Lutz, B., 1984. *Der kurze Traum immerwährender Prosperität: Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts*. Frankfurt/Main & New York: Campus.

Maschke, M., 2016. Flexible Arbeitszeitgestaltung. WISO-Diskus 4/2016. Bonn: FES.

Mayer, K. U., 1991. Berufliche Mobilität von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland; in: Karl Ulrich Mayer, Jutta Allmendinger, Johannes Huinink (Hg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*, Frankfurt a.M. / New York, 57-90.

Mayer, K. U., D. Grunow & N. Nitsche, 2010. Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62 (3), 369-402.

Molitor, Andreas, 2000. Heute hier, morgen fort. *Die Zeit* 33/2000.

Mückenberger, U., 1985. Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform* 31 (7 & 8), 415-434 u. 457-475.

Osterland, M., 1990. „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: Berger, P. A. & S. Hradil (Hg.): *Lebensläufe, Lebenslagen, Lebensstile*; Göttingen: Schwartz, 351-363.

Rifkin, J., 1996. *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Schettkat, R., 1996. Flows in Labor Markets. Concepts and International Comparative Results. In: R. Schettkat (Hg.): *The Flow Analysis of Labor Markets*; London/New York: Routledge, 14-36.

Sennett, R., 1998. *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin-Verlag.

Stammler, K., 1994. Von der Miterwerberin zur Arbeiter-Hausfrau. Weichenstellungen für einen geschlechtsspezifisch geteilten Sozialstaat in Deutschland um 1848. *L'Homme. Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft* 5 (2), 41-60.

Stein, U., 2014. Erklärungsansätze für die Ungleichheitsentwicklung in Deutschland. *Sozialer Fortschritt* 63, 315-321.

Struck, O., M. Grotheer, T. Schröder & C. Köhler, 2007. Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59 (2), 294-317.

vom Berge, P., A. Burghardt & S. Trenkle, 2013. Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbioografien. Regionalfile 1975 - 2010 (SIAB-R 7510). FDZ-Datenreport 09/2013. Nürnberg: IAB.

Voß, G. G. & H. J. Pongratz, 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), 131-158.

Wagner, G., J. Frick & J. Schupp, 2007. The German Socio-Economic Panel Study (SOEP): Evolution, Scope and Enhancements. *Schmollers Jahrbuch* 127 (1), 139–170.

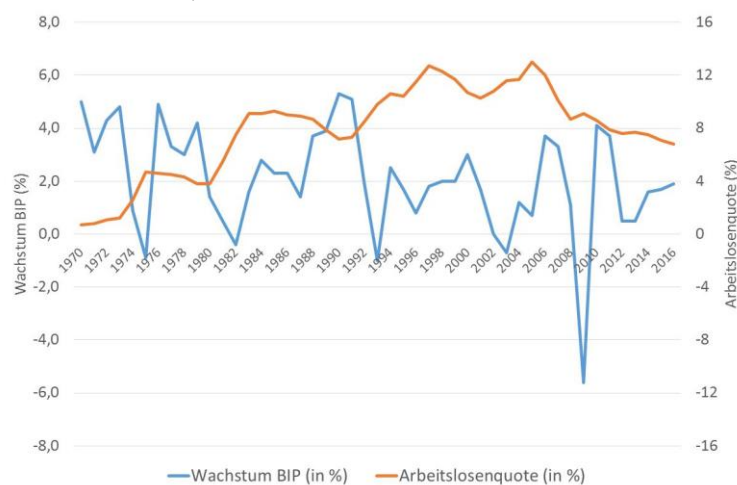
Wippler, R. & S. Lindenberg, 1987. Collective Phenomena and Rational Choice. In: J. C. Alexander, B. Giesen, R. Münch & N. J. Smelser (eds.): *The Micro-Makro-Link*. Berkeley/Los Angeles: University of California Press, 135-152.

Anhang

Die konjunkturelle Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1970 und 2015

Abbildung 23 zeigt mit der jährlichen Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und der jährlichen Arbeitslosenquote zwei wesentliche Konjunkturindikatoren in ihrer zeitlichen Entwicklung zwischen 1970 und 2016. Größere wirtschaftliche Abschwünge sind im Zuge der beiden „Ölkrisen“ Mitte der 1970er bzw. Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre zu verzeichnen. Ökonomisch schwach zeigte sich die Bundesrepublik zudem zu Beginn der 1990er Jahre (Ende des „Vereinigungsbooms“), zu Beginn des neuen Jahrtausends und im Zuge der globalen Finanzkrise 2008/2009. Auf die Krisen folgten regelmäßig Konsolidierungs- bzw. Aufschwungphasen mit entsprechend positiven BIP-Wachstumsraten und rückläufigen Arbeitslosenquoten.

Abbildung 23: Wachstum des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und Arbeitslosenquote (in %), Bundesrepublik Deutschland 1970-2016

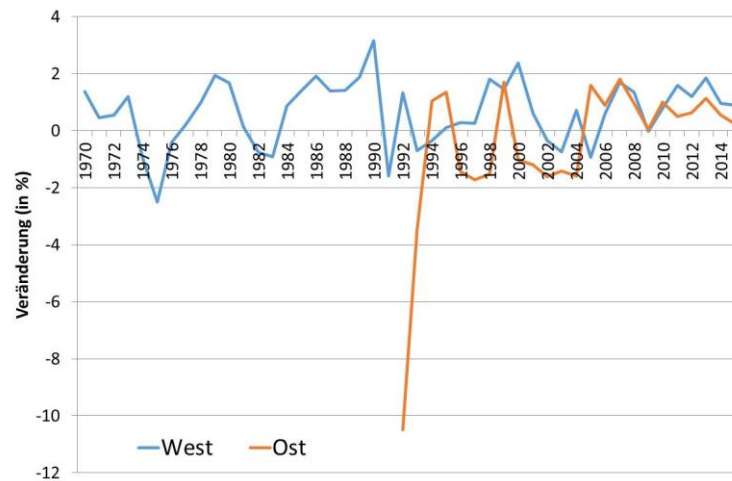


Quelle: Statistisches Bundesamt & Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Abbildung 24 zeigt die prozentuale Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland nach 1970 (ab 1992 auch für Ostdeutschland). Die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl verläuft weitgehend parallel zu den in der vorherigen Abbildung dokumentierten Indikatoren. Dabei ist die Situation in den neuen Bundesländern zu Beginn der 1990er Jahre kurz nach der Wiedervereinigung aufgrund der Transformation der sozialistischen Planwirtschaft der DDR eine besondere Ausnahme. Hier haben kaum konjunkturelle Faktoren, sondern vor allem die Privatisierung und damit oftmals Schließung oder drastische Verkleinerung vieler ehemals staatseigener Betriebe zu einer drastischen Reduktion der Zahl der Erwerbstätigen geführt. Spätestens seit Beginn des neuen

Jahrtausends folgt die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen in Ostdeutschland hingegen einer ähnlichen Konjunktur wie im Westen.

Abbildung 24: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen zum Vorjahr (in %), Bundesrepublik Deutschland 1970-2015



Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen

Tabellenanhang

Tabelle 2: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2013

	West			Ost		
	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>
1976	35,7	35,7	35,7			
1977	36,0	36,1	36,1			
1978	35,5	34,2	34,9			
1979	38,1	36,0	37,1			
1980	36,9	35,7	36,3			
1981	33,4	33,9	33,6			
1982	29,5	32,4	31,0			
1983	28,9	30,3	29,6			
1984	31,1	31,6	31,4			
1985	31,8	31,5	31,6			
1986	33,4	31,2	32,3			
1987	32,2	32,2	32,2			
1988	33,1	32,4	32,7			
1989	35,4	33,5	34,5			
1990	38,7	35,3	37,0			
1991	36,7	35,1	35,9			
1992	33,6	34,9	34,3			
1993	30,3	33,7	32,0	42,2	45,3	43,8
1994	30,1	32,8	31,5	41,5	42,4	42,0
1995	31,9	33,5	32,7	39,4	44,0	41,7
1996	31,6	33,6	32,6	41,0	44,5	42,7
1997	32,8	35,1	34,0	38,7	45,3	42,0
1998	34,8	35,5	35,1	41,5	41,3	41,4
1999	38,2	37,0	37,6	41,8	44,4	43,1
2000	39,2	38,3	38,8	40,3	44,7	42,5
2001	36,9	38,5	37,7	40,7	44,9	42,8
2002	34,1	36,4	35,2	37,8	43,5	40,7
2003	31,5	33,8	32,7	39,0	41,3	40,1
2004	30,6	32,7	31,6	37,0	41,3	39,2
2005	29,7	30,7	30,2	35,4	38,2	36,8
2006	32,2	31,1	31,7	37,9	35,6	36,8
2007	34,0	32,6	33,3	37,1	36,3	36,7
2008	33,5	33,6	33,6	36,7	36,5	36,6
2009	31,3	34,3	32,8	36,3	38,7	37,5
2010	34,3	32,5	33,4	38,2	36,7	37,5
2011	35,7	33,7	34,7	38,5	37,5	38,0
2012	33,6	32,8	33,2	35,9	35,8	35,8
2013	32,7	32,5	32,6	35,2	35,4	35,3

Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2011) (eigene Berechnungen)

Tabelle 3: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Männern, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009

	West			Ost		
	<i>Eintrittsrate</i>	<i>Austrittsrate</i>	<i>LTR</i>	<i>Eintrittsrate</i>	<i>Austrittsrate</i>	<i>LTR</i>
1976	35,6	35,6	35,6			
1977	35,7	35,9	35,8			
1978	34,9	33,7	34,3			
1979	37,8	35,8	36,8			
1980	35,7	35,1	35,4			
1981	32,0	33,0	32,5			
1982	28,4	31,5	29,9			
1983	28,1	29,2	28,7			
1984	30,3	30,7	30,5			
1985	31,4	31,6	31,5			
1986	32,6	30,6	31,6			
1987	30,9	31,3	31,1			
1988	31,8	31,4	31,6			
1989	33,8	31,9	32,9			
1990	36,8	33,8	35,3			
1991	35,1	33,9	34,5			
1992	31,4	33,5	32,5			
1993	29,0	33,1	31,1	45,0	48,8	46,9
1994	29,9	32,4	31,1	45,0	45,6	45,3
1995	31,2	33,5	32,4	42,4	48,2	45,3
1996	31,0	33,2	32,1	45,7	50,3	48,0
1997	32,7	34,9	33,8	44,5	51,3	47,9
1998	34,3	35,2	34,7	45,2	46,4	45,8
1999	36,3	35,7	36,0	45,8	48,3	47,1
2000	38,1	37,4	37,8	44,0	49,8	46,9
2001	35,4	38,0	36,7	44,4	49,6	47,0
2002	32,6	35,7	34,1	41,9	48,6	45,2
2003	30,8	33,0	31,9	43,5	45,5	44,5
2004	29,4	31,8	30,6	41,1	45,9	43,5
2005	29,3	30,1	29,7	39,1	42,1	40,6
2006	31,9	30,7	31,3	42,1	39,0	40,6
2007	33,3	32,1	32,7	40,2	39,5	39,9
2008	32,1	32,9	32,5	38,7	38,8	38,8
2009	29,6	33,8	31,7	37,5	40,6	39,0
2010	33,8	32,1	32,9	41,1	39,3	40,2
2011	35,1	33,0	34,1	41,1	39,7	40,4
2012	32,4	32,1	32,3	37,2	37,5	37,4
2013	31,8	31,8	31,8	36,9	37,1	37,0

Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2011) (eigene Berechnungen)

Tabelle 4: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Frauen, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009

	West			Ost		
	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>
1976	35,9	35,9	35,9			
1977	36,5	36,5	36,5			
1978	36,6	35,1	35,9			
1979	38,6	36,4	37,5			
1980	38,8	36,7	37,7			
1981	35,5	35,2	35,4			
1982	31,3	33,8	32,6			
1983	30,2	32,1	31,1			
1984	32,5	33,1	32,8			
1985	32,3	31,4	31,8			
1986	34,7	32,2	33,5			
1987	34,2	33,6	33,9			
1988	35,2	33,8	34,5			
1989	37,8	35,9	36,9			
1990	41,5	37,5	39,5			
1991	39,0	36,9	38,0			
1992	36,8	36,9	36,8			
1993	32,2	34,6	33,4	39,1	41,4	40,2
1994	30,4	33,4	31,9	37,5	38,7	38,1
1995	32,9	33,6	33,2	35,9	39,1	37,5
1996	32,5	34,1	33,3	35,7	37,8	36,8
1997	33,0	35,5	34,3	32,1	38,4	35,3
1998	35,5	36,0	35,7	37,4	35,6	36,5
1999	40,8	38,8	39,8	37,5	40,1	38,8
2000	40,8	39,6	40,2	36,2	39,3	37,8
2001	38,9	39,1	39,0	36,7	39,9	38,3
2002	36,0	37,3	36,6	33,6	38,4	36,0
2003	32,5	35,0	33,8	34,3	36,9	35,6
2004	32,2	33,8	33,0	32,9	36,6	34,7
2005	30,4	31,6	31,0	31,6	34,2	32,9
2006	32,6	31,7	32,2	33,5	32,1	32,8
2007	34,8	33,3	34,1	33,8	33,1	33,5
2008	35,4	34,7	35,0	34,7	34,2	34,4
2009	33,4	34,9	34,1	35,1	36,7	35,9
2010	34,9	33,0	34,0	35,3	34,1	34,7
2011	36,5	34,5	35,5	35,9	35,3	35,6
2012	35,1	33,7	34,4	34,5	34,1	34,3
2013	33,8	33,2	33,5	33,4	33,6	33,5

Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2011) (eigene Berechnungen)

Tabelle 5: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Geringqualifizierten, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009

	West			Ost		
	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>
1976	43,9	44,0	43,9			
1977	44,1	46,1	45,1			
1978	43,9	43,6	43,8			
1979	48,9	46,3	47,6			
1980	45,9	46,6	46,3			
1981	39,5	42,9	41,2			
1982	33,9	39,7	36,8			
1983	33,3	36,0	34,7			
1984	37,4	39,0	38,2			
1985	37,3	38,8	38,0			
1986	38,5	39,6	39,1			
1987	38,8	41,5	40,2			
1988	41,4	41,6	41,5			
1989	44,9	44,2	44,5			
1990	49,9	47,4	48,6			
1991	47,1	47,5	47,3			
1992	42,8	47,4	45,1			
1993	38,5	45,3	41,9	59,4	67,7	63,5
1994	40,3	44,7	42,5	61,6	64,5	63,0
1995	41,5	45,1	43,3	62,7	69,9	66,3
1996	42,0	46,3	44,1	68,4	73,4	70,9
1997	47,7	51,0	49,3	72,3	79,2	75,8
1998	50,4	52,2	51,3	73,7	73,9	73,8
1999	56,0	54,6	55,3	79,0	79,8	79,4
2000	59,2	58,1	58,7	76,4	80,5	78,5
2001	55,1	58,2	56,7	77,4	80,9	79,2
2002	51,3	55,5	53,4	71,6	79,3	75,5
2003	47,1	51,2	49,2	73,1	75,1	74,1
2004	45,0	49,2	47,1	70,0	75,7	72,8
2005	43,9	46,2	45,1	61,8	65,8	63,8
2006	50,2	48,6	49,4	68,9	65,5	67,2
2007	53,2	51,9	52,6	68,8	66,3	67,5
2008	52,4	54,7	53,5	70,6	68,9	69,8
2009	47,9	52,8	50,4	69,6	72,0	70,8

Quelle: SIAB7510, (eigene Berechnungen)

Tabelle 6: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Beschäftigten mit abgeschlossener Ausbildung, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009

	West			Ost		
	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>
1976	32,2	32,1	32,2			
1977	32,6	32,1	32,3			
1978	32,2	30,5	31,4			
1979	33,8	31,9	32,8			
1980	33,3	31,3	32,3			
1981	31,1	30,6	30,8			
1982	28,1	29,9	29,0			
1983	27,6	28,2	27,9			
1984	29,1	29,3	29,2			
1985	30,1	29,4	29,8			
1986	32,1	28,9	30,5			
1987	30,4	29,8	30,1			
1988	31,0	30,0	30,5			
1989	32,9	30,7	31,8			
1990	35,7	32,2	33,9			
1991	33,9	32,1	33,0			
1992	31,2	31,9	31,5			
1993	28,2	30,9	29,6	42,1	44,5	43,3
1994	27,6	30,1	28,9	41,3	42,2	41,7
1995	29,6	30,4	30,0	39,1	43,1	41,1
1996	29,1	30,7	29,9	40,6	43,7	42,2
1997	29,2	31,5	30,3	37,5	48,0	42,7
1998	30,2	31,9	31,0	39,9	40,0	40,0
1999	33,9	33,2	33,6	40,5	43,3	41,9
2000	34,5	33,9	34,2	38,7	43,3	41,0
2001	32,5	34,1	33,3	38,8	43,4	41,1
2002	30,1	32,5	31,3	36,2	41,9	39,1
2003	28,3	30,4	29,3	37,5	39,7	38,6
2004	27,4	29,5	28,4	35,5	40,1	37,8
2005	26,6	27,8	27,2	34,5	37,4	36,0
2006	28,3	27,5	27,9	36,5	34,3	35,4
2007	29,5	28,8	29,1	35,2	34,8	35,0
2008	29,0	29,4	29,2	34,0	34,2	34,1
2009	27,5	30,8	29,1	33,8	36,6	35,2

Quelle: SIAB7510, (eigene Berechnungen)

Tabelle 7: Ein- und Austrittsraten sowie Labour-Turnover-Rate (LTR) von Beschäftigten mit FH- bzw. Uni-Abschluss, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009

	West			Ost		
	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>	<i>Eintritts- rate</i>	<i>Austritts- rate</i>	<i>LTR</i>
1976	30,8	26,5	28,7			
1977	33,9	25,6	29,7			
1978	30,6	26,0	28,3			
1979	31,7	28,9	30,3			
1980	32,7	27,3	30,0			
1981	29,8	25,5	27,6			
1982	25,5	24,3	24,9			
1983	25,4	23,7	24,5			
1984	27,5	24,8	26,1			
1985	28,5	23,5	26,0			
1986	29,9	23,2	26,5			
1987	27,3	22,6	24,9			
1988	26,4	23,6	25,0			
1989	28,3	24,6	26,5			
1990	31,6	26,0	28,8			
1991	29,5	24,9	27,2			
1992	27,3	25,0	26,1			
1993	25,7	25,3	25,5	32,1	35,4	33,8
1994	24,8	25,0	24,9	30,0	29,3	29,6
1995	27,7	31,6	29,7	27,1	33,2	30,1
1996	27,4	25,9	26,7	26,6	31,3	28,9
1997	28,8	27,8	28,3	25,9	29,2	27,6
1998	37,6	27,9	32,8	31,1	27,9	29,5
1999	33,1	28,8	30,9	26,5	29,5	28,0
2000	32,8	30,4	31,6	27,2	30,9	29,0
2001	31,8	30,2	31,0	28,4	30,6	29,5
2002	28,0	27,0	27,5	26,6	31,5	29,0
2003	24,8	25,5	25,2	26,7	30,1	28,4
2004	25,9	25,0	25,4	26,2	28,2	27,2
2005	25,6	23,5	24,6	25,4	26,6	26,0
2006	27,4	24,9	26,1	27,2	25,2	26,2
2007	29,3	25,3	27,3	27,6	26,1	26,8
2008	29,2	26,0	27,6	30,0	28,6	29,3
2009	26,5	26,3	26,4	29,3	29,1	29,2

Quelle: SIAB7510, (eigene Berechnungen)

Tabelle 8: Labour-Turnover-Rate (LTR) von Geringqualifizierten mit bzw. ohne Berücksichtigung der Branche „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ (WZ 11), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1976-2009

	West		Ost	
	<i>LTR mit WZ 11</i>	<i>LTR ohne WZ 11</i>	<i>LTR mit WZ 11</i>	<i>LTR ohne WZ 11</i>
1976	43,9	43,7		
1977	45,1	45,0		
1978	43,8	43,3		
1979	47,6	47,0		
1980	46,3	45,4		
1981	41,2	40,4		
1982	36,8	36,1		
1983	34,7	34,1		
1984	38,2	37,6		
1985	38,0	37,1		
1986	39,1	37,9		
1987	40,2	38,9		
1988	41,5	40,0		
1989	44,5	42,7		
1990	48,6	46,3		
1991	47,3	45,0		
1992	45,1	43,1		
1993	41,9	40,2	63,5	61,3
1994	42,5	40,5	63,0	59,8
1995	43,3	40,9	66,3	63,1
1996	44,1	41,6	70,9	68,3
1997	49,3	45,4	75,8	72,9
1998	51,3	46,5	73,8	70,4
1999	55,3	49,0	79,4	76,1
2000	58,7	50,8	78,5	73,1
2001	56,7	49,0	79,2	74,8
2002	53,4	46,4	75,5	72,4
2003	49,2	42,6	74,1	71,0
2004	47,1	40,3	72,8	71,1
2005	45,1	37,7	63,8	58,1
2006	49,4	39,7	67,2	61,7
2007	52,6	41,2	67,5	62,0
2008	53,5	41,7	69,8	64,3
2009	50,4	41,3	70,8	66,0

Quelle: SIAB7510, (eigene Berechnungen)

Tabelle 9: Median der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (in Tagen), Bundesrepublik Deutschland (West), 1976-2008/2013

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	FH/Uni-Abschluss
1976	305	275	366	219	366	506
1977	319	287	365	215	365	638
1978	319	289	365	214	365	541
1979	319	291	365	216	366	550
1980	318	284	366	202	368	591
1981	315	288	365	210	365	608
1982	306	291	362	214	365	579
1983	304	290	351	214	365	550
1984	308	292	365	223	365	610
1985	311	290	365	214	365	640
1986	334	304	365	214	365	731
1987	307	290	353	205	365	731
1988	325	305	361	204	366	700
1989	327	307	350	197	365	669
1990	333	304	365	193	365	708
1991	324	301	365	190	366	717
1992	318	299	353	187	366	699
1993	317	294	365	193	365	663
1994	318	298	365	198	365	581
1995	335	311	365	214	365	580
1996	323	304	358	209	366	639
1997	297	285	313	173	350	546
1998	334	319	352	184	365	730
1999	309	305	320	183	365	609
2000	304	304	306	175	365	608
2001	303	285	320	168	364	638
2002	300	280	319	168	355	670
2003	304	294	322	183	365	639
2004	321	286	365	182	366	640
2005	315	294	353	182	365	643
2006	315	303	334	181	365	638
2007	320	305	335	173	366	660
2008	307	291	337	159	365	700
2009	314	288	351			
2010	308	285	350			
2011	327	305	352			
2012	334	307	363			
2013	329	303	365			

Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2009) (eigene Berechnungen)

Tabelle 10: Median der Überlebensraten neu begonnener Beschäftigungsverhältnisse (in Tagen), Bundesrepublik Deutschland (Ost), 1993-2008/2013

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	FH/Uni-Ab- schluss
1993	365	362	375	214	365	640
1994	365	334	365	212	365	690
1995	363	292	366	186	365	561
1996	335	277	365	173	358	381
1997	297	262	365	148	312	487
1998	355	295	365	177	365	626
1999	306	271	365	177	329	487
2000	304	270	365	170	319	470
2001	292	262	365	168	306	518
2002	275	245	337	139	300	426
2003	273	243	335	166	275	475
2004	250	224	310	153	264	487
2005	274	245	365	174	275	579
2006	306	276	365	168	330	561
2007	301	275	345	170	311	578
2008	285	266	334	152	307	518
2009	276	249	334			
2010	278	257	335			
2011	292	273	335			
2012	309	284	359			
2013	304	275	349			

Quelle: SIAB7510 (bis 2010), SIAB7514 (ab 2009) (eigene Berechnungen)

Tabelle 11: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (West) 1985-2012

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	FH/Uni-Ab- schluss
1985	6,5	7,4	5,2	6,5	6,6	5,9
1986	6,6	7,7	4,9	5,7	6,9	6,9
1987	5,6	6,2	4,7	4,4	5,8	5,9
1988	5,8	6,4	5,1	5,0	6,3	4,5
1989	5,9	6,3	5,5	4,7	6,3	5,7
1990	5,8	6,6	4,9	3,8	6,7	6,1
1991	5,4	6,0	4,9	3,4	6,5	4,8
1992	5,7	6,2	5,2	4,8	6,4	4,5
1993	5,9	6,6	5,3	5,0	6,1	6,7
1994	7,3	8,3	6,1	6,5	8,0	5,7
1995	8,2	10,0	6,2	7,5	8,6	7,7
1996	7,7	8,4	6,9	7,3	7,7	8,4
1997	7,5	8,5	6,1	6,3	8,2	5,6
1998	6,7	7,2	6,2	6,1	7,2	5,0
1999	6,6	7,4	5,6	6,3	7,4	3,4
2000	7,3	7,9	6,6	6,2	7,7	7,0
2001	6,6	7,3	5,7	4,3	7,1	7,3
2002	6,5	8,0	5,2	4,6	7,3	6,7
2003	6,6	7,7	5,5	5,9	7,2	5,7
2004	6,6	6,9	6,3	4,4	7,6	6,5
2005	7,1	7,5	6,6	4,4	8,0	8,6
2006	6,6	7,5	5,8	3,8	7,3	8,8
2007	6,4	7,1	5,7	3,9	6,6	9,0
2008	6,3	6,3	6,2	2,6	7,1	7,6
2009	6,3	6,9	5,7	4,7	6,8	6,5
2010	6,2	6,9	5,6	4,0	7,2	6,0
2011	6,5	7,8	5,3	4,5	7,1	6,4
2012	6,5	7,7	5,4	3,6	7,4	6,9

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

Tabelle 12: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (Ost) 1991-2012

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	FH/Uni-Ab- schluss
1991	12,2	12,8	11,6	12,3	11,9	13,1
1992	11,8	12,9	10,5	6,5	12,0	12,4
1993	8,7	8,5	9,0	4,9	9,3	8,6
1994	7,4	7,2	7,7	5,6	7,4	8,6
1995	6,3	6,6	6,0	5,5	6,5	6,2
1996	5,6	6,2	5,0	3,2	5,2	8,6
1997	4,9	4,9	4,8	2,6	5,0	5,5
1998	5,2	5,4	5,0	2,8	4,7	7,6
1999	4,9	5,8	3,6	1,9	5,2	5,0
2000	5,0	5,0	5,0	3,0	5,1	5,9
2001	5,1	5,1	5,2	4,1	4,7	7,9
2002	4,6	4,5	4,6	3,1	4,4	5,7
2003	4,9	5,3	4,4	3,1	4,7	7,5
2004	4,4	4,0	4,8	2,7	4,5	5,5
2005	4,4	4,7	4,0	4,3	4,5	4,2
2006	4,9	4,9	4,9	2,3	4,6	7,3
2007	4,9	4,9	4,9	2,2	4,5	7,7
2008	4,0	3,9	4,0	1,5	3,9	5,7
2009	4,5	4,7	4,4	2,6	4,1	7,6
2010	4,8	4,7	4,9	2,3	5,0	6,3
2011	4,6	4,1	5,0	1,3	5,1	5,0
2012	4,8	4,4	5,1	1,7	5,2	5,7

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

Tabelle 13: Durchschnittliche unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (West) 1985-2012

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	FH/Uni-Ab- schluss
1985	10,1	11,5	8,2	9,5	10,4	8,9
1986	10,2	11,6	8,2	9,6	10,5	8,8
1987	10,2	11,5	8,4	9,9	10,4	8,9
1988	10,2	11,6	8,2	9,8	10,5	8,5
1989	10,2	11,7	8,2	9,8	10,6	8,4
1990	10,1	11,6	8,1	9,2	10,7	8,1
1991	9,8	11,4	7,8	8,8	10,5	7,8
1992	9,9	11,3	7,9	9,0	10,5	8,1
1993	10,0	11,5	7,9	9,3	10,5	7,9
1994	10,1	11,7	8,1	9,6	10,6	8,2
1995	9,8	11,2	7,8	9,3	10,3	7,5
1996	9,8	11,1	8,0	8,9	10,4	7,9
1997	9,9	11,2	8,2	9,2	10,4	8,2
1998	10,0	11,2	8,4	9,4	10,5	7,9
1999	9,8	10,9	8,4	8,9	10,4	8,2
2000	9,8	11,1	8,3	8,8	10,4	8,4
2001	9,8	10,9	8,4	9,2	10,3	8,3
2002	10,0	11,3	8,4	8,8	10,6	8,5
2003	10,1	11,5	8,6	8,9	10,8	8,6
2004	10,3	11,7	8,9	9,2	10,9	9,0
2005	10,2	11,5	8,8	8,9	10,8	8,7
2006	10,4	11,4	9,2	9,2	11,1	8,6
2007	10,4	11,5	9,2	8,2	11,3	8,7
2008	10,4	11,5	9,3	8,4	11,3	8,6
2009	10,6	11,7	9,5	8,6	11,6	8,8
2010	10,9	12,1	9,8	9,1	11,9	8,7
2011	10,6	11,5	9,8	8,9	11,6	8,7
2012	10,6	11,5	9,7	8,3	11,7	8,9

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

Tabelle 14: Durchschnittliche unabgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren), Bundesrepublik Deutschland (Ost) 1991-2012

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	Mit Ausbildung	FH/Uni-Ab- schluss
1991	11,6	12,1	11,1	9,1	11,8	11,8
1992	9,9	10,0	9,7	8,6	9,9	10,0
1993	8,7	9,0	8,4	6,9	8,7	9,1
1994	8,7	8,9	8,5	6,6	8,6	9,4
1995	8,5	8,6	8,4	6,5	8,2	9,6
1996	8,4	8,6	8,2	6,1	8,2	9,4
1997	8,4	8,5	8,4	5,2	8,1	9,6
1998	8,4	8,3	8,5	6,7	8,0	9,4
1999	8,5	8,6	8,4	6,1	8,2	9,8
2000	8,3	8,2	8,4	7,7	8,0	9,5
2001	8,6	8,6	8,6	6,4	8,3	9,7
2002	8,7	8,8	8,7	6,8	8,5	10,1
2003	8,8	8,8	8,9	6,4	8,7	10,2
2004	9,3	9,0	9,5	6,8	9,1	10,6
2005	10,0	10,0	9,9	7,1	9,8	11,2
2006	9,9	9,7	10,2	6,5	9,7	11,3
2007	9,6	9,3	9,8	5,8	9,6	10,5
2008	9,6	9,2	10,0	6,0	9,5	11,0
2009	9,9	9,8	10,0	7,3	10,0	10,3
2010	10,0	9,9	10,1	8,2	9,9	10,7
2011	10,4	10,1	10,6	7,3	10,2	11,6
2012	10,4	9,9	11,0	6,0	10,4	11,6

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

Tabelle 15: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) gesamt, gleichende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012

	West			Ost		
	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige
1985	22,8	38,3	38,9			
1986	20,3	39,9	39,8			
1987	17,7	42,1	40,2			
1988	14,7	46,0	39,3			
1989	14,4	50,2	35,3			
1990	16,4	50,1	33,5			
1991	20,0	46,7	33,3	54,5	20,6	24,9
1992	25,9	42,0	32,0	50,7	20,7	28,6
1993	30,6	35,2	34,2	45,4	22,7	31,9
1994	29,3	35,0	35,7	38,6	23,8	37,7
1995	29,3	33,8	37,0	41,0	18,5	40,5
1996	31,1	32,3	36,6	43,7	14,4	41,9
1997	28,5	36,2	35,3	43,3	16,5	40,2
1998	24,3	37,7	38,0	38,8	17,5	43,7
1999	22,8	40,9	36,3	35,4	21,6	43,0
2000	25,4	41,6	33,0	38,4	22,4	39,2
2001	29,8	36,6	33,6	42,7	15,1	42,2
2002	34,9	31,3	33,8	44,4	10,4	45,2
2003	37,5	27,4	35,1	44,5	11,6	43,9
2004	36,1	24,4	39,6	46,4	11,6	42,1
2005	34,7	26,7	38,6	43,9	12,6	43,4
2006	31,3	32,3	36,3	36,5	19,4	44,1
2007	27,8	34,9	37,3	31,5	25,5	43,0
2008	31,2	32,4	36,3	33,4	24,5	42,2
2009	31,3	33,5	35,2	35,0	24,3	40,7
2010	26,0	36,4	37,6	32,1	24,4	43,5
2011	23,7	40,2	36,1	35,0	19,5	45,5
2012	23,5	45,0	31,6	39,3	18,8	41,9

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 16: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Männern, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012

	West			Ost		
	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige
1985	26,9	34,9	38,2			
1986	21,8	37,4	40,8			
1987	18,6	37,3	44,2			
1988	14,3	44,2	41,5			
1989	14,0	48,4	37,6			
1990	18,5	43,4	38,2			
1991	20,4	41,7	37,9	49,3	23,7	27,0
1992	26,2	37,2	36,6	46,8	24,5	28,6
1993	32,0	29,8	38,2	43,5	28,4	28,0
1994	31,7	31,3	37,0	38,9	29,1	32,0
1995	34,0	29,7	36,3	44,9	20,3	34,9
1996	35,8	28,8	35,4	50,1	14,7	35,2
1997	31,8	33,8	34,4	48,6	18,3	33,1
1998	27,2	34,6	38,2	42,1	18,5	39,4
1999	25,9	37,6	36,6	39,8	21,3	38,9
2000	29,2	37,9	33,0	43,6	21,4	35,0
2001	34,0	31,1	35,0	48,2	12,8	39,0
2002	38,8	26,8	34,5	50,5	8,4	41,1
2003	39,3	24,4	36,3	51,3	8,4	40,4
2004	39,2	21,3	39,5	55,9	9,6	34,5
2005	38,4	22,9	38,7	55,0	9,9	35,1
2006	33,5	30,3	36,2	42,0	15,3	42,6
2007	32,3	32,4	35,3	31,2	26,9	41,9
2008	38,7	24,2	37,0	39,2	21,3	39,5
2009	38,7	24,5	36,8	45,8	18,6	35,5
2010	30,3	29,0	40,7	40,2	23,3	36,5
2011	27,6	34,2	38,2	41,0	15,7	43,3
2012	33,2	30,9	36,0	44,5	12,7	42,8

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 17: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Frauen, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012

	West			Ost		
	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige
1985	17,4	43,0	39,6			
1986	18,8	42,9	38,3			
1987	16,6	48,5	34,9			
1988	15,2	48,5	36,3			
1989	15,1	52,2	32,7			
1990	13,9	58,1	28,0			
1991	19,3	52,6	28,2	61,2	16,6	22,2
1992	25,6	47,3	27,1	56,0	15,5	28,5
1993	29,0	41,6	29,4	47,8	15,0	37,2
1994	26,5	39,6	33,9	38,2	16,7	45,1
1995	23,0	39,1	38,0	33,9	16,3	49,9
1996	24,5	37,2	38,3	32,4	14,0	53,6
1997	24,3	39,2	36,6	35,1	13,7	51,2
1998	20,6	41,7	37,7	33,7	15,8	50,5
1999	19,0	45,0	36,0	29,0	22,0	48,9
2000	21,4	45,6	33,0	30,9	24,0	45,1
2001	25,8	41,9	32,3	34,6	18,6	46,8
2002	30,8	35,9	33,4	35,9	13,2	51,0
2003	35,3	30,9	33,8	35,3	15,9	48,8
2004	32,0	28,2	39,8	34,1	14,3	51,6
2005	30,0	30,9	39,1	31,0	15,5	53,5
2006	28,9	34,4	36,8	30,6	23,9	45,5
2007	23,1	37,4	39,5	31,9	23,6	44,5
2008	23,8	40,5	35,7	26,8	27,5	45,7
2009	24,4	41,9	33,7	23,5	30,7	45,8
2010	22,2	43,2	34,6	24,3	25,4	50,3
2011	19,9	45,9	34,2	28,1	24,5	47,4
2012	19,2	48,6	32,2	32,1	27,3	40,6

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 18: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Geringqualifizierten, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012

	West			Ost		
	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige
1985	28,2	24,6	47,2			
1986	28,1	26,6	45,4			
1987	21,4	30,2	48,5			
1988	17,4	35,7	46,9			
1989	17,8	41,1	41,2			
1990	20,5	40,2	39,3			
1991	24,6	35,8	39,7	48,5	20,6	30,8
1992	32,0	31,5	36,5	52,1	19,0	29,0
1993	38,0	28,9	33,1	49,0	20,0	31,1
1994	34,8	30,1	35,1	38,9	26,4	34,7
1995	30,8	28,6	40,6	32,5	16,7	50,9
1996	29,2	29,3	41,5	37,0	11,8	51,2
1997	30,4	34,5	35,1	43,6	30,3	26,2
1998	30,9	34,9	34,2	39,3	25,3	35,5
1999	27,1	38,1	34,9	31,9	21,1	47,0
2000	30,3	38,8	31,0	34,8	25,6	39,7
2001	34,3	34,0	31,7	42,8	24,1	33,1
2002	39,3	30,3	30,4	37,9	19,7	42,4
2003	40,6	28,9	30,5	41,4	16,6	42,0
2004	39,2	29,7	31,1	45,6	19,3	35,1
2005	38,0	30,2	31,9	30,7	23,5	45,9
2006	34,4	31,1	34,5	18,8	41,9	39,3
2007	35,8	29,9	34,3	29,3	43,9	26,8
2008	36,1	28,2	35,6	38,3	31,3	30,3
2009	33,1	31,6	35,2	34,7	33,5	31,8
2010	31,6	32,0	36,4	29,0	29,9	41,1
2011	30,1	35,7	34,2	34,1	18,6	47,4
2012	29,5	42,0	28,5	42,5	14,8	42,7

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 19: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012

	West			Ost		
	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige
1985	22,9	42,2	34,8			
1986	18,7	44,0	37,3			
1987	17,7	45,5	36,9			
1988	15,4	49,5	35,1			
1989	14,1	55,0	31,0			
1990	15,0	55,5	29,6			
1991	18,5	51,7	29,8	56,5	18,3	25,1
1992	24,8	45,0	30,2	51,8	18,1	30,1
1993	28,7	36,0	35,4	45,2	22,4	32,4
1994	27,3	36,2	36,5	37,3	24,4	38,3
1995	30,7	34,2	35,1	41,5	18,6	39,9
1996	35,3	30,7	33,9	47,9	12,8	39,3
1997	30,7	34,5	34,8	49,5	12,9	37,6
1998	24,8	37,2	38,0	42,8	14,2	43,0
1999	23,4	41,5	35,1	38,7	20,1	41,2
2000	25,2	42,4	32,4	41,8	21,9	36,4
2001	30,9	36,7	32,5	44,3	13,7	42,1
2002	36,9	29,9	33,1	47,1	9,3	43,6
2003	40,0	22,8	37,2	47,4	10,4	42,2
2004	37,4	19,6	42,9	51,5	9,7	38,7
2005	35,9	24,9	39,2	51,2	9,2	39,5
2006	33,6	32,3	34,1	41,8	14,6	43,7
2007	28,7	35,2	36,2	33,6	23,0	43,4
2008	34,4	31,5	34,1	36,2	21,8	42,0
2009	36,2	30,8	33,0	40,4	20,8	38,8
2010	27,7	33,4	38,8	37,8	20,2	42,0
2011	23,6	39,6	36,8	39,3	16,0	44,7
2012	23,5	45,6	30,9	41,5	17,8	40,7

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 20: Verteilung der Gründe für das Beschäftigungsende (Anteile in %) von Beschäftigten mit FH- oder Uniabschluss, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West/Ost) 1985-2012

	West			Ost		
	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige	Entlassung	eigene Kündigung	sonstige
1985	7,9	47,1	45,0			
1986	10,1	47,3	42,6			
1987	9,5	47,2	43,3			
1988	4,5	48,1	47,4			
1989	5,3	48,8	45,9			
1990	11,3	44,9	43,8			
1991	15,0	45,6	39,3	50,8	26,8	22,5
1992	17,5	52,1	30,4	46,1	29,9	24,1
1993	21,3	48,1	30,6	44,0	25,0	31,1
1994	22,4	43,5	34,2	43,0	20,7	36,3
1995	15,5	43,2	41,3	42,9	20,0	37,1
1996	13,6	43,0	43,4	34,5	19,5	46,0
1997	13,1	44,9	42,0	24,1	22,3	53,7
1998	9,5	43,6	47,0	24,0	27,8	48,2
1999	13,2	41,4	45,5	27,7	27,2	45,0
2000	16,8	42,0	41,2	29,9	23,8	46,3
2001	16,1	38,5	45,4	37,3	14,2	48,5
2002	19,3	35,5	45,2	40,6	6,4	53,0
2003	23,6	40,4	36,1	37,2	13,3	49,5
2004	23,4	33,9	42,7	29,1	13,7	57,2
2005	22,4	29,9	47,7	26,7	17,4	55,9
2006	18,0	34,7	47,3	26,6	23,5	49,9
2007	14,1	39,8	46,1	22,2	25,3	52,5
2008	14,2	41,3	44,5	21,4	30,3	48,3
2009	13,3	44,4	42,3	16,9	30,6	52,5
2010	13,1	52,6	34,3	13,1	36,4	50,5
2011	15,8	47,5	36,7	18,6	34,6	46,8
2012	18,0	42,9	39,1	24,8	27,4	47,8

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 21: Entlassungs- und Kündigungsquoten (in %) gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (West) 1985-2012

	gesamt		Mann		Frau		geringqualifiziert		mit Ausbildung		FH/Uni-Abschluss	
	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung
1985	3,3	5,6	3,8	4,9	2,0	4,8	4,6	4,0	3,2	5,9	1,4	8,1
1986	3,2	6,2	3,2	5,5	2,3	5,4	4,8	4,6	2,8	6,6	1,7	8,0
1987	2,7	6,3	2,7	5,5	1,9	5,4	3,3	4,6	2,6	6,6	1,7	8,1
1988	2,1	6,6	2,0	6,3	1,7	5,2	2,8	6,1	2,1	6,6	0,7	7,8
1989	2,5	8,7	2,3	7,9	2,0	7,3	4,3	9,8	2,1	8,4	1,0	8,7
1990	3,4	10,3	3,6	8,4	2,3	9,6	5,4	10,6	2,8	10,4	2,2	8,7
1991	4,1	9,6	3,9	7,9	3,3	8,9	5,9	8,7	3,6	10,0	3,1	9,3
1992	5,3	8,5	4,8	6,8	4,4	8,1	7,7	7,6	4,7	8,5	3,7	11,2
1993	5,9	6,9	6,0	5,6	4,4	6,5	8,5	6,5	5,3	6,7	3,8	9,0
1994	5,3	6,3	5,5	5,4	3,7	5,6	7,2	6,2	4,7	6,3	3,7	7,3
1995	5,2	6,0	6,0	5,2	3,1	5,3	6,6	6,1	5,2	5,8	2,7	7,2
1996	5,0	5,1	6,0	4,7	2,9	4,3	5,7	5,6	5,3	4,6	2,0	6,3
1997	4,5	5,8	4,9	5,3	3,0	4,9	6,1	6,8	4,6	5,2	1,9	6,7
1998	4,1	6,4	4,6	5,8	2,8	5,6	6,4	7,1	4,1	6,1	1,7	7,6
1999	4,0	7,2	4,5	6,6	2,7	6,5	5,6	8,0	3,8	6,8	2,5	7,9
2000	4,8	7,8	5,2	6,8	3,5	7,5	7,8	9,8	4,2	7,1	3,2	8,1
2001	5,5	6,8	5,7	5,3	4,6	7,4	9,4	9,4	5,1	6,0	2,9	7,0
2002	6,0	5,4	6,5	4,5	4,9	5,8	11,0	8,4	5,5	4,5	3,2	5,9
2003	5,9	4,3	6,4	4,0	4,8	4,2	10,8	7,6	5,3	3,1	3,6	6,1
2004	5,1	3,5	5,9	3,2	4,0	3,5	9,4	7,1	4,5	2,3	3,5	4,9
2005	5,3	4,1	6,0	3,6	4,2	4,4	9,3	7,4	4,7	3,3	3,5	4,5
2006	5,1	5,3	5,4	5,0	4,4	5,2	8,1	7,3	5,1	4,9	2,6	5,0
2007	4,5	5,6	5,3	5,3	3,5	5,7	8,5	7,0	4,1	5,0	2,4	6,9
2008	4,9	5,1	6,0	3,8	3,7	6,3	9,4	7,4	4,5	4,1	2,4	7,2
2009	4,2	4,3	5,1	3,0	3,3	5,6	6,7	6,2	4,2	3,5	1,9	6,0
2010	4,0	5,7	4,4	4,3	3,6	7,1	7,4	7,3	3,8	4,8	2,0	7,9
2011	4,0	6,5	4,5	5,3	3,5	7,8	7,4	8,1	3,7	5,9	2,3	7,2
2012	3,0	5,7	3,4	5,1	2,5	6,3	4,6	6,5	2,8	5,5	2,1	5,1

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 22: Entlassungs- und Kündigungsquoten (in %) gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, gleitende Zwei-Jahres-Durchschnitte*, Bundesrepublik Deutschland (Ost) 1991-2012

	gesamt		Mann		Frau		geringqualifiziert		mit Ausbildung		FH/Uni-Abschluss	
	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung	Entlassung	eigene Kündigung
1991	20,2	7,6	18,3	8,8	22,5	6,1	19,7	8,4	21,5	7,0	17,0	8,6
1992	17,2	7,0	16,6	8,7	17,9	5,0	26,2	9,4	18,5	6,5	12,0	7,8
1993	12,6	6,0	12,6	7,8	12,6	3,8	23,6	9,1	13,4	6,3	8,3	4,8
1994	9,3	5,7	9,5	7,0	9,1	4,1	13,3	9,0	9,9	6,5	6,8	3,3
1995	10,3	4,7	12,4	5,5	7,7	3,7	12,7	11,1	11,3	5,2	7,2	3,4
1996	10,8	3,6	14,1	4,2	6,6	2,8	18,3	11,4	11,8	3,2	6,5	3,8
1997	10,7	4,1	13,2	4,9	7,6	3,0	17,7	11,2	12,4	3,3	5,2	4,6
1998	8,9	4,0	10,6	4,7	6,7	3,1	13,2	7,9	10,5	3,5	4,1	4,8
1999	8,1	5,0	9,9	5,4	5,9	4,5	13,1	9,1	9,0	4,7	4,5	4,4
2000	9,5	5,5	12,0	5,8	6,7	5,2	14,7	11,1	10,6	5,5	4,8	3,8
2001	11,0	3,9	13,9	3,7	7,7	4,1	19,1	10,9	11,9	3,7	5,6	2,2
2002	10,6	2,5	13,3	2,3	7,6	2,8	16,7	8,9	11,5	2,3	6,2	1,0
2003	9,8	2,6	12,4	2,0	6,9	3,1	14,9	5,9	10,5	2,3	6,1	2,2
2004	9,9	2,5	13,0	2,2	6,6	2,8	15,8	6,7	11,0	2,1	4,7	2,2
2005	8,9	2,6	11,6	2,1	6,1	3,1	10,7	8,2	10,5	1,9	4,3	2,9
2006	7,2	3,8	8,7	3,2	5,7	4,4	6,2	13,7	8,5	2,9	4,0	3,5
2007	6,2	5,1	6,9	6,1	5,5	4,1	7,4	12,4	7,3	5,1	2,7	3,1
2008	6,7	5,0	8,7	5,0	4,8	4,9	13,5	10,9	7,4	4,8	2,9	4,2
2009	5,9	3,9	8,1	2,9	3,7	4,9	14,8	13,9	6,5	3,2	2,2	3,8
2010	5,7	4,2	7,0	3,9	4,5	4,5	12,2	12,3	6,7	3,3	1,6	4,8
2011	6,7	3,8	8,5	3,3	4,9	4,3	12,4	7,7	7,7	3,1	2,2	4,7
2012	6,5	3,1	8,7	2,5	4,3	3,7	11,9	4,1	7,4	3,2	2,3	2,6

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

* 2012: Jahreswert

Tabelle 23: Arbeitslosenquote, durchschnittliche abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer (in Wochen) und Arbeitslosigkeits-Betroffenheitsquote (in %), Bundesrepublik Deutschland (West/Ost), 1961/1995-2015*

	West			Ost		
	AL-Quote	AL-Dauer	BT-Quote	AL-Quote	AL-Dauer	BT-Quote
1961	0,8	4,4	9,5			
1962	0,7	4,3	8,5			
1963	0,8	4,8	8,7			
1964	0,8	5,6	7,4			
1965	0,7	5,4	6,7			
1966	0,7	4,9	7,4			
1967	2,1	9,4	11,6			
1968	1,5	9,4	8,3			
1969	0,9	8,6	5,4			
1970	0,7	6,4	5,7			
1971	0,9	5,6	8,4			
1972	1,1	6,9	8,3			
1973	1,2	7,4	8,4			
1974	2,6	8,5	15,9			
1975	4,7	12,1	20,2			
1976	4,6	15,9	15,0			
1977	4,5	15,3	15,3			
1978	4,3	16,2	13,8			
1979	3,8	17,4	11,4			
1980	3,8	15,5	12,8			
1981	5,5	16,2	18,0			
1982	7,5	20,3	20,0			
1983	9,1	25,9	18,9			
1984	9,1	28,6	16,5			
1985	9,3	28,9	14,7			
1986	9,0	30,5	15,3			
1987	8,9	29,7	15,4			
1988	8,7	30,0	15,1			
1989	7,9	31,5	13,0			
1990	7,2	27,5	13,6			
1991	6,3	25,4	12,8			
1992	6,6	25,3	13,6			
1993	8,2	23,0	18,5			
1994	9,2	25,8	18,5			
1995	9,3	27,4	17,6	14,8	30,5	25,2
1996	10,1	29,3	17,9	16,6	31,4	27,5
1997	11,0	33,6	17,0	19,1	34,1	29,1
1998	10,5	35,4	15,4	19,2	38,0	26,2
1999	9,9	33,1	15,6	18,7	36,3	26,8
2000	8,7	36,2	12,5	18,5	39,1	24,6
2001	8,3	34,7	12,4	18,8	39,4	24,8
2002	8,7	34,0	13,3	19,2	39,9	25,0
2003	9,3	36,1	13,4	20,1	40,4	25,9
2004	9,4	35,4	13,8	20,1	43,9	23,8
2005	11,0	35,3	16,2	20,6	-	-
2006	10,2	39,0	13,6	19,2	-	-
2007	8,4	44,3	9,9	16,7	48,5	17,9
2008	7,2	39,9	9,4	14,6	47,3	16,1
2009	7,8	35,5	11,4	14,5	40,5	18,6
2010	7,4	36,9	10,4	13,4	40,5	17,2
2011	6,7	36,6	9,5	12,6	39,0	16,8
2012	6,6	36,1	9,5	11,9	39,9	15,5
2013	6,7	36,7	9,5	11,6	39,6	15,2
2014	6,7	37,4	9,3	11	40,2	14,2
2015	6,4	37,4	8,9	10,3	40,2	13,3

Quellen: BA/IAB; z.T. eigene Berechnung

* Zeitreihen aufgrund mehrfachen Wechsels der Erhebung bzw. Berechnung nur eingeschränkt vergleichbar; für 2005/2006 keine Zahlen für Ostdeutschland verfügbar

Tabelle 24: Anteil (in %) der Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihren Job machen, gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, Bundesrepublik Deutschland (West), 1985-2013

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	mit Ausbildung	FH/Uni-Abschluss
1985	12,6	15,0	9,2	16,4	11,7	8,4
1986	13,0	14,6	10,7	15,1	12,7	8,7
1987	10,3	11,3	8,9	11,9	10,1	6,5
1988	12,5	13,9	10,6	17,4	11,5	8,2
1989	7,6	7,7	7,4	11,1	6,9	2,4
1990	8,5	10,2	6,2	13,0	7,1	6,4
1991	5,9	6,5	5,1	8,8	4,7	5,9
1992	8,6	9,2	7,7	13,9	7,2	5,8
1993	8,8	10,7	6,3	12,9	7,6	6,0
1994	10,7	12,3	8,6	15,9	9,5	6,8
1995	10,4	11,3	9,2	11,9	10,6	7,3
1996	10,5	12,1	8,3	15,0	10,1	6,0
1997	13,1	14,6	11,1	16,4	12,8	9,9
1998	13,3	14,7	11,5	17,2	13,1	10,0
1999	11,9	13,4	10,1	14,4	11,9	8,3
2000	11,7	12,2	11,2	13,4	12,2	7,0
2001	9,2	10,6	7,6	13,6	8,9	6,2
2002	12,6	14,4	10,6	16,6	12,5	8,3
2003	15,8	17,3	14,1	19,9	15,2	14,5
2004	19,8	21,1	18,3	23,9	19,1	16,8
2005	19,8	22,8	16,7	22,7	19,9	15,5
2006	18,1	19,3	16,8	24,2	18,5	10,9
2007	16,6	17,1	16,0	20,0	17,4	10,6
2008	15,0	15,7	14,3	19,2	15,8	8,3
2009	16,9	18,1	15,7	21,5	18,2	8,7
2010	15,7	17,7	13,8	19,5	16,4	10,5
2011	10,1	10,2	10,1	11,4	10,5	7,7
2012	12,1	12,4	11,7	16,6	12,4	7,3
2013	9,7	10,3	9,2	13,5	10,1	5,8

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

Tabelle 25: Anteil (in %) der Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihren Job machen, gesamt sowie nach Geschlecht und Qualifikation, Bundesrepublik Deutschland (Ost), 1991-2013

	gesamt	Männer	Frauen	ohne Ausbildung	mit Ausbildung	FH/Uni-Abschluss
1991	44,4	41,4	48,0	37,5	46,2	41,0
1992	35,6	32,6	39,3	29,1	38,8	28,7
1993	23,2	21,4	25,3	20,4	25,3	19,0
1994	21,9	21,2	22,8	25,3	23,7	17,0
1995	25,1	24,3	26,0	21,3	26,5	22,0
1996	19,9	20,3	19,3	21,9	21,7	15,1
1997	23,4	23,2	23,7	16,4	25,2	20,5
1998	25,2	25,2	25,3	29,9	25,9	21,0
1999	22,5	22,7	22,1	26,3	24,4	15,8
2000	25,7	26,4	24,8	20,2	29,2	18,2
2001	21,6	23,0	19,9	20,7	24,3	15,0
2002	25,6	26,4	24,7	23,6	28,9	18,2
2003	25,9	25,9	25,9	27,3	28,3	20,1
2004	33,0	33,3	32,8	29,1	37,3	23,8
2005	31,2	28,6	34,1	28,7	35,1	22,0
2006	26,6	25,4	27,9	29,5	29,9	16,7
2007	25,4	24,0	26,8	27,0	28,8	15,7
2008	24,2	24,6	23,8	24,7	26,9	15,9
2009	22,1	22,6	21,7	23,4	26,3	10,6
2010	22,9	22,5	23,4	18,3	28,4	9,4
2011	15,0	15,9	14,0	11,5	18,1	6,6
2012	16,3	14,9	17,7	13,8	19,6	7,3
2013	15,0	15,3	14,8	9,9	18,7	6,0

Quelle: SOEP (eigene Berechnungen)

