SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Beschäftigungsstabilität im Kohortenvergleich

Hausmann, Ann-Christin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Hausmann, A.-C. (2009). *Beschäftigungsstabilität im Kohortenvergleich.* Nürnberg: Universität Erlangen-Nürnberg, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Arbeitsmarkt und Sozialökonomik Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung, insb. Arbeitsmarktsoziologie. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-236211

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung –
Schwerpunkt Arbeitsmarktsoziologie
(Prof. Dr. Martin Abraham)

BACHELORARBEIT

zum Thema

Beschäftigungsstabilität im Kohortenvergleich

Betreuer: Dipl.-Sozialw. Andreas Damelang

(22.06.2009)

Eingereicht von: Ann-Christin Hausmann
Straße
Ort
email
Matrikelnummer: Nr.
Studiengang: Sozialökonomik (6. Semester)

Inhaltsverzeichnis

1. Die Relevanz des Themas Beschäftigungsstabilität 4

2. Arbeitsmarkttheorie zur Beschäftigungsstabilität im Überblick 6

2.1. Modernisierungstheorie 6

2.2. Humankapitaltheorie 8

2.3. Such- und Matchingtheorien 11

2.4. Weitere Theorien bezüglich der Beschäftigungsstabilität 13

2.4.1. Theorie interner Arbeitsmärkte 13

2.4.2. Theorie der sozialen Netzwerke 14

2.5. Vorstellung der Hypothesen 15

3. Empirische Analyse 18

3.1. Vorstellung des Datensatzes 18

3.2. Forschungsdesign 19

3.2.1. Erläuterung des Forschungsdesigns 19

3.2.2. Erstellung des Forschungsdesigns 21

3.2.2.1. Selektion 21

3.2.2.2. Erstellung der abhängigen Variable 22

3.2.2.3. Bearbeitung der unabhängigen Variablen 23

3.3. Darstellung der Methodik 25

3.4. Deskriptive Ergebnisse 28

3.4.1. Beschäftigungsstabilität über den Zeitverlauf 28

3.4.2. Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit dem Geschlecht 30

3.4.3. Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit der Bildung 31

3.4.4. Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit der Zeit am Arbeitsmarkt 33

3.5. Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse 34

4. Fazit 40

Literaturverzeichnis 42

Anhang 45

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Statistische Kennwerte der relevanten Variablen. S. 27

Abbildung 2: Betrachtung der abhängigen Variable über den Zeitverlauf. S. 29

Abbildung 3: Anteil, derer deren Beschäftigungsdauer sieben Jahre übersteigt im Zusammenhang mit dem Geschlecht. S. 30

Abbildung 4: Zusammenhang zwischen abhängiger Variable und Bildungsabschluss für die Eintrittskohorte 1996. S. 32

Abbildung 5: Zusammenhang zwischen abhängiger Variable und der bereits am Arbeitsmarkt verbrachten Zeit für die Eintrittskohorte 1996. S. 33

Abbildung 6: Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Logistische Regression, Odd Ratios. S. 35

1. Die Relevanz des Themas Beschäftigungsstabilität

Opel bangt um sein Bestehen, Schaeffler und Continental befinden sich in großen Turbulenzen und Arcandor musste gar Insolvenz anmelden. Darüber hinaus waren auch zahlreiche deutsche Klein- und Mittelstandsunternehmen in den letzten Monaten gezwungen ihre Pforten zu schließen. Die Finanzkrise hat inzwischen die Realwirtschaft erreicht und die wirtschaftliche Situation spitzt sich auch in Deutschland weiter zu. Dies führt vermehrt zu Kurz- und Teilzeitarbeit, gerade in der Automobil- und Zulieferindustrie, aber inzwischen sind auch beinahe alle anderen Wirtschaftszweige von den Auswirkungen der Finanzkrise betroffen. Eine der weitreichenden Folgen sind zunehmende Entlassungen und somit steigende Arbeitslosenzahlen.

Doch nicht nur diese jüngsten wirtschaftlichen Entwicklungen schlagen sich auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nieder. Es ist zu vermuten, dass schon vor dem großen Finanzcrash eine negative Entwicklung in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität[1] auf dem deutschen Arbeitsmarkt begonnen hat.

Der westdeutsche Arbeitsmarkt, der sich lange Zeit durch dauerhaft angelegte Beschäftigungsbeziehungen ausgezeichnet hat (Struck / Köhler 2005), befindet sich in einem unaufhaltsamen Wandel: Aufgrund neuer Technologien im Produktions- und Kommunikationsbereich, dem steigenden internationalen Wettbewerb und insbesondere der Entwicklung Deutschlands von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft ändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten mit zunehmender Intensität. Diese sehen sich neuen Herausforderungen gegenüber, ausgelöst unter anderem durch kürzere Produktlebenszyklen, individuell auf den Kunden zugeschnittene Angebote und eine sich stets verringernde Halbwertszeit des Wissens. Diese Faktoren legen die Annahme nahe, dass sich die gestiegenen Ansprüche gegenüber der Mitarbeiter zunehmend negativ auf die Beschäftigungsstabilität in Deutschland auswirken und bereits ausgewirkt haben.

Das Thema Beschäftigungsstabilität an sich wird häufig kontrovers diskutiert: Während vor einem Wandel hin zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen und liberaleren Arbeitsmarktbedingungen gewarnt wird, werden auf der anderen Seite immer wieder Stimmen laut, die mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt fordern, da aufgrund der Insider-Outsider-Theorie davon ausgegangen wird, dass eine hohe Beschäftigungsstabilität negative Auswirkungen auf

[1] An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass unter dem Begriff „Beschäftigungsstabilität“ in dieser Arbeit die Dauer der Beschäftigung innerhalb eines Betriebs verstanden wird. Das Wort „Betriebzugehörigkeitsdauer“ wird folglich im Weiteren synonym zu diesem Begriff verwendet.

die Wiedereingliederungsmöglichkeiten von Arbeitslosen mit sich bringt (Schasse 1991 sowie Hinz / Abraham 2008).

Aus den oben genannten Entwicklungen und den unterschiedlichen Standpunkten im Hinblick auf Beschäftigungsstabilität ergibt sich die Relevanz des Themas, das im Rahmen dieser Arbeit näher untersucht werden soll. Die hierbei zugrunde liegende Forschungsfrage lautet:

Hat die Beschäftigungsstabilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den letzten drei Jahrzehnten tatsächlich abgenommen und welche Gründe könnten hierfür ursächlich sein?

Da die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund der oben erläuterten Umstände ein bedeutendes Thema in der Arbeitsmarktforschung darstellt, wurden hierzu bereits zahlreiche Studien veröffentlicht, die zum Teil unter anderem durch unterschiedliche methodische Annäherungen zu recht widersprüchlichen Ergebnissen geführt haben (Struck / Köhler 2005): So stellte beispielsweise der Soziologe Marcel Erlinghagen bei seiner Untersuchung des Sozio-ökonomischen Panels in seiner Veröffentlichung mit dem Titel *Wie lange dauert es, bis Beschäftigte ihren Betrieb verlassen?* aus dem Jahr 2005 fest, dass die Beschäftigungsstabilität im Zuge der 80er Jahre zunächst noch zugenommen hat, ehe sie seit 1990 auf einem konstanten Niveau verbleibt (Erlinghagen 2005). Eine Analyse der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung durch die Arbeitsmarktforscher Michael Grotheer und Olaf Struck zum Thema „Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit“ ergab hingegen eine „langsam fortschreitende Erosion der Beschäftigungsstabilität“ in den 90er Jahren (Grotheer / Struck 2003, S. 307). Ulrich Schasse befasste sich in einer ausführlichen empirischen Untersuchung aus dem Jahr 1991 in erster Linie mit den unterschiedlichen Einflussfaktoren, die sich auf die Stabilität eines Beschäftigungsverhältnisses auswirken. So kam er in seinem Buch *Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität* bei der Untersuchung der Daten aus dem Sozio-ökonomischem Panel der Jahre 1984 und 1987 und der Arbeitnehmerbefragung in Bremen unter anderem zu dem Resultat, dass die Beschäftigungsdauer von den Variablen Geschlecht, Bildung und Einkommen beeinflusst wird (Schasse 1991).

Im Folgenden soll nun unter Bezug auf die Forschungsfrage die Betriebszugehörigkeitsdauer in Westdeutschland im Zeitverlauf der vergangenen dreißig Jahre und unter Berücksichtigung verschiedener unabhängiger Variablen untersucht werden. Hierzu werden zunächst relevante theoretische Ansätze zum Thema Beschäftigungsstabilität erläutert, ehe die sich daraus ergebenden Hypothesen vorgestellt und schließlich empirisch anhand der Daten des Public Use File der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004 getestet werden.

2. Arbeitsmarkttheorie zur Beschäftigungsstabilität im Überblick

Bevor eine empirische Untersuchung der Fragestellung möglich wird, ist es nötig sich zunächst theoretisch mit dem Thema Beschäftigungsstabilität und deren Einflussfaktoren auseinanderzusetzen. Hierzu sollen im Folgenden einige unterschiedliche Arbeitsmarkttheorien erläutert und deren Relevanz bezüglich der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen herausgestellt werden. Dabei wird insbesondere auf die Modernisierungstheorie, die Humankapitaltheorie und auf Such- und Matchingtheorien eingegangen; die Theorien der internen Arbeitsmärkte und der sozialen Netzwerke sollen nur am Rande erwähnt werden, da die sich aus ihnen ergebenden Hypothesen aufgrund der Datenlage nicht zu überprüfen sind. Abgeschlossen wird dieses Kapitel durch die Vorstellung der im Rahmen dieser Arbeit bedeutsamen Hypothesen, die auf Grundlage der unterschiedlichen theoretischen Annahmen entwickelt wurden.

2.1. Modernisierungstheorie

Der wohl bedeutendste Grund, weshalb mit einem Wandel in der Beschäftigungsstabilität über die letzten Jahrzehnte zu rechnen ist, sind die sich permanent und mit zunehmender Geschwindigkeit verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten. Diese Entwicklungen haben zahlreiche Auswirkungen auf allen sozialen Gebieten, insbesondere auch auf dem Arbeitsmarkt. Gerade neue Technologien im Produktionsbereich, die über die letzten Jahrzehnte vollzogene Bildungsexpansion und im allgemeinen die Weiterentwicklung Deutschlands von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft lassen, wie in der Einleitung bereits erwähnt, auch in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität Veränderungen vermuten.

Soziologisch kann man sich diesen Umständen anhand der Modernisierungstheorie annähern: Modernisierung ist hierbei als „die Entwicklung von einfachen und armen Agrargesellschaften zu komplexen, differenzierten und reichen Industriegesellschaften, die nach innen und außen ein bestimmtes Maß an Selbststeuerungsfähigkeit besitzen“ (Zapf 2007, S. 258), definiert. Im Grundmodell stellen Industrialisierung und Demokratisierung also den Kern der Modernisierung dar (Zapf 2007), um das Modell auf die heutige Zeit anzuwenden, muss man jedoch über die Phase der Industrialisierung hinaus gehen und sich eingehend mit den neueren Konzepten der Theorie befassen:

Walt W. Rostow, der ein dreiphasiges Modell der wirtschaftlichen Veränderung von der traditionellen Agrargesellschaft über die Durchbruchphase, in welcher der wirtschaftliche Auf-

schwung beginnt, bis hin zu wachsendem Wohlstand in der gesamten Bevölkerung, entwickelte, erwartet für die in dieser Arbeit relevante Zeit ab dem Jahr 1970 eine neue vierte Phase: Ein Stadium in dem materielle Wünsche zurückstehen und durch persönliche Zielsetzungen abgelöst werden – das Zeitalter der Dienstleistungsgesellschaft (Zapf 2007).

Aber laut der Modernisierungstheorie kommt es nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht zu starken Veränderungen, auch politische und gesellschaftliche Entwicklungen unterstützen den Modernisierungsprozess: Die Individuen einer Gesellschaft entwickeln sich vom „traditional" zum „modern man", also zu höher gebildeten, leistungsfähigeren Menschen. Zudem spaltet sich das Gesellschaftssystem in verschiedene Subsysteme auf, die zunehmend eigenständig agieren und kaum noch in Kooperation miteinander stehen (Zapf 2007).

Die Modernisierung in Westdeutschland, das im Folgenden den Untersuchungsraum darstellt, soll nun kurz anhand einiger Punkte, die im Zusammenhang mit der Beschäftigungsstabilität stehen, dargestellt werden: Deutschland hat sich inzwischen zu einer industriellen Dienstleistungsgesellschaft entwickelt, in der Selbstverwirklichung und Individualität typische Konsumgüter in ihrer Bedeutung für den Menschen ablösen. Darüber hinaus löst sich das traditionelle Rollenbild zwischen Mann und Frau mehr und mehr auf und die voranschreitende Globalisierung heizt den internationalen Wettbewerb an (Zapf 2007 sowie Geißler 2006).

Dies alles führt zu einer sich ständig ändernden Situation auf dem Arbeitsmarkt: Es kommt durch die verringerte soziale Ungleichheit zwischen Mann und Frau zu einer gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit und somit zu einer Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und gleichzeitig zu einer erschwerten Vereinbarung von Arbeit und Familie. Auf der anderen Seite kommt es im Rahmen der gesellschaftlichen Modernisierung zu sinkenden Geburtsraten und einer stärkeren Identifikation des Menschen mit seiner Arbeit anstelle mit seiner Familie. Zudem führt die Entwicklung Deutschlands zu einer Wissens- und Bildungsgesellschaft unter anderem im Zuge der Bildungsexpansion zu einem steigenden Qualifikationsniveau in der Bevölkerung und einer zunehmenden Technisierung und Komplexität der Gesellschaft. Darüber hinaus steigen die Anforderungen an die Beschäftigten auch innerhalb der Betriebe stetig durch kürzere Produktlebenszyklen, den beschleunigten technischen Wandel und die zunehmende weltweite Konkurrenz zwischen den Wirtschaftsbetrieben durch die voranschreitende Globalisierung (Erlinghagen 2002 sowie Geißler 2006).

Durch diese Entwicklungen lassen sich in erster Linie negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsstabilität vermuten. Für die Mitarbeiter wird es immer schwieriger mit dem steigenden Tempo der Wirtschaft mitzuhalten und der internationalen Konkurrenz unter den Arbeitnehmern standzuhalten, was zu einer Auflösung der stabilen Beschäftigungsverhältnisse

und einem zunehmenden Mitarbeiterwechsel führen könnte. Ob sich diese vermuteten Auswirkungen auf die Beschäftigungsstabilität tatsächlich bestätigen, wird im Verlauf der Arbeit untersucht, nachdem zunächst weitere Theorien in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität dargestellt und die sich aus ihnen ergebenden Hypothesen erläutert werden.

2.2. Humankapitaltheorie

Eine weitere Möglichkeit sich der Fragestellung theoretisch anzunähern, bieten die Ideen der Humankapitaltheorie. Diese basiert auf dem neoklassischen Modell des allgemeinen Gleichgewichts, das eine Idealform des Arbeitsmarktes darstellt und hierbei von folgenden zentralen Grundannahmen ausgeht:

1. *„Die Arbeitsanbieter maximieren ihren Nutzen und die Arbeitsnachfrager den kurzfristigen Gewinn“ (Schasse 1991, S. 26).*
2. *„Arbeitskräfte und Arbeitsplätze sind homogen, d.h. alle Arbeitskräfte weisen die gleiche Produktivität auf und alle Arbeitsplätze sind bis auf den Lohn gleich“ (Schasse 1991, S. 26). Aufgrund ausreichend vieler Arbeitsanbieter und –nachfrager herrscht vollkommene Konkurrenz (Schmid et al 1996).*
3. *„Alle Preise sind völlig flexibel“ (Schmid et al 1996, S. 4).*
4. *Die Akteure besitzen vollständige Informationen und eindeutige Präferenzen (Schasse 1991 sowie Hinz / Abraham 2008).*
5. *„Es existieren keine institutionellen oder gesetzlichen Beschränkungen“ (Hinz / Abraham 2008, S. 21).*

Auf einem solchen idealen Arbeitsmarkt würde es stets zu einem Gleichgewicht zwischen nachgefragter Arbeit und Arbeitsangebot kommen, da ein kurzzeitiges Ungleichgewicht unmittelbar durch eine Anpassung des Lohnniveaus ausgeglichen würde (Hinz / Abraham 2008). In der Realität jedoch entspricht der Arbeitsmarkt bei weitem nicht dieser Idealvorstellung. Um das Modell näher an die realen Zustände anzupassen, wurden im Laufe der Zeit zahlreiche Erweiterung der neoklassischen Theorie entwickelt, die einzelne Annahmen modifizieren.

Die Humankapitaltheorie, die ihren bedeutendsten Vertreter in Gary S. Becker findet, setzt hierbei die Vermutung der Homogenität der Güter und Arbeitskräfte außer Kraft und begründet die sich daraus ergebende Heterogenität der Arbeitskräfte mit deren unterschiedlicher Ausbildung. Der Grundgedanke des Modells besagt, dass das unterschiedliche Humankapital der Arbeitnehmer auch zu unterschiedlicher Produktivität führt (Hinz / Abraham 2008).

Unter Humankapital wird dabei „die Summe aller Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse [verstanden], die der Mensch in den Produktionsprozess einfließen lassen kann“ (Zacher 2003, S.13). Es wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch die Möglichkeit besitzt, seine angeborenen Befähigungen durch Bildung zu erhöhen und somit seine Produktivität zu steigern. Eine Erhöhung des Humankapitals geht dabei jedoch mit unterschiedlichen Kosten, beispielsweise Zeit und Geld, einher. Da weiterhin die neoklassische Annahme der Rationalität besteht, wird ein Individuum somit nur dann in sein Humankapital investieren, wenn die Kosten der Humankapitalerhöhung durch Bildung unter dem sich später daraus ergebendem Nutzen durch eine Produktivitäts- und somit Lohnsteigerung liegen (Zacher 2003 sowie Blien 1986).

Allgemein unterscheidet die Humankapitaltheorie zwei unterschiedliche Sorten von Humankapital, das auf dem Arbeitsmarkt zum Einsatz kommt: das allgemeine und das spezielle Humankapital. Allgemeines Humankapital stellt Wissen und Fertigkeiten dar, die in jedem Betrieb angewendet werden können und somit die Produktivität des Arbeitnehmers auf dem gesamten Arbeitsmarkt erhöhen. Spezielles Humankapital dagegen steigert die Produktivität einer Arbeitskraft nur in einem gewissen Segment des Arbeitsmarktes. So spricht man beispielsweise von branchenspezifischem Humankapital, wenn die erlernten Fähigkeiten nur in einer gewissen Branche zum Einsatz gebracht werden können und die Produktivität der Arbeitskraft für andere Branchen nicht erhöhen. Am bedeutendsten ist hierbei im Folgenden betriebspezifisches Humankapital, also Wissen und Fertigkeiten, die nur in einem Betrieb produktivitätssteigernd wirken. Da betriebsspezifisches Humankapital nur in dem Betrieb, in dem es erworben wurde, angewendet werden kann, geht dessen Nutzen bei einem Arbeitsplatzwechsel verloren (Schaad 1996 sowie Hinz / Abraham 2008).

Humankapital an sich ist im Gegensatz zu übrigen Gütern untrennbar mit der Person, die es erworben hat, verbunden und kann somit nicht verkauft, sondern nur in Form der Arbeitsleistung vermietet werden. Da angesammeltes Wissen über die Zeit veraltet oder vergessen wird, unterliegt Humankapital einer Abschreibungsrate vergleichbar mit der anderer Güter (Blien 1986 sowie Hinz / Abraham 2008).

In Bezug auf die Beschäftigungsstabilität lassen sich aus diesen theoretischen Grundlagen folgende Schlüsse ziehen: Zunächst wird ein Individuum bevor es in Bildung investiert Überlegungen bezüglich des sich daraus ergebenden Nutzen anstellen. So werden Frauen aufgrund absehbarer Erwerbsunterbrechungen zur Kinderbetreuung weniger in Bildung investieren als Männer, die durch ihren stabilen Erwerbsverlauf bessere Möglichkeiten besitzen, ihre Kosten zurückzuerwirtschaften.

Daraus ergibt sich die Annahme, dass Frauen eine geringere Beschäftigungsstabilität als Männer aufweisen, da sie von vornherein weniger Kosten durch ihre Beschäftigung zu decken haben und somit auch eher dazu bereit sind ihren Erwerbsverlauf zu Gunsten von Kindern zu unterbrechen (Hinz / Abraham 2008).

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass ältere Mitarbeiter aufgrund ihres höheren speziellen Humankapitals eine größere Beschäftigungsstabilität aufweisen als jüngere Beschäftigte, denen aufgrund ihres Alters es noch nicht möglich war soviel Erfahrung zu sammeln. Wie bereits erwähnt, sorgt betriebsspezifisches Humankapital dafür, dass sowohl dem Unternehmen als auch dem Arbeitnehmer an einer Aufrechterhaltung der Arbeitsbeziehung gelegen ist, da der Nutzen des betriebspezifischem Humankapitals bei einem Arbeitsplatzwechsel verloren geht. Somit wird der Betrieb einen Mitarbeiter mit hohem speziellem Humankapital weniger wahrscheinlich entlassen, da er schwierig zu ersetzen ist, und auch die Kündigungsneigung des Mitarbeiters sinkt, da seine speziellen Fähigkeiten in einem anderen Unternehmen nicht entlohnt werden. Betriebsspezifisches Humankapital wirkt sich folglich positiv auf die Beschäftigungsstabilität aus.

Es bleibt abschließend zu vermuten, dass auch die sich in den letzten Jahren vollzogene Bildungsexpansion unter diesen Gesichtspunkten einen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität ausübt. So müsste die Bildungsexpansion der Theorie nach zu einer gesteigerten Beschäftigungsstabilität führen, da auf der einen Seite die Betriebe bessere Möglichkeiten haben fähige Mitarbeiter einzustellen und diese weiterzubilden und auf der anderen Seite auch die Beschäftigten eine erhöhte Motivation haben, einen stabilen Erwerbsverlauf aufzuweisen, um ihre erhöhten Bildungsinvestitionen wieder zu erwirtschaften. Dies könnte gerade in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität von Frauen zu Veränderungen führen. So werden Frauen, die aufgrund der Bildungsexpansion eine höhere Bildung genießen konnten und somit auch mehr in Bildung investiert haben, versuchen diese Kosten durch stabile Erwerbstätigkeit zu decken und deshalb ihre Erwerbspausen zur Kinderbetreuung möglichst minimieren.

Im Allgemeinen kann folglich die Vermutung geäußert werden, dass es aufgrund der steigenden Bildung der Bevölkerung im Rahmen der Bildungsexpansion auch zu einer steigenden Beschäftigungsstabilität in Deutschland kommt. Dies widerspricht der aufgrund der Modernisierungstheorie getroffenen Annahme einer über den Zeitverlauf sinkenden Betriebszugehörigkeitsdauer. Welcher der beiden Trends tatsächlich überwiegt, soll später anhand der IAB-Beschäftigtenstichprobe beleuchtet werden.

2.3. Such- und Matchingtheorien

Eine entscheidende Rolle im Zusammenhang mit der Beschäftigungsstabilität auf dem Arbeitsmarkt spielen auch Such- und Matchingtheorien. Diese abstrahieren von der neoklassischen Vorstellung der vollständigen Information und beleuchten die Frage, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber zueinander finden und es zu einer erfolgreichen Passung der Akteure kommt. Während die neoklassische Theorie also von vollkommener Information auf beiden Seiten und somit von einem stets perfekten Match ausgeht, nähert sich die Suchtheorie durch die Aufgabe dieser Annahme den realen Umstände an (Hinz / Abraham 2008 sowie Schmid et al 1996).

In ihrem Kern besagen die Suchtheorien, dass die Arbeitsplatzsuche mit Suchkosten verbunden ist, die im Verhältnis zu einem späteren Suchertrag stehen. Dieser ergibt sich aus einem gesteigerten Lebenseinkommen durch die Investitionen in die Suche und dem damit verbunden besseren Arbeitsplatz. Sobald die Grenzkosten der weiteren Suche deren Grenzertrag überschreiten, wird der Arbeitnehmer folglich die gefundene Stelle annehmen (Schasse 1991). Daraus ergibt sich die Folgerung, dass geringere Suchkosten eine höhere Suchdauer erlauben und somit zu einem besseren Match führen können. Beachtet man die Tatsache, dass in Zeiten von Arbeitslosigkeit, die Arbeitsplatzsuche zeitintensivier und somit effizienter betrieben werden kann, ist das Modell der Suchtheorie auch in der Lage das Phänomen der freiwilligen Arbeitslosigkeit nachvollziehbarer zu machen (Hinz / Abraham 2007).

Sucht ein Arbeitnehmer allerdings, während er eine Beschäftigung ausübt,

nach einer neuen Stelle, so wird er diese nur annehmen, wenn das Lohnangebot seinen momentanen Lohnsatz und die Suchkosten übersteigt. Ein Arbeitsplatzwechsel ist somit laut der Theorie immer mit einer Lohnsteigerung verbunden. Dies suggeriert, dass ein hoher Lohnsatz, die Kündigungswahrscheinlichkeit senkt, da ein Mitarbeiter schwieriger eine Stelle finden kann, deren Lohn noch höher ausfällt. Im Laufe der Erwerbstätigkeit erhöht sich folglich durch eine steigende Anzahl an Stellenangeboten, die Wahrscheinlichkeit einen Arbeitsplatz mit guter Entlohnung zu finden. Daraus lässt sich schließen, dass ein Arbeitsnehmer mit steigendem Alter und Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt, eine höhere Beschäftigungsdauer aufweist als jüngere Arbeitnehmer, da er schon mehr Möglichkeiten hatte einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden (Schasse 1991).

An diesem Punkt greifen auch die Matchingtheorien. Sie konzentrieren sich jedoch eher auf die Qualität des jeweiligen Arbeitsverhältnisses als auf dessen Entstehung. Hierbei erweitern sie die bereits vorgestellte Suchtheorie um zwei Aspekte: So werden zum einen auch die Möglichkeiten des Arbeitgebers auf den Suchprozess Einfluss zu nehmen, indem er bei-

spielsweise den Lohn der angebotenen Stelle variiert, berücksichtigt. Zum anderen wird die Annahme getroffen, dass die Passung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem stets durch einen Arbeitsplatzwechsel verbesserungsfähig sei. Somit besteht für die beteiligten Parteien immerzu ein Anreiz das Arbeitsverhältnis zu beenden und eine neue Beschäftigung aufzunehmen (Hinz / Abraham 2008).

Das entscheidende Problem bei der Suche nach einem geeigneten Match stellt hier wiederum die Informationslage der beteiligten Parteien dar. Auch eine ausgiebige Suche nach einer annehmbaren Stelle, kann nicht sicherstellen, dass Bewerber und Position tatsächlich zueinander passen. Viele Faktoren bezüglich der Produktivität des Kandidaten und den Umständen des Arbeitsplatzes können vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nicht offen gelegt werden. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass „die Akteure in der Lage sind, mit zunehmender Dauer die Qualität des Arbeitsverhältnisses besser einzuschätzen“ (Hinz / Abraham 2007, S. 25). Ältere Arbeitnehmer werden sich deshalb und auch aufgrund der Tatsache, dass sie über längere Zeit die Möglichkeit hatten ein gutes Match zu finden, in besseren Arbeitsverhältnissen befinden, als jüngere Beschäftigte (Hinz / Abraham 2008 sowie Schasse 1991).

Somit sprechen sowohl die such- als auch die matchingtheoretischen Überlegungen dafür, dass Arbeitnehmer, die bereits längere Zeit auf dem Arbeitsmarkt verbracht haben, eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als jüngere Mitarbeiter. Des Weiteren lässt sich ableiten, dass die Beschäftigungsstabilität auch von der Wahrscheinlichkeit abhängt, auf dem Arbeitsmarkt eine bessere Position zu finden. Aufgrund der Suchtheorie ließe sich deshalb vermuten, dass die Beschäftigungsstabilität von hoch qualifizierten Personen geringer ist als die von niedrig qualifizierten Arbeitnehmern, da im Hochbildungssektor eine höhere Lohnflexibiltät herrscht. Während der Lohn von Arbeitern auf einem niedrigen oder mittleren Qualifikationsniveau häufig durch Tarife und andere Regelungen festgelegt ist und wenig Spielraum besitzt, lohnt sich die Suche für Hochqualifizierte aufgrund der größeren Spannbreite der Löhne eher. Folglich ist damit zu rechnen, dass fähige Mitarbeiter versuchen werden diesen Spielraum durch häufige Arbeitsplatzwechsel auszuloten und ihren Lohn somit stetig zu erhöhen.

Auch die Matchingtheorie bietet eine Erklärung für die größere Betriebsmobilität von hoch qualifizierten Beschäftigten: Da laut ihrer Kernaussage vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht alle die Qualität des Matches beeinflussenden Faktoren offen gelegt werden können, kann es leicht zu unpassenden Beschäftigungsverhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen. Dies wird insbesondere durch stark ausdifferenzierte Fähigkeiten des Arbeitnehmers gefördert, da hierdurch die Einschätzung der tatsächlichen Produktivität er-

schwert wird. Die Fertigkeiten und das Wissen von Beschäftigten, die beispielsweise eine duale Ausbildung absolviert haben, ist wesentlich klarer abzuschätzen, als die Befähigungen eines Hochschulabsolventen, der in seiner Ausbildung ganz unterschiedliche Schwerpunkte setzen kann. Es ist also damit zu rechnen, dass es gerade für Hochqualifizierte mit breit gefächerten Fähigkeiten schwierig ist ein passendes Match zu finden, wohingegen gering qualifizierte Beschäftigte leichter einen passenden Arbeitsplatz finden, da ihre Produktivität von vornherein besser abzusehen ist.
Inwieweit sich diese vermuteten Zusammenhänge tatsächlich in den empirischen Daten widerspiegeln, wird sich im weiteren Verlauf der Arbeit noch zeigen, zunächst werden jedoch noch kurz einige andere Arbeitsmarkttheorien zum Thema Betriebszugehörigkeitsdauer vorgestellt.

2.4. Weitere Theorien bezüglich der Beschäftigungsstabilität

Neben den bereits vorgestellten Theorien wäre es möglich noch zahlreiche weitere theoretische Ansätze auf das Thema Beschäftigungsstabilität anzuwenden. Zwar ergeben sich die später zu überprüfenden Hypothesen dieser Arbeit alle aus den bereits behandelten Modellen, dennoch sollen an dieser Stelle zwei weitere wichtige Arbeitsmarkttheorien angeschnitten werden, um ihre Bedeutung für die Beschäftigungsdauer verständlich zu machen. Es handelt sich hierbei um die Theorie der internen Arbeitsmärkte und um die soziale Netzwerktheorie. Die sich aus ihnen ergebenden Thesen, können allerdings aufgrund der Datenlage nicht getestet werden und werden deshalb im weiteren Verlauf der Arbeit unberücksichtig bleiben. Ihre mögliche Anwendung soll gleichwohl im folgenden Abschnitt kurz dargestellt werden.

2.4.1. Theorie interner Arbeitsmärkte

So könnte man sich um Unterschiede in der Beschäftigungsstabilität zu erklären auch der Theorie der internen Arbeitsmärkte bedienen. Diese gehört zu den segmentationstheoretischen Erklärungsansätzen der Arbeitsmarktforschung, laut welchen der Gesamtarbeitsmarkt in verschiedene Segmente unterteilt ist. Die Theorie der internen Arbeitsmärkte unterstellt hierbei eine Untergliederung des Arbeitsmarktes in interne und externe Teilarbeitsmärkte. Bedeutende Positionen innerhalb eines Unternehmens werden laut der Theorie in erster Linie durch betriebinterne Arbeitsplatzwechsel besetzt, während externe Bewerber durch Zutrittsbeschränkungen von der Bewerbung um den Arbeitsplatz ausgeschlossen sind und lediglich Zugang zu unteren Positionen der Hierarchiekette innerhalb des Betriebs haben (Schasse 1991 sowie Giesecke 2006 und Hinz / Abraham 2008).

Begründen lässt sich dieses Phänomen beispielsweise mit der vermutlich größeren Betriebstreue von internen Bewerbern, darüber hinaus besitzt das Unternehmen bereits die notwendigen Informationen über die Produktivität und Arbeitsmotivation der Mitarbeiter und kann sich so vor einem möglichen Missmatch bei Einstellung eines unbekannten Bewerbers schützen. Durch das Vorliegen eines internen Arbeitsmarktes kommt es außerdem zu einer sinkenden Kündigungsneigung des Beschäftigten und somit zu einer gesteigerten Beschäftigungsstabilität, da der Mitarbeiter den Betrieb nicht zwangsläufig verlassen muss, um eine höhere Position zu erreichen (Schasse 1991).
Laut empirischen Untersuchungen von Biehler und Brand aus dem Jahr 1981 bestehen betriebsinterne Arbeitsmärkte in erster Linie in Großbetrieben (Schasse 1991). Es wäre folglich im Weiteren interessant, ob somit ein positiver Zusammenhang zwischen der Größe des jeweiligen Unternehmens und der Beschäftigungsdauer besteht. Wird davon ausgegangen, dass mit steigender Betriebsgröße auch die Wahrscheinlichkeit eines internen Arbeitsmarktes steigt, so müsste auch die Beschäftigungsstabilität in größeren Betrieben signifikant höher sein als in kleineren Unternehmen. Diese Hypothese kann jedoch im Verlauf dieser Arbeit nicht untersucht werden, da keine Daten zu Betriebsgröße vorliegen.

2.4.2. Theorie der sozialen Netzwerke

Auch die Theorie der sozialen Netzwerke, die in erster Linie auf den Soziologen Mark Granovetter zurückzuführen ist, soll im Folgenden nur kurz erwähnt werden, da sie aufgrund der Datenlage nicht überprüft werden kann. In ihrem Kern besagt die Theorie, dass das Sozialkapital der Akteure „die Tauschbeziehungen im Arbeitsmarkt“ beeinflusst (Hinz / Abraham 2008, S. 51). Das soziale Gefecht, in welchem sich ein Marktteilnehmer bewegt, hat folglich starken Einfluss auf dessen Arbeitsplatzsuche, seine Position im Betrieb und somit auf seine allgemeine Stellung im Arbeitsmarkt. Die Theorie stellt unter anderem die Vermutung auf, dass Arbeitsplätze, die über den informellen Weg, also über soziale Kontakte, gefunden werden, qualitativ hochwertiger sind, als Stellen, die formell gefunden werden. Granovetter stellt hierbei besonders die Bedeutung der schwachen Beziehungen heraus (Hinz / Abraham 2008).
In Bezug auf die Beschäftigungsstabilität legen diese Erkenntnisse die Annahme nahe, dass Mitarbeiter, die ihre Stelle über soziale Netzwerke gefunden haben, eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz über den formellen Weg gefunden haben. Da in den Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe keinerlei Informationen über die sozialen Netzwerke und den Weg der Arbeitsplatzsuche der beobachteten Personen vorliegen, kann jedoch über das Zutreffen dieser Hypothese keine Aussage gemacht werden.

Natürlich wäre es möglich in Zusammenhang mit dem Thema Beschäftigungsstabilität noch weitere Theorien des Arbeitsmarktes heranzuziehen, um Beziehungen zwischen den unterschiedlichen Faktoren zu erläutern, im Rahmen dieser Arbeit würde es jedoch zu weit führen eigens auf jedes denkbare theoretische Konstrukt einzugehen. Aus diesem Grund soll sich auf die bereits vorgestellten Theorien beschränkt werden, um im Folgenden die sich daraus ergebenden Hypothesen zu erläutern und zu untersuchen.

2.5. Vorstellung der Hypothesen

Aus den oben dargestellten Arbeitsmarkttheorien ergeben sich nunmehr folgende Hypothesen, die im Rahmen dieser Arbeit näher untersucht und abschließend anhand der Daten getestet werden sollen. Im Mittelpunkt des Interessens steht die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität über den Zeitraum der vergangenen 30 Jahre und somit lautet die Hypothese auf der Makroebene:

Die Beschäftigungsstabilität hat sich aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung sowie der Bildungsexpansion über den Zeitverlauf verändert.

Aus dieser These ergeben sich für die Untersuchung zwei gegensätzliche Unterhypothesen, die sich auf unterschiedliche theoretische Annahmen begründen. Die Modernisierungstheorie und ihre oben genannten Folgen für die Beschäftigungsstabilität führen zu der Annahme, dass die sich immer schneller ändernden Anforderungen an die Mitarbeiter aufgrund wirtschaftlicher Entwicklungen, wie steigendem internationalen Wettbewerb, beschleunigten Produktlebenszyklen und neuen Technologien im Produktionsbereich, zu einer sinkenden Beschäftigungsstabilität führen. Folglich besagt die Hypothese:

Die Beschäftigungsstabilität hat in den letzten Jahrzehnten aufgrund der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen abgenommen.

Dem entgegen stehen die vermuteten Auswirkungen der Bildungsexpansion auf die Beschäftigungsstabilität. Wie in Punkt 2.2. ausführlich dargestellt, wird in der Humankapitaltheorie angenommen, dass aufgrund der steigenden Investitionen der Individuen in Bildung die Erwerbsstabilität zunimmt, da versucht wird, durch einen stabilen Erwerbsverlauf die getätigten Investitionen zu decken. Daraus lässt sich folgende Hypothese ableiten:

Die Beschäftigungsstabilität hat in den letzten Jahrzehnten aufgrund der Bildungsexpansion zugenommen.

Das Hauptaugenmerk der Arbeit wird nachfolgend darauf liegen, herauszufinden welche der beiden gegenläufigen Entwicklungen in Bezug auf die Veränderung der Betriebszugehörig-

keitsdauer überwiegt und somit zu stabileren oder instabileren Beschäftigungsverhältnissen führt.

Neben der zentralen Frage, wie sich die Beschäftigungsstabilität über den Zeitverlauf verändert hat, sollen darüber hinaus vier Hypothesen der Individualebene getestet werden. Hierbei wird ein Bezug der Beschäftigungsstabilität zu drei unterschiedlichen Einflussfaktoren erwartet: dem Geschlecht, der Bildung und der jeweiligen Zeit, die ein Beschäftigter bereits auf dem Arbeitsmarkt verbracht hat.[2]

Die ersten beiden Individualhypothesen beziehen sich auf den Zusammenhang der Beschäftigungsdauer mit dem Geschlecht. Aufgrund der Humankapitaltheorie wird, wie oben bereits erläutert, angenommen:

Die Beschäftigungsstabilität von Frauen ist aufgrund von Erwerbspausen zur Kinderbetreuung geringer als die Beschäftigungsstabilität der Männer.

Aufgrund der in den letzten Jahren vollzogenen Bildungsexpansion genießen jedoch inzwischen auch Frauen eine zunehmend bessere Ausbildung und müssen im Lauf ihres Erwerbslebens höhere Bildungsinvestitionen zurückerwirtschaften. Infolgedessen werden sie vermehrt versuchen, Pausen in ihrem Erwerbsverlauf aufgrund von Kinderbetreuung zu minimieren. Darüber hinaus ist es Frauen auch aufgrund des Ausbaus der Kinderbetreuungsmöglichkeiten[3] innerhalb der letzten Jahre möglich, früher wieder ihre Berufstätigkeit aufzunehmen. Daraus ergibt sich die Vermutung, dass sich die Beschäftigungsstabilität der Frauen über die letzten Jahre hinweg positiv entwickelt hat. Somit kann folgende Hypothese aufgestellt werden:

Die Beschäftigungsstabilität von Frauen nimmt über den Zeitverlauf zu.

Eine weitere zu testende Hypothese beschäftigt sich mit dem Einfluss des Bildungsniveaus auf die Beschäftigungsstabilität: Aufgrund der Humankapitaltheorie ist anzunehmen, dass Beschäftigte mit einer geringen Ausbildung einen instabileren Beschäftigungsverlauf aufweisen, da sie kaum Bildungskosten decken müssen und darüber hinaus wegen ihrer relativ leichten Austauschbarkeit eher entlassen werden als Beschäftigte, die sich durch spezielle Fähigkeiten auszeichnen. Die Such- und Matchingtheorien legen auf der anderen Seite nahe, dass hoch qualifizierte Mitarbeiter aufgrund der größeren Lohnflexibilität und dem schwierigern Auffinden einer geeigneten Passung, eine geringere Beschäftigungsstabilität aufweisen als

[2] Diese letztgenannte Variable spiegelt auch das Alter der Personen wieder. Da jedoch gerade aufgrund der Bildungsexpansion der Eintritt in die Erwerbstätigkeit auf einen späteren Lebenszeitpunkt verschoben wird, erschien es, auch aufgrund der Länge des Untersuchungszeitraums, aussagekräftiger die Zeit auf dem Arbeitsmarkt anstelle des tatsächlichen Alters heranzuziehen.

[3] Vergleiche hierzu: Kolvenbach et al 2004: Statistisches Bundesamt „Kindertagesbereuung in Deutschland", S.10.

weniger qualifizierte. Unter Berücksichtigung beider theoretischer Ansätze ergibt sich folgende Hypothese:

Die Beschäftigungsstabilität von niedrig und hoch qualifizierten Beschäftigten liegt unterhalb der Beschäftigungsstabilität von durchschnittlich ausgebildeten Beschäftigten.

Abschließend soll auch der Einfluss der bereits auf dem Arbeitsmarkt verbrachten Zeit auf die Beschäftigungsstabilität anhand folgender Hypothese untersucht werde:

Je länger sich ein Beschäftigter bereits auf dem Arbeitsmarkt befindet, desto größer ist auch seine Beschäftigungsstabilität.

Diese Hypothese kommt ebenfalls auf Basis der Humankapitaltheorie sowie der Such- und Matchingtheorien zustande. Auf der einen Seite haben Beschäftigte, die sich schon länger auf dem Arbeitsmarkt befinden, mehr Möglichkeiten Erfahrungen zu sammeln und spezielles Humankapital aufzubauen, weshalb sie unwahrscheinlicher entlassen werden und sich zusätzlich ihre Kündigungsneigung verringert, auf der anderen Seite besagen die Such- und Matchingtheorien, dass mit steigender Arbeitsmarkterfahrung die Qualität eines Matches besser beurteilt werden kann. Hierdurch kommt es vermehrt zu guten Passungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sofern dieser bereits Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt erworben hat.

Bevor nun im weiteren Verlauf der Arbeit die eben erläuterten Hypothesen empirisch überprüft werden, soll zunächst kurz der genutzte Datensatz sowie die dabei verwendete Methodik dargestellt werden.

3. Empirische Analyse

Um festzustellen inwieweit die oben genannten Hypothesen tatsächlich die realen Zustände beschreiben, müssen sie empirisch getestet werden. Hierzu stehen dieser Arbeit die Daten des Public Use File der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004[4] zur Verfügung. Das Zustandekommen und der Aufbau des Datensatzes wird im folgenden Abschnitt kurz erklärt, ehe das auf die einzelnen Hypothesen zugeschnittene Forschungsdesign und die angewandte Methodik erläutert werden. Abschließend werden dann sowohl einige deskriptive Ergebnisse als auch das Resultat der Regressionsanalyse vorgestellt und interpretiert.

3.1. Vorstellung des Datensatzes

Um die Hypothesen empirisch auf ihre Richtigkeit zu überprüfen, liegen im Rahmen dieser Arbeit die Daten des Public Use File der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vor, eine komprimierte Form des Scientific Use File der IABS. Die Daten stellen eine 0,5% Stichprobe aus allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dar, die während des Beobachtungszeitraumes von 1975 bis 2004 in einem westdeutschen Betrieb beschäftigt waren. Die Darstellung des jeweiligen Erwerbszustandes erfolgt hierbei monatsgenau und erfasst seit dem Jahr 1999 auch geringfügige Beschäftigung (Drews 2008 sowie Drews 2009).

Neben den Informationen zur Beschäftigung, die im Zuge des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung erfasst werden, wurde der Datensatz darüber hinaus um etwaige Phasen der Arbeitslosigkeit ergänzt, um so möglichst umfassende Aussagen über den Erwerbsverlauf der beobachteten Personen treffen zu können. Hierzu bediente man sich der Verwaltungsdaten der Bundesagentur für Arbeit, in denen die Zahlungen von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe und Unterhaltsgeld erfasst werden (Drews 2008).

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei den beobachteten Personen um sozialversicherungspflichtig beschäftigte Erwerbspersonen handelt, werden Selbstständige, Beamte, freiberuflich Tätige und mithelfende Familienangehörige in den Daten nicht erfasst (Drews 2008). Dies bringt im Rahmen der Untersuchung allerdings keinerlei Probleme mit sich, da ohnehin die Beschäftigungsdauer individueller Arbeitsverhältnisse untersucht werden soll, die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gekündigt werden können. Die oben aufgeführten Gruppen gehören folglich nicht zur untersuchungsrelevanten Grundgesamtheit.

[4] Im Weiteren auch mit IABS-PUF abgekürzt.

Im Unterschied zum Scientific Use File zeigt der Public Use File der IAB-Beschäftigtenstichprobe nur die jeweilige Hauptbeschäftigung der beobachteten Personen an; etwaige Nebenbeschäftigungen, wie Zweit- und Nebenjobs, werden nicht aufgeführt (Drews 2009). Doch auch dieser Umstand führt in der weiteren Untersuchung zu keinen Problemen, da bei der Betrachtung der Beschäftigungsstabilität ohnehin nur die Haupttätigkeit der Personen relevant ist. Der Zeitraum, in welchem zusätzlich eine zweite Tätigkeit ausgeführt wird, spielt hierbei keine Rolle.

Während der Scientific Use File der IABS seit dem Jahr 1992 auch Beschäftigte in ostdeutschen Unternehmen erfasst, sind diese in der stärker anonymisierten und aggregierten Fassung des Public Use File nicht enthalten (Drews 2009). Da jedoch der Zeitraum von 1992 bis 2004 ohnehin zu kurz wäre, um eine sinnvolle Analyse der Entwicklung der Beschäftigungsstabilität in Ostdeutschland durchzuführen, ist dieser Umstand für die spätere Betrachtung nicht störend. Die Arbeit konzentriert folglich nur auf die westdeutsche Situation.

All die oben dargestellten Unterschiede zwischen dem Public und Scientific Use File der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004 erschweren also die geplante Analyse der Beschäftigungsstabilität nicht; es ist dennoch nötig an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass auch innerhalb der relevanten Variablen teilweise starke Veränderungen und Aggregationen zur Sicherstellung der Anonymität vorgenommen wurden, die ein wissenschaftliches Forschen beeinträchtigen. So wurde teilweise das Geschlecht der Personen vertauscht und bei einigen Variablen die Ausprägungen stark zusammengezogen, wie zum Beispiel bei der Variable Beruf, deren 130 Ausprägungen im Scientific Use File auf lediglich 22 Ausprägungen in den hier verwendeten Daten zusammengefasst wurden (Drews 2009). Weitere hinderliche Veränderungen des Datensatzes zum Zwecke der Anonymisierung werden jeweils an passender Stelle in dieser Arbeit erläutert.

3.2. Forschungsdesign

3.2.1. Erläuterung des Forschungsdesigns

Um die relevanten Hypothesen anhand der empirischen Daten zu überprüfen, ist es notwendig ein Forschungsdesign zu entwickeln und den Datensatz dementsprechend zuzuschneiden. Bei der Untersuchung der Beschäftigungsstabilität und deren Entwicklung im Verlauf der vergangenen 30 Jahre spielen unterschiedliche Faktoren eine entscheidende Rolle. Um eine möglichst gute Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, muss zunächst entschieden werden, welche Personengruppen genau betrachtet werden sollen. Diese Arbeit konzentriert sich

auf die Betriebszugehörigkeitsdauer von Vollzeit beschäftigten Personen, die in den Jahren 1976, 1986 oder 1996 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Die Tatsache, dass nur Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmer untersucht werden, lässt sich dadurch begründen, dass eine Vergleichbarkeit dieser Gruppe mit Teilzeitbeschäftigten in Bezug auf ihre Beschäftigungsstabilität von vornherein ausgeschlossen ist. Relevant für diese Arbeit ist der tatsächliche Wandel in der Beschäftigungsstabilität von typischen Arbeitsverhältnissen. Auch wenn das Modell der Teilzeitarbeit immer weiter um sich greift, bleibt es in dieser Untersuchung unberücksichtigt, um Verzerrungen zu vermeiden, da angenommen werden muss, dass die Beschäftigungsstabilität von Teilzeit arbeitenden Personen weit unterhalb derer von regulär arbeitenden Personen liegt.

Auch Personen in Ausbildung werden in der Betrachtung nicht beachtet. Ziel ist es individuelle Arbeitsverhältnisse zu untersuchen, die sowohl von Arbeitgeber- wie auch von Arbeitnehmerseite beendet werden können. Bei befristeten Arbeitsverträgen, wie sie in der betrieblichen Ausbildung vorliegen, ist dies nicht der Fall, weshalb deren Berücksichtigung die Ergebnisse verzerren könnte.

Um die Entwicklung über die letzten 30 Jahre erforschen zu können, werden drei unterschiedliche Eintrittskohorten jeweils im Abstand von zehn Jahren zur Analyse herausgegriffen. Die Auswahl der Jahre 1976, 1986 und 1996 findet ihre Begründung in der Datenlage, da nur in diesen Jahren ähnliche und somit vergleichbare Fallzahlen vorliegen. Außerdem muss aufgrund der Rechtszensierung der Daten davon abgesehen werden, eine spätere Eintrittskohorte als die des Jahres 1996 herauszugreifen.

Nun ist die entscheidende Frage, in welcher Form die abhängige Variable zur Untersuchung der Forschungsfrage herangezogen wird. Hierbei muss unter anderem die spätere Methodik der Datenanalyse berücksichtigt werden: Im Rahmen dieser Arbeit sollen zur Beschäftigungsstabilität zunächst einige deskriptive Auswertungen betrachtet werden, ehe anschließend eine Regressionsanalyse durchgeführt wird. Um sowohl durch die deskriptive Analyse als auch durch die Regression zu möglichst eindeutigen Ergebnissen in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität zu kommen, soll die Betriebszugehörigkeitsdauer mit Hilfe der abhängigen Variablen *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* abgefragt werden. Zunächst war zwar der Gedanke die Beschäftigungsdauer metrisch zu erfassen, dies führte jedoch vermehrt zu Problemen. Die dichotome Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* gibt nun im Folgenden den jeweiligen Anteil der Personen an, die länger als sieben Jahre für einen Arbeitgeber tätig sind. Die Grenze wurde deshalb bei mehr als sieben Jahren gezogen, da bei der Un-

tersuchung eines längeren Zeitraums die Fallzahlen zu gering ausfallen, um zu aussagekräftigen und repräsentativen Ergebnissen zu gelangen.

Die bedeutendsten unabhängigen Variablen innerhalb dieser Untersuchung sind, wie bereits oben erwähnt, die Eintrittskohorte, da hierdurch die Beobachtung eines denkbaren Trends möglich wird, das Geschlecht der Personen, ihre Ausbildung und ihre bereits auf dem Arbeitsmarkt verbrachte Zeit. Weitere Variablen, die in erster Linie eine Kontrollfunktion aufweisen, sind das Einkommen der Beobachteten, ihr Beruf, sowie ihre Stellung im Beruf und der Wirtschaftszweig, zu welchem das sie beschäftigende Unternehmen zählt.

3.2.2. Erstellung des Forschungsdesigns

3.2.2.1. Selektion

Die Daten der IAB-Beschäftigtenstichprobe müssen nun dem oben entworfenen Forschungsdesign angepasst werden, hierzu wird das Datenanalyseprogramm Stata verwendet. Zunächst müssen die nicht untersuchungsrelevanten Beobachtungen aus dem Datensatz entfernt werden. So werden in einem ersten Schritt alle Spells[5] entfernt, in denen die Personen arbeitslos oder geringfügig beschäftigt sind, bzw. in Teilzeit arbeiten oder sich in der Ausbildung befinden, da hier keine vergleichbare Untersuchung der Beschäftigungsstabilität möglich ist. Des Weiteren können einzelne Variablen aus dem Datensatz entfernt werden, die für die nachfolgende Analyse keine Bedeutung haben, wie beispielsweise die Variable *Leistungsart*, die lediglich beschreibt, welche Art von Unterstützung ein Arbeitsloser zu einem bestimmten Zeitpunkt bezieht.

Problematisch erweisen sich unter anderem die Variablen *Geburtsjahr* und *Tagesentgelt*, da sie jeweils an den Rändern abgeschnitten sind und somit teils keine eindeutigen Informationen enthalten. Im Vergleich zum Scientific Use File wurden beide Variablen stärker aggregiert, so wurden beim Geburtsjahr stets drei aufeinander folgende Geburtskohorten zusammengefasst und das Tagesentgelt jeweils auf fünf Euro-Schritte gerundet. Dies allein führt zwar zu einem Informationsverlust, würde jedoch das Arbeiten mit den Variablen nicht erschweren. Allerdings wurden die Variablen in der Beschäftigtenstichprobe so erfasst, dass beispielsweise Personen, die in einem Spell jünger als 16 Jahre oder älter als 62 Jahre sind, durchgehend mit den Ausprägungen 90 und 95, anstelle mit ihrem tatsächlichen Geburtsjahr aufgeführt werden, wodurch sich keine Rückschlüsse auf das faktische Alter der Personen ziehen lassen. Aus diesem Grund werden Personen, deren Alter zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht ermittelt werden kann, im Folgenden unberücksichtigt bleiben. Ebenso werden

[5] Gleichbedeutend mit Beobachtung.

Beobachtungen, in welchen das Tageseinkommen von Personen unter der Geringfügigkeitsgrenze liegt, aus dem Datensatz gelöscht, da in diesem Fall das Tagesentgelt nicht mit seinem realen Wert, sondern mit der Ziffern 998 im Datensatz enthalten ist. Dadurch können keine präzisen Aussagen zu diesen Beobachtungen getroffen werden.
Abgeschlossen wird die Selektion der Daten, indem die entscheidenden drei Eintrittskohorten 1976, 1986 und 1996 herausgefiltert werden. Alle Personen, die zu einem anderen Zeitpunkt in den Arbeitsmarkt eintreten, spielen für die weitere Analyse keine Rolle und werden deshalb aus dem Datensatz entfernt.
Da nachfolgend die Betriebszugehörigkeitsdauer der Personen untersucht werden soll, sind jeweils nur die Spells einer Person interessant, bevor diese das erste Mal in einen anderen Betrieb oder in die Arbeitslosigkeit wechselt. Daher können alle darauf folgenden Beobachtungen ebenfalls gelöscht werden.
Somit gelingt es durch gezielte Selektion nach den relevanten Beobachtungen und Variablen den Datensatz entscheidend zu verkleinern und eine leichtere Handhabung zu ermöglichen.

3.2.2.2. Erstellung der abhängigen Variable

Da im Weiteren die abhängige Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* untersucht werden soll, ist es zunächst nötig diese aus den gegebenen Informationen und Variablen zu generieren. Durch die Selektion liegen inzwischen innerhalb der Daten nur noch die relevanten Beobachtungen pro Person vor, nämlich die Spells, die den Erwerbsverlauf eines Beobachteten bis zu seinem ersten Betriebswechsel skizzieren. Nun lässt sich aus den Variablen *bmonat* und *emonat*, also dem Beginn- und Endmonat der jeweiligen Episode, die Betriebszugehörigkeitsdauer innerhalb eines Spells errechnen. Diese verschiedenen Zeitabschnitte werden anschließend pro Person für alle noch vorhandenen Spells, also alle Beobachtungen innerhalb eines Betriebs, aufaddiert, um so die gesamte Betriebszugehörigkeitsdauer zu erlangen.
Nun wird in einem letzten Schritt die dichotome Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* generiert. Hierbei gibt die Eins eine längere Zugehörigkeitsdauer an, wohingegen die Null für ein früheres Austreten aus dem Betrieb steht. Um späteren Problemen bei der Analyse vorzubeugen, wird die jeweils letzte Beobachtung aller Personen mit den entscheidenden Informationen, wie zum Beispiel der Beschäftigungsdauer und dem Alter, versehen, sodass alle übrigen Spells entfernt werden können. So wird auch ein mehrfaches Erscheinen dergleichen Person innerhalb der Untersuchung verhindert.

3.2.2.3. Bearbeitung der unabhängigen Variablen

Nachfolgend soll zunächst kurz erläutert werden, wie die später bedeutsamen unabhängigen Variablen *Geschlecht*, *Bildung* und *Zeit am Arbeitsmarkt* bearbeitet werden, ehe noch einige Erklärungen zur Aufarbeitung der Kontrollvariablen erfolgen.

Die zur Überprüfung zweier Hypothesen nötige Variable *Geschlecht* liegt bereits in passender Form im Datensatz vor, weshalb hier keine Veränderungen vorgenommen werden müssen.

Die Variable *Bildung* hingegen, die durch die Zusammenfassung von Abitur und Fachhochschulabschluss in den verwendeten Daten aggregierter vorliegt als im Scientific Use File der IAB-Beschäftigtenstichprobe, muss aufgrund teils widersprüchlicher Erfassung stärker bearbeitet werden: Da Personen teilweise zunächst mit einem höheren Bildungsabschluss erfasst wurden als in späteren Beobachtungen, liegt die Entscheidung nahe, jeder Person durchgängig ihren höchsten Bildungsabschluss zuzuweisen. Dies ermöglicht auch eine einfache Beseitigung fehlender Werte. Darüber hinaus werden zur Vereinfachung der späteren Interpretation die Ausprägungen Abitur mit und ohne Berufsausbildung zusammengefasst.

Um festzustellen in welchem Alter der Arbeitgeber zum ersten Mal gewechselt wird, wird aus dem Geburtsjahr und der Variable *ejahr*, die das Jahr des beobachteten Spells angibt, die Variable *Alter* generiert. Da jedoch durch die Bildungsexpansion der vergangenen Jahre, der Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts immer weiter nach hinten verschoben wird, erscheint es sinnvoll, nicht das tatsächliche Lebensalter beim Betriebwechsel zu betrachten, sondern die bereits am Arbeitsmarkt verbrachte Zeit. Dies ermöglicht folglich sowohl eine bessere Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Kohorten, deren Eintrittszeitpunkt sich über den Zeitverlauf hinweg verändert hat, sowie eine bessere Vergleichbarkeit von Personen, die aufgrund ihrer unterschiedlichen Ausbildungswege zu verschiedenen Lebenszeitpunkten in den Arbeitsmarkt einsteigen. Da später aus dieser Variable drei unterschiedliche Gruppierungen entstehen sollen, hätte bei Beibehaltung des reinen Alters als unabhängige Variable die Gefahr bestanden, dass Personen mit einem hohen Bildungsabschluss, aufgrund der Länge ihrer Ausbildung, in der jüngsten Altersgruppe unterrepräsentiert sind. Deshalb wird die Variable *Zeit am Arbeitsmarkt* gebildet, indem vom errechneten Lebensalter die Ausbildungszeit abgezogen wird. Hierzu werden folgende Ausbildungszeiträume festgelegt: Sofern eine Person ohne Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt eintritt, wird ihr unterstellt sie habe ihre schulische Ausbildung nach 15 Lebensjahren beendet. Bei Volks-, Haupt- und Realschulabschluss mit Berufsausbildung wird von einem Eintritt nach dem 18. Lebensjahr ausgegangen, beim Vorliegen eines Abiturs erwartet man den Arbeitsmarkteintritt nach dem 21. Lebensjahr und bei

Hochschulabsolventen erscheinen 24 Jahre bis zum erreichten Abschluss ein angemessener zeitlicher Rahmen.

Abschließend wurde die Variable in drei Gruppen klassiert: Die erste Gruppe umfasst hierbei Personen, die beim Betriebwechsel bereits bis zu 15 Jahre auf dem Arbeitsmarkt tätig waren, die zweite Klasse erfasst beobachtete Personen, die bereits bis zu 29 Jahre erwerbstätig sind und die letzte Gruppe enthält alle Personen, die beim Betriebwechsel bereits zwischen 30 und 49 Jahre auf dem Arbeitsmarkt vertreten sind. Die Grenzen der jeweiligen Klassen werden hierbei möglichst gleichmäßig in Bezug auf die Fallzahlen ausgewählt, sodass bei der Berechnung der Anteile derer, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, in jeder Gruppe genügend Fälle vorliegen, um repräsentative Aussagen zu treffen. Eine Orientierung an Mittelwert und Standardabweichung bzw. an den Quartalen, wie sie üblicherweise bei der Klassierung von Variablen erfolgt, ist hier aufgrund der abhängigen Variablen nicht möglich. In diesem Fall würde die erste Gruppe nämlich einen Zeitraum von unter sieben Jahren Arbeitsmarkterfahrung umfassen, wodurch eine Betriebzugehörigkeitsdauer von mehr als sieben Jahren unmöglich wäre.

Bei den übrigen unabhängigen Variablen ist es ausreichend die fehlenden Werte zu beseitigen: So werden bei der mit 16 Ausprägungen vorliegenden Variable *w73*, die den Wirtschaftszweig des Unternehmens angibt, in welchem die beobachtete Person beschäftigt ist, fehlende Werte durch die der vorhergehenden bzw. nachfolgenden Periode ersetzt, sofern die gleiche Betriebnummer vorliegt. Des Weiteren wird die Variable noch stärker aggregiert, indem man die einzelnen Wirtschaftszweige dem primären, sekundären und tertiären Wirtschaftssektor zuordnet.

Auch die Variablen *Stellung im Beruf* mit den Ausprägungen „Nichtfacharbeiter“, „Facharbeiter“, „Meister“, „Angestellter“ und „unbekannt“, sowie *Beruf*, die eine Untergliederung in 22 verschiedene Berufssparten erlaubt, werden überarbeitet, indem ebenfalls an geeigneter Stelle fehlende Werte durch die Ausprägung der Vorperiode ersetzt werden.

Diese Veränderungen werden auch beim Tagesentgelt vorgenommen, bei welchem zudem alle vorliegenden Werte in den jeweiligen Eurobetrag verrechnet werden und Personen, die ein Tagesentgelt erhalten, das über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, der Wert 200 zugesprochen wird. Um diese Personen in der späteren Regression angemessen zu berücksichtigen, wird darüber hinaus eine Dummy-Variable generiert, deren Wert bei einem Tageseinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze auf Eins springt.

Nachdem der Datensatz in der soeben dargestellten Form aufbereitet wurde, soll nun kurz die Methodik der Untersuchung dargestellt werden, bevor erste deskriptive Ergebnisse auch in

Bezug auf die aufgestellten Hypothesen und schließlich die Regressionsanalyse betrachtet werden.

3.3. Darstellung der Methodik

Um die im Vorfeld formulierten Hypothesen auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen, kann man sich unterschiedlicher methodischer Verfahren bedienen. Im Rahmen dieser Arbeit sollen zunächst anhand einiger deskriptiver Ergebnisse erste Hinweise auf die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität und ihre Determinanten gegeben werden. Hierbei wird zum einen die allgemeine Entwicklung der Betriebszugehörigkeitsdauer über den Zeitverlauf und zum anderen der Einfluss der Faktoren *Geschlecht, Bildung* und *Zeit am Arbeitsmarkt* auf die abhängige Variable betrachtet.

In einem zweiten Schritt werden dann die Hypothesen anhand der Regressionsanalyse überprüft. Erst durch dieses Verfahren ist es möglich die jeweiligen Hypothesen tatsächlich anzunehmen oder abzulehnen, da in der Regression alle zur Verfügung stehenden, relevanten Variablen berücksichtigt werden können. Aufgrund der Tatsache, dass die abhängige Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* in dichotomer Form vorliegt, wird hierzu das Modell der logistischen Regressionsanalyse herangezogen.

Zum Zwecke dieses Untersuchungsgegenstands lautet die Regressionsgleichung also wie folgt:

$$logit\ p = \ logit\ P(Y=1 \mid w,y,z) = ß_0 + ß_1\, w + ß_2\, y + ß_3\, z,$$

wobei *w* die Betrachtung der Eintrittskohorten darstellt, *y* für die individuellen Merkmale *Geschlecht, Bildung* und *Zeit am Arbeitsmarkt* steht und *z* die Kontrollvariablen *Wirtschaftszweig, Beruf, Stellung im Beruf* und *Tagesentgelt* zusammenfasst. Die ß-Koeffizienten geben in diesem Zusammenhang die logarithmierte Chance eines Erfolgs, also einer Betriebzugehörigkeitsdauer von mehr als sieben Jahren an. Da die logarithmierte Chance jedoch schwer zu interpretieren ist, werden im späteren Regressionsmodell stattdessen die jeweiligen Odd Ratios angegeben, die das Chancenverhältnis eines Erfolgs unter Bezug auf eine Referenzkategorie angeben (Kohler / Kreuter 2006).

Um nun die logistische Regression auf die Fragestellung anzuwenden und alle Faktoren zu berücksichtigen, ist es nötig einige Veränderungen an den unabhängigen Variablen vorzunehmen, die im Folgenden kurz erläutert werden sollen: Zuerst müssen alle nominal und ordinal skalierten Variablen in ein Set von Dummy-Variablen verwandelt werden, da die Regressionsanalyse ansonsten nicht interpretierbar ist. Aus den kategorialen Variablen *Kohorte* und

Bildung, sowie den Kontrollvariablen *Beruf*, *Wirtschaftszweig* und *Stellung im Beruf* werden also Dummy-Variablen generiert, um die Anwendung der logistischen Regression möglich zu machen. Diese unterschiedlichen Gruppen von Dummy-Variablen gehen später in das Modell der logistischen Regression ein, wobei jeweils eine Dummy-Variable pro Gruppe nicht im Modell aufgenommen wird und somit die Referenzkategorie darstellt (Kohler / Kreuter 2006). Metrische Variablen, wie zum Beispiel *Zeit am Arbeitsmarkt*, können ohne dass Veränderungen vorgenommen werden, im Modell aufgenommen und interpretiert werden. Da jedoch davon auszugehen ist, dass die zunehmende Arbeitsmarkterfahrung nicht stetig den gleichen Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität besitzt, ist es nötig die Variable *Zeit am Arbeitsmarkt* auch quadriert in der Regression zu berücksichtigen. Somit wird vermutet, dass zwischen der Beschäftigungsstabilität und der bereits am Arbeitsmarkt verbrachten Zeit kein linearer Zusammenhang vorliegt, es wird vielmehr angenommen, dass mit steigender Arbeitsmarkterfahrung die positive Auswirkung auf die Beschäftigungsdauer immer weiter zunimmt. Somit läge also ein steigender Grenznutzen der Arbeitsmarkterfahrung vor. Inwieweit diese Annahme tatsächlich zutrifft, wird später an den Odd Ratios zur quadrierten Variable *Zeit am Arbeitsmarkt* ablesbar sein.

Da das Tagesentgelt nicht normal verteilt ist, wird dieses in logarithmierter Form in das Modell miteinbezogen. Hierdurch kann seine linkssteile Verteilung berücksichtigt werden. Zudem wird die Dummy-Variable *BBG* ins Modell aufgenommen, die angibt, ob das Gehalt einer Person über der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

Ehe nun die ersten deskriptiven Ergebnisse sowie das Resultat der Regression beleuchtet und interpretiert werden, soll durch die nachfolgende Tabelle ein kurzer Überblick über die statistischen Kennwerte der für die Regressionsanalyse relevanten Variablen gegeben werden:

Variable	**Min**	**Max**	**Mittelwert**	**Standardab.**
Beschäftigungsdauer	0	1	0.1674	-
Kohorte 1976	0	1	0.5486	-
Kohorte 1986	0	1	0.2559	-
Kohorte 1996	0	1	0.1955	-
Geschlecht	0	1	0.4410	-
Zeit am Arbeitsm.	1	49	14.1852	11.5634
Zeit am Arbeitsm. quadr.	1	2401	334.9204	484.7662
Bildung:				
Unbekannt	0	1	0.0925	-
Ohne Berufsausb.	0	1	0.2357	-
Volks-, Haupt-, Real-	0	1	0.5581	-
Abitur	0	1	0.5541	-
Hochschulabschluss	0	1	0.0583	-
Wirtschaftszweig:				
Unbekannt	0	1	0.0053	-
Landwirtschaft	0	1	0.0263	-
Produzierend	0	1	0.4339	-
Dienstleistung	0	1	0.5345	-
Stellung im Beruf:				
Nichtfacharbeiter	0	1	0.3221	-
Facharbeiter	0	1	0.2411	-
Meister	0	1	0.0086	-
Angestellter	0	1	0.4282	-
Log. Tagesentgelt	0	5.2983	3.5673	0.7280
Tagesentgelt über BBG	0	1	0.0338	-

Abbildung 1: Statistische Kennwerte der relevanten Variablen.
Quelle: IABS-PUF; eigene Darstellung. (Jeweils Dummyvariablen, abgesehen von Zeit am Arbeitsmarkt, Zeit am Arbeitsmarkt quadriert und logarithmiertes Tagesentgelt).

Neben der dargestellten Methodik, wäre es selbstverständlich möglich eine Reihe anderer Verfahren zur Untersuchung der Beschäftigungsstabilität heranzuziehen. Ein typisches und in diesem Zusammenhang häufig verwendetes Vorgehen stellt die Methode der Ereignisanalyse dar. Durch diese können so genannte Überlebens- oder Survivorraten berechnet werden, die die Wahrscheinlichkeit angeben, dass ein Beschäftigungsverhältnis bis zu einem bestimmten Zeitpunkt noch nicht beendet worden ist (Erlinghagen 2002). Durch die hier untersuchte abhängige Variable lassen sich allerdings ähnliche Ergebnisse erzielen, schließlich wird jeweils die Wahrscheinlichkeit dafür angegeben, dass ein Beschäftigungsverhältnis unter bestimmten Umständen über sieben Jahre fortbesteht.
Wie sich die abhängige Variable in Bezug auf die Zeit und die übrigen Faktoren tatsächlich verhält, soll nun in den nächsten beiden Abschnitten anhand der Deskription und der logistischen Regression gezeigt werden.

3.4. Deskriptive Ergebnisse

Für die weitere deskriptive Analyse liegen nach Zuschneiden des Datensatzes entsprechend des Forschungsdesigns 11.983 Fälle vor. Diese teilen sich wie folgt auf die drei unterschiedlichen Eintrittskohorten auf: 6574 Personen sind im Jahr 1976 in den Arbeitsmarkt eingetreten, 3066 Beobachtete erscheinen ab dem Jahr 1986 erstmals im Datensatz und die Eintrittskohorte des Jahres 1996 zählt 2343 Personen. Durch diese Datenlage ist eine umfassende und vergleichbare Analyse der verschiedenen Kohorten möglich. Diese soll zunächst anhand einiger deskriptiver Untersuchungen erfolgen, um einen ersten Überblick über die Beschäftigungsstabilität und deren Entwicklung unter Betrachtung einzelner Einflussfaktoren zu geben.

3.4.1. Beschäftigungsstabilität über den Zeitverlauf

Anfangs soll sich mit der Makrohypothese auseinandergesetzt werden, die die bedeutendste Vermutung dieser Untersuchung darstellt. Zunächst muss diese in ihrer Formulierung noch an die abhängige Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahr* angepasst werden und besagt somit:
Über den Zeitverlauf hat sich der Anteil derer, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, aufgrund wirtschaftlicher Entwicklungen sowie der Bildungsexpansion verändert.
Hier ist es nun besonders interessant herauszufinden, welcher der oben erläuterten Trends tatsächlich aufgetreten ist. Hat sich der Anteil derer, die länger als sieben Jahr in einem Be-

trieb beschäftigt sind, also aufgrund der besseren Bildungssituation erhöht oder doch durch die oben genannten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen verringert?
Aufschluss darüber soll zunächst die nachfolgende Kreuztabelle geben, ehe die Entwicklung mit Hilfe der Regressionsanalyse noch näher untersucht wird:

Beschäftigungsdauer	1976	1986	1996
≤ 7 Jahre	5 410 82.29%	2 526 82.39%	2 041 87.11%
> 7 Jahre	1 164 17.71%	540 17.61%	302 12.89%
Ingesamt	6 574	3 066	2 343

N = 11 983
Sign. = 0.000

Abbildung 2: Betrachtung der abhängigen Variablen über den Zeitverlauf.
Quelle: IABS-PUF; eigene Berechnung und Darstellung.

Betrachtet man nun die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität über die Zeit, so ist zu erkennen, dass der Anteil derer, die länger als sieben Jahre im selben Betrieb beschäftigt sind, über die Jahre abnimmt. Während 1976 noch über 17% der Beschäftigten länger als sieben Jahre in ihrem Betrieb verbleiben, liegt deren Anteil in der Eintrittskohorte von 1996 lediglich bei 12,89%. Auffällig ist, dass zwischen den Eintrittskohorten von 1976 und 1986 kaum ein Unterschied in der Verweildauer von über sieben Jahren besteht. Der Rückgang des Anteils derer, deren Beschäftigungsdauer sieben Jahre übersteigt, ist zunächst nur minimal von 17,71% auf 17,61%. Ein tatsächlicher Abwärtstrend ist folglich erst im Hinblick auf die letzte Eintrittskohorte zu erkennen. Scheinbar führten die rasanten wirtschaftlichen Entwicklungen gerade zwischen den 80er und 90er Jahren zu einer Abnahme in der Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Vermutung des positiven Einflusses der Bildungsexpansion auf die Beschäftigungsstabilität kann somit nicht bestätigt werden, bzw. ist aus den Ergebnissen zumindest ersichtlich, dass dieser vermutete Trend von anderen Einflussfaktoren, wie der wirtschaftlichen Entwicklung, beeinträchtigt und übertroffen wurde.
Insgesamt lässt sich somit vermuten, dass es tatsächlich zu einer Abnahme der Beschäftigungsstabilität über die letzten 30 Jahre gekommen ist. Die Gründe hierfür könnten, wie oben bereits erläutert, in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Modernisierung und deren Folgen liegen. Anhand der Regressionsanalyse soll später nachgewiesen werden, ob sich dieser Trend auch unter Berücksichtigung anderer relevanter Einflussfaktoren, wie hier vermutet, vollzogen hat.

3.4.2. Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit dem Geschlecht

Des Weiteren sollen mit Hilfe der deskriptiven Analyse erste Hinweise auf den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Beschäftigungsstabilität gegeben werden. Hierzu wurden im Vorfeld zwei unterschiedliche Hypothesen entwickelt und vorgestellt. Diese besagen zu einem, dass die Beschäftigungsstabilität der Männer, die der Frauen übersteigt, zum anderen wird vermutet, dass die Beschäftigungsstabilität der Frauen über den Zeitverlauf zunimmt. Bezogen auf die nun zu untersuchende abhängige Variable lauten die Hypothesen wie folgt:

1. *Aufgrund von Erwerbspausen zur Kinderbetreuung liegt der Anteil der Frauen, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, unter dem Anteil der Männer.*
2. *Über den Zeitverlauf nimmt der Anteil der Frauen, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, zu.*

Einen ersten Anhaltspunkt in Bezug auf die oben geäußerten Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstabilität und Geschlecht liefert die anschließende Graphik:

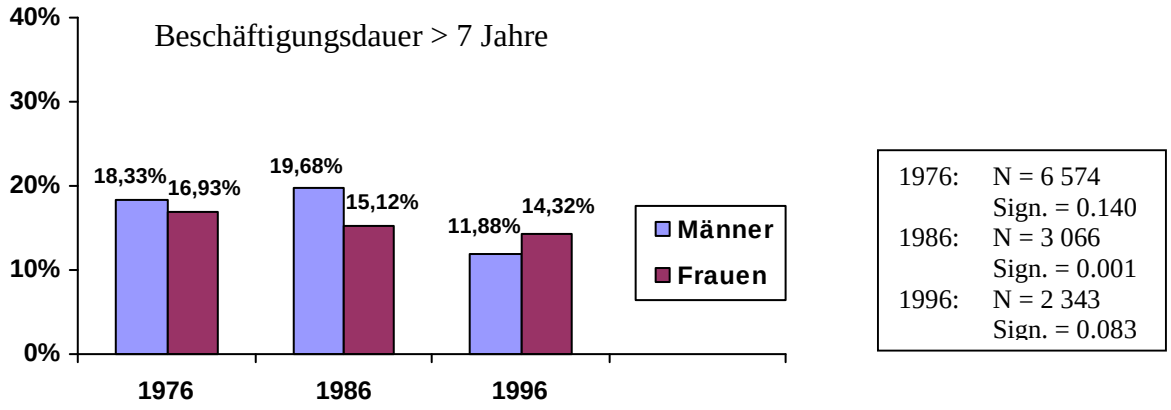

Abbildung 3: Anteil derer, deren Beschäftigungsdauer sieben Jahre übersteigt im Zusammenhang mit dem Geschlecht.
Quelle: IABS-PUF; eigene Berechnung und Darstellung.

Überprüft man die Beziehung zwischen den Variablen Geschlecht und Betriebszugehörigkeitsdauer nun mit Hilfe des Datensatzes und berücksichtigt hierbei auch die unterschiedlichen Eintrittskohorten, so ist zunächst festzustellen, dass nur für die Kohorte von 1986 signifikante Ergebnisse vorliegen. In dieser Eintrittskohorte ist ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität zu erkennen. Während 19,68% der Männer, länger als sieben Jahre für das gleiche Unternehmen arbeiten, trifft dies für das Eintrittsjahr 1986 nur auf 15,12% der Frauen zu. Für diese Kohorte kann also angenommen werden, dass die Beschäftigungsdauer der Männer, tatsächlich die der Frauen übersteigt, wie es in der Hypothese bereits vermutet wurde.

Für die Eintrittskohorten von 1976 und 1996 sind keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf ihre Beschäftigungsstabilität zu erkennen, die sich auf die Grundgesamtheit übertragen lassen. Die hier vorliegende Verteilung der Beschäftigungsstabilität zwischen den Geschlechter kann daher zufällig sein und gibt somit keinen repräsentativen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Betriebszugehörigkeitsdauer wider. Inwieweit das Geschlecht tatsächlich einen Einfluss auf die Betriebszugehörigkeitsdauer hat, soll deshalb in erster Linie durch die spätere Regression untersucht werden. Auch wenn sich die Ergebnisse also laut dem Chi-Quadrat-Test[6] nicht auf die Grundgesamtheit übertragen lassen, so ist dennoch innerhalb der Stichprobe ein deutlich sinkender Anteil der Männer, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, festzustellen, wohingegen sich der Anteil der Frauen, auf welchen dies zutrifft, nur gering verändert und zwar von 16,93% auf 14,32%. Auffallend ist vor allem, dass in der Stichprobe bei der Eintrittskohorte 1996 der Anteil der Frauen, die ihrem Betrieb länger als sieben Jahre treu bleiben, den Anteil der Männer um beinahe drei Prozent übersteigt. Diese unterschiedlichen Entwicklungen sind jedoch, wie erwähnt, aufgrund der fehlenden Signifikanz nicht auf die Variable Geschlecht zurückzuführen.
Insbesondere aufgrund der fehlenden Signifikanz der Ergebnisse, aber auch da die übrigen Einflussfaktoren, die möglicherweise für einen Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf deren Betriebszugehörigkeitsdauer sorgen, hier unberücksichtigt bleiben, wird davon Abstand genommen, bereits jetzt Aussagen über die Trefflichkeit der Hypothesen zu tätigen. Diese sollen deshalb später mit Hilfe der logistischen Regression auf ihre Richtigkeit überprüft werden.

3.4.3. Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit der Bildung

Die sowohl aus der Humankapital- als auch aus der Such- und Matchingtheorie abgeleitete Hypothese, dass die Beschäftigungsstabilität von niedrig sowie von hoch qualifizierten Beschäftigten unter der von durchschnittlich ausgebildeten Arbeitnehmern liegt, soll im Folgenden exemplarisch für die Eintrittskohorte 1996 überprüft werden. In Anpassung an die abhängige Variable wird somit folgende Hypothese untersucht:
Der Anteil der niedrig und hoch qualifizierten Beschäftigten, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, liegt unter dem Anteil der durchschnittlich ausgebildeten Beschäftigten, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb arbeiten.

[6] Der hier angewendete Pearson's Chi-Quadrat-Test gibt an, ob und in welchem Ausmaß eine beobachtete Verteilung von einer Verteilung abweicht, die sich ergäbe, sofern kein Zusammenhang zwischen der abhängigen und der unabhängigen Variable bestünde (Wittenberg 1998, S.195).

Die nachfolgende Graphik stellt nun differenziert nach dem jeweiligen Bildungsabschluss die Verteilung der Personen dar, deren Beschäftigungsdauer unter bzw. über sieben Jahren liegt:

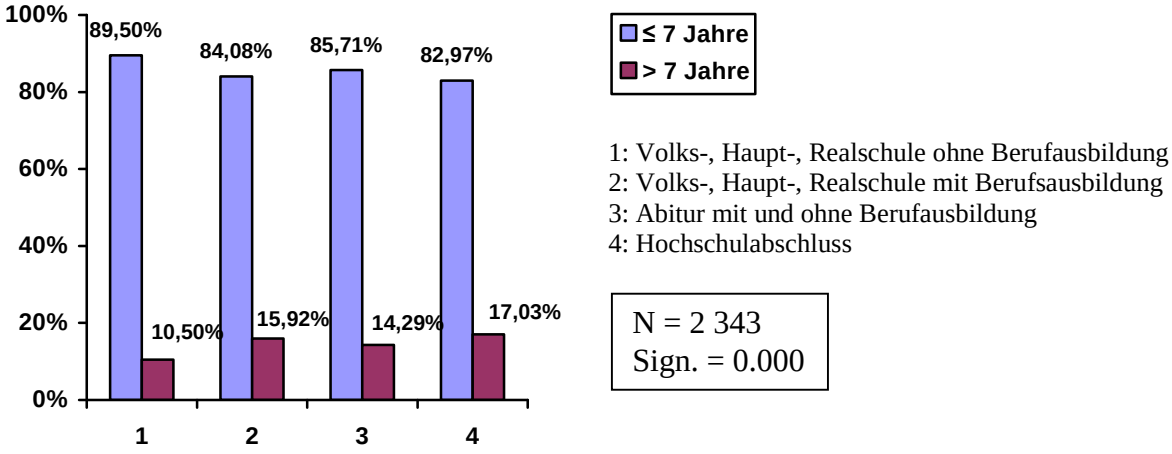

Abbildung 4: Zusammenhang zwischen abhängiger Variable und Bildungsabschluss für die Eintrittskohorte 1996. Quelle: IABS-PUF; eigene Darstellung

Hier ist zu erkennen, dass sich der Anteil derer, die länger als sieben Jahre innerhalb eines Betriebes beschäftigt sind, nicht stark in Bezug auf den Bildungsgrad unterscheidet. Tatsächlich weist der niedrigste Bildungsabschluss, Volks-, Haupt- und Realschulabschluss ohne Berufsausbildung, den geringsten Anteil (10,50%) an Beschäftigten auf, deren Betriebszugehörigkeitsdauer sieben Jahre übersteigt. 15,92% der Beschäftigten, die einen Volks-, Haupt- oder Realschulabschluss mit Berufsausbildung gemacht haben, sind mehr als sieben Jahre in ihrem Betrieb beschäftigt, ehe sie den Arbeitsplatz wechseln, wohingegen dieser Anteil bei Abiturienten lediglich 14,29% beträgt. Unter den Personen mit Hochschulabschluss arbeitet der größte Anteil (17,03%) länger als sieben Jahre für den gleichen Betrieb. Dies widerspricht der im Vorfeld erarbeiteten Hypothese, laut welcher durchschnittlich qualifizierte Personen, also in diesem Fall Volks-, Haupt- und Realschulabsolventen mit Berufsausbildung, die größte Beschäftigungsstabilität aufweisen.

Betrachtet man diese Differenzierung über den Zeitverlauf der letzten 30 Jahre, so ist festzustellen, dass sich der Anteil derer, die über sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, in Bezug auf jeden der Bildungsabschlüsse verringert hat. Die entsprechenden Tabellen können in Anhang 1 eingesehen werden. Auch in den Eintrittskohorten 1976 und 1986 weisen sowohl Volks-, Haupt- und Realschulabsolventen mit Berufsausbildung sowie Hochschulabsolventen die höchsten Anteile an Beschäftigten auf, deren Betriebszugehörigkeitsdauer sieben Jahre übersteigt.

3.4.4. Beschäftigungsstabilität im Zusammenhang mit der Zeit am Arbeitsmarkt

Im Vorfeld wurde gerade aufgrund der Annahmen der Humankapitaltheorie, aber auch der Such- und Matchingtheorien, ein starker Zusammenhang zwischen der bereits am Arbeitsplatz verbrachten Zeit und der Beschäftigungsstabilität vermutet. Hierbei wird sich auf die mit der zunehmenden Zeit am Arbeitsmarkt steigende Berufserfahrung sowie auf die mit der Zeit ansteigende Wahrscheinlichkeit, ein geeignetes Match zu finden, berufen. In Bezug auf die abhängige Variable lautet deshalb die Hypothese:

Je länger sich Beschäftigte bereits auf dem Arbeitsmarkt befinden, desto größer ist auch der Anteil derer, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind.

Die folgende Graphik wurde beispielhaft für die Eintrittskohorte 1996 erstellt, um den Zusammenhang zwischen den Variablen *Zeit am Arbeitsmarkt* und *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* darzustellen:

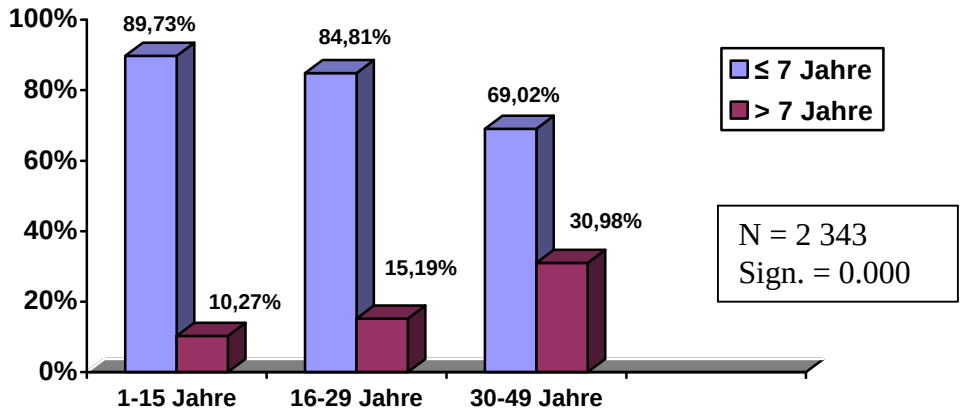

Abbildung 5: Zusammenhang zwischen abhängiger Variablen und der bereits am Arbeitsmarkt verbrachten Zeit für die Eintrittskohorte 1996. Quelle: IABS-PUF; eigene Berechnung und Darstellung.

Hier ist deutlich zu erkennen, dass ein signifikanter Zusammenhang zwischen der am Arbeitsmarkt zugebrachten Zeit und der Beschäftigungsstabilität besteht. Während der Anteil von Personen, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb angestellt sind, bei einer Arbeitsmarkterfahrung von bis zu 15 Jahren, lediglich 10,27% beträgt, steigert sich dieser mit zunehmender Zeit auf dem Arbeitsmarkt auf bis zu 30,98% für die letzte Gruppe. Von den Personen, die bereits 16 bis 29 Jahre auf dem Arbeitsmarkt zugegen sind, arbeiten knapp über 15% länger als sieben Jahre in ein und demselben Betrieb, ehe sie eine neue Stelle annehmen oder entlassen werden. Es scheint also in der Tat ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkterfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer vorzuliegen, wie auch in der Hypothese bereits vermutet.

Betrachtet man diesen Zusammenhang auch für die Eintrittskohorten von 1976 und 1986 (Anhang 1), so ist für die beobachteten Personen, die 1976 auf den Arbeitsmarkt eintreten, das gleiche Bild zu erkennen: Mit steigender Zeit auf dem Arbeitsmarkt, erhöht sich auch der Anteil derer, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind. Überraschender ist hingegen das Ergebnis für die Kohorte von 1986: Hier sind 47,10% der Beschäftigten, die bereits 16 bis 29 Jahre auf dem Arbeitsmarkt zugegen sind, länger als sieben Jahre in ihrem Betrieb angestellt. Von den Personen, die die längste Arbeitsmarkterfahrung aufweisen (bis zu 49 Jahre), übersteigt die Betriebzugehörigkeitsdauer dagegen nur bei knapp 40% der Beschäftigten die Sieben-Jahres-Grenze. Es ist schwierig zu sagen, worauf dieses interessante Ergebnis zurückzuführen ist. Einen möglichen Erklärungsansatz könnte die Wiedervereinigung Deutschlands liefern. So wäre es denkbar, dass aufgrund der Wiedervereinigung seit Anfang der 90er Jahre vermehrt ältere Mitarbeiter zu Gunsten jüngerer Beschäftigter aus der ehemaligen DDR entlassen wurden. Somit waren im Vergleich weniger Beschäftigte mit einer Arbeitsmarkterfahrung von 30 bis 49 Jahren, länger als sieben Jahre in einem Betrieb angestellt, als Arbeitnehmer mit einer Arbeitsmarkterfahrung von 16 bis 29 Jahren. Ob dieses Phänomen allerdings tatsächlich auf die Auswirkungen der Wiedervereinigung zurückzuführen ist, bleibt zweifelhaft.

Die nun betrachteten deskriptiven Auswertungen können jedoch nur erste Hinweise auf die Zusammenhänge und deren Stärke geben. Erst unter Berücksichtigung aller relevanten Faktoren können realistische Aussagen in Bezug auf die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität und deren Einflussfaktoren getätigt werden. Dies soll im folgenden Kapitel unter zur Hilfenahme der Regressionsanalyse geschehen.

3.5. Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse

Nun soll anhand der logistischen Regressionsanalyse überprüft werden, inwieweit die vermuteten Einflussfaktoren in Zusammenhang mit der Beschäftigungsstabilität stehen und die abhängige Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre* erklären können.

Da in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität ein starker Effekt der Variablen Geschlecht vermutet wird, erscheint es sinnvoll die logistische Regression auch für Männer und Frauen getrennt zu berechnen. Hierdurch kann insbesondere die über die letzten Jahrzehnte zunehmende Gleichstellung zwischen den Geschlechtern berücksichtigt werden und eventuellen Verzerrungen durch diese gesellschaftliche Entwicklung vorgebeugt werden. Um zusätzlich Aussagen darüber treffen zu können, inwieweit die Beschäftigungsstabilität auch vom Faktor Geschlecht an sich abhängt, wird ein allgemeines Regressionsmodell erstellt. Die nachfolgende

Tabelle gibt die Ergebnisse der verschiedenen Regressionsanalysen wieder, wobei nicht die jeweiligen ß-Koeffizienten, sondern zur besseren Verständlichkeit der Interpretation, die Odd Ratios angegeben werden. Diese zeigen, wie oben bereits erwähnt, das Chancenverhältnis eines Erfolgs, also einer Beschäftigungsdauer von über sieben Jahren, in Bezug auf die jeweilige Referenzgruppe auf. Folglich sprechen Werte, die unter Eins liegen, für einen negativen Zusammenhang, wohingegen bei Werten größer Eins ein positiver Zusammenhang vorliegt.

	Beschäftigungsstabilität übersteigt 7 Jahre		
Unabhängige Variablen	Gesamt	Männer	Frauen
Kohorte 1976	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
Kohorte 1986	0.6748 ***	0.7753 *	0.5129 ***
Kohorte 1996	0.4148 ***	0.3634 ***	0.4248 ***
Zeit am Arbeitsmarkt	1.2585 ***	1.3287 ***	1.1867 ***
Zeit am Arbeitsmarkt quadriert	0.9969 ***	0.9957 ***	0.9981***
Geschlecht	1.8272 ***	-	-
Bildung:			
Volks-, Haupt-, Real-	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
(Unbekannt	0.3089 ***	0.2181 ***	0.4436***)
Ohne Berufsausbildung	0.6593 ***	0.7280	0.6140 **
Abitur	0.8290	0.9587	0.8207
Hochschulabschluss	0.5624 ***	0.7250	0.2889 ***
Beruf	kontrolliert	kontrolliert	kontrolliert
Stellung im Beruf	kontrolliert	kontrolliert	kontrolliert
Wirtschaftszweig	kontrolliert	kontrolliert	kontrolliert
Logarithmiertes Tagesentgelt	kontrolliert	kontrolliert	kontrolliert
BBG	kontrolliert	kontrolliert	kontrolliert
N	11 983	6 699	5 284
McFaddens Pseudo-R^2	0.4351	0.5086	0.3696

Abbildung 6: Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Logistische Regression, Odd Ratios (gerundet).
Quelle: IABS-PUF; eigene Berechnung und Darstellung.
Legende: $p \leq 0.05$: * $p \leq 0.01$: ** $p \leq 0.001$: ***

Durch die nun vorliegenden Modelle wurden zum einen für alle Personen, zum anderen getrennt für Männer und Frauen der Einfluss der unterschiedlichen Determinanten auf die Beschäftigungsstabilität geschätzt. Der jeweilige Einfluss der Faktoren wird nun stets getrennt für Männer und Frauen betrachtet, die Regressionsanalyse für die Gesamtheit kommt nur bei der Betrachtung der Variablen *Geschlecht* zu tragen, um festzustellen, ob Männer tatsächlich eine höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen als Frauen, wie es die Hypothese besagt.

Von größter Bedeutung für diese Untersuchung ist der Einfluss der Eintrittskohorte auf die Beschäftigungsdauer, da hier die Entwicklung über die Zeit beobachtet werden kann. Die Eintrittskohorte 1976 wurde hierbei als Referenzkategorie gewählt um festzustellen, inwieweit sich die Chance, länger als sieben Jahre im selben Betrieb beschäftigt zu sein, mit den Jahren verändert hat. Betrachtet man zunächst die Männer so ist zu erkennen, dass für die Eintrittskohorte von 1986 die Wahrscheinlichkeit, länger als sieben Jahre für ein Unternehmen zu arbeiten, im Vergleich zur Referenzgruppe bereits um 23% niedriger liegt. Nochmals zehn Jahre später liegt die Wahrscheinlichkeit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als sieben Jahren, sogar 64 Prozentpunkte unter der Wahrscheinlichkeit für die Eintrittskohorte von 1976. Es ist also deutlich zu erkennen, dass sich die Beschäftigungsstabilität der Männer über den Zeitverlauf verringert. Auch im Modell der Frauen hat die Eintrittskohorte einen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsdauer: So verringert sich die Wahrscheinlichkeit, länger als sieben Jahre im gleichen Betrieb tätig zu sein, zunächst um beinahe 50%; vergleicht man die Eintrittskohorten 1976 und 1996 kommt es gar zu einem Rückgang um fast 60%.

In Bezug auf die Makrohypothese lässt sich festhalten, dass es, wie in den deskriptiven Ergebnissen bereits angedeutet, sowohl bei Männern als auch bei Frauen tatsächlich zu einer Verringerung der Beschäftigungsstabilität über den Zeitverlauf kommt. Aus den Überlegungen der Modernisierungstheorie heraus, ist folglich anzunehmen, dass die starken wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen und die mit ihnen kontinuierlich steigenden Anforderungen an die Mitarbeiter vermehrt zu einem Austausch des Personals führen, um der Geschwindigkeit des wirtschaftlichen Wandels gerecht zu werden.

Betrachtet man nun die Entwicklung unter Berücksichtigung des Geschlechts, so wäre vorab interessant, ob, wie in der zweiten Hypothese behauptet, die Betriebszugehörigkeitsdauer der Männer die der Frauen übersteigt. Zur Untersuchung dieser Fragestellung wird das erste Regressionsmodell herangezogen, in welchem der Einfluss der unterschiedlichen Determinanten in einem gemeinsamen Modell für Männer und Frauen geschätzt wurde. Hier wird überraschenderweise ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit von Frauen, länger als sieben Jahre in ihrem Betrieb beschäftigt zu sein, 80% höher ist als die der Männer. Auch in der deskriptiven

Analyse kristallisierte sich für die letzte Eintrittskohorte bereits ein höherer Anteil der Frauen, deren Betriebszugehörigkeitsdauer sieben Jahre übertrifft, heraus. Dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern tatsächlich so gravierend ausfällt und noch dazu in diese Richtung, wurde im Vorfeld nicht erwartet. Die zu diesem Aspekt entwickelte Hypothese muss somit verworfen werden, da in Wahrheit Frauen eine größere Beschäftigungsstabilität aufweisen. Dies könnte eventuell damit zu begründen sein, dass sie aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger mobil sind als Männer. Während Männer eher die Möglichkeit besitzen auch weiter entfernte Stellenangebote anzunehmen und beispielsweise nur die Wochenenden mit der Familie zu verbringen, werden Frauen zu Gunsten der Kinderbetreuung auf diese Möglichkeit eher verzichten. So sind sie besonders räumlich stärker an ihre Stelle gebunden als Männer, was eine Begründung für ihre höhere Beschäftigungsstabilität sein könnte.

Im Zusammenhang mit diesem Ergebnis muss jedoch ein weiteres Mal auf die Gestaltung der Daten hingewiesen werden. Wie in Punkt 3.1. bereits erläutert, wurde zum Zwecke der Anonymisierung teilweise das Geschlecht der beobachteten Personen vertauscht, was sicherlich zur Verzerrung der Ergebnisse, sowohl der deskriptiven wie auch der der logistischen Regression, führt.

Beschäftigt man sich nun mit der Frage, ob der Anteil der Frauen, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, zunimmt, so ist dies, wie oben schon verdeutlicht, nicht zutreffend. Dennoch ist zu erkennen, dass der besagte Anteil über den Zeitverlauf nicht so stark abnimmt wie der der Männer. Zwar ist im Vergleich zur zweiten Eintrittskohorte ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, während bei den Männer jedoch die starke Verringerung in der Beschäftigungsstabilität erst zwischen der zweiten und der dritten Eintrittskohorte erfolgt, ist in diesem Zeitraum die Beschäftigungsstabilität der Frauen nur wenig rückläufig. Insgesamt nimmt der Anteil der Männer, die länger als sieben Jahre in einem Betrieb beschäftigt sind, also stärker ab als der der Frauen.

Im Weiteren soll die Auswirkung des Bildungsabschlusses auf die Beschäftigungsdauer untersucht werden: Aufbauend auf der Humankapitaltheorie, sowie auf such- und matchingtheoretischen Ansätzen, wird davon ausgegangen, dass unter Personen mit einem Volks-, Haupt- und Realschulabschluss mit Berufsausbildung, der Anteil derer, die länger als sieben Jahre für einen Betrieb arbeiten, am höchsten ist. Aus diesem Grund wurde zur Überprüfung dieser Hypothese die Dummy-Variable *Volks-, Haupt- und Realschulabschluss mit Berufsausbildung* als Referenzkategorie gewählt. Laut der Regressionsanalyse besteht bei den Männern jedoch kein signifikanter Einfluss der Bildung auf die Beschäftigungsstabilität.

Scheinbar unterscheiden sich Männer folglich nach ihrem Bildungsabschluss nicht in der Betriebszugehörigkeitsdauer. Durch eine weitere Regressionsanalyse, in welcher die Einflussfaktoren nacheinander in das Modell integriert wurden, ließ sich feststellen, dass nicht die Bildung der entscheidende Faktor ist, sondern das damit einhergehende Einkommen. Die Beschäftigungsstabilität von Männern unterscheidet sich folglich nicht nach dem jeweiligen Bildungsabschluss der Personen, stattdessen ist ein Unterschied in der Betriebszugehörigkeitsdauer festzustellen, der durch das Einkommen hervorgerufen wird. Mit steigendem Einkommen erhöht sich demnach auch die Beschäftigungsstabilität von Männern.

Bei den Frauen dagegen ist ein Effekt der Bildung auf die Beschäftigungsstabilität zu beobachten: So haben Frauen mit Volks-, Haupt- oder Realschulsausbildung mit Berufsausbildung eine fast 40% höhere Wahrscheinlichkeit mehr als sieben Jahr in ihrem Betrieb beschäftigt zu sein, als Frauen mit dem gleichen Schulabschluss ohne Berufsausbildung. Frauen, die einen Hochschulabschluss erlangt haben, unterscheiden sich sogar noch mehr von der Referenzgruppe, deren Wahrscheinlichkeit im Vergleich mehr als 70 Prozentpunkte höher liegt als die der Hochschulabsolventen. Über den Einfluss des Abiturs kann jedoch auch bei den Frauen keine Aussage gemacht werden, da das Ergebnis nicht signifikant ist. Somit kann die im Vorfeld aufgestellt Hypothese zumindest im Falle der Frauen größtenteils bestätigt werden.

Abschließend soll nun die letzte Hypothese anhand der logistischen Regression auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft werden. Diese befasst sich mit dem Einfluss der bereits auf dem Arbeitsmarkt verbrachten Zeit im Hinblick auf die abhängige Variable *Beschäftigungsdauer übersteigt sieben Jahre*: Steigt mit zunehmender Zeit auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich die Wahrscheinlichkeit länger als sieben Jahre für den gleichen Betrieb tätig zu sein?

Laut den in Abbildung 6 ausgegebenen Odd Ratios liegt in der Tat sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein positiver Zusammenhang zwischen den beiden Variablen vor. So steigert sich bei Männern mit jedem zusätzlichen Jahr auf dem Arbeitsmarkt die Wahrscheinlichkeit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als sieben Jahren um über 30%, bei Frauen beträgt die Steigerung immerhin 18%.

Im Vorfeld wurde davon ausgegangen, dass dieser Zusammenhang nicht linear sei, weshalb auch die quadrierte Zeit am Arbeitsmarkt mit in das Modell integriert wurde. Betrachtet man nun den betreffenden Odd Ratio, so ist festzustellen, dass dieser sowohl im Modell der Männer als auch in dem der Frauen und somit folglich auch im gemeinsamen Modell beinahe bei Eins liegt. Dies zeigt an, dass der Zusammenhang entgegen der ursprünglichen Annahme beinahe linear verläuft. Der Grenznutzen des Effekts verstärkt sich folglich nicht mit zunehmender Zeit wie zunächst vermutet.

Wie bereits in den deskriptiven Ergebnissen angedeutet, bestätigt sich die Hypothese eines positiven Effekts der Zeit am Arbeitsmarkt auf die Beschäftigungsdauer folglich. Interessant wäre nun die Frage, weshalb der Effekt bei den Frauen doch deutlich geringer ist als bei den Männern. Die Erklärung hierfür könnte in der Variable *Zeit am Arbeitsmarkt* an sich liegen. Diese entstand wie oben erläutert lediglich aus dem Alter der Personen abzüglich ihrer Schul- und Berufsausbildung. Etwaige Erwerbsunterbrechungen beispielsweise zur Kinderbetreuung sind in der Variable jedoch nicht mit einbezogen. Nun muss auch unter Berücksichtigung des theoretischen Hintergrunds, davon ausgegangen werden, dass der positive Zusammenhang durch die tatsächlich in Berufstätigkeit verbrachte Zeit und die hierdurch gesammelten Erfahrungen entsteht. Pausiert eine Frau aufgrund familiärer Umstände, so wird diese Zeit in der Variablen *Zeit am Arbeitsmarkt* erfasst, auch wenn sie keinen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsstabilität aufweist. Dies wäre ein Erklärungsansatz, weshalb der Effekt bei Männern stärker greift als im Modell der Frauen.

Insgesamt lässt sich sowohl im gemeinsamen Modell als auch in den getrennten Modellen für Männer und Frauen aufgrund McFaddens Pseudo-R^2 von einem starken Zusammenhang zwischen den unabhängigen und der abhängigen Variable sprechen. Die hier berücksichtigten Faktoren sorgen also für eine eindeutige Verbesserung des Modells im Vergleich zum Ausgangsmodell.

4. Fazit

Im letzten Abschnitt soll ein abschließender Überblick bezüglich der Datenanalyse sowie der bedeutendsten Ergebnissen gegeben werden, ehe Bilanz über die Untersuchung gezogen wird und einige Kritikpunkte verdeutlicht werden.

Um die Beschäftigungsstabilität in Westdeutschland über die vergangenen Jahrzehnte zu untersuchen, wurden vorab auf theoretisch fundierter Grundlage Hypothesen erstellt, ehe der Public Use File der IAB-Beschäftigtenstichprobe dem Forschungsdesign entsprechend aufbereitet wurde. Die eigentliche Analyse der Betriebszugehörigkeitsdauer erfolgte schließlich in zwei Schritten: Zunächst wurden erste deskriptive Ergebnisse zum Thema betrachtet, bevor anschließend, unter anderem getrennt nach Männern und Frauen, eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt wurde.

Als Ergebnis dieser Untersuchung lässt sich insgesamt festhalten, dass die Beschäftigungsstabilität über die letzten drei Jahrzehnte tatsächlich abgenommen hat. Dies könnte in erster Linie auf die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands und die damit verbundenen gestiegenen Anforderungen an die Mitarbeiter zurückzuführen sein.

Darüber hinaus ist ein Unterschied in der Beschäftigungsstabilität in Bezug auf Männer und Frauen feststellbar: So ist die Wahrscheinlichkeit länger als sieben Jahre in einem Betrieb zu verbleiben laut den Daten für Frauen um 80% höher als für Männer. Darüber hinaus wurde ersichtlich, dass sowohl für Männer als auch für Frauen die Wahrscheinlichkeit, eine Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als sieben Jahren zu erreichen über den Zeitverlauf abnahm. Diese Entwicklung fand bei Männern sogar ausgeprägter statt, als bei den Frauen. Dies könnte unter anderem auf bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein gestiegenes Bildungsniveau der Frauen zurückzuführen sein. Allerdings sind diese Ergebnisse aufgrund der Erstellung des IABS-PUF wenig aussagekräftig, da hierbei teilweise das Geschlecht der beobachteten Personen vertauscht wurde.

Die bereits am Arbeitsmarkt verbrachte Zeit und damit einhergehende Erfahrungen wirken sich positiv auf die Betriebszugehörigkeitsdauer aus, was auf das höhere spezielle Humankapital zurückzuführen und auch in den Such- und Matchingtheorien begründbar ist: So hat ein Beschäftigter, der bereits länger auf dem Arbeitsmarkt präsent ist, zum einen mit größerer Wahrscheinlichkeit schon eine geeignete Stelle gefunden, die er durch weitere Suche kaum noch verbessern kann, zum anderen können Beschäftigte laut der Matchingtheorie mit zunehmender Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt, die Qualität eines Matchings besser einschätzen. Der positive Zusammenhang ist folglich unter Betrachtung der Theorien wenig überraschend.

Die Tatsache, dass in Bezug auf den Bildungsabschluss kaum ein Unterschied feststellbar ist, wurde im Vorfeld hingegen nicht erwartet. Vielmehr wurde angenommen, dass gerade sehr niedrig und sehr hoch qualifizierte Personen eine geringere Beschäftigungsstabilität aufweisen als durchschnittlich ausgebildete Beschäftigte. Während bei Frauen dieser Zusammenhang weitgehend feststellbar ist, zeigt die Regressionsanalyse für die Männer keinerlei signifikanten Einfluss des Bildungsabschlusses auf die Betriebszugehörigkeitsdauer an. Der Zusammenhang zwischen Bildungsabschluss und Betriebszugehörigkeitsdauer verschwindet, wie in einem anderen Regressionsmodell festgestellt wurde, sobald das Einkommen der Personen berücksichtigt wird.

Insgesamt lässt sich also ein Rückgang in der Beschäftigungsstabilität auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt beobachten. Es muss jedoch betont werden, dass die hier vorliegenden Daten, wie oben bereits verdeutlicht, in vielfacher Hinsicht Schwächen aufweisen und ein wissenschaftliches Forschen behindern.

Betrachtet man nun die hier vorgestellten Gründe für eine sinkende Beschäftigungsstabilität, so liegt die Vermutung nahe, dass sich dieser Trend auch in Zukunft weiter fortsetzen wird. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verändern sich zusehends und Mobilität und Flexibilität gewinnen in jeglicher Hinsicht an Bedeutung. Darüber hinaus nehmen befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Modelle der Leiharbeit kontinuierlich zu. Hierdurch wird das typische Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem mehr und mehr verdrängt, was eine Abnahme der Beschäftigungsstabilität bewirkt. Dies erhöht auch den Druck auf die Arbeitnehmer, die sich häufiger als früher Kündigungen und Arbeitslosigkeit gegenüber sehen. Gerade auch die Finanzkrise und ihre Auswirkungen bringen, wie schon eingangs erwähnt, schwerwiegende Folgen für die Stabilität der Arbeitsverhältnisse mit sich. Doch vielleicht kommt es genau durch dieses Ereignis zu einem Umdenken – weg von liberaleren Bedingungen hin zu stärkeren Regulierungen auch im Arbeitnehmerschutz.

So wird das Thema Beschäftigungsstabilität auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Arbeitsmarktforschung spielen und bietet noch zahlreiche offene Fragen, die eine nähere Betrachtung verlangen. Insbesondere eine Untersuchung der Betriebszugehörigkeitsdauer in ganz Deutschland wäre hierbei interessant, da sich bisherige Studien häufig nur auf den westdeutschen Arbeitsmarkt beziehen.

Literaturverzeichnis

Blien, Uwe (1986): „Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur. Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie.“ In *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 103*. IAB.

Drews, Nils (2008): „Das Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004.“ In *FDZ Datenreport* Nr. 2/2008. Bundesagentur für Arbeit.

Drews, Nils (2009): *Kurzbeschreibung Public-Use-File IABS für Lehrveranstaltung* (unveröffentlicht).

Erlinghagen, Marcel (2002): „Die Entwicklung der Arbeitsmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe.“ In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35. Jg. 2002*, S. 74-89.

Erlinghagen, Marcel (2005): „Wie lange dauert es bis Beschäftigte ihren Betrieb verlassen? Neue Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität in West- und Ostdeutschland.“ In *IAT-Report*. (elektronische Publikation: http://www.iaq.uni-due.de/iat-report/2005/report2005-09.pdf).

Geißler, Rainer (2006, 4. Auflage): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Giesecke, Johannes (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und Soziale Ungleichheit. Sozioökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Grotheer, Michael / Struck, Olaf (2003): „Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Arbeitszufriedenheit. Ergebnisse aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-1997 und der BIBB/IAB-Erhebung.“ In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/2003,* S. 300-328.

Hinz, Thomas / Abraham, Martin (2008, 2. Auflage): „Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick.“ In *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*, herausgegeben von Martin Abraham und Thomas Hinz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.17-68.

Kohler, Ulrich / Kreuter, Frauke (2006, 2. Auflage): *Datenanalyse mit Stata.* München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Kolvenbach, Franz-Josef / Haustein, Thomas / Krieger, Sascha / Seewald, Hermann / Weber, Tim (2004): *Kindertagesbetreuung in Deutschland — Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002,* herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. Wiesbaden. (Einsehbar unter: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2004/Kindertagesbetreuung/Pressebroschuere__Kindertagesbetreuung,property=file.pdf).

Schaad, Jakob (1996): *Spezifisches Humankapital und die Stabilität der Arbeitsbeziehungen*. Winterthur: Verlag Hans Schellenberg.

Schasse, Ulrich (1991): *Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität. Eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Schmid, Hans / v. Dosky, Doris / Braumann, Benedikt (1996, 2. Auflage): *Ökonomik des Arbeitsmarktes 1*. Stuttgart: UTB.

Struck, Olaf / Köhler, Christoph (2005, 2. Auflage): „Beschäftigungsstabilität im Wandel? Eine problemorientierte Sicht auf den Untersuchungsgegenstand.“ In *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland,* herausgegeben von Olaf Struck und Christoph Köhler. Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 7-20.

Wittenberg, Reinhard (1998, 2. Auflage): *Grundlagen computerunterstützter Datenanalyse*. Stuttgart: UTB.

Zacher, Dirk (2003): „Humankapital in der theoretischen und empirischen Analyse bei Gary S. Becker. Darstellung und Kritik.“ In *Rostocker Arbeitspapiere zu Wirtschaftsentwicklung und Human Resource Development Nr. 20*. Universität Rostock.

Zapf, Wolfgang (2007, 7. Auflage): „Entwicklung und Sozialstruktur moderner Gesellschaften.“ In *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie*, herausgegeben von Hermann Korte und Bernhard Schäfers. Wiesbaden: VS Verlag, S. 258-271.

Anhang

Anhang 1:

Kreuztabelle zu *Beschäftigungsstabilität übersteigt sieben Jahre* und *Bildung* im Jahr 1976:

Bildungsabschlüsse:

Beschäftigungsdauer	unbekannt	Ohne Berufsausbildung	Volks-, Haupt-, Real-	Abitur	Hochschule	Insgesamt
≤ 7 Jahre	451 92.61%	1 512 89.10%	3 032 78.25%	182 87.50%	223 75.90%	5 410 82.29%
> 7 Jahre	36 7.39%	185 10.90%	843 21.75%	26 12.50%	74 24.10%	1 164 17.71%
Insgesamt	487	1 697	3 875	208	307	6 574

Sign. = 0.000

im Jahr 1986:

Bildungsabschlüsse:

Beschäftigungsdauer	unbekannt	Ohne Berufsausbildung	Volks-, Haupt-, Real-	Abitur	Hochschule	Insgesamt
≤ 7 Jahre	213 95.09%	536 88.89%	1 407 78.91%	204 82.93%	166 79.05%	2 526 82.39%
> 7 Jahre	11 4.91%	67 11.11%	376 21.09%	42 17.07%	44 20.95%	540 17.61%
Insgesamt	224	603	1 783	246	210	3 066

Sign. = 0.000

Kreuztabelle zu *Beschäftigungsstabilität übersteigt sieben Jahre* und *Zeit am Arketsmarkt* im Jahr 1976:

Zeit am Arbeitsmarkt in Jahren

Beschäftigungsdauer	1-15 Jahre	16-29 Jahre	30-49 Jahre	Insgesamt
≤ 7 Jahre	3 764 95.68%	999 72.18%	647 51.51%	5 410 82.29%
> 7 Jahre	170 4.32%	385 27.82%	609 48.49%	1 164 17.71%
Insgesamt	3 934	1 384	1 256	6 574

Sign. = 0.000

im Jahr 1986:

Zeit am Arbeitsmarkt in Jahren

Beschäftigungsdauer	1-15 Jahre	16-29 Jahre	30-49 Jahre	Insgesamt
≤ 7 Jahre	2 054 93.15%	337 52.90%	135 60.27%	2 526 82.39%
> 7 Jahre	151 6.85%	300 47.10%	89 39.73%	540 17.61%
Insgesamt	2 205	637	224	3 066

Sign. = 0.000

Anhang 2:

Regressionsmodell mit Angabe der Standardabweichung:

	Beschäftigungsstabilität übersteigt 7 Jahre		
Unabhängige Variablen	Gesamt	Männer	Frauen
Kohorte 1976	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
Kohorte 1986	0.6748 *** (0.0577)	0.7753 * (0.0944)	0.5129 *** (0.0650)
Kohorte 1996	0.4148 *** (0.0417)	0.3634 *** (0.0524)	0.4248 *** (0.0623)
Zeit am Arbeitsmarkt	1.2585 *** (0.0162)	1.3287 *** (0.0261)	1.1867 *** (0.0205)
Zeit am Arbeitsmarkt quadriert	0.9969 *** (0.0002)	0.9957 *** (0.0003)	0.9981*** (0.0003)
Geschlecht	1.8272 *** (0.1462)	-	-
Bildung:			
Volks-, Haupt-, Real-	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
Unbekannt	0.3089 *** (0.0488)	0.2181 *** (0.0518)	0.4436*** (0.0973)
Ohne Berufsausbildung	0.6593 *** (0.0768)	0.7280 (0.1239)	0.6140 ** (0.1013)
Abitur	0.8290 (0.1297)	0.9587 (0.2227)	0.8207 (0.1755)
Hochschulabschluss	0.5624 *** (0.0800)	0.7250 (0.1324)	0.2889 *** (0.0781)
Beruf:			
Diverse DL	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
Landwirte/Bergbau	1.3173 (0.4109)	1.9337 (0.7726)	0.5154 (0.2942)
Chemie-/Kunststoffhersteller	1.5241 (0.4758)	1.8835 (0.7178)	0.7404 (0.4546)
Holz-/Metallhersteller	1.2317 (0.3392)	1.7287 (0.5704)	0.6131 (0.3598)
Metallverarbeitende Berufe	1.4345 (0.4106)	2.3369 * (0.8170)	0.4668 (0.2621)
(Elektro-)Monteure	2.0428 * (0.6584)	4.5600 ** (2.4050)	0.8067 (0.4424)
Hersteller von Bekleidung	1.0477 (0.3322)	1.9833 (0.8237)	0.3837 (0.2186)
Lebensmittelhersteller	0.4254 ** (0.1301)	0.5690 (0.2031)	0.2131 (0.1753)
Bauarbeiter usw.	0.6971 (0.2476)	1.0299 (0.4335)	0.2764 (0.2174)
Möbelhersteller	1.1537 (0.3344)	1.5354 (0.5828)	0.4322 (0.2312)
Händler/Verkäufer	0.9082 (0.3987)	1.4370 (0.7998)	0.3363 (0.2595)
Hilfsarbeiter o.n.a.	0.7583 (0.3721)	0.7824 (0.4366)	0.7350 (1.0849)
Maschinisten	0.7398 (0.2248)	1.2775 (0.4842)	0.2106 ** (0.1228)
Ingenieure/Techniker	0.8638 (0.2799)	1.8146 (0.7790)	0.2686 * (0.1541)
Kaufleute	0.8804 (0.3043)	1.4821 (0.5907)	0.1050 * (0.1036)
Fahrzeugführer	1.0299 (0.3385)	1.4662 (0.5967)	0.4372 (0.2706)
Post/Lageristen	0.8962 (0.2860)	1.3296 (0.5427)	0.3266 (0.1910)
Unternehmer/Buchhalter	0.8579 (0.2523)	1.1277 (0.4410)	0.3143 * (0.1695)

Bürokräfte	0.8285 (0.3548)	1.2198 (0.6537)	0.3106 (0.2494)
Wachschutz u.a.	0.4614 * (0.1489)	0.6714 (0.2929)	0.2026 ** (0.1149)
Künstler/Bildungsberufe	0.6350 (0.2033)	0.9677 (0.4456)	0.2460 * (0.1371)
Medizinische Berufe	1.1482 (0.3479)	1.1090 (0.5201)	0.5487 (0.2913)
Stellung im Beruf:			
Angestellter	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
Nichtfacharbeiter	1.1637 (0.14822)	1.1631 (0.1956)	0.7525 (0.1726)
Facharbeiter	0.8903 (0.2631)	0.6558 (0.2255)	0.9274 (0.7428)
Meister	1.538 ** (0.2477)	0.9213 (0.2214)	2.1624 *** (0.4955)
Wirtschaftszweig:			
Dienstleistung	*(Ref.)*	*(Ref.)*	*(Ref.)*
Unbekannt	9.7265 *** (4.4679)	24.7940 *** (13.5078)	1.6773 (1.7748)
Landwirtschaft	1.3811 (0.3155)	1.6395 (0.4462)	0.6598 (0.3393)
Produzierend	1.2777 ** (0.1140)	1.1093 (0.1428)	1.3901 ** (0.1764)
Logarithmiertes Tagesentgelt	13.0584 *** (1.1262)	26.2826 *** (3.8035)	8.9541 *** (1.0068)
BBG	0.0693 *** (0.0117)	0.0374 *** (0.0083)	0.922 *** (0.0313)
N	11 983	6 699	5 284
McFaddens Pseudo-R^2	0.4351	0.5086	0.3696

Logistische Regression, Odd Ratios (gerundet), Standardabweichung (gerundet).
Quelle: IABS-PUF; eigene Berechnung und Darstellung.
Legende: $p \leq 0.05$: * $p \leq 0.01$: ** $p \leq 0.001$: ***

Anhang 3:

Do-File:

```
* AV.do
*Ann-Christin Hausmann
*_____________________
* Datenbearbeitung und -auswertung zum Thema Beschäftigungsstabilität
*_____________________
* version 10.0
clear

**Erstellung der Datenpfade*****
global log_path "D:\IABS_PUF\"
global master_path "D:\IABS_PUF\"

set more off
capture log close
log using "${log_path}AV.log", replace
set logtype text, perm

set mem 400M
use "${master_path}iabs-puf.dta", clear

bysort persnr: replace spell = _n
*_____________________________________
* Selektion
* --> Variable grund unnötig:
drop grund
* --> Arbeitslose und geringfügig Beschäftigte raus:
drop if status ==2 | status==3
* --> Variable Status raus, da sie nur noch einen Zustand beschreibt
drop status
* --> Variable Leistungsart raus:
drop lart_grp
* --> Auszubildende und Teilzeitarbeitende raus:
drop if stib==0 | stib== 8
* --> unter 16 Jahre und über 62 Jahre alte Personen raus:
drop if gebjahr==90 | gebjahr==95
* --> Tentgelt raus, wenn die Personen unter die Geringfügigkeitsgrenze fallen:
drop if tentgelt==998

gen spell_neu = 0
bysort persnr: replace spell_neu = _n
```

```
label variable spell_neu "Spells nummeriert"
* --> Nur die Spells bis zum ersten Betriebswechsel sind wichtig, deshalb:
drop if bnn~=1
* Eintrittskohorte generieren:
sort persnr spell
gen kohorte = 0
by persnr: replace kohorte = ejahr[1]
label variable kohorte "Eintrittskohorte"
* --> nur Kohorten der Jahre 1976, 1986 und 1996 relevant, deshalb:
by persnr: keep if kohorte==1976 | kohorte==1986 | kohorte==1996
*_____________________________________________________________________
* Beseitigung der Missings und Generieren neuer Variablen:
* Alter generieren:
gen alter = ejahr-gebjahr
label variable alter "Alter in Jahren"
* Klassieren des Alters:
recode alter (16/29=1)(30/49=2)(50/64=3), gen (alterk)
label variable alterk "Alter klassiert"
label define alterk 1 "16-29 Jährige" 2 "30-49 Jährige" 3 "50-64 Jährige"
label value alterk alterk

* Entgelt
* Generieren einer neuen Variable:
gen tentgelt2=tentgelt
* alle DM-Werte durch Euro_werte ersetzen:
replace tentgelt2=tentgelt/2 if ejahr < 1999
recode tentgelt2 (999=200)(499.5=200)
* Missings beseitigen:
replace tentgelt2 = tentgelt2[_n-1] if tentgelt2==0 & bnn==bnn[_n-1]
replace tentgelt2 = tentgelt2[_n+1] if tentgelt2==0 & bnn==bnn[_n+1]
recode tentgelt2 (0=.)
recode tentgelt2(.n=.)
drop if tentgelt2 == .
label variable tentgelt2 "Entgelt o Missings"
* Dummy Variable bilden:
* Generieren einer Dummyvariable, die angibt, dass das Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze
* liegt:
gen tentgeltbbg = 0
replace tentgeltbbg=1 if tentgelt2==200
label variable tentgeltbbg "Dummy für Bbg"
label define tentgeltbbg 0 "nicht über Bbg" 1 "über Bbg"
label value tentgeltbbg tentgeltbbg
```

```
* Generieren des Logarithmus:
gen log_tentgelt2 = log(tentgelt2)
label variable log_tentgelt2 "logarithmiertes Entgelt"

* Bild
* Generieren einer neuen Variable:
gen bild2=bild
recode bild2 (1=1)(2=2)(3 4=3)(5=4)(.z=0)
label variable bild2 "Bildung aggregiert"
label define bild2 1 "ohne Berufsausbildung" 2 "Volks-, Haupt-, Realsschule mit Berufsausbildung" ///
3 "Abitur" 4 "Hochschulabschluss" 0 "unbekannt"
label value bild2 bild2
sort persnr bild2 spell
replace bild2 = bild2[_n-1] if bild2 == 0 & persnr == persnr[_n-1]
by persnr: replace bild2 = bild2[_N]
sort persnr spell
replace bild2=3 if alter<25 & bild2==4
replace bild2=2 if alter<18 & bild2==3
replace bild2=1 if alter<17 & bild2==2

* Zeit auf dem Arbeitsmarkt
gen zam=0
replace zam= alter-15 if bild2==1
replace zam= alter-18 if bild2==2
replace zam= alter-21 if bild2==3
replace zam= alter-24 if bild2==4
replace zam= alter-15 if bild2==0
label variable zam "Zeit auf dem Arbeitsmarkt"
replace zam=1 if zam==-3 | zam==-2 | zam==-1 | zam==0
* Zeit auf dem Arbeitsmarkt quadriert (für Regression):
gen zamq= zam*zam
* Klassieren von zam --> Klassen können nicht an Mittelwert (14.1) und Standardabweichung (11.5)
* orientiert werden, da abhängige Variable 7 Jahre beträgt, ebenso nicht mit Quartielen möglich,
* da erstes Quartil bei 5 Jahren
recode zam (1/15=1)(16/29=2)(30/49=3), gen (zamk)
label variable zamk "Zeit auf dem Arbeitsmarkt klassiert"

* Beruf
generate beruf2 =0
replace beruf2=1 if beruf==1
replace beruf2=2 if beruf==2
replace beruf2=3 if beruf==3
replace beruf2=4 if beruf==4
```

```
replace beruf2=5 if beruf==5
replace beruf2=6 if beruf==6
replace beruf2=7 if beruf==7
replace beruf2=8 if beruf==8
replace beruf2=9 if beruf==9
replace beruf2=10 if beruf==10
replace beruf2=11 if beruf==11
replace beruf2=12 if beruf==12
replace beruf2=13 if beruf==13
replace beruf2=14 if beruf==14
replace beruf2=15 if beruf==15
replace beruf2=16 if beruf==16
replace beruf2=17 if beruf==17
replace beruf2=18 if beruf==18
replace beruf2=19 if beruf==19
replace beruf2=20 if beruf==20
replace beruf2=21 if beruf==21
replace beruf2=22 if beruf==22
replace beruf2=0 if beruf==.n
replace beruf2=0 if beruf==.z
label variable beruf2 "wahrer Beruf"
label define beruf2 1 "Landwirte/Bergbau" 2 "Chemie-/Kunstoff-/Papierhersteller" ///
3 "Holz-/Metallherstellende Berufe" 4 "Metallverarbeitende Berufe" 5 "(Elektro-)Monteure, Montierer" ///
6 "Hersteller von Bekleidung" 7 "Lebensmittelhersteller"  8 "Bauarbeiter, Dachdecker usw." ///
9 "Möbelhersteller, Raumausstatter" 10 "Versandhandel, Händler, Verkäufer" 11 "Hilfsarbeiter o.n.a." ///
 12 "Maschinisten" 13 "Ingenieure, Techniker" 14 "Kaufleute" 15 "Fahrzeugführer" ///
 16 "Post/Lageristen/Telefon" 17 "Unternehmer, Buchhalter u.a." 18 "Bürokräfte" 19 "Wachschutz u.a." ///
20 "Künstler, Bildungsberufe" 21 "Medizinische Berufe" 22 "Diverse DL" 0 "unbekannt"
label value beruf2 beruf2
* --> notwendig für Regression:
drop if beruf2==0
* Missings ersetzen:
by persnr: replace beruf2=beruf2[_n-1] if bnn==bnn[_n-1] & persnr==persnr[_n-1] & beruf2==0
by persnr: replace beruf2=beruf2[_n+1] if bnn==bnn[_n+1] & persnr==persnr[_n+1] & beruf2==0

* Stib:
gen stib2=stib
by persnr: replace stib2 = stib2[_n-1] if stib2==.z & bnn==bnn[_n-1] ///
& persnr == persnr[_n-1]
by persnr: replace stib2 = stib2[_n+1] if stib2==.z & bnn==bnn[_n+1] ///
& persnr == persnr[_n+1]
by persnr: replace stib2=0 if stib2==.z
```

```
label variable stib2 "Stib o Missings"
label define stib2 0 "unbekannt" 1 "Nichtfacharbeiter" 2 "Facharbeiter" 3 "Meister" 4 "Angestellter"
label value stib2 stib2
* --> notwendig für Regression:
drop if stib2==0

* Wirtschaftszweig (aggregieren):
recode w73 (.z=0) (1=1) (2/8 = 2) (9/16=3), gen (w73k)
label variable w73k "Wirtschaftszweig aggregiert"
label define w73k 0 "unbekannt" 1 "Landwirtschaft" 2 "Produzierend" 3 "Dienstleistung"
label value w73k w73k
* Wirtschaftszweig (Missings durch Ausprägungen der Vorperiode ersetzen, wenn bnn gleich):
sort persnr bnn spell
by persnr: replace w73k = w73k[_n-1] if w73k[_n]==0 & bnn==bnn[_n-1] & persnr == persnr[_n-1]
sort persnr bnn w73
by persnr: replace w73k = w73k[_n-1] if w73k[_n]==0 & bnn==bnn[_n-1] & persnr == persnr[_n-1]
sort persnr spell
*_____________________________________________________
* Generieren der Variable "Beschäftigungsdauer in Monaten"
generate dauer =emonat-bmonat +1
gen dauerj = dauer
replace dauerj = dauer + dauerj[_n-1] if persnr==persnr[_n-1]& bnn==bnn[_n-1] ///
& bmonat - emonat[_n-1]==1| bmonat - emonat[_n-1]==-11 & persnr==persnr[_n-1] & bnn==bnn[_n-1]
* Variablen benennen:
label variable dauer "Dauer innerhalb eines Jahres"
label variable dauerj "Dauer in Monaten addiert"
* Generieren der abhängigen Variable "Beschäftigungsdauer > 84 Monate":
gen bs_7 = 0
replace bs_7 = 1 if dauerj > 84
label variable bs_7 "Beschäftigungsdauer > 84 Monate"
label define bs_7 0 "bis zu 84 Monaten" 1 "mehr als 84 Monate"
label value bs_7 bs_7

* Nur letzter Spell relevant:
gen index = 1 if persnr ~= persnr[_n+1]
keep if index == 1
drop index
*_____________________________________________________
* Vergleiche: Bs_7 für Eintritte im Jahr 1976 und 1986 und 1996:
tab bs_7 kohorte, column chi2
* --> der Anteil derer die länger als neun Jahre im Betrieb verbleiben wird geringer
* Vergleiche: BS_7 unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts:
```

```
* Allgemein zwischen Männer und Frauen:
tab bs_7 sex, column chi
* --> bei Frauen ist der Anteil geringer
bysort kohorte: tab bs_7 sex, column chi2
* --> bei Frauen nimmt die Bs im Verhältnis weniger ab als bei Männern
* Vergleiche: Bs_7 unter dem Gesichtspunkt der Bildung:
* Veränderung der Bildung über die Zeit:
bysort kohorte: tab bild2
* Im Allgemeinen:
bysort bild2: tab bs_7
* Über den Zeitverlauf:
bysort kohorte: tab bs_7 bild2, column chi2
tab bs_7 bild2, row chi2
* Vergleiche: Bs_7 unter dem Gesichtspunkt des Zeitraums auf dem Arbeitsmarkt:
tab bs_7 zamk, column
bysort kohorte: tab bs_7 zamk, column chi2
*_____________________________________________________
* Vorbereitung der Regression: Dummy-Variablen bilden:
* Geschlecht
gen sex2 = sex
recode sex2 (1=0) (2=1)
label variable sex2 "Geschlecht für Regression"
label define sex2 0 "männlich" 1 "weiblich"
label value sex2 sex2
* Kohorte
tab kohorte, gen(kohorte_dum)
* Bildung
tab bild2, gen(bild2_dum)
* Beruf
tab beruf2, gen(beruf2_dum)
* w73k
tab w73k, gen(w73k_dum)
* stib2
tab stib2, gen (stib2_dum)
*_____________________________________________________________________
* Ausgabe der statistischen Kennwerte:
sum bs_7 kohorte_dum1 kohorte_dum2 kohorte_dum3 sex2 bild2_dum1  bild2_dum2 bild2_dum3 ///
bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2  w73k_dum3 w73k_dum4 stib2_dum1 stib2_dum2 ///
stib2_dum3 stib2_dum4 zam zamq tentgeltbbg log_tentgelt2
*_____________________________________________________________________
* Zur Überprüfung von Interaktionseffekten zwischen Kohorte und Geschlecht:
```

```
gen koho76_sex= sex*kohorte_dum1
gen koho86_sex= sex*kohorte_dum2
gen koho96_sex= sex*kohorte_dum3

* Regression (gesamt):
logit  bs_7  kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq sex koho86_sex koho96_sex bild2_dum1  ///
bild2_dum2 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k_dum3 beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4  beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 ///
stib2_dum2 stib2_dum3 stib2_dum4 log_tentgelt2 tentgeltbbg, or

* Regression (gesamt, ohne interaktionseffekte):
logit  bs_7  kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq sex bild2_dum1  ///
bild2_dum2 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k_dum3 beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4 beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 ///
stib2_dum2 stib2_dum3 stib2_dum4 log_tentgelt2 tentgeltbbg, or

* Regression getrennt für Männer und Frauen:
* Betrachtung der Männer:
logit  bs_7  kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum2 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k_dum3 beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4  beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 ///
stib2_dum2 stib2_dum3 stib2_dum4 log_tentgelt2 tentgeltbbg if sex2==0, or
* Betrachtung der Frauen:
logit  bs_7  kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum2 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k_dum3 beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4 beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 ///
stib2_dum2 stib2_dum3 stib2_dum4 log_tentgelt2 tentgeltbbg if sex2==1, or

* Regression stückweise für Männer:
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 if sex2==0, or
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq if sex2==0, or
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq if sex2==0, or
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum3 bild2_dum4 bild2_dum5 if sex2==0, or
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum3 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k if sex2==0, or
```

```
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum3 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4 beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 if sex2==0, or
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum3 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4 beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 ///
stib2_dum2 stib2_dum3 stib2_dum4 if sex2==0, or
logit bs_7 kohorte_dum2 kohorte_dum3 zam zamq bild2_dum1  ///
bild2_dum3 bild2_dum4 bild2_dum5 w73k_dum1 w73k_dum2 w73k beruf2_dum2 beruf2_dum3 ///
beruf2_dum4 beruf2_dum5 beruf2_dum6 beruf2_dum7 beruf2_dum8 beruf2_dum9 beruf2_dum10 ///
beruf2_dum11 beruf2_dum12 beruf2_dum13 beruf2_dum14 beruf2_dum15 beruf2_dum16 ///
beruf2_dum17 beruf2_dum18 beruf2_dum19 beruf2_dum20 beruf2_dum21 beruf2_dum22 ///
stib2_dum2 stib2_dum3 stib2_dum4 log_tentgelt2 tentgeltbbg if sex2==0, or
***
* Datenverarbeitung Ende
save "{$master_path}arbdat.dta", replace
log close
exit
```

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit 'Beschäftigungsstabilität im Kohortenvergleich' selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die in der Arbeit angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keinem anderen Prüfungsamt vorgelegen.

_____ _____

Unterschrift Datum