

Churning im Kontext betrieblicher Personalpolitik: aktuelle Entwicklungen der Beschäftigungssysteme

Hohendanner, Christian

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hohendanner, C. (2012). Churning im Kontext betrieblicher Personalpolitik: aktuelle Entwicklungen der Beschäftigungssysteme. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 19(2), 124-150. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-343806>

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.

Christian Hohendanner*

Churning im Kontext betrieblicher Personalpolitik. Aktuelle Entwicklungen der Beschäftigungssysteme**

Zusammenfassung – Die Studie untersucht die Entwicklung und Determinanten des Churnings als Maß für den Grad der ‚Offenheit‘ von Beschäftigungssystemen. Churning misst den Teil der Personalfuktuation, der nicht zu einer Beschäftigungsänderung im Betrieb führt. Anhand der Entwicklung der Churningrate zwischen 1993 bis 2010 wird zunächst deskriptiv dargelegt, inwieweit sich Hinweise auf einen Zuwachs an offenen Beschäftigungssystemen finden lassen. Vor dem Hintergrund personalpolitischer Bezugsprobleme werden zudem in linearen Regressionsanalysen die betrieblichen Determinanten des Churnings untersucht. Schließlich wird mittels Fixed-Effects-Panelmodellen der Zusammenhang zwischen Churning und Beschäftigungswachstum analysiert. Datenbasis ist das IAB-Betriebspanel 1997 bis 2010. Im Ergebnis zeigt sich, dass Churning in den letzten Jahren abgenommen hat. Zudem lässt sich kein Zusammenhang zwischen der Churningrate und dem innerbetrieblichen Beschäftigungswachstum identifizieren.

Churning in the Context of Human Resource Policies. Recent Developments in Employment Systems

Abstract – The study analyses the development and determinants of churning as a measure of the ‘openness’ of employment systems. Churning measures the part of worker turnover which is neutral to changes of the absolute number of employees in a firm. The descriptive analysis of the development of churning between 1993 and 2010 indicates to what extent a growth in ‘open’ employment systems can be observed. Against the background of different challenges for human resource policies I analyze the determinants of churning using linear regression models. Finally, I analyze whether there is a link between churning and employment growth in firms using fixed-effects panel models. The empirical analysis is based on the IAB Establishment Panel 1997 to 2010. Results show that churning has decreased in recent years. Furthermore, there is no link between churning and employment growth in German firms.

Key words: **churning, worker turnover, employment systems, human resource management, IAB Establishment Panel (JEL: J2, J23, J63, D22)**

* Dr. Christian Hohendanner, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, Bereich: Betriebe und Beschäftigung, Regensburger Strasse 104, D – 90478 Nürnberg. Email: Christian.Hohendanner@iab.de.

** Ich danke Hans-Dieter Gerner, Stefanie Gundert, Jens Stegmaier und den beiden anonymen Gutachtern für wertvolle Hinweise.

Artikel eingegangen: 4.11.2011

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 14.4.2012.

Einleitung

Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 und die simultan zunehmende Pluralisierung der Beschäftigungsverhältnisse (Wingerter 2009) liefern Hinweise dafür, dass sich die „deutsche Beschäftigungsordnung“ (Heidenreich 2004) im Zuge von arbeitsmarktpolitischer Aktivierung und Flexibilisierung von einer ‘exklusiven’ hin zu einer zumindest ‘prekär-inkluisiven’ Beschäftigungsordnung entwickelt. Dabei wird mit der Pluralisierung der Beschäftigungsformen ein Bedeutungszuwachs von „offenen Beschäftigungssystemen“ (Köhler et al. 2007) mit abnehmender Beschäftigungsstabilität diagnostiziert. Diese Diagnose ist jedoch umstritten. Andere Studien zeigen, dass die Beschäftigungsstabilität in den letzten Jahren nicht abgenommen hat (Erlinghagen 2010; Rhein 2010).

Die widersprüchlichen Befunde werfen die Frage auf, ob bestimmte gesellschaftliche, arbeitsmarktpolitische und ökonomische Entwicklungen einen Bedeutungszuwachs offener Beschäftigungssysteme generell plausibel erscheinen lassen und inwieweit diesbezüglich empirische Hinweise auf der betrieblichen Mikroebene zu finden sind. Die vorliegende empirische Analyse leistet einen Beitrag zu dieser Fragestellung, indem die betrieblichen Determinanten der ‚Offenheit‘ von Beschäftigungssystemen untersucht werden. Der Grad der Offenheit wird dabei mit dem Ausmaß des beschäftigungsneutralen Personalaustausches, der sogenannten Excess Turnover Rate oder Churningrate gemessen (Burgess et al. 2000). Um ein komplettiertes Bild der innerbetrieblichen Fluktuation zu erhalten, werden zudem die Rate der Arbeitskräftefluktuation als Maß für die Gesamtfuktuation im Betrieb und die Rate der Nettobeschäftigungsänderung als Maß für das Beschäftigungswachstum verwendet (Davis et al. 2006; Bellmann et al. 2011).

Erklärt wird der Grad der Offenheit von Beschäftigungssystemen mit unterschiedlichen Lösungsstrategien für zentrale Funktionserfordernisse betrieblicher Personalpolitik – quantitative und qualitative Verfügbarkeit von Arbeitskräften, Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Effizienz. Diese personalwirtschaftlichen ‘Bezugsprobleme’ finden sich in der Literatur in unterschiedlichen Typologien wieder (Struck 2006; Köhler et al. 2007; Nienhüser 2007; Struck et al. 2007; Köhler et al. 2008; Hohendanner/Gerner 2010; Krause/Köhler 2011). Vor dem Hintergrund eines starken nationalen und internationalen Wettbewerbs, der Relevanz von Qualifikationen in einer alternden Wissensgesellschaft und der arbeitsmarktpolitischen Reformen der letzten Jahre wird diskutiert, wie sich die personalpolitischen Bezugsprobleme verändern und welche Konsequenzen damit für die Offenheit von Beschäftigungssystemen zu erwarten sind. Dabei stellt sich die Frage, ob offenere Beschäftigungssysteme Beschäftigungswachstum generieren oder lediglich die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt, nicht aber die Beschäftigung erhöhen. Die Studie knüpft damit an frühere Analysen betrieblicher Fluktuationsmaße auf Basis des IAB-Betriebspanels an (Beckmann/Bellmann 2002; Alda et al. 2005; Dütsch/Struck 2011) und untersucht darüber hinaus, in welchem Zusammenhang Churning und Beschäftigungswachstum stehen.

Die empirische Analyse erfolgt in drei Schritten: Erstens wird deskriptiv untersucht, wie sich die Fluktuationsmaße im Zeitverlauf zwischen 1993 und 2010 deskriptiv entwickelt haben und wie sie sich branchen- und betriebsgrößenspezifisch unter-

scheiden. In einem zweiten Schritt werden vor dem Hintergrund einer Heuristik personalpolitischer Bezugsprobleme die betrieblichen Determinanten der Fluktuationsmaße analysiert. Drittens wird in einer Fixed-Effects-Panelanalyse des IAB-Betriebspanels 1997 bis 2010 untersucht, inwieweit ein Zusammenhang besteht zwischen dem innerbetrieblichen Ausmaß des beschäftigungsneutralen Personalaustausches und dem innerbetrieblichen Beschäftigungswachstum. Dazu wird die Nettobeschäftigungsänderung als zu erklärendes Maß verwendet. Sie bildet das innerbetriebliche Beschäftigungswachstum im Verhältnis zur durchschnittlichen Beschäftigung im Betrieb ab. Abschließend werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst und aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive diskutiert.

Entwicklung der Arbeitskräftefluktuation vor dem Hintergrund des Wandels betrieblicher Bezugsprobleme

Ausgangspunkt der folgenden Analysen ist die Beobachtung der Segmentationstheorie, dass sich der Arbeitsmarkt in verschiedene Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Funktionslogiken untergliedert (Köhler et al. 2007). Die neuere Segmentationstheorie (Struck 2006; Köhler et al. 2007; Struck et al. 2007; Köhler et al. 2008) unterscheidet dabei in Anlehnung an die 'ältere' Segmentationstheorie (Doeringer/Piore 1971; Lutz 1987; Sengenberger 1987) sowie die Theorie offener und geschlossener Positionen (Sørensen 1983) Beschäftigungssysteme nach dem Grad der Offenheit (offen/geschlossen) sowie nach dem Grad der Gratifikation und Beschäftigungssicherheit (primär/sekundär). In Abgrenzung zu den älteren Segmentationsansätzen, die Teilsegmente eher als ein stabiles Ordnungsschema begreifen, fassen die neueren Ansätze angesichts permanenter Umweltänderungen in Anlehnung an Luhmann Beschäftigungssysteme als „prekäre Übersetzung von Funktionen in Strukturen“ (Luhmann 1973: 261) auf (Schröder et al. 2008: 160). Diese gleichsam fluide Existenz von Beschäftigungssystemen wird dabei aus der Perspektive der betrieblichen Mikroebene mit der Lösung bestimmter funktionaler Notwendigkeiten erklärt, wobei alternative „funktional äquivalente Übersetzungsmöglichkeiten“ (Schröder et al. 2008: 160) zur Verfügung stehen. Die konkrete Übersetzung von Funktionen in Strukturen im Betrieb erfolgt nicht immer reibungslos und ist – aufgrund beschränkter Rationalität und Information – nicht immer zielführend oder kostenoptimal. Dabei kann es zu einem unbeabsichtigten Missverhältnis zwischen Funktion und Struktur kommen. Institutionelle Regulierungen (wie arbeits- und sozialrechtliche Normen) und Marktbedingungen (wie ein hoher Preis- oder Innovationswettbewerb, begrenzte regionale oder berufsspezifische Verfügbarkeit von Fachkräften) können dazu führen, dass Betrieben nicht alle denkbaren Handlungsoptionen offen stehen bzw. bestimmte Personalstrategien nicht durchsetzbar sind. Aus diesem Grund werden die funktionalen Notwendigkeiten als 'Bezugsprobleme' betrieblicher Personalpolitik beschrieben (Schröder et al. 2008)¹.

¹ Zur arbeitsmarkttheoretischen Fundierung der „Theorie offener und geschlossener Beschäftigungssysteme“ sowie der Bezugsprobleme siehe Struck (2006) oder Schröder et al. (2008).

Generell lassen sich das Flexibilitätsproblem, das Verfügbarkeitsproblem, das Leistungsproblem sowie als Querschnittsaufgabe das Effizienz- oder Kostenproblem unterscheiden.

Das *Flexibilitätsproblem* bezieht sich auf die organisationale Fähigkeit, sich rasch auf wandelnde Umweltbedingungen einzustellen und „Spannungen zwischen Handlungssystemen und ihren Umwelten“ (Struck 2010) zu überwinden. Das *Verfügbarkeitsproblem* verweist auf die quantitative und qualitative Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Dabei stellt sich die Frage, ob auf bereits extern qualifizierte Arbeitskräfte zurückgegriffen, selbst aus- und weitergebildet oder der Arbeitsprozess so gestaltet wird, dass keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind. Das *Transformations- oder Leistungsproblem* setzt an der Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages an und umfasst die Problematik der Transformation vertraglich vereinbarter in tatsächlich ausgeführte Arbeit (Offe/Hinrichs 1984). Dabei steht vor allem die Frage im Vordergrund, wie Arbeitskräfte zu kooperativem Verhalten, kontinuierlicher Leistungs-, Kooperations- und Innovationsbereitschaft angehalten werden können. Die Lösung des Problems verlangt ein geeignetes Verhältnis von Motivation, Führung und Kontrolle. Nienhüser (2007) verweist zudem auf das in der ökonomischen Theorie zentrale *Effizienz- oder Kostenproblem*, dass letztlich alle Bereiche der Personalpolitik betrifft. Bei der Lösung des Kostenproblems stehen Anpassungen der Personalkosten im Vordergrund.

Die Lösungen der genannten Bezugsprobleme werden in der Literatur häufig danach unterschieden, ob sie intern mit den bestehenden Mitarbeitern oder unter Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt erfolgen (Hohendanner/Bellmann 2006; Seifert/Keller 2006; Dütsch/Struck 2011). In der Summe lassen sich die Beschäftigungssysteme danach charakterisieren, ob eher externe oder interne Strategien zur Lösung der Bezugsprobleme angewendet werden.

Das Flexibilitätsproblem wird intern etwa über Anpassung der Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, den Auf- und Abbau von Überstunden oder Teilzeitarbeit gelöst, während externe Lösungen die Anpassung des Arbeitsvolumens durch Ein- und Ausstellungen oder den Einsatz von befristet Beschäftigten und Leiharbeit erreichen. Fluktuationsmaße wie die Churningrate oder die Rate der Arbeitskräftefluktuation beschreiben demnach auch das Ausmaß der externen Flexibilität eines Betriebs.

Das Verfügbarkeitsproblem steht in engem Zusammenhang mit dem Flexibilitätsproblem und wird in Deutschland häufig im Rahmen einer dreiteiligen Segmentierung des Arbeitsmarktes in unstrukturierte, berufsfachliche und betriebsinterne Arbeitsmärkte (Lutz 1987; Sengenberger 1987) thematisiert. Erfordert das Produkt oder die Dienstleistung des Betriebs lediglich leicht verfügbare (einfache bzw. vielfach vorhandene) Qualifikationen, ist der Arbeitgeber nicht angewiesen auf längerfristige Bindungen zu seinen Arbeitskräften. Arbeitskräfte können leicht auf dem externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden. Traditionell wird dieses Segment als unstrukturierter „Jedermannsarbetsmarkt“ beschrieben mit einem hohen Grad an Offenheit und geringer Gratifikation und Beschäftigungssicherheit (offen-sekundäres Segment). Der Einsatz berufsfachlicher, akademischer oder betriebsspezifischer Qualifikationen ist hingegen höchst voraussetzungsreich und steht im Zusammenhang mit der Herausbildung institutionalisierter interner bzw. berufsfachlicher Arbeitsmärkte (Lutz 1987; Sengenberger 1987). Externe Lösungen des Verfügbarkeitsproblems erfolgen wieder-

rum durch den Austausch bzw. Einsatz von gerade benötigten Fachkräften. In diesem Zusammenhang spielen vor allem institutionell festgelegte, einheitliche und zertifizierte Standards in den Bildungssystemen eine Rolle bei der Reduzierung von Informationsasymmetrien über die Eignung neuer Arbeitskräfte (Hoffmann et al. 2011). Das deutsche Ausbildungssystem mit seinen einheitlichen Standards (Allmendinger 1989) ermöglicht insofern eine vergleichsweise hohe zwischenbetriebliche Fluktuation (Estévez-Abe et al. 2001). Eine interne Anpassung kann über betriebliche Aus- und Weiterbildung, Jobrotation, Teamarbeit etc. erfolgen. Dadurch werden die Einsatzfelder der Arbeitskräfte erweitert und damit eine hohe funktionale Flexibilität ermöglicht. Interne Strategien sind vor allem dann relevant, wenn betriebsspezifisches Erfahrungswissen wichtig ist für den Erfolg des Betriebs.

Auch das Problem der *Leistungsbereitschaft* kann über interne und externe Lösungsansätze angegangen werden. Intern können Anstrengungen unternommen werden, die Mitarbeiter über Anreize und adäquate Führungsmethoden zu motivieren oder zu kontrollieren. Insbesondere in schlecht kontrollierbaren wissensbasierten Bereichen ist der Betrieb angewiesen auf das Commitment seiner Arbeitskräfte, das u.a. mit längerfristigen Bindungen oder Effizienzlöhnen 'erkauft' wird, wenngleich die ökonomische Motivationsforschung Zweifel hegt am Erfolg solcher Anreizsysteme (Frey/Jegen 2001; Sliwka 2003). Bei geringen Marktoptionen der Mitarbeiter und hoher (regionaler) Arbeitslosigkeit lässt sich Leistungsbereitschaft zum Teil auch über die 'Androhung' von Arbeitslosigkeit durchsetzen. In diesem Sinne kann der Einsatz von Leiharbeitern oder freien Mitarbeitern der Stammbetriebsgesellschaft ihre prinzipielle Ersetzbarkeit durch kostengünstigere Arbeitskräfte veranschaulichen. Solche externen Disziplinierungsstrategien (Dörre 2011) gelingen allerdings nur, wenn die subjektive Arbeitsplatzsicherheit der Mitarbeiter – etwa in Betrieben mit geringem Kündigungsschutz oder bei befristeten Verträgen – gering ist. Die Aussicht auf eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis könnte unter diesen Bedingungen im Rahmen eines Turniermodells (Rosenbaum 1979) zu Produktivitätssteigerungen führen. Da die Übernahme aller befristeten "Turnierteilnehmer" kaum produktivitätssteigernde Effekte hätte, muss die Chance auf eine unbefristete Anstellung ausreichend gering, aber gegeben sein. Andererseits ist anzunehmen, dass das Risiko 'opportunistischen' Verhaltens (Williamson 1990) bei den Beschäftigten ansteigt, die nicht mit einer längerfristigen Anstellung rechnen können. Die Lösung des einen Problems (Flexibilität über befristete Verträge und Personalfuktuation) kann somit unter Umständen ein anderes Problem (mangelnde Leistungsbereitschaft) erst hervorrufen.

Auch zur Lösung des *Kostenproblems* existieren interne und externe Strategien. Während die Lohnkosten intern über betriebliche Öffnungsklauseln (Ellguth/Kohaut 2010), leistungsorientierte Bezahlssysteme und Kapital- und Gewinnbeteiligung (Bellmann/Möller 2010) angepasst werden können, ermöglicht der 'externe' Einsatz von Leiharbeit (Crimmann et al. 2009) oder die Vergabe von Aufträgen an Werkvertragsunternehmen (Koch/Wohlhüter 2012) eine Reduzierung des Kostenproblems.

Die Übersetzung der zum Teil schwer zu vereinbarenden funktionalen Anforderungen in Beschäftigungssysteme ist – angesichts permanenter Veränderungen der Produkt- und Arbeitsmärkte – prekär und selbst permanentem Wandel unterworfen. Insofern stellt sich die Frage, ob auf der Makroebene generelle Tendenzen des Wan-

dels beobachtbar sind, die auf der Mikroebene handlungswirksam werden und Prognosen über die relative Bedeutung der Beschäftigungssysteme zulassen.

Es ist erstens davon auszugehen, dass die Relevanz von Qualifikationen in der von technischem Fortschritt und hoher Innovationskraft geprägten Wissensgesellschaft (Heidenreich/Töpsch 1998) die Bedeutung des *Verfügbarkeitsproblems* erhöht: Sind zunehmend (beiderseitige) Investitionen in Aus- und Weiterbildung notwendig, werden in der Arbeitsmarkttheorie längerfristige Bindungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und damit 'geschlossene Systeme' prognostiziert (Neubäumer 2006). Zudem ist zu erwarten, dass der Wettbewerb um Fachkräfte zunimmt und sich möglicherweise durch den demographischen Wandel in Deutschland verschärft (Achatz et al. 2011). In der Konsequenz ist denkbar, dass Arbeitgeber über höhere Löhne und 'gute' Arbeitsbedingungen ihre Fachkräfte an sich binden wollen und die Personalfuktuation sinkt. Dies gilt auch für die in der Wissensgesellschaft zentrale Innovations- und Leistungsbereitschaft. Mitarbeiter werden kaum kreative Beiträge zur Produkt- oder Prozessinnovation einbringen, wenn die daraus resultierenden Einsparungen den eigenen Arbeitsplatz betreffen (Heidenreich/Töpsch 1998: 36).

Hypothese 1a: Je begrenzter die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte, umso geringer das betriebliche Churning, da Betriebe Fachkräfte an sich binden wollen.

Die Offenheit des Systems wird allerdings auch durch die Wechsel- und Risikobereitschaft der Fachkräfte bestimmt, die sich im Wesentlichen an den subjektiv wahrgenommenen Marktbedingungen orientieren (Boerner/Schramm 1998). Arbeitskräfte, die ihre Chancen auf dem externen Arbeitsmarkt positiv beurteilen, werden wettbewerbsadäquate Arbeitsbedingungen einfordern. Betriebe, die nicht in der Lage sind, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, werden höhere Abgangsraten und Fachkräfteprobleme zu erwarten haben. Zugleich ist davon auszugehen, dass bei Fachkräftemangel Matchingprobleme zwischen Bewerbern und Arbeitgeber zunehmen, die zu einem erhöhten Personalaustausch führen können (Jovanovic 1979). Bezogen auf die Intensität des Churnings kann das Verfügbarkeitsproblem damit mit zwei gegenläufigen Entwicklungen einhergehen. Aus der Perspektive der Nachfrageseite sollte Fachkräfte- und Personalmangel zwar zu geringerem arbeitgeberinduziertem Churning führen. Aus der Perspektive der Arbeitskraftanbieter könnten sich die verbesserten Marktbedingungen hingegen in einer erhöhten Wechselbereitschaft und damit erhöhten Churningraten niederschlagen. Die Gegenhypothese zu Hypothese 1a lautet daher, dass die Verschärfung des Verfügbarkeitsproblems zu erhöhtem Churning führt, da einerseits die Wechselbereitschaft der Arbeitskräfte steigt und andererseits Matchingprobleme bei Verknappung von Fachkräften zunehmen.

Zudem sind Matchingprobleme vor allem bei wachsenden und jungen Unternehmen zu erwarten. Einerseits ist in jungen und wachsenden Unternehmen das Verfügbarkeitsproblem virulenter, andererseits ist vorstellbar, dass in älteren Unternehmen Matchingprobleme über organisationales Lernen reduziert werden (Bertinelli et al. 2009).

Hypothese 1b: Churning ist höher in jungen und wachsenden Unternehmen, da dort Matchingprobleme ausgeprägter sind.

Der Qualitäts- und Preiswettbewerb auf nationalen und internationalen Märkten führt zudem zu einer Verschärfung des *Flexibilitäts- und Kostenproblems*. Ein hoher Wettbewerbsdruck kann permanente interne und externe Anpassungen erforderlich machen. Im Bereich leicht verfügbarer Qualifikationen ist denkbar, dass sich der Druck auf die Löhne und Arbeitsbedingungen erhöht. Die Lösung des Flexibilitäts- und Kostenproblems könnte in diesem Segment in einer Zunahme von Minijobs und Leiharbeit sowie der Ausbreitung niedriger Löhne resultieren. Bei starkem Wettbewerbsdruck und einem daraus resultierenden permanentem Anpassungsbedarf ist dann sowohl ein höheres Churning als auch eine höhere Gesamtfuktuation der Arbeitskräfte zu erwarten.

Hypothese 1c: Je stärker der Wettbewerbsdruck, umso höher das Churning und die Arbeitskräftefluktuation.

Andererseits könnte sich der Wettbewerbsdruck gerade im Bereich qualitätskompetitiver Produktmarktstrategien in einer Verschärfung des „war for talents“ niederschlagen – verbunden mit einer langfristig-internen Beschäftigungsstrategie der Arbeitgeber (Nienhüser 2007). Insofern könnte – als Gegenhypothese – ein erhöhter Wettbewerbsdruck mit einem geringen Churning einhergehen.

Neben externer Flexibilisierung können Nachfrageschwankungen über interne Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung aufgefangen werden. Wenn Qualifikationsanpassungen erforderlich sind, existiert neben der Rekrutierung externer Fachkräfte auch das interne Instrument der Weiterbildung. Entsprechend humankapitaltheoretischer Überlegungen gehen zudem Investitionen der Betriebe in die Qualifikation der Mitarbeiter mit längerfristigen Bindungsabsichten einher, um Investitionskosten zu amortisieren (Neubäumer 2006).

Hypothese 1d: Maßnahmen zur Steigerung der internen Flexibilität (Arbeitszeitflexibilität und Weiterbildung) reduzieren das Churning und die Arbeitskräftefluktuation.

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive sind vor allem zwei Entwicklungen entscheidend, die Einfluss auf die Offenheit von Beschäftigungssystemen haben: die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sowie die schrittweise Zuwendung hin zu einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik. Aktivierung der Arbeitslosen und Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse sind dabei zwei Seiten einer Medaille. Beide Entwicklungen sind Teil der ‘work-first’-Strategie, die in den letzten beiden Jahrzehnten zunehmend die arbeitsmarktpolitischen Reformen prägt. Übergeordnetes Ziel ist die Reduzierung von Transferleistungen und die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen (z.B. Kok 2003).

Aktivierung in der Arbeitsmarktpolitik zielt in erster Linie auf das Verhalten der Arbeitslosen durch Änderung von Anreizstrukturen sowie eine Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit ab. Damit sollen sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit zur Arbeitsaufnahme erhöht werden. Die Zusammenlegung von Sozial- und Arbeits-

losenhilfe im Jahr 2005 ('Hartz IV') wird in der Literatur als Zäsur in der deutschen Aktivierungspolitik² wahrgenommen (Fleckenstein 2008). Die Einführung der Grundversicherung für 'erwerbsfähige Hilfebedürftige' durch das Sozialgesetzbuch II bedeutet eine deutliche Abkehr von der Orientierung an Statuserhalt und beruflicher Aufwärtsmobilität (Serrano Pascual 2007; Mohr 2008). Zugleich steht die Reform für eine Abkehr der Politik der „Stilllegung des Arbeitsmarktes“ über Frühverrentung und das „Parken“ von Arbeitslosen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (Hassel/Schiller 2010). Aktivierung wird in erster Linie über eine Rücknahme und Konditionalisierung sozialer Rechte verfolgt (Dingeldey 2007).³ Die Reform orientiert sich am 'Primat der Erwerbsarbeit', und hat letztlich zum Ziel, die Bereitschaft zu erhöhen, auch 'unterregulierte' Arbeitsverträge abzuschließen sowie die Reservationslöhne abzusenken. Komplementär dazu soll die Flexibilisierung der Beschäftigung im Sinne einer angebotsorientierten Arbeitsmarktpolitik in erster Linie erreichen, dass Kosten gesenkt werden, die Arbeitgeber potenziell daran hindern, Einstellungen vorzunehmen. Zu den Kosten zählen Löhne, Sozialversicherungsbeiträge, Such-, Einstellungs-, Entlassungs- und Qualifizierungskosten. Die Heterogenität der Regulierung unterschiedlicher Beschäftigungsformen ist dabei relevant für eine weitere Pluralisierung. So kann eine 'Überregulierung' bestimmter Erwerbsformen, die den Betrieben höhere Kosten aufbürdet, bei simultaner 'Unterregulierung' kostengünstigerer Beschäftigungsformen zu Ausweichreaktionen der Betriebe zulasten regulärer Arbeitsverhältnisse führen (Bosch et al. 2001; Blanchard/Landier 2002). Die Folge ist eine verringerte Fluktuation der regulären (teureren) Stammarbeitskräfte zulasten einer erhöhten Fluktuation der kostengünstigen Leiharbeiter, freien Mitarbeiter, Minijobber und befristet Beschäftigten. Da Leiharbeiter und freie Mitarbeiter mit Werkverträgen nicht in den Fluktuationsmaßen berücksichtigt werden, ist bei Leiharbeit und freier Mitarbeit ein negativer Zusammenhang zu Churning zu erwarten. Befristungen und Minijobs hingegen erhöhen die Churning- und Arbeitskräftefluktuationsrate, da beide Beschäftigungsformen in den Fluktuationsmaßen enthalten sind.

Hypothese 1e: Der Einsatz von Befristungen und Minijobs führt zu einem erhöhten Churning, der Einsatz von Leiharbeit und freien Mitarbeitern verringert das Churning der betriebseigenen Beschäftigten.

Offene Beschäftigungssysteme und Beschäftigungsentwicklung

In der arbeitsmarktpolitischen Diskussion wird zum Teil die These vertreten, dass in einem 'flexiblen' oder 'offenen' Arbeitsmarkt mehr Beschäftigung geschaffen wird, da dem Arbeitgeber in der Summe geringere tatsächliche oder potenzielle Personalkosten entstehen. Ceteris paribus sind – der ökonomischen Theorie zufolge – niedrigere Personalkosten mit einer höheren Arbeitsnachfrage verbunden. Zudem kann die

² Der Pfad wurde bereits Mitte der 1980er Jahren eingeschlagen (Seeleib-Kaiser & Fleckenstein 2007) und lediglich im Zuge der Wiedervereinigung durch eine Expansion der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im Sinne eines notwendigen, aber „widerspenstigen Keynesianismus“ (Beyme 1994) verlassen. Bereits 1993 kehrte die konservativ-liberale Koalition zurück zu einer restriktiveren Arbeitsmarktpolitik indem sie u.a. schrittweise das Arbeitslosengeld kürzte und Zumutbarkeitsschwellen für Langzeitarbeitslose absenkte.

³ Zu Details der Reform siehe z. B. Hassel und Schiller (2010).

Matchingeffizienz verbessert werden. Bei Neubesetzungen von Stellen bestehen Informationsasymmetrien und Matchingprobleme zwischen Bewerbern und Arbeitgebern, die zu einem erhöhten Personalumschlag führen können (Jovanovic 1979). In offenen Beschäftigungssystemen gelingen diese Optimierungsprozesse schneller, Betriebe sind letztlich produktiver und können wiederum mehr Beschäftigung schaffen. Einem offenen Arbeitsmarkt wird zudem zugeschrieben, dass der Gefahr einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit begegnet wird, da auch die sog. 'Problemgruppen' des Arbeitsmarktes eher eine Chance auf Beschäftigung bekommen (Sachverständigenrat 2009: 351) und Beschäftigungsfähigkeit erhalten bleibt.

Hypothese 2: Je höher die Churningrate, umso höher das Beschäftigungswachstum.

Andererseits wird argumentiert, dass der Arbeitsmarkt zwar 'dynamischer' und 'offener' wird, das Beschäftigungsniveau insgesamt aber zulasten der Beschäftigungsbedingungen unberührt bleibt (Kahn 2010). Den Betrieben wird nicht nur die Einstellung von Arbeitskräften erleichtert, auch die Entlassung von weniger produktiven Mitarbeitern ist leichter möglich. Insofern kann ein institutioneller Kündigungsschutz Beschäftigungsverluste verhindern, da dieser zudem die betriebliche Kreativität für interne Flexibilisierungsmaßnahmen stärkt. Das 'Beschäftigungswunder' im relativ kurzfristigen Nachfrageeinbruch in der Wirtschaftskrise 2008/2009 wird dafür in der Literatur als Beispiel angeführt (Aiginger et al. 2011). Bei asymmetrischer Verhandlungsmacht zwischen Betrieben und Arbeitnehmern besteht zudem die Möglichkeit, dass sich niedrigere Personalkosten nicht in mehr Beschäftigung, sondern in mehr Profit niederschlagen (Draca et al. 2011). Die Gegenhypothese lautet daher, dass die beschäftigungsneutrale Personalfluktuatation nicht in Zusammenhang mit dem innerbetrieblichen Beschäftigungswachstum steht.

Letztlich ist es eine empirische Frage, ob in Betrieben, die sich anhand von Fluktuationsmaßen als offen charakterisieren lassen, mehr Beschäftigung aufgebaut wird. Lässt sich zudem in den letzten Jahren generell eine Zunahme offener Systeme beobachten, lassen sich auf der Makroebene Rückschlüsse ziehen, ob die deutsche Beschäftigungsordnung tatsächlich 'inkluisiver' wird.

Daten und Methoden

Als Datenbasis für die folgende Analyse dient das IAB-Betriebspanel (zur Konzeption vgl. Fischer et al. 2009). Hierbei handelt es sich um eine jährlich wiederholte Betriebsbefragung, die seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Gesamtdeutschland im Auftrag des IAB von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt wird. Die befragten Betriebe werden aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Diese entsteht aus den Sozialversicherungsmeldungen der Arbeitgeber über ihre Beschäftigten. In die Befragung gehen nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer ein. Befragt werden Betriebs- und Geschäftsleitungen sowie Personalverantwortliche, die oftmals zugleich Ansprechpartner der Arbeitsagenturen in den Betrieben sind. Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine disproportional nach Bundesländern, Branchen und Betriebsgrößen geschichtete Stichprobe. Die Daten des IAB-Betriebspanel eignen sich gut für die empirische Analyse der Arbeitsfluktuatation, da in der Befragung neben ökonomischen und

institutionellen Determinanten sowohl Personalströme (Einstellungen, Entlassungen) als auch die Beschäftigtenstruktur (Qualifikationsstruktur, Leiharbeit, Befristung, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung etc.) erfasst werden.

Als zentrales Maß für die Analyse der Offenheit von Beschäftigungssystemen wird die so genannte Churningrate (CR) verwendet. Die Churningrate beschreibt den Teil der Arbeitskräftemobilität, der sich nicht aus der Veränderung der Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb erklärt. Sie wird wie folgt berechnet: $CR = (H + S - |H - S|) / L$, wobei H für die Zahl der Einstellungen, S für die Zahl der Abgänge und L für die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum steht. Ein Betrieb mit 20 Mitarbeitern zum Zeitpunkt 1. Januar 2010 stellt zwölf Arbeitskräfte ein und entlässt zugleich acht Mitarbeiter. Damit hat der Betrieb zum 30. Juni 2010 24 Beschäftigte. Die durchschnittliche Beschäftigung im ersten Halbjahr 2010 beträgt 22, das Churning beträgt $12 + 8 - |12 - 8| = 16$, d.h. es werden 16 Personen ein- bzw. ausgestellt ohne dass sich die Zahl der Beschäftigten im Betrieb insgesamt ändert. Bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung von 22 Mitarbeitern beträgt die Churningrate $16/22=0,73$. Die Rate nimmt den Wert Null an, wenn keine Einstellungen und/oder keine Entlassungen vorgenommen wurden.

Neben der Churningrate werden die Rate der gesamten Arbeitskräftefluktuationsrate sowie die Rate der Nettobeschäftigungsänderung herangezogen um ein vollständiges Bild der betrieblichen Personalfluktuationsrate zu erhalten. Die Arbeitskräftefluktuationsrate setzt die Summe aller Einstellungen und Abgänge in das Verhältnis zur durchschnittlichen Beschäftigung in einem Betrieb. Die Rate berechnet sich wie folgt: $LTR = (H+S)/L$, wobei H wiederum für die Zahl der Einstellungen, S für die Zahl der Abgänge und L für die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum steht. Die Rate kann Werte größer oder gleich Null annehmen. Im genannten Beispiel wurden zwölf Arbeitskräfte eingestellt und zugleich acht Mitarbeiter entlassen, d.h. die Arbeitskräftefluktuationsrate beträgt 20, die Arbeitskräftefluktuationsrate liegt bei $20/22=0,91$.

Während die Arbeitskräftefluktuationsrate auch bei Wachstums- und Schrumpfungprozessen hohe Werte annehmen kann, zeigt die Churningrate nur Fluktuationen an, die sowohl auf Einstellungen als auch auf Abgänge zurückzuführen sind. Die Churningrate ist demnach besser geeignet, um potenzielle Matchingprobleme zwischen Arbeitgebern und Bewerbern zu identifizieren. Die Nettobeschäftigungsänderung zeigt wiederum komplementär zur Churningrate den Teil der gesamten Arbeitskräftefluktuationsrate an, der zu Nettobeschäftigungsänderungen führt. Die Nettobeschäftigungsänderungsrate berechnet sich wie folgt: $\Delta LR = (H - S) / L$, wobei H für die Zahl der Einstellungen, S für die Zahl der Abgänge und L für die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Beobachtungszeitraum steht. Die Rate liegt in einem Intervall von -200 bis +200 Prozent und verteilt sich symmetrisch um den Nullpunkt (Davis et al. 2006).

Die Analyse der Fluktuationsmaße als Proxy für die Offenheit von Beschäftigungssystemen begrenzt sich auf das Jahr 2010, um ein Maximum an beobachtbaren Determinanten zu berücksichtigen. Als erklärende Variablen werden die Beschäftigtenstruktur (Qualifikationsstruktur, Teilzeit, Befristung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, freie Mitarbeiter mit Werkverträgen) sowie ökonomische und technische

Determinanten (Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten, Geschäftserwartungen, der Wettbewerbsdruck, der technische Stand, getätigte Investitionen und durchgeführte Innovationen) erfasst. Um konjunkturelle Einflüsse zu berücksichtigen, wird dafür kontrolliert, inwieweit der Betrieb von der Wirtschaftskrise 2008/2009 negativ betroffen war. Mit der regionalen Arbeitslosenquote auf Kreisebene wird der Kontext des externen Arbeitsmarktes abgebildet, in den der Betrieb eingebettet ist. Darüber hinaus werden neben der Branchenzugehörigkeit, die industriellen Beziehungen (Tarifbindung, Existenz eines Betriebs- oder Personalrats), das Gründungsjahr sowie die Ein- und Ausgliederung von Betriebsteilen berücksichtigt. Im IAB-Betriebspanel werden die Arbeitgeber zudem befragt, mit welchen Personalproblemen sie sich konfrontiert sehen. Die Items eignen sich, um die beschriebenen Bezugsprobleme betrieblicher Personalpolitik teilweise abzubilden. In Tabelle 1 findet sich eine nach den Hypothesen strukturierte Zusammenstellung der verwendeten Variablen des IAB-Betriebspanels. Detaillierte Informationen über die Erhebung der einzelnen Determinanten und die Konstruktion der Variablen sind Tabelle 8 (Anhang) zu entnehmen.

Tab. 1: Hypothesen, Determinanten des IAB-Betriebspanels und erwartete Zusammenhänge

Hypothesen	Determinanten im IAB-Betriebspanel und erwarteter Zusammenhang (+/0/-)
1a Je begrenzter die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte, umso geringer das betriebliche Churning, da Betriebe Fachkräfte an sich binden wollen.	Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Fachkräfte (-); Anzahl Akademiker/Facharbeiter (-) Regionale Arbeitslosenquote (+) Items 'Personalprobleme': Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen (-); Personalmangel (-)
1b Churning ist höher in jungen und wachsenden Unternehmen, da dort Matchingprobleme ausgeprägter sind.	Positive Geschäftserwartungen (+); Investitionen getätigt (+) Gründungsjahr des Betriebs (-)
1c Je stärker der Wettbewerbsdruck, umso höher die Arbeitskräftefluktuation.	Wettbewerbsdruck (+)
1d Maßnahmen zur Steigerung der internen (numerischen und funktionalen) Flexibilität (Arbeitszeitflexibilität und Weiterbildung) reduzieren das Churning.	Interne Arbeitszeitflexibilisierung (-), Betrieb fördert Weiterbildung (-) Item 'Personalprobleme': Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung (-)
1e Maßnahmen zur Steigerung der externen Flexibilität über flexible Beschäftigungsverhältnisse erhöhen das Churning. Der Einsatz von Befristungen und Minijobs führt zu einem erhöhten Churning, der Einsatz von Leiharbeit und freien Mitarbeitern verringert das Churning der betriebseigenen Beschäftigten.	Anzahl Leiharbeiter/freie Mitarbeiter (-) Anzahl Befristungen/Minijobs (+) Übernahmen (-)/Verlängerungen (-)/Abgänge aus befristeter Beschäftigung (+)
2 Je höher die Churningrate, umso höher das Beschäftigungswachstum.	Churningrate (+)

Die Zusammenhänge zwischen verschiedenen betrieblichen und überbetrieblichen Determinanten und den Fluktuationsmaßen werden auf Basis des IAB-Betriebspanels 2010 mit linearen Regressionen untersucht. Die Begrenzung auf das Jahr 2010 ermöglicht es, ein Maximum an Determinanten und Kontrollvariablen einzubeziehen. Da die Raten zensiert sind und Werte größer gleich Null annehmen, werden häufig nicht-

lineare Tobitregressionen verwendet (Cameron/Trivedi 2009: 535f.). Solche Modelle werden allerdings eher kritisch bewertet und linearen Regressionen der Vorzug gegeben (Angrist/Pischke 2008: 107). Der Grund besteht unter anderem in der problematischen Berechnung marginaler Effekte und ihrer Standardfehler, bei vergleichbaren Ergebnissen einfacher Regressionen.⁴

In einem letzten Schritt wird mit Fixed-Effects-Panel-Modellen (Wooldridge 2003) untersucht, inwieweit die innerbetriebliche Veränderung im Grad der Offenheit mit einer Änderung der Nettobeschäftigung ΔLR einhergeht. Der Zusammenhang zwischen der Offenheit der Beschäftigungssysteme und der innerbetrieblichen Entwicklung der Beschäftigung bezieht sich auf den Beobachtungszeitraum im IAB-Betriebspanel von 1997 bis 2010. Die Fixed-Effects-Analyse erfolgt separat für Ost- und Westdeutschland, da sich einerseits die Fluktuationsraten trotz Annäherung zwischen beiden Landesteilen im Zeitverlauf unterscheiden (vgl. Abb. 1) und nach wie vor strukturelle Unterschiede zwischen beiden Landesteilen bestehen (Bechmann et al. 2010). Neben der Churningrate als zentraler erklärender Variable der Nettobeschäftigungsänderung werden der Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten des Vorjahres,⁵ die Geschäftserwartungen, das Geschäftsvolumen und die Ein- und Ausgliederung von Betriebsteilen als Kontrollvariablen berücksichtigt. Zudem gehen Jahresdummies zur Abbildung von Periodeneffekten in das Modell ein. Die vergleichsweise geringe Anzahl an Kontrollvariablen wird durch den Vorteil ausgeglichen, dass zeitkonstante unbeobachtete Einflüsse die Schätzergebnisse von Fixed-Effects-Panelmodellen nicht verzerren können.⁶

Empirische Ergebnisse

Die Entwicklung der erwarteten Personalprobleme in Tabelle 2 zeigt, dass sich zwischen 1997 und 2010 der Anteil der Betriebe erhöht hat, die keine Personalprobleme aufweisen. Zugleich nehmen die Belastungen der Betriebe durch Lohnkosten in ihrer Bedeutung ab. Diese beiden Befunde lassen sich als Hinweise darauf interpretieren, dass das arbeitsmarktpolitische Ziel der Absenkung der Lohnkosten für Arbeitgeber erreicht wurde. Allerdings zeigt sich auch eine deutliche Verschiebung bei den beiden am häufigsten genannten Personalproblemen: Während Lohnkosten zwar seltener eine Belastung darstellen, hat sich insbesondere im Jahr 2010 der Anteil der Betriebe deutlich erhöht, die Schwierigkeiten erwarten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Bezeichnenderweise ist das Problem einer zu hohen Personalfluktuations das am wenigsten genannte Problem der Arbeitgeber.

⁴ Zur Überprüfung der Robustheit wurden dennoch Tobitregressionen durchgeführt. Die Ergebnisse ähneln sich weitgehend.

⁵ Durch die Berücksichtigung des Vorjahreswertes wird das Problem der Simultanität begrenzt. Lohn- und Beschäftigungssteigerungen können in wachsenden Betrieben simultan auftreten. Durch die Berücksichtigung des Vorjahreswertes beginnt der Beobachtungszeitraum in der Panelanalyse anstatt 1996 erst mit dem Jahr 1997.

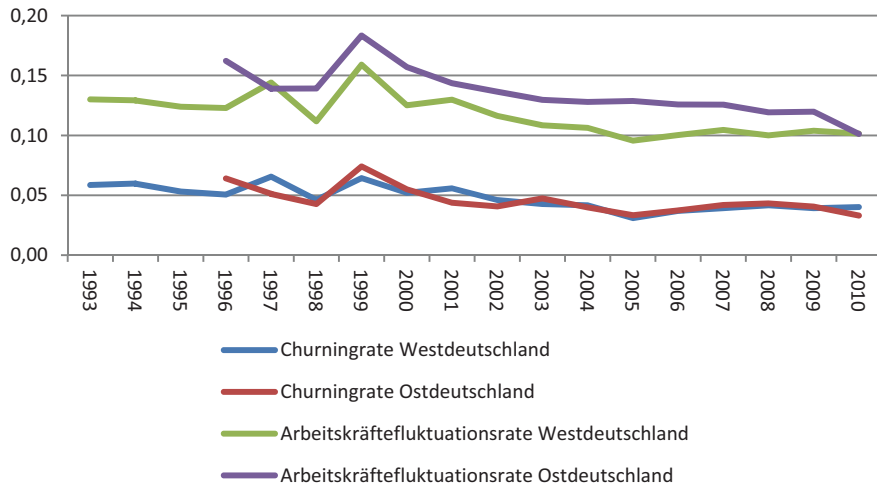
⁶ Die Schätzungen erfolgen mit Cluster robusten Standardfehlern auf Betriebsebene, um das Problem der Heteroskedastie zu begrenzen (Cameron/Trivedi 2009: 258).

Tab. 2: Personalprobleme in deutschen Betrieben 1997 bis 2010

	1997	1999	2000	2004	2006	2008	2010
Keine Personalprobleme	48	47	51	57	60	61	57
Hohe Belastung durch Lohnkosten	34	32	26	29	24	21	21
Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	16	21	22	11	13	19	25
Nachwuchsmangel	5	8	9	5	5	-	-
Mangelnde Arbeitsmotivation	8	9	7	7	6	6	7
Personalmangel	4	7	9	3	4	4	6
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	7	7	6	5	5	7	8
Zu hoher Personalbestand	7	5	4	7	4	3	3
Organisatorische Probleme im Zusammenhang mit Mutterschaft und Erziehungsurlaub	5	5	4	4	3	-	-
Hohe Fehlzeiten, hoher Krankenstand	5	5	5	3	3	4	5
Abwanderung von Fachkräften	3	5	5	3	2	-	-
Überalterung	3	4	4	4	4	4	6
Hohe Personalfuktuation	2	3	3	2	2	2	3
Andere Personalprobleme	4	4	3	3	3	2	3

Quelle: IAB-Betriebspanel 1997-2010, hochgerechnete Werte;

Die Personalprobleme wurden in den Befragungen 1998, 2001-2003, 2005, 2007 und 2009 nicht erfasst

Abb. 1: Churning und Arbeitskräftefluktuation in deutschen Betrieben 1993 – 2010

Quelle: IAB-Betriebspanel 1993-2010, hochgerechnete Werte

Die Entwicklung der Churningrate in deutschen Betrieben offenbart, dass der Personalumschlag in deutschen Betrieben zwischen 1996 und 2010 sowohl in West- als

auch in Ostdeutschland tendenziell abgenommen hat (Abbildung). Zudem hat sich die Entwicklung in beiden Landesteilen weitgehend angeglichen. Die durchschnittliche Churning-Rate in Deutschland lag 2010 bei vier Prozent, d.h. vier Prozent der Beschäftigten wurden im ersten Halbjahr 2010 eingestellt oder haben den Arbeitsplatz verlassen, ohne dass es innerbetrieblich zu einem Beschäftigungseffekt kam. Damit weist Deutschland im Vergleich etwa zu den USA ein vergleichsweise geringes Churning auf (Bellmann et al. 2011). Auch die gesamte Arbeitskräftefluktuation hat sich

Tab. 3: Churning, Arbeitskräftefluktuation und Nettobeschäftigungsänderung nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und Ost/West im ersten Halbjahr 2010 (Mittelwerte)

	Churning	Arbeitskräftefluktuation	Nettobeschäftigungsänderung
Berechnung der Maße**	(H+S)- H-S *	(H+S)*	(H-S)*
Land- und Forstwirtschaft	0,033	0,111	0,004
Bergbau/Energie/Wasser/Abfallwirtschaft	0,020	0,071	0,005
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	0,046	0,089	-0,010
Verbrauchsgüter	0,014	0,059	-0,005
Produktionsgüter	0,040	0,112	0,000
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,036	0,107	-0,018
Baugewerbe	0,037	0,118	0,019
Großhandel, KFZ-Handel und -Reparatur	0,031	0,084	-0,008
Einzelhandel	0,038	0,093	0,015
Verkehr und Lagerei	0,063	0,129	0,013
Information und Kommunikation	0,024	0,085	-0,018
Gastgewerbe	0,077	0,159	0,037
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,026	0,078	0,001
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	0,032	0,099	-0,006
Erziehung und Unterricht	0,034	0,073	0,008
Gesundheits- und Sozialwesen	0,042	0,091	0,016
Sonstige Dienstleistungen	0,044	0,114	0,001
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,024	0,071	0,034
Öffentliche Verwaltung	0,017	0,046	0,002
1 bis 10 Beschäftigte	0,032	0,098	0,001
11 bis 49 Beschäftigte	0,054	0,110	0,024
50 bis 249 Beschäftigte	0,069	0,115	0,021
250 und mehr Beschäftigte	0,058	0,095	0,011
Westdeutschland	0,040	0,102	0,003
Ostdeutschland	0,033	0,101	0,020
Gesamt	0,039	0,101	0,006

*H: Einstellungen im ersten Halbjahr 2010, S: Abgänge im ersten Halbjahr 2010

** Maße bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigung im ersten Halbjahr 2010

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010, hochgerechnete Werte

sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland auf zehn Prozent verringert. Die höchsten Werte wurden 1999 erreicht, mit über 18 Prozent in Ost- und 16 Prozent in Westdeutschland. Die auf den ersten Blick überraschende Entwicklung sinkender Fluktuationsraten zeigt sich spiegelbildlich auch bei Untersuchungen der Beschäftigungsstabilität auf Basis des SOEP (Erlinghagen 2010) und des Europäischen Labour Force Survey (Rhein 2010).

Branchenspezifisch unterscheiden sich die Churningraten allerdings deutlich (Tab. 3). Generell findet in der deskriptiven Betrachtung ein überdurchschnittliches Churning vor allem in Branchen statt, in denen Jedermannsarbetsmärkte stark verbreitet sind: im Gastgewerbe, im Wirtschaftszweig 'Verkehr und Lagerei', in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie in den sonstigen überwiegend personenbezogenen Dienstleistungen. In diesen Bereichen spielen auch saisonale Schwankungen eine Rolle. Churning findet zudem eher in größeren Betrieben statt. Ostdeutsche Betriebe weisen im Durchschnitt ein etwas geringeres Churning auf. Dies mag auch damit zusammenhängen, dass die Betriebe in Ostdeutschland tendenziell kleiner sind. Vergleicht man die branchenspezifischen Raten des Churnings und der Arbeitskräftefluktuation mit der Nettobeschäftigungsänderung, zeigen sich keine eindeutigen Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen den Maßen. Während beispielsweise das Gastgewerbe mit einem Churning von 7,7 Prozent eine positive Nettobeschäftigungsänderung von knapp 3,7 Prozent aufweist, zeigt sich in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie bei einer Churningrate von 4,6 Prozent ein negatives Beschäftigungswachstum von einem Prozent.

Multivariate Befunde

Die Determinantenanalyse des Churnings (Tab. 4, deskriptive Statistiken der Analysen siehe Tab. 5) zeigt entgegen Hypothese 1a, dass eine begrenzte Verfügbarkeit von Fachkräften mit einem höheren Churning und einer höheren gesamten Arbeitskräftefluktuation einhergeht. Dies zeigt sich sowohl an der positiven Korrelation zwischen der Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Fachkräfte, als auch den Personalproblemen 'Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen' und 'Personalmangel'. Auch junge Betriebe und Betriebe mit positiven Geschäftserwartungen weisen eine erhöhte Churningrate, eine erhöhte Arbeitskräftefluktuation und eine positive Nettobeschäftigungsänderung auf (Hypothese 1b). Verfügbarkeits- und Matchingprobleme scheinen gerade bei jungen und wachsenden Betrieben eine große Rolle spielen.

Churning und Arbeitskräftefluktuation sinken zudem bei einer steigenden Anzahl von qualifizierten Fachkräften und Akademikern. Die Befunde bestätigen den generellen Zusammenhang zwischen Qualifikationen, der Beschäftigungsstabilität und Schließungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt, der in der Humankapital- und Segmentierungstheorie betont und auch in anderen Studien nachgewiesen wird (Dütsch/Struck 2011). Während geringqualifizierte Arbeitskräfte in offenen Beschäftigungssystemen leicht austauschbar sind, sind Arbeitgeber eher bestrebt, ihre qualifizierten Fachkräfte zu halten. Die regionale Arbeitslosenquote ist entgegen den Ergebnissen von Alda et al. (2005) und im Einklang mit Dütsch und Struck (2011: 265) positiv mit der Churning- und Arbeitskräftefluktuationsrate verknüpft und spricht wiederum für Hypothese 1a.

Tab. 4: Determinanten der Personalfluktuation 2010

Abhängige Variable	Churning	Arbeitskräfte- fluktuation	Netto- beschäftigungs- änderung
	(H+S)- H-S	(H+S)	(H-S)
Berechnung der Maße			
Zu hoher Personalbestand (0: nein, 1: ja)	-0.013*** (0.004)	-0.014** (0.007)	-0.002 (0.006)
Hohe Personalfluktuation (0: nein, 1: ja)	0.052*** (0.013)	0.063*** (0.015)	0.009 (0.008)
Personalmangel (0: nein, 1: ja)	0.016** (0.007)	0.024*** (0.009)	-0.005 (0.006)
Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen (0: nein, 1: ja)	0.015*** (0.003)	0.021*** (0.005)	0.002 (0.004)
Überalterung (0: nein, 1: ja)	-0.008*** (0.003)	-0.014*** (0.005)	-0.000 (0.004)
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung (0: nein, 1: ja)	-0.009* (0.005)	-0.010 (0.006)	0.005 (0.004)
Mangelnde Arbeitsmotivation (0: nein, 1: ja)	0.031*** (0.008)	0.042*** (0.010)	0.001 (0.007)
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand (0: nein, 1: ja)	0.001 (0.006)	-0.006 (0.007)	-0.009** (0.004)
Hohe Belastung durch Lohnkosten (0: nein, 1: ja)	0.001 (0.004)	0.003 (0.005)	0.004 (0.004)
Andere Personalprobleme (0: nein, 1: ja)	0.009 (0.009)	0.018 (0.012)	-0.005 (0.009)
Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Fachkräfte (log.)	0.047*** (0.006)	0.066*** (0.008)	0.024*** (0.005)
Durchschnittslohn (pro Beschäftigtem in Vollzeitaquivalenten, log.)	-0.003 (0.004)	-0.023*** (0.006)	0.029*** (0.004)
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (log.)	0.016*** (0.003)	0.016*** (0.005)	0.000 (0.003)
Anzahl Teilzeitbeschäftigter (log.)	-0.005*** (0.002)	-0.014*** (0.003)	-0.005*** (0.002)
Anzahl befristet Beschäftigter (log.)	0.005** (0.002)	0.030*** (0.004)	0.032*** (0.003)
Anzahl Übernahmen aus befristeter Beschäftigung (log.)	-0.005 (0.004)	-0.020*** (0.005)	-0.006** (0.003)
Anzahl Verlängerungen von befristeten Verträgen (log.)	-0.010 (0.008)	-0.019** (0.008)	-0.005 (0.003)
Anzahl Abgänge wegen Auslaufens befristeter Verträge (log.)	0.063*** (0.016)	0.069*** (0.016)	-0.039*** (0.005)
Anzahl Leiharbeiter (log.)	-0.007*** (0.001)	-0.013*** (0.002)	-0.003*** (0.001)
Anzahl geringfügig Beschäftigter (log.)	0.006*** (0.002)	0.005** (0.002)	0.005*** (0.002)
Anzahl freier Mitarbeiter mit Werkverträgen (log.)	-0.003 (0.002)	-0.005* (0.003)	-0.001 (0.002)
Anzahl Akademiker (log.)	-0.014*** (0.002)	-0.019*** (0.003)	-0.009*** (0.001)
Anzahl Facharbeiter- und angestellte (log.)	-0.013*** (0.004)	-0.017*** (0.004)	-0.000 (0.003)
Weiterbildung (0: nein, 1: ja)	-0.007* (0.004)	-0.014*** (0.005)	-0.003 (0.004)
Interne Arbeitszeitflexibilisierung Index (0: keine, 1: stark)	0.009 (0.008)	0.017 (0.012)	0.015 (0.010)
Steigende Geschäftserwartungen (0: nein, 1: ja)	0.017*** (0.004)	0.032*** (0.005)	0.020*** (0.004)
Sinkende Geschäftserwartungen (0: nein, 1: ja)	-0.000 (0.003)	0.010* (0.006)	-0.016*** (0.005)
Unsichere Geschäftserwartungen (0: nein, 1: ja)	-0.004 (0.005)	0.009 (0.008)	-0.007 (0.007)
<i>Konstante Geschäftserwartungen</i>			
	0.003**	0.005**	-0.002

Wettbewerbsdruck (1=niedrig, 5=existenzbedrohend)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Negative Krisenbetroffenheit 2009 (1=gering, 5=stark)	0.001 (0.001)	0.003* (0.001)	-0.006*** (0.001)
Investitionen getätigt im Jahr 2009 (0: nein, 1: ja)	0.006* (0.004)	0.007 (0.005)	0.009*** (0.003)
Innovation im Jahr 2009 (0: nein, 1: ja)	-0.000 (0.003)	-0.002 (0.005)	0.007** (0.003)
Technischer Stand (1: neuester Stand, 5: veraltet)	-0.002 (0.002)	0.001 (0.003)	0.003 (0.002)
Tarifvertrag (Branchen- oder Unternehmensebene) (0: nein, 1: ja)	0.015*** (0.004)	0.021*** (0.005)	0.002 (0.004)
Betriebs- oder Personalrat (0: nein, 1: ja)	-0.022*** (0.003)	-0.026*** (0.006)	-0.028*** (0.004)
Gründungsjahr (vor 1990=1989 bis 2010)	0.002*** (0.000)	0.004*** (0.000)	0.001*** (0.000)
Betriebsteile eingegliedert (0: nein, 1: ja)	0.006 (0.015)	0.030 (0.020)	0.036*** (0.014)
Betriebsteile geschlossen, ausgegliedert (0: nein, 1: ja)	-0.016** (0.008)	0.072*** (0.018)	-0.073*** (0.018)
Land- und Forstwirtschaft	0.012 (0.014)	0.026 (0.019)	0.038*** (0.014)
Bergbau/Energie/Wasser/Abfallwirtschaft	0.012* (0.007)	0.010 (0.009)	0.005 (0.007)
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	-0.001 (0.008)	-0.009 (0.010)	0.006 (0.008)
Baugewerbe	0.003 (0.005)	0.019** (0.009)	0.028*** (0.007)
Einzelhandel	0.001 (0.005)	-0.005 (0.008)	0.003 (0.006)
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	0.000 (0.006)	-0.008 (0.009)	0.021*** (0.007)
Verkehr und Lagerei	0.016 (0.012)	0.010 (0.013)	0.016** (0.007)
Information und Kommunikation	0.011 (0.010)	0.032** (0.014)	0.002 (0.011)
Gastgewerbe	0.024** (0.011)	0.045*** (0.016)	0.063*** (0.014)
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-0.005 (0.007)	0.005 (0.011)	0.003 (0.010)
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	0.035*** (0.006)	0.050*** (0.009)	0.025*** (0.006)
Erziehung und Unterricht	0.037*** (0.011)	0.038*** (0.014)	0.019* (0.010)
Gesundheits- und Sozialwesen	0.009 (0.006)	0.005 (0.008)	0.009 (0.006)
Sonstige Dienstleistungen	0.002 (0.008)	0.005 (0.012)	0.003 (0.010)
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0.042*** (0.010)	0.062*** (0.018)	0.033** (0.016)
Öffentliche Verwaltung	0.026*** (0.007)	0.032*** (0.010)	0.014* (0.008)
<i>Produktionssektor(Verbrauchsgüter, Produktionsgüter, Investitions- und Gebrauchsgüter)</i>			
Regionale Arbeitslosenquote auf Kreisebene	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.001)	-0.001* (0.001)
Ostdeutschland (0: nein, 1: ja)	-0.009*** (0.003)	-0.010* (0.005)	0.027*** (0.004)
Konstante	-3.954*** (0.526)	-6.973*** (0.775)	-3.096*** (0.586)
Beobachtungen	10591	10591	10591
R ²	0.144	0.170	0.102

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010, hochgerechnete Werte

Tab. 5: Deskriptive Statistiken der OLS-Regressionsmodelle aus Tabelle 3 (N: 10591)

	Mittelwert	SA	Minimum	Maximum
Churningrate	0,05	0,16	0	8,2
Turnoverrate	0,10	0,23	0	8,2
Nettobeschäftigungsänderung	0,01	0,16	-1,9	2
Zu hoher Personalbestand	0,06	0,24	0	1
Hohe Personalfuktuation	0,05	0,21	0	1
Personalmangel	0,09	0,28	0	1
Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	0,37	0,48	0	1
Überalterung	0,15	0,36	0	1
Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung	0,13	0,34	0	1
Mangelnde Arbeitsmotivation	0,09	0,29	0	1
Hohe Fehlzeiten/Krankenstand	0,12	0,32	0	1
Hohe Belastung durch Lohnkosten	0,27	0,44	0	1
Andere Personalprobleme	0,04	0,19	0	1
Keine Personalprobleme	0,41	0,49	0	1
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (log.)	2,87	1,77	0	10,7
Anzahl Teilzeitbeschäftigter (log.)	1,57	1,46	0	8,8
Anzahl befristet Beschäftigter (log.)	0,79	1,30	0	8,4
Anzahl Übernahmen aus befristeter Beschäftigung (log.)	0,23	0,62	0	5,6
Anzahl Verlängerungen von befristeten Verträgen (log.)	0,18	0,62	0	6,9
Anzahl Abgänge wegen Auslaufens befristeter Verträge (log.)	0,19	0,62	0	7,4
Anzahl Leiharbeiter (log.)	0,27	0,83	0	7,8
Anzahl geringfügig Beschäftigter (log.)	0,81	1,03	0	7,3
Anzahl freier Mitarbeiter mit Werkverträgen (log.)	0,15	0,59	0	8,2
Anzahl Akademiker (log.)	1,01	1,51	0	9,2
Anzahl Facharbeiter- und angestellte (log.)	2,53	1,70	0	10,5
Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Fachkräfte (log.)	0,13	0,45	0	4,6
Durchschnittslohn (pro Beschäftigtem in Vollzeitäquivalenten, log.)	7,36	0,95	0	9,3
Weiterbildung	0,59	0,49	0	1
Interne Arbeitszeitflexibilisierung	0,27	0,20	0	1
Konstante Geschäftserwartungen	0,48	0,50	0	1
Steigende Geschäftserwartungen	0,29	0,45	0	1
Sinkende Geschäftserwartungen	0,15	0,35	0	1
Unsichere Geschäftserwartungen	0,08	0,28	0	1
Wettbewerbsdruck	3,14	1,21	1	5
Negative Krisenbetroffenheit 2009	1,41	1,75	0	5
Investitionen getätigt im Jahr 2009	0,61	0,49	0	1
Innovation im Jahr 2009	0,44	0,50	0	1
Technischer Stand	2,24	0,78	1	5
Tarifvertrag (Branchen- oder Unternehmensebene)	0,42	0,49	0	1
Betriebs- oder Personalrat	0,27	0,44	0	1
Gründungsjahr	1994	6,64	1989	2010
Betriebsteile eingegliedert	0,02	0,13	0	1
Betriebsteile geschlossen, ausgegliedert	0,03	0,18	0	1
Land- und Forstwirtschaft	0,02	0,15	0	1
Bergbau/Energie/Wasser/Abfallwirtschaft	0,02	0,15	0	1
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	0,03	0,16	0	1
Verbrauchsgüter	0,03	0,18	0	1
Produktionsgüter	0,06	0,24	0	1
Investitions- und Gebrauchsgüter	0,14	0,34	0	1
Baugewerbe	0,08	0,27	0	1
Einzelhandel	0,07	0,25	0	1
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	0,08	0,26	0	1
Verkehr und Lagerei	0,04	0,20	0	1
Information und Kommunikation	0,02	0,14	0	1
Gastgewerbe	0,04	0,20	0	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,02	0,14	0	1
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	0,12	0,33	0	1
Erziehung und Unterricht	0,03	0,18	0	1
Gesundheits- und Sozialwesen	0,09	0,29	0	1
Sonstige Dienstleistungen	0,03	0,18	0	1
Organisationen ohne Erwerbscharakter	0,02	0,15	0	1
Öffentliche Verwaltung	0,05	0,21	0	1
Regionale Arbeitslosenquote auf Kreisebene	9,81	3,80	2,0	18,3
Ostdeutschland	0,41	0,49	0	1

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2010; SA_ Standardabweichung

Unter der Annahme, dass bei hoher Arbeitslosigkeit die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer und das Verfügbarkeitsproblem für den Betrieb gering sind, ist davon auszugehen, dass dabei der Personalaustausch von betrieblichen Entscheidungen getrieben wird. Je höher die Verfügbarkeit von Personal auf dem externen Arbeitsmarkt, umso geringer scheint die Bereitschaft der Betriebe, ihre Arbeitskräfte an sich zu binden. In Verbindung mit den bisher dargestellten Befunden ist zu vermuten, dass die Fluktuation auch in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit eher im Bereich niedrig qualifizierter Arbeit erfolgt – wengleich Analysen zu qualifikationsspezifischen Fluktuationsraten nicht vorliegen. Gerade im Hinblick auf die Entvölkerung mancher ostdeutscher Gebiete und die Sogwirkung attraktiver Zentren (Kröhnert et al. 2011) – können hohe strukturelle Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel durchaus miteinander einhergehen.

Im Hinblick auf das Flexibilitätsproblem zeigt sich, dass Betriebe, die einem erhöhten Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind, ein höheres Churning und eine höhere Arbeitskräftefluktuation aufweisen (Hypothese 1c). Der Wettbewerbsdruck scheint allerdings in keinem Zusammenhang zur Nettobeschäftigungsänderung zu stehen. Zugleich zeigt sich aber, dass Hypothese 1d nur teilweise bestätigt wird. Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung haben demnach weder einen Einfluss auf das Churning, die Arbeitskräftefluktuation noch auf die Nettobeschäftigungsänderung. Der Befund weist in die gleiche Richtung wie die Ergebnisse von Gerner (2012), der keinen Einfluss von Arbeitszeitkonten auf das ‘Horten’ von Arbeitskräften in der Wirtschaftskrise 2008/2009 identifizieren konnte. Fördert der Betrieb hingegen die Weiterbildung seiner Mitarbeiter oder gibt er an, einen großen Bedarf an Weiterbildung zu haben, ist davon auszugehen, dass er ein Interesse an längerfristigen Beschäftigungsbeziehungen hat. Dementsprechend zeigt sich eine negative Korrelation zwischen der Weiterbildungsbeteiligung und den beiden Fluktuationsmaßen. Damit bestätigt sich der Zusammenhang zwischen Humankapitalinvestitionen und Beschäftigungsstabilität (Becker 1964; Lutz/Sengenberger 1974; Sesselmeier 2007). Investiert der Betrieb in Aus- und Weiterbildung, ist er an längerfristigen Bindungen interessiert, und der Personalumschlag ist erwartungsgemäß gering (Boockmann/Steffes 2010). Im Einklang mit Such-, Matching oder Effizienzlohntheorien gehen zudem hohe Löhne mit einer geringen Gesamtfuktuation einher (Burdett 1978; Jovanovic 1979; Salop 1979).

Die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und den Fluktuationsmaßen bestätigen Hypothese 1e weitgehend. Der positive Zusammenhang der beiden Fluktuationsraten mit der Anzahl an Befristungen und Minijobs deutet darauf hin, dass der beschäftigungsneutrale Personalumschlag vielfach über befristete Verträge und Minijobs erreicht wird. Befristungen und Minijobs dienen demnach häufig als Flexibilitätspuffer.

Im IAB-Betriebspanel ist es zudem möglich, zwischen Übernahmen, Verlängerungen und Abgängen aus befristeter Beschäftigung zu unterscheiden (Hohendanner 2010). Damit können verschiedene Motive beim Einsatz befristeter Verträge abgebildet werden. Übernahmen deuten darauf hin, dass der Betrieb Befristungen als Screeninginstrument einsetzt und eine längerfristige Beschäftigung beabsichtigt ist. Auch Verlängerungen weisen darauf hin, dass Betriebe letztlich ein Interesse an längerfristiger Beschäftigung haben, aber zugleich das Kündigungsschutzgesetz vermei-

den wollen. Je höher die Anzahl an Übernahmen und Verlängerungen, umso geringer daher auch die gesamte Arbeitskräftefluktuation. Allerdings zeigt sich kein Zusammenhang zwischen beiden Determinanten und der Churningrate. Besonders deutlich zeigt sich die Funktion der Befristungen als Flexibilitätspuffer im positiven Zusammenhang zwischen der Anzahl der Abgänge aus befristeter Beschäftigung und der Churningrate. Der Koeffizient weist den höchsten Wert in der Regression auf und verdeutlicht, dass der Einsatz befristeter Arbeitsverträge als zentraler Mechanismus angesehen werden kann, über den der beschäftigungsneutrale Personalaustausch verläuft (Centeno/Novo 2011). Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich bei der Leiharbeit. Je höher die Anzahl der Leiharbeiter umso geringer ist die Fluktuation der Stammbelogschaft. Auch Leiharbeit dient als Flexibilitätspuffer für die Stammbelogschaft (Bellmann et al. 2009; Holst et al. 2010). Dadurch wird dem Betrieb der Spagat zwischen den unterschiedlichen personalpolitischen Herausforderungen eines qualitäts- und zugleich preiskompetitiven Wettbewerbs ermöglicht. Vor dem Hintergrund hoher Volatilitäten werden geschlossene Systeme damit über offene Systeme stabilisiert. Freie Mitarbeiter mit Werkverträgen scheinen hingegen nicht als Flexibilitätspuffer zu fungieren, sondern werden eher für spezielle und einmalige Aufgaben eingesetzt, für die keine dauerhaften Ressourcen zur Verfügung stehen.

Des Weiteren bestätigt sich der negative Zusammenhang zwischen Betriebsräten und der betrieblichen Mobilität (Boockmann/Steffes 2010; Dütsch/Struck 2011). Betriebsräte erhöhen nicht nur Arbeitsplatzsicherheit, sondern reduzieren auch die Bereitschaft, den Betrieb zu verlassen. Eine Erklärung im Sinne des Voice-Ansatzes wäre, dass Betriebsräte sich als Interessenvertretung für bessere Arbeitsplatzbedingungen einsetzen (Dilger 2003). Dem Betriebsrat kommt als 'Anwalt' der Arbeitnehmerschaft eine legitimierende und ausgleichende Funktion zu, der zu einer Verbesserung des Commitments der Mitarbeiter und letztlich zu Produktivitätssteigerungen führen kann (Müller 2011).

In tarifgebundenen Betrieben ist hingegen sowohl das Churning als auch die Arbeitskräftefluktuation höher als in nicht tarifgebundenen Betrieben (vgl. auch Dütsch/Struck 2011: 265). Eine Erklärung könnte darin bestehen, dass tarifgebundene Betriebe zum Teil über einen höheren tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsschutz verfügen und für den Betrieb Anreize bestehen, über die Schaffung einer flexiblen Stammbelogschaft externe Anpassungsfähigkeit sicherzustellen.

Entgegen der Annahmen, dass in wissensintensiven und innovativen Betrieben in Deutschland ein Interesse an längerfristiger Beschäftigung besteht (Hall/Soskice 2001) zeigt sich kein (negativer) Zusammenhang zwischen betrieblichen Innovationen, dem technischen Stand und den beiden Fluktuationsmaßen. Deutlich zeigen sich zudem branchenspezifischen Unterschiede. Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe (als Referenz) sind im Gastgewerbe erwartungsgemäß höhere Churning- und Arbeitskräftefluktuationsraten zu beobachten. Hohe Fluktuationsraten zeigen sich aber auch in den Segmenten, in denen überwiegend höhere Qualifikationen verortet werden: in den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, im Bereich Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbscharakter. In diesen Branchen ist auch die Befristungspraxis deutlich

ausgeprägt (Hohendanner 2010). Der Personalumschlag wird hier vor allem über befristete Verträge realisiert.

Um den Zusammenhang zwischen Beschäftigungswachstum und innerbetrieblichem Churning zu untersuchen, wird eine Fixed-Effects-Schätzung der Jahre 1997-2010 durchgeführt (Tab. 6). Die Modelle werden getrennt für Ost- und Westdeutschland geschätzt, um bestehenden Differenzen in beiden Landesteilen Rechnung zu tragen (Bechmann et al. 2010). Die deskriptiven Statistiken der Panelanalysen sind in Tabelle 7 dargestellt. Es zeigt sich – entgegen der in Hypothese 2 postulierten Beziehung – weder in Ost- noch in Westdeutschland ein Zusammenhang zwischen der Nettobeschäftigungsänderung im Betrieb und der Churningrate. Dieser Zusammenhang lässt sich als Hinweis interpretieren, dass ‘offene’ Beschäftigungssysteme nicht mehr oder weniger zum Beschäftigungswachstum beitragen als geschlossene Systeme, sondern lediglich die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöhen.

Tab. 6: Determinanten der Nettobeschäftigungsänderung 1996-2010

Abhängige Variable: Rate der Nettobeschäftigungsänderung	Gesamt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Churningrate	-0.002 (-0.190)	-0.012 (-0.870)	0.016 (1.348)
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten (log.) (Werte aus Vorjahr)	-0.016*** (-10.08)	-0.020*** (-9.576)	-0.009*** (-3.862)
Positive Geschäftserwartungen	0.020*** (14.55)	0.025*** (10.92)	0.016*** (10.24)
Negative Geschäftserwartungen	-0.030*** (-18.90)	-0.035*** (-14.09)	-0.023*** (-13.03)
Unsichere Geschäftserwartungen	-0.012*** (-3.472)	-0.019*** (-3.266)	-0.004 (-1.253)
<i>Konstante Geschäftserwartungen</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>	<i>Referenz</i>
Geschäftsvolumen im letzten Jahr (log.) (Werte aus Folgejahr)	0.021*** (9.343)	0.027*** (7.297)	0.015*** (5.963)
Eingliederungen	0.033*** (8.540)	0.041*** (5.760)	0.026*** (6.786)
Ausgliederungen	-0.048*** (-11.78)	-0.053*** (-8.135)	-0.043*** (-8.746)
Jahresdummies (1998-2010)	ja	ja	ja
Konstante	-0.179*** (-5.228)	-0.215*** (-4.088)	-0.153*** (-3.715)
Anzahl der Beobachtungen	94402	45429	48973
Anzahl der Betriebe	22244	9481	12765
R ² (within)	0.030	0.035	0.028

Methode: Fixed Effects Regression mit Cluster robusten Standardfehlern auf der Betriebsebene;
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1; T-Werte in Klammern

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 1997-2010

Tab. 7: Deskriptive Statistiken zu Tabelle 6: Fixed-Effects-Regressionen

Variable	Gesamtdeutschland (N=94402)				Ostdeutschland (N=45429)				Westdeutschland (N=48973)			
	Mittelwert	SA	Min	Max	Mittelwert	SA	Min	Max	Mittelwert	SA	Min	Max
Rate der Nettobeschäftigungsänderung (Abhängige Variable)	0,01	0,15	-1,96	2	0,01	0,18	-1,88	2	0,00	0,13	-1,96	2
Churningrate	0,05	0,15	0	8,16	0,05	0,17	0	7,33	0,05	0,14	0	8,16
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten (log.) (Vorjahr)	7,61	0,94	0	10,60	7,49	0,98	0	9,83	7,72	0,87	0	10,60
Konstante Geschäftserwartungen (Referenz)	0,47	0,50	0	1	0,49	0,50	0	1	0,46	0,50	0	1
Positive Geschäftserwartungen	0,24	0,42	0	1	0,20	0,40	0	1	0,27	0,44	0	1
Negative Geschäftserwartungen	0,24	0,43	0	1	0,26	0,44	0	1	0,22	0,41	0	1
Unsichere Geschäftserwartungen	0,06	0,23	0	1	0,05	0,22	0	1	0,06	0,24	0	1
Geschäftsvolumen im letzten Jahr (Werte aus Folgejahr)	14,70	2,36	0,69	26,94	14,30	2,16	4,88	26,51	15,07	2,48	0,69	26,94
Eingliederungen	0,03	0,16	0	1	0,02	0,15	0	1	0,03	0,17	0	1
Ausgliederungen	0,04	0,20	0	1	0,04	0,20	0	1	0,04	0,20	0	1

Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 1997-2010; SA: Standardabweichung; Min: Minimum, Max: Maximum

Zusammenfassung und Fazit

Die Analyse der Determinanten der beschäftigungsneutralen Arbeitskräftefluktuation (Churning) zeigt, dass flexible Beschäftigungsverhältnisse wie Befristungen, Leiharbeit und Minijobs maßgeblich für die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich sind. Die branchenspezifischen Unterschiede in den multivariaten Analysen weisen darauf hin, dass 'offene' Segmente nicht auf den niedrig entlohnten Jedermannsarbetsmarkt für gering qualifizierte Arbeitskräfte begrenzt sind. Gerade in den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, im Bereich Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung und in Organisationen ohne Erwerbscharakter, die häufig über öffentliche Haushalte gesteuert und finanziert werden, existiert ein breites Segment primär-offener Beschäftigungssysteme. Die Dynamik wird dort im Wesentlichen von befristeten Arbeitsverträgen getragen.

Im Hinblick auf das Verfügbarkeitsproblem zeigt sich, dass Betriebe mit Rekrutierungsproblemen eine höhere Churningrate aufweisen. Eine Erklärung wäre, dass bei sinkender Verfügbarkeit von Fachkräften Matchingprobleme zwischen Arbeitgebern und Bewerbern zunehmen. Davon betroffen sind vor allem die Betriebe, die nicht in der Lage sind, wettbewerbsadäquate Arbeitsbedingungen zu schaffen, daher höheren Abgangsraten bei den qualifizierten Fachkräften aufweisen und mit schlechteren 'Matches' zurechtkommen müssen. Eine Zunahme der Unsicherheit über die Eignung der verfügbaren Arbeitskräfte könnte auch erklären, warum sich

der Einsatz von Befristungen oder Leiharbeit und bestehende Fachkräftelücken nicht ausschließen müssen.

Die Analysen der Nettobeschäftigungsänderung auf Basis von Fixed-Effects-Panelmodellen zeigen, dass Betriebe mit einer hohen Churningrate nicht mehr Beschäftigung aufbauen. Dieser Zusammenhang lässt sich als Hinweis interpretieren, dass 'offene' Beschäftigungssysteme nicht mehr oder weniger zum Beschäftigungswachstum beitragen als geschlossene Systeme, sondern lediglich die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöhen. Für die verbreitete These, dass die Flexibilisierung der Beschäftigung zu 'inkluseren' Arbeitsmärkten und Beschäftigungswachstum beiträgt (Konle-Seidl/Trübswetter 2011), lassen sich mit den vorliegenden Analysen jedenfalls keine Hinweise identifizieren. Der Einsatz von Befristungen und Minijobs führt auf der Betriebsebene in erste Linie zu mehr betrieblicher Dynamik, nicht aber zu mehr Beschäftigung. Die Ergebnisse gehen somit in die Richtung von Kahn (2010) und Centeno & Novo (2011), wonach der Arbeitsmarkt zwar 'dynamischer' und 'offener' wird, das Beschäftigungsniveau insgesamt aber zulasten der Beschäftigungsbedingungen unberührt bleibt. Den Betrieben wird nicht nur die Einstellung von Arbeitskräften erleichtert, auch die Entlassung von Mitarbeitern (mit befristeten Verträgen) ist leichter möglich. Bei asymmetrischer Verhandlungsmacht zwischen Betrieben und Arbeitnehmern besteht zudem die Möglichkeit, dass sich niedrigere Personalkosten nicht in mehr Beschäftigung sondern in mehr Profit niederschlagen (Draca et al. 2011).

Die deskriptiven Befunde zeigen zudem, dass insgesamt sowohl das Churning als auch die gesamte Arbeitskräftefluktuation in den letzten Jahren eher abgenommen haben. Eine mögliche Erklärung könnte darin bestehen, dass der Anteil der Betriebe zunimmt, die Schwierigkeiten erwarten, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und daher ein Interesse an langfristigen Beschäftigungsbeziehungen haben. Allerdings zeigen die Analysen, dass gerade bei Betrieben mit solchen Problemen die Churning- und Arbeitskräftefluktuationsrate höher ist, da dort – so die Vermutung – häufiger Matchingprobleme auftauchen und die Wechselbereitschaft der gesuchten Fachkräfte höher ist. Eine alternative Ursache für die abnehmende Fluktuation wird daher auch in der sinkenden Wechsel- und Risikobereitschaft der (unbefristet beschäftigten) Arbeitnehmer gesehen, die aufgrund der beschriebenen arbeitsmarktpolitischen Flexibilisierung und Aktivierung (Absenkung des Leistungen in der Arbeitslosenversicherung, niedrige Einstiegsgehälter, unsichere Beschäftigung) keine Verbesserungsmöglichkeiten bei einem Wechsel erwarten (Knuth 2011). Paradoxerweise könnte die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen auf der Makroebene zu „Inflexibilitäten“ und einem „Fluktuationsstau“ (Knuth 2011) auf der Mikroebene führen. Damit erzeugt Flexibilität nicht nur wiederum Flexibilität (Vobruba 2006; Struck 2010), sondern unfreiwillige Stabilität.

Literatur

Achatz, Juliane / Brücker, Herbert / Dietrich, Hans / Dietz, Martin / Feil, Michael / Haas, Annette / Heineck, Guido / König, Marion / Kruppe, Thomas / Lott, Margit / Plicht, Hannelore / Rauch, Angela / Spitznagel, Eugen / Stegmaier, Jens / Stops, Michael / Walwei, Ulrich / Wiemers, Jürgen (2011): Strategien entwickeln, Potenziale nutzen. Fachkräftebedarf: Angebot an Arbeitskräften wird knapper. IAB Stellungnahme 2/2011. Nürnberg.

- Aiginger, Karl / Horvath, Gerard Thomas / Mahringer, Helmut (2011): Why labour market performance differed across countries. The impact of institutions and labour market policy. WIFO Working Papers 396 / 2011. Wien.
- Alda, Holger / Allaart, Pier / Bellmann, Lutz (2005): Churning and institutions. Dutch and German establishments compared with micro-level data. IAB Discussion Paper 12/2005. Nürnberg.
- Allmendinger, Jutta (1989): Educational systems and labor market outcomes. In: *European Sociological Review*, 5(3): 231-250.
- Angrist, Joshua D. / Pischke, Jörn-Steffen (2008): Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion. Princeton: Princeton University Press.
- Bechmann, Sebastian / Dahms, Vera / Fischer, Agnes / Frei, Marek / Leber, Ute (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit – Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2009. IAB-Forschungsbericht 06/2010. Nürnberg.
- Becker, Gary (1964): Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education: Columbia University Press.
- Beckmann, Michael / Bellmann, Lutz (2002): Churning in deutschen Betrieben. Welche Rolle spielen technischer Fortschritt, organisatorische Änderungen und Personalstruktur? In: L. Bellmann / A. Kölling (Hrsg.): Betrieblicher Wandel und Fachkräftebedarf. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 257. Nürnberg: 133-171.
- Bellmann, Lutz / Fischer, Gabriele / Hohendanner, Christian (2009): Betriebliche Dynamik und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt. In: J. Möller / U. Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2009. Bielefeld: W. Bertelsmann: 359-401.
- Bellmann, Lutz / Gerner, Hans-Dieter / Upward, Richard (2011): Job and worker turnover in German establishments. IZA Discussion Paper 6081. Bonn.
- Bellmann, Lutz / Möller, Iris (2010): Profit sharing and employment stability. In: *Schmalenbach Business Review*, 62(1): 73-92.
- Bertinelli, Luisito / Cardì, Olivier / Pamukçu, Teoman / Strobl, Eric / Thornton, Robert (2009): The determinants of excess worker turnover in Luxembourg. In: *International Journal of Manpower*, 30(3): 253-268.
- Beyme, Klaus von (1994): Verfehlte Vereinigung – verpasste Reformen? Zur Problematik der Evaluation der Vereinigungspolitik in Deutschland seit 1989. In: *Journal für Sozialforschung*, 34(3): 249-270.
- Blanchard, Olivier / Landier, Augustin (2002): The perverse effects of partial labour market reforms: Fixed-term contracts in France. In: *The Economic Journal*, 112: 214-244.
- Boerner, Sabine / Schramm, Florian (1998): Fluktuationsneigung in den neunziger Jahren: eine empirische Analyse anhand des Sozio-oekonomischen Panels. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 12(1): 79-97.
- Boockmann, Bernhard / Steffes, Susanne (2010): Workers, firms or institutions: What determines job duration for male employees in Germany? In: *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1): 853-871.
- Bosch, Gerhard / Kalina, Torsten / Lehndorff, Steffen / Wagner, Alexandra / Weinkopf, Claudia (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit. Eine Positionsbestimmung auf der Basis einer Analyse kontroverser wissenschaftlicher Debatten. Arbeitspapier 43 der Hans-Böckler Stiftung. Gelsenkirchen.
- Burdett, Kenneth (1978): A theory of employee job search and quit rates. In: *American Economic Review*, 68(1): 212-224.
- Burgess, Simon / Lane, Julia / Stevens, David (2000): Job flows, worker flows, and churning. In: *Journal of Labor Economics*, 18(3): 473-502.
- Cameron, A. Colin / Trivedi, Pravin K. (2009): *Microeconometrics using stata*. College Station, Texas: Stata Press.
- Centeno, Mário / Novo, Álvaro A. (2011): Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system. IZA Discussion Paper 6239. Bonn.

- Crimmann, Andreas / Ziegler, Kerstin / Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne / Lehmer, Florian (2009): Forschungsbericht zum Thema ‚Arbeitnehmerüberlassung‘. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 397. Nürnberg.
- Davis, Steven J. / Faberman, R. Jason / Haltiwanger, John (2006): The flow approach to labor markets: New data sources and micro-macro links. In: *Journal of Economic Perspectives*, 20(3): 3-26.
- Dilger, Alexander (2003): Sind Betriebsräte effizient? In: *Industrielle Beziehungen*, 10(4): 512-527.
- Dingeldey, Irene (2007): Wohlfahrtsstaatlicher Wandel zwischen „Arbeitszwang“ und „Befähigung“. Eine vergleichende Analyse aktivierender Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, Dänemark und Großbritannien. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 17(2): 189-209.
- Doeringer, Peter B. / Piore, Michael J. (1971): *Internal labor markets and manpower analysis*: Heath Lexington Books.
- Dörre, Klaus (2011): Prekarität und Macht. Disziplinierung im System der Auswahlprüfungen. In: *WSI-Mitteilungen*, 64(8): 394-401.
- Draca, Mirko / Machin, Stephen / Reenen, John Van (2011): Minimum wages and firm profitability. In: *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1): 129-151.
- Dütsch, Matthias / Struck, Olaf (2011): Muster interner und externer Personalanpassungsformen. Eine Analyse anhand des IAB-Betriebspanels 2007. In: D. Voss-Dahm/G. Mühge/K. Schmierl/O. Struck (Hrsg.): *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität*: 249-288.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2010): Auf der Flucht? Tarifaustritte und die Rolle von Öffnungsklauseln. In: *Industrielle Beziehungen*, 17(4): 345-371.
- Erlinghagen, Marcel (2010): Zunehmende Angst vor Jobverlust trotz gleichbleibender Beschäftigungsstabilität. In: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 44(8): 1-4.
- Estévez-Abe, Margarita / Iversen, Torben / Soskice, David (2001): Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In: P. Hall / D. Soskice (Hrsg.): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press: 145-183.
- Fischer, Gabriele / Janik, Florian / Müller, Dana / Schmucker, Alexandra (2009): The IAB establishment panel. Things users should know. In: *Schmollers Jahrbuch*, 129(1): 133-148.
- Fleckenstein, Timo (2008): Restructuring welfare for the unemployed: the Hartz legislation in Germany. In: *Journal of European Social Policy*, 18(2): 177-188.
- Frey, Bruno S. / Jegen, Reto (2001): Motivation crowding theory. In: *Journal of Economic Surveys*, 15(5), 589-611.
- Gerner, Hans-Dieter (2012): Die Produktivitätsentwicklung und die Rolle von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession 2008/2009: Ergebnisse auf der Grundlage des IAB Betriebspanels. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 26(1): 30-47.
- Hall, Peter / Soskice, David (2001): Introduction. In: (Hrsg.): *Varieties of capitalism: the institutional foundations of comparative advantage*: Oxford University Press.
- Hassel, Anke / Schiller, Christoph (2010): *Der Fall Hartz IV. Wie es zur Agenda 2010 kam und wie es weitergeht*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Heidenreich, Martin (2004): Beschäftigungsordnungen zwischen Exklusion und Inklusion. Arbeitsmarktregulierende Institutionen im internationalen Vergleich. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 33(3): 206-227.
- Heidenreich, Martin / Töpsch, Karin (1998): Die Organisation von Arbeit in der Wissensgesellschaft. In: *Industrielle Beziehungen*, 5(1): 13-41.
- Hoffmann, Jana / Damelang, Andreas / Schulz, Florian (2011): Strukturmerkmale von Berufen. Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen. IAB Forschungsbericht 9/2011. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010. Nürnberg.
- Hohendanner, Christian / Bellmann, Lutz (2006): Interne und externe Flexibilität. In: *WSI-Mitteilungen*, 59(5): 241-246.

- Hohendanner, Christian / Gerner, Hans-Dieter (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: *Soziale Welt*, 61(1): 27-50.
- Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver / Dörre, Klaus (2010): The strategic use of temporary agency work – Functional change of a non-standard form of employment. In: *International Journal of Action Research*, 6(1): 108-138.
- Jovanovic, Boyan (1979): Job matching and the theory of turnover. In: *Journal of Political Economy*, 87(5): 972-990.
- Kahn, Lawrence L. (2010): Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001. In: *Labor Economics*, 17: 1-15.
- Knuth, Matthias (2011): Widersprüchliche Dynamiken im deutschen Arbeitsmarkt. In: *WSI-Mitteilungen*, 64(11): 580-587.
- Koch, Andreas / Wohllhüter, Andreas (2012): *Werkverträge in der Arbeitswelt*. OBS-Arbeitspapier Nr. 2. Frankfurt am Main.
- Köhler, Christoph / Loudovici, Kai / Struck, Olaf (2007): Generalisierung von Beschäftigungsrisiken. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 17: 387-406.
- Köhler, Christoph / Struck, Olaf / Grotheer, Michael / Krause, Alexandra / Krause, Ina / Schröder, Tim (2008): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kok, Wim (2003): *Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen*.
- Konle-Seidl, Regina / Trübswetter, Parvati (2011): Dynamik auf den europäischen Arbeitsmärkten: Sind unsichere Verträge der Preis für mehr Beschäftigung? IAB-Kurzbericht 25/2011. Nürnberg.
- Krause, Alexandra / Köhler, Christoph (2011): Von der Vorherrschaft interner Arbeitsmärkte zur dynamischen Koexistenz von Arbeitsmarktsegmenten. In: *WSI-Mitteilungen*, 64(11): 588-596.
- Kröhnert, Steffen / Kuhn, Eva / Karsch, Margret / Klingholz, Reiner / Bennert, Wulf (2011): *Die Zukunft der Dörfer. Zwischen Stabilität und demografischem Niedergang Berlin*.
- Luhmann, Niklas (1973): *Zweckbegriff und Systemrationalität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Lutz, Burkhard (1987): *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt am Main u. New York: Campus.
- Lutz, Burkhard / Sengenberger, Werner (1974): *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten*. Göttingen: Otto Schwartz u. Co.
- Mohr, Katrin (2008): Creeping Convergence – Wandel der Arbeitsmarktpolitik in Großbritannien und Deutschland. In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 54(2): 187-207.
- Müller, Steffen (2011): Betriebsräte und betriebliche Produktivität. In: *Schmollers Jahrbuch*, 131(1).
- Neubäumer, Renate (2006): Warum bilden Betriebe ihre Mitarbeiter weiter – oder auch nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Erklärung unterschiedlicher Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben. In: M. Weiß (Hrsg.): *Evidenzbasierte Bildungspolitik*. Berlin: Duncker und Humblot: 94-113.
- Nienhüser, Werner (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. Eine Erklärungsskizze aus Sicht einer politischen Personalökonomik. In: B. Keller / S. Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung. Flexibilisierung und soziale Risiken*: Edition Sigma: 45-65.
- Offe, Claus / Hinrichs, Karl (1984): *Sozialökonomie des Arbeitsmarktes: primäres und sekundäres Machtgefälle*. In: (Hrsg.): *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Legitimationen der Sozialpolitik*: Campus Verlag: 44-86.
- Rhein, Thomas (2010): Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich. Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? In: IAB-Kurzbericht 19/2010. Nürnberg.
- Rosenbaum, James E. (1979): *Organizational Career Mobility: Promotion Chances in a Corporation During Periods of Growth and Contraction*. In: *American Journal of Sociology*, 85(1): 21-48.
- Sachverständigenrat (2009): *Jahresgutachten 2008/2009 des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

- Salop, Steven C. (1979): A model of the natural rate of unemployment. In: *American Economic Review of Economic Studies*, 69(1): 117-125.
- Schröder, Tim / Struck, Olaf / Wlodarski, Carola (2008): „Vordringlichkeit des Befristeten“? Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme. In: C. Köhler; O. Struck; M. Grotheer; A. Krause; I. Krause / T. Schröder (Hrsg.): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme. Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 143-200.
- Seeleib-Kaiser, Martin / Fleckenstein, Timo (2007): Discourse, Learning and Welfare State Change: The Case of German Labour Market Reforms. In: *Social Policy and Administration*, 41(5): 427-228.
- Seifert, Hartmut / Keller, Berndt (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: *WSI-Mitteilungen*, 59(5): 235-240.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Legitimationen der Sozialpolitik*: Campus.
- Serrano Pascual, Amparo (2007): Reshaping welfare states and activation regimes in Europe. In: A. Serrano Pascual / L. Magnusson (Hrsg.): *Reshaping welfare states and activation regimes in Europe*: Peter Lang: 11-34.
- Sesselmeier, Werner (2007): (De)Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmentation? Überlegungen zur Theorie atypischer Beschäftigung. In: B. Keller / S. Hartmut (Hrsg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin: edition sigma: 67-82.
- Slivka, Dirk (2003): Anreize, Motivationsverdrängung und Prinzipal-Agenten-Theorie. In: *Die Betriebswirtschaft*, 63(3): 293-308.
- Sørensen, Aage B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 12(3): 203-224.
- Struck, Olaf (2006): *Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Struck, Olaf (2010): Flexibilität als Problem. In: *Sozialer Fortschritt*, 2010(12): 291-296.
- Struck, Olaf / Grotheer, Michael / Schröder, Tim / Kohler, Christoph (2007): Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 59(2): 294-317.
- Vobruba, Georg (2006): Grundlagen der Soziologie der Arbeitsflexibilität. In: *Berliner Journal für Soziologie*, 16(1): 25-35.
- Williamson, Oliver E. (1990): *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus, Unternehmen, Märkte, Kooperationen*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: *Wirtschaft und Statistik*, 2009(11): 1080-1098.
- Wooldridge, Jeffrey M. (2003): *Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge, MA: MIT Press.

Anhang

Tab. 8: Variablenbeschreibung IAB-Betriebspanel 2010

Einstellungen H im 1. Halbjahr 2010	Haben Sie im 1. Halbjahr 2010 Arbeitskräfte eingestellt? Übernahmen von Auszubildenden und Mitarbeitern aus befristeten Arbeitsverhältnissen zählen nicht als Einstellungen. (...) Wenn ja: Wie viele Arbeitskräfte haben Sie im 1. Halbjahr 2010 insgesamt neu eingestellt?
Abgänge S im 1. Halbjahr 2010	Sind aus Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im 1. Halbjahr 2010 Beschäftigte ausgeschieden? Wenn ja: Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden?
Gesamtbeschäftigung 30.06. 2010	Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 2009, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2010 verändert? <i>Gesamtzahl der Beschäftigten</i>
Gesamtbeschäftigung 01.01.2010	Gesamtbeschäftigung 30. 6. 2010 - Einstellungen + Abgänge
Durchschnittliche Beschäftigung im 1. Halbjahr 2010 L	$L = (\text{Gesamtbeschäftigung 01.01.2010} + \text{Gesamtbeschäftigung 30.06. 2010})/2$
Churningrate CR	$CR = (H + S - H - S)/L$
Arbeitskräftefluktuationsrate LTR	$LTR = (H + S)/L$
Nettobeschäftigungsänderungsrate	$NBR = (H - S)/L$
Anzahl unbesetzter Stellen für qualifizierte Fachkräfte	Konnten Sie im 1. Halbjahr 2010 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erfordern, nicht besetzen?Wenn ja: Wie viele waren das insgesamt?
Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter zum 30.06. 2010	Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 2009, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2010 verändert?: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
Anzahl Teilzeitbeschäftigter zum 30.06. 2010	Waren unter den in Frage 30 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2010 Teilzeitbeschäftigte? Wenn ja, wie viele insgesamt?
Anzahl Leiharbeiter zum 30.06. 2010	Über die in Frage 30 genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30. 06. 2010 weitere Mitarbeiter folgender Art tätig? Leiharbeiter? Wenn ja: Wie viele etwa?
Anzahl geringfügig Beschäftigter zum 30.06. 2010	Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb/diese Dienststelle Mitte des letzten Jahres, also am 30. 6. 2009, aufgliedert nach den genannten Beschäftigtengruppen? Und wie hat sich die jeweilige Beschäftigtenzahl bis zum 30. 6. 2010 verändert?: Geringfügig Beschäftigte (400-€-Kräfte, kurzfristig Beschäftigte)
Anzahl freier Mitarbeiter mit Werkverträgen zum 30.06. 2010	Über die in Frage 30 genannte Gesamtzahl von Beschäftigten hinaus: Waren bei Ihnen am 30. 06. 2010 weitere Mitarbeiter folgender Art tätig? Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen? Wenn ja: Wie viele etwa?
Anzahl befristet Beschäftigter zum 30.06. 2010	Waren unter den in Frage 30 genannten Beschäftigten am 30. 6. 2010 Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag? Auszubildende sind hier nicht gemeint! Wenn ja: Wie viele insgesamt?
Befristet Beschäftigte: Übernahmequote	Haben Sie im 1. Halbjahr 2010 Beschäftigte aus einem befristeten Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übernommen? Auszubildende sind hier nicht gemeint. Übernahmequote = Übernahmen/(Übernahmen + Verlängerungen + Abgänge aus Befristungen)

Befristet Beschäftigte: Verlängerungsquote	Haben Sie Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag im 1. Halbjahr 2010 ausgelaufen ist, unmittelbar nach Auslaufen des Vertrags wiederum befristet beschäftigt? Verlängerungsquote = Verlängerungen/(Verlängerungen + Übernahmen + Abgänge aus Befristungen)
Befristet Beschäftigte: Abgangsquote	Wie viele Beschäftigte sind insgesamt ausgeschieden? (...) Und wie verteilen sich die Personalabgänge insgesamt auf die hier genannten Gründe?: Item „Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages“ Abgangsquote = Abgänge aus Befristungen/(Verlängerungen + Übernahmen + Abgänge aus Befristungen)
Anzahl Akademiker zum 30.06.2010	Anzahl an Mitarbeitern, die Tätigkeiten ausüben, die einen Hochschulabschluss erfordern (log.)
Anzahl Facharbeiter zum 30.06.2010	Anzahl an Mitarbeitern, die Tätigkeiten ausüben, die eine Berufsausbildung erfordern (log.)
Durchschnittslohn in Vollzeitäquivalenten (Vorjahr)	Wie hoch war bei Ihnen die Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Monat Juni 2010 (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld)? Die Lohnsumme wird geteilt durch die Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten. Teilzeitbeschäftigung geht mit 0,5 Vollzeitäquivalenten in die Berechnung ein.
Geschäftsvolumen (Folgejahr) (für 2010: Werte aus Befragung 2011)	Wie hoch war im letzten Geschäftsjahr (in der Regel das Jahr 2009) Ihr Geschäftsvolumen? Angabe bitte nur für die befragte Betriebseinheit (also nicht z. B. für eine größere Einheit mit anderen Standorten zusammen). Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen! (in €)
Personalprobleme	Welche Personalprobleme erwarten Sie in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Bitte nennen Sie alle zutreffenden Punkte auf dieser Liste! Items: Zu hoher Personalbestand, Hohe Personalfuktuation, Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, Personalmangel, Überalterung, Großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung, Mangelnde Arbeitsmotivation, Hohe Fehlzeiten/hocher Krankenstand, Hohe Belastung durch Lohnkosten, Andere Personalprobleme, Keine Personalprobleme → ja (1) nein (0) (Dummies für einzelne Personalprobleme)
Weiterbildung	Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen? → ja (1) nein (0) (Dummy)
Index interne Arbeitszeiflexibilisierung	Ich lese Ihnen nun verschiedene Instrumente der Arbeitszeitsteuerung vor. Bitte geben Sie jeweils an, ob diese Instrumente in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eingesetzt werden oder nicht: 'Überstunden geleistet', 'Samstagsarbeit', 'Sonntagsarbeit', 'versetzte Arbeitszeiten', 'Schichtarbeit', 'Veränderung der Dauer und Lage von Teilzeitbeschäftigten', 'Arbeitszeitkorridore' und 'Arbeitszeitverkürzung'. Indexbildung: Summe der mit ja (1) beantworteten Items geteilt durch die Anzahl der Items: → 0: keine, 1: starke Arbeitszeiflexibilisierung
Geschäftserwartungen	Welche Entwicklung erwarten Sie für das laufende Jahr, also 2010, gegenüber 2009? Wird das Geschäftsvolumen: etwa gleich bleiben, eher steigen, eher sinken, weiß noch nicht → Steigende, sinkenden, unsichere, konstante Geschäftserwartungen (einzelne Dummies)

Wettbewerbsdruck	<p>Wie beurteilen Sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem Ihr Betrieb ausgesetzt ist? Besteht kein Wettbewerbsdruck (1), geringer Wettbewerbsdruck (2), mittlerer Wettbewerbsdruck (3), hoher Wettbewerbsdruck (4). Falls ein hoher Wettbewerbsdruck besteht: Könnte dadurch der Fortbestand Ihres Betriebes in Gefahr geraten? ja (5)/nein (4).</p> <p>→ <i>Wettbewerbsdruck 1=niedrig, 5=existenzbedrohend</i></p>
Negative Krisenbetroffenheit 2009	<p>Die Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten zwei Jahre hat sich bei vielen Betrieben negativ ausgewirkt. Sie konnte aber auch durch Maßnahmen im Rahmen der Konjunkturpakete wie etwa die sogenannte Abwrackprämie oder branchenspezifische Förderungen positive Folgen zeigen.</p> <p>a) Im Rückblick betrachtet: Hatte die Wirtschafts- und Finanzkrise in den letzten zwei Jahren Auswirkungen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. → ja/nein/schwer zu sagen</p> <p>b) Wenn ja: Waren die Auswirkungen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle überwiegend negativ, überwiegend positiv oder beides in etwa gleichem Maße?</p> <p>c) Wenn negativ: Was würden Sie sagen: Wie stark war Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen?</p> <p>→ <i>Negative Krisenbetroffenheit 2009: 1=gering, 5=stark</i></p>
Investitionen getätigt im Jahr 2009	<p>Hat der Betrieb im vergangenen Geschäftsjahr 2009 Investitionen in einem oder mehreren der folgenden Bereiche getätigt? „Grundstücke, Gebäude; EDV, Informations- und Kommunikationstechnik“; „Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung“; „Verkehrsmittel, Transportsysteme“</p> <p>→ <i>mindestens ein Item mit ‚ja‘ beantwortet: 1, nichts davon: 0 (Dummy)</i></p>
Innovation im Jahr 2009	<p>Hat ihr Betrieb im letzten Geschäftsjahr 2009 eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung oder ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?, eine Leistung oder ein Produkt, das bereits vorher auf dem Markt vorhanden war, neu in Ihr Angebot aufgenommen, oder eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss, in Ihr Angebot aufgenommen?</p> <p>→ <i>mindestens ein Item mit ‚ja‘ beantwortet: 1 (Dummy)</i></p>
Technischer Stand	<p>Wie beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs und Geschäftsausstattung dieses Betriebes im Vergleich zu anderen Betrieben in der Branche?</p> <p>Bitte sagen Sie es anhand dieser Skala!</p> <p>→ <i>auf dem neuesten Stand=1, veraltet=5</i></p>
Tarifvertrag (Branchen- oder Unternehmensebene)	<p>Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?</p> <p>→ <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i></p>
Betriebs- oder Personalrat	<p>Gibt es in Ihrem Betrieb einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebsrat oder Personalrat?</p> <p>→ <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i></p>
Gründungsjahr	<p>Wurde dieser Betrieb/diese Dienststelle vor 1990 gegründet oder später? Wenn später: In welchem Jahr wurde der Betrieb gegründet?</p> <p>→ <i>vor 1990=1989 bis 2010</i></p>
Ausgliederungen	<p>Fanden in Ihrem Betrieb im Zeitraum vom 1. 7. 2009 bis 30. 6. 2010 eine oder mehrere der folgenden Umstrukturierungen statt? Teile des Betriebs wurden ganz geschlossen, Teile des Betriebs wurden in andere Unternehmensteile im Inland ausgegliedert, Teile des Betriebs wurden in andere Unternehmensteile ins Ausland ausgegliedert, Teile des Betriebs wurden im Inland ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt, Teile des Betriebs wurden ins Ausland ausgegründet, d.h. als eigenständige Firma weitergeführt</p> <p>→ <i>mindestens ein Item mit ‚ja‘ beantwortet: 1, nichts davon: 0 (Dummy)</i></p>
Eingliederungen	<p>Gab es umgekehrt organisatorische Umstellungen der Art, dass Ihrem Betrieb andere Betriebe oder Unternehmensteile eingegliedert wurden?</p> <p>→ <i>ja (1) nein (0) (Dummy)</i></p>