

Ina Krause

Das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Schließungs- und Flexibilisierungs-
prozesse betrieblicher
Beschäftigungsstrukturen



Springer VS

Das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Ina Krause

Das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Schließungs- und
Flexibilisierungsprozesse
betrieblicher Beschäftigungsstrukturen

Dr. Ina Krause
Universität Bielefeld
Bielefeld, Deutschland

Dissertation Friedrich-Schiller-Universität Jena, 2011

ISBN 978-3-531-19601-5
DOI 10.1007/978-3-531-19602-2

ISBN 978-3-531-19602-2 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.
www.springer-vs.de

Inhalt

1	Einleitung.....	17
1.1	Entstehungshintergrund der Studie	17
1.2	Fragestellung und Vorgehen	18
2	Stand der Forschung	25
2.1	Identifikation relevanter Forschungsfelder und -befunde	25
2.2	Die Debatte um die Destabilisierung von Beschäftigung in der empirischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung	27
2.2.1	Die Kontroverse	27
2.2.2	Einige Befunde der qualitativen und historisch-vergleichenden Arbeitsmarktforschung	30
2.2.3	Einige Befunde der quantitativen Arbeitsmarktmobilitätsforschung	33
2.2.4	Empirische Befunde neuerer Untersuchungen zur Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen	38
2.2.5	Schlussfolgerungen aus den Forschungsbefunden der empirischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung im Hinblick auf das Untersuchungsziel der Studie	43
2.3	Die wirtschaftstheoretische Debatte um die postindustrielle Gesellschaft beziehungsweise das Ende der Organisationsgesellschaft	46
2.3.1	Der sektorenthoretische Ansatz oder die Wiederbelebung einer fast vergessenen Gesellschaftstheorie	46
2.3.2	Daniel Bells Theorie der postindustriellen Gesellschaft	47
2.3.3	Gerald F. Davis` These der Auflösung der Organisationsgesellschaft	50
2.3.4	Schlussfolgerungen aus der wirtschaftstheoretischen Debatte um die Entstehung der postindustriellen und das Ende der Organisationsgesellschaft	53
2.4	Erste Überlegungen zur Entwicklung des Analysedesigns	58

3	Theoretische Verortung der Studie	61
3.1	Formulierung einer organisationssoziologischen Fragestellung	61
3.2	Die Konzepte des ökonomischen Institutionalismus als Ausgangspunkt der Erklärung sozialer Schließungsprozesse am Arbeitsmarkt	64
3.2.1	Das Konzept „betrieblicher Beschäftigungssysteme“ in der Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung	64
3.2.2	Fragestellungen und konzeptionelle Überlegungen der Denkrichtung des ökonomischen Institutionalismus.....	70
3.2.3	Anwendung der konzeptionellen Überlegungen des ökonomischen Institutionalismus zur Erklärung von Schließungsprozessen am Arbeitsmarkt	74
3.3	Theoriegeleitete Weiterentwicklung der Analyseperspektive für die Erklärung von Schließungsprozessen am Arbeitsmarkt.....	82
3.3.1	Diskurs über die Reformierung der Arbeitsmarkttheorie und die Bedeutung der Einbettung betrieblicher Organisationen in den Kontext institutioneller Systeme für die Beschreibung und Erklärung betrieblicher Beschäftigungspraktiken.....	82
3.3.2	Branchendifferenzierung zur Abbildung unterschiedlicher institutioneller Kontexte und Logiken	85
3.4	Beschreibung und Begründung des avisierten Analysedesigns	87
4	Forschungsrahmen der Studie und Herleitung des Analysedesigns der empirischen Untersuchung	91
4.1	Bedeutung des DFG-Forschungsprojektes „Betrieb- und Beschäftigung im Wandel“ für die Herleitung der empirischen Fragestellung sowie des Analysedesigns der angestrebten empirischen Untersuchung.....	91
4.2	Arbeitsergebnisse aus dem DFG-Forschungsprojekt „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“	93
4.2.1	Identifikation betrieblicher Beschäftigungssysteme und Analyse	93
4.2.2	Erklärungsmodelle langfristig stabiler Beschäftigungsstrukturen	94
4.3	Weitere Konkretisierung der Forschungshypothesen und des Analysedesigns der angestrebten empirischen Untersuchung.....	103

4.3.1	Formulierung erster Forschungshypothesen über die Bedeutung sektoraler Kontextbedingungen für die Herausbildung und Erhaltung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen	103
4.3.2	Begründung der gebildeten Branchengruppen.....	109
4.3.3	Beschreibung des angestrebten Analysedesigns der empirischen Untersuchung.....	110
4.4	Beschreibung der Datenbasis der empirischen Untersuchung: SFB580-B2-Betriebsdaten.....	112
4.4.1	Erhebungsdesign.....	112
4.4.2	Stichprobenziehung und Stichprobenkonzept.....	114
4.4.3	Verweis auf Gewichtungsfaktoren.....	119
4.4.4	Begründung und Konkretisierung der Branchendifferenzierung für die folgenden empirischen Analysen.....	121
4.4.5	Datensatzerweiterung.....	124
4.4.6	Abbildung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen anhand der SFB580-B2-Betriebsdaten	125
4.5	Zusammenfassende Begründung der Teilfragestellungen der empirischen Untersuchung.....	127
5	Clusteranalyse zur Identifikation von Betriebstypen	131
5.1	Zielstellung der Identifikation von Betriebstypen (Stabilitätscluster)	131
5.2	Vorbereitung der Clusteranalyse.....	134
5.2.1	Benennung der einbezogenen Variablen.....	134
5.2.2	Basisdatensatz und Ausschlusskriterien.....	135
5.2.3	Clusterverfahren.....	137
5.3	Beschreibung der durchgeführten Clusteranalyse.....	138
5.3.1	Ermittlung der optimalen Clusterlösung	138
5.3.2	Statistische Bewertung der Clusterstrukturen der Sechsklusterlösung.....	140
5.4	Beschreibung der Betriebstypen mit größerer Bedeutung sozialversicherungspflichtig unbefristeter Beschäftigung	142
5.5	Stabilität betrieblicher Beschäftigungsstrukturen im Zeitverlauf	148
5.5.1	Bedeutung einzelner Betriebstypen im Zeitreihenvergleich	148
5.5.2	Beobachtung konjunktureller Einflüsse	149

5.6	Zusammenfassung der Ergebnisse der Clusteranalyse.....	151
6	Analyse der Beschäftigungsstrukturen im Kernbereich betrieblicher Beschäftigung	153
6.1	Konzeptionelle und methodische Vorbemerkungen	153
6.1.1	Bestimmung des Untersuchungsgegenstandes.....	153
6.1.2	Begründung der Teilfragestellungen des Kapitels	154
6.2	Regionale Gelegenheitsstrukturen als Erklärungsfaktoren betrieblicher Beschäftigungsstrukturen.....	157
6.2.1	Deskriptive Analyse.....	157
6.2.2	Multivariate Analyse.....	162
6.2.3	Zusammenfassung der Befunde	170
6.3	Beobachtung und Erklärung der Branchendifferenzierung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen.....	171
6.3.1	Konkretisierung der empirischen Fragestellung	171
6.3.2	Deskriptive Analysen.....	174
6.3.3	Deskriptiver Varianzvergleichstest	178
6.3.4	Multivariate Analyse.....	180
6.3.5	Zusammenfassung der Befunde	192
6.4	Merkmale betrieblicher Tätigkeitsprofile als Erklärungsfaktoren der Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen.....	194
6.4.1	Vorbemerkungen	194
6.4.2	Überblick über einschlägige Befunde des Forschungsprojektes "Betrieb und Beschäftigung im Wandel"	196
6.4.3	Diskussion der Branchenprofile der Qualifikations- und Qualifikationsanforderungsstruktur	199
6.4.4	Befunde der Korrelationsanalyse	204
6.4.5	Zusammenfassung der Befunde	214
6.5	Erstes Zwischenfazit	216
7	Die betrieblichen Nutzungszusammenhänge atypischer Beschäftigung	221
7.1	Konzeptionelle und methodische Vorbemerkungen	221
7.1.1	Konkretisierung der Forschungsfragen	221
7.1.2	Begründung der ersten Teilfragestellung	223

7.1.3	Begründung der zweiten Teilfragestellung	224
7.1.4	Begründung der dritten Teilfragestellung	225
7.1.5	Bestimmung des Untersuchungsgegenstandes: Auswahl atypischer Beschäftigungsformen	225
7.1.6	Vergleichende Diskussion der ausgewählten atypischen Vertragskonstellation	227
7.2	Die betrieblichen Nutzung der atypischen Beschäftigungsformen Leiharbeit, freie Mitarbeit und geringfügige Beschäftigung	230
7.2.1	Deskriptive Analysen	230
7.2.2	Korrelationsanalysen	239
7.2.3	Zusammenfassung – Trends der Entwicklung atypischer Beschäftigung	244
7.3	Die betrieblichen Nutzungszusammenhänge von Leiharbeit	246
7.3.1	Methodische Anmerkungen	246
7.3.2	Beschreibung der Analysemodelle	248
7.3.3	Branchendifferenzierung bei der Nutzung von Leiharbeit	249
7.3.4	Ist Leiharbeit ein personalpolitisches Kriseninstrument oder strategischer Flexibilisierungspuffer?	249
7.3.5	Geht die intensive Nutzung von Leiharbeit mit der Ausdifferenzierung von Stamm-Randbelegschaftsstrukturen einher?	253
7.3.6	Zusammenfassung der Befunde	258
7.4	Die betrieblichen Nutzungszusammenhänge freier Mitarbeit	260
7.4.1	Methodische Vorbemerkungen	260
7.4.2	Branchendifferenzierung der Nutzung freier Mitarbeiterarrangements	261
7.4.3	Die Nutzung freier Mitarbeit als Element betrieblicher Personalflexibilisierung	263
7.4.4	Ist freie Mitarbeit ein Element flexibler Strukturen der Arbeitsorganisation?	266
7.4.5	Stamm-Rand-Differenzierungsprozesse in den Betrieben der Weiterbildungsbranche im Zusammenhang mit der Nutzung freier Mitarbeiterarrangements	269
7.4.6	Zusammenfassung der Befunde	272
7.5	Die betrieblichen Nutzungszusammenhänge geringfügiger Beschäftigung	275

7.5.1	Konzeptionelle und Methodische Vorbemerkungen.....	275
7.5.2	Untersuchung des Branchenkontextes	278
7.5.3	Gehen betriebliche Umbauprozesse mit der betrieblichen Einführung des Beschäftigungsarrangements Minijob einher?.....	286
7.5.4	Basiert der intensive betriebliche Einsatz von Minijobbern auf der Standardisierung von Tätigkeitsbereichen?	287
7.5.5	Geht der intensive Einsatz von Minijobber mit der Ausdifferenzierung betrieblicher Stamm-Rand- Beschäftigungsstrukturen einher?	291
7.5.6	Zusammenfassung der Befunde	294
7.6	Zweites Zwischenfazit	296
8	Schlussfolgerungen	303
8.1	Anliegen der Studie	303
8.2	Schlussfolgerungen für die empirische Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsforschung	305
8.3	Schlussfolgerungen für die Organisationstheorie	309
	Literaturverzeichnis	313
	Anlagenverzeichnis	327

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Tabellen

<i>Tabelle 1:</i>	Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftszweigen im Jahr 2006.....	56
<i>Tabelle 2:</i>	Ansprechpartner der standardisierten Betriebsbefragungen im Rahmen des Projektes „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“, eigene Auswertungen.....	113
<i>Tabelle 3:</i>	Ausschöpfungsquoten und Panelfälle der SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen im Rahmen der Paneldokumentation der SFB580-B2-Betriebsdaten	114
<i>Tabelle 4:</i>	Befragte betriebliche Organisationseinheiten, SFB582-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen	116
<i>Tabelle 5:</i>	Median des Anteils hoch qualifizierter Beschäftigter in den Querschnittsamples der SFB580-B2-Betriebsdaten für die ausgewählten Branchen sowie das durchschnittliche Alter der Betriebe im Querschnittsample 2002, eigene Berechnungen.....	122
<i>Tabelle 6:</i>	Von Personalverantwortlichen geschätzter durchschnittlicher Anteil langfristig Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig unbefristet Beschäftigten sowie die Streuung dieses Wertes in den Querschnittstichproben der SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen	133
<i>Tabelle 7:</i>	Deskriptive Statistik der in die Clusteranalyse einbezogenen Variablen im gepoolten Sample der Erhebungen der SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen.....	135
<i>Tabelle 8:</i>	Fallzahlen in den sechs Clustern, eigene Berechnungen.....	140
<i>Tabelle 9:</i>	Medianwerte der Regionalindikatoren für Betriebe der identifizierten homogenen Cluster nach Erhebungszeitpunkten, eigene Berechnung.....	163

<i>Tabelle 10:</i> Anteil erklärter Varianz der Dauervariablen durch Bündelung auf Regionalebenen, Berechnungen auf Basis von einfachen Mehrebenenmodellen (xtmixed), eigene Berechnungen	165
<i>Tabelle 11:</i> Anteil erklärter Varianz in den Mehrebenen-Logit-Modellen durch Bündelung der Betriebe auf Kreisebene, eigene Berechnungen	168
<i>Tabelle 12:</i> Gemischte logistische Regression (xtme-Modellierung), Betriebe der Cluster DOMINANZ LANGFRIST und DOMINANZ MITTELFRIST, eigene Berechnungen	169
<i>Tabelle 13:</i> Durchschnittliche regionale Arbeitslosenquoten der Betriebsstandorte im Sample der SFB580-B2-Betriebsdaten nach Bevölkerungsdichte, bezogen auf die Querschnitts samples, eigene Berechnungen	170
<i>Tabelle 14:</i> Durchschnittliche Anteile mittelfristiger bzw. langfristiger Beschäftigter an den sozialversicherungspflichtig unbefristet Beschäftigten für die Betriebe unterschiedlicher Branchen, SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen	177
<i>Tabelle 15:</i> Anteil erklärter Varianz der Dauervariablen durch Bündelung auf Branchenebene, Berechnungen auf Basis von einfachen Mehrebenenmodellen (xtmixed), eigene Berechnungen	181
<i>Tabelle 16:</i> Logistische Regressionen; Betriebe des Clusters „Dominanz Mittelfrist“ versus Betriebe des Clusters „Dominanz Langfrist“, unabhängige Variablen: sektoraler Kontext; Branchenauswahl, Betriebe bis 500 Beschäftigte; eigene Berechnungen	185
<i>Tabelle 17:</i> Logistische Regressionen; Betriebe des Clusters „Dominanz Mittelfrist“ versus Betriebe des Clusters „Dominanz Langfrist“, unabhängige Variablen: sektoraler Kontext und Arbeitsorganisation; Branchenauswahl, Betriebe bis 500 Beschäftigte; eigene Berechnungen	188
<i>Tabelle 18:</i> Logistische Regressionen; Betriebe des Clusters „Dominanz Mittelfrist“ versus Betriebe des Clusters „Dominanz Langfrist“, unabhängige Variablen: sektoraler Kontext und institutionelle Faktoren; Branchenauswahl, Betriebe bis 500 Beschäftigte; eigene Berechnungen	192
<i>Tabelle 19:</i> Anteilswerte zur Beschreibung der Merkmale der Tätigkeitsformen in den Betriebsstätten unterschiedlicher Branchen für das Erhebungsjahr 2004, eigene Berechnungen	206

<i>Tabelle 20:</i> Anteilswerte zur Beschreibung der Merkmale der Tätigkeitsformen in den Betriebsstätten unterschiedlicher Branchen für das Erhebungsjahr 2006	206
<i>Tabelle 21:</i> Korrelationskoeffizienten der Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Tätigkeitsformen in den Betriebsstätten und den Merkmalen der betrieblichen Stabilitätsstruktur, eigene Berechnungen, Erhebungen 2004, 2006	211
<i>Tabelle 22:</i> Nutzung atypischer Vertragsarrangements, Anteile der Betriebe der Querschnittstichproben, gleichgewichtet nach Region und Branche, eigene Berechnungen	240
<i>Tabelle 23:</i> Nutzungsintensität atypischer Vertragsformen, Anteile querschnittsgewichtet, eigene Berechnungen	240
<i>Tabelle 24:</i> T-Test der Anteile atypischer Beschäftigung; querschnittsgewichtet; eigene Berechnungen	241
<i>Tabelle 25:</i> Deskriptivstatistik: Wachstumsangaben für atypische Beschäftigungsformen in der Teilstichprobe „Panelfile“ der SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen	246
<i>Tabelle 26:</i> Deskriptivstatistik: Wachstumsangaben für Gesamtbeschäftigung und Kernbelegschaft in der Teilstichprobe „Panelfile“ der SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen	246
<i>Tabelle 27:</i> Korrelationen des Wachstums atypischer Beschäftigungsgruppen mit dem Wachstum der Beschäftigung allgemein beziehungsweise der Beschäftigung in der Kernbelegschaft in der Teilstichprobe „Panelfile“ der SFB580-B2-Betriebsdaten, eigene Berechnungen	247
<i>Tabelle 28:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für Leiharbeit, Branchen und Kontrollvariablen, eigene Berechnungen	255
<i>Tabelle 29:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für Leiharbeit, Operationalisierung von Diskontinuitätsproblemen, eigene Berechnungen	256
<i>Tabelle 30:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für Leiharbeit, Indikatoren für Strukturmerkmale der Qualifikationsstruktur der Betriebe, eigene Berechnungen	259

<i>Tabelle 31:</i> ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für Leiharbeit, Indikatoren für Strukturmerkmale der Arbeitsorganisations- und Stabilitätsstruktur der Betriebe, eigene Berechnungen.....	260
<i>Tabelle 32:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für freie Mitarbeit, Branchendifferenzierung, eigene Berechnungen	267
<i>Tabelle 33:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für freie Mitarbeit, Operationalisierung von Diskontinuitätsproblemen, eigene Berechnungen.....	269
<i>Tabelle 34:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für freie Mitarbeit, Strukturmerkmale der Qualifikationsstruktur der Betriebe, eigene Berechnungen.....	272
<i>Tabelle 35:</i> ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für freie Mitarbeit, Strukturmerkmale der Qualifikationsstruktur der Betriebe, eigene Berechnungen	276
<i>Tabelle 36:</i> Logistische (Nutzungshäufigkeit) und ZTP-Regressionen (Nutzungsintensität) für Minijobs, Branchendifferenzierung, eigene Berechnungen	288
<i>Tabelle 37:</i> Logistische Regression (Nutzungshäufigkeit) für Minijobs, nur Betriebe des Dienstleistungssektors; Branchendifferenzierung und betriebliche Umbauprozesse, eigene Berechnungen	289
<i>Tabelle 38:</i> ZTP Regression (Nutzungsintensität) für Minijobs, nur Betriebe des Dienstleistungssektors; Branchendifferenzierung und betriebliche Umbauprozesse, eigene Berechnungen	290
<i>Tabelle 39:</i> ZTP Regression (Nutzungsintensität) für Minijobs, nur Betriebe des Dienstleistungssektors, Branchendifferenzierung und Merkmale der Qualifikationsstruktur, eigene Berechnungen.	295
<i>Tabelle 40:</i> ZTP Regression (Nutzungsintensität) für Minijobs, nur Betriebe des Dienstleistungssektors, Branchendifferenzierung und Merkmale der Arbeitsorganisation bzw. institutioneller Kontext, eigene Berechnungen	298
<i>Tabelle 41:</i> Duda/ Hart Kriterien für durchgeführte Clusteranalyse, eigene Berechnungen	337
<i>Tabelle 42:</i> F- und T-Statistik für die einzelnen Cluster, berechnet nach Backhaus et. al. 2006, 545ff; eigene Berechnung.....	337

<i>Tabelle 43:</i> Logistische Regressionen; Betriebe des Clusters „Dominanz Mittelfrist“ versus Betriebe des Clusters „Dominanz Langfrist“, unabhängige Variablen: sektoraler Kontext und Arbeitsorganisation; Branchenauswahl mit Interaktionseffekt Software x Gruppen- und Projektarbeit	338
--	-----

Abbildungen

<i>Abbildung 1:</i> Rücklaufquoten in den vier Erhebungen der SFB580-B2- Betriebsdaten nach Regionen	120
<i>Abbildung 2:</i> Rücklaufquoten in den vier Erhebungen der SFB580-B2- Betriebsdaten nach Branchen	120
<i>Abbildung 3:</i> Dendrogramm der Clusteranalyse (Ward-Verfahren), eigene Berechnungen, gepoolte Daten	139
<i>Abbildung 4:</i> Gütemaße des Clusterverfahrens: Calinski-Harabasz Pseudo F für Ward- und K-Means-Verfahren, eigene Berechnung, gepoolte Daten	139
<i>Abbildung 5:</i> Profildarstellung der Beschäftigungsstrukturen in den identifizierten Clustern 1-4.....	145
<i>Abbildung 6:</i> Scatterplots: x = Anteil sv.-pflichtig unbefristeter Beschäftigung / y = Anteil Langfrist an sozialversicherungspflichtiger unbefristeter Beschäftigung....	146
<i>Abbildung 7:</i> Scatterplots: x = Anteil Mittelfrist an sozialversicherungspflichtiger unbefristeter Beschäftigung / y= Anteil Langfrist an sozialversicherungspflichtiger unbefristeter Beschäftigung....	148
<i>Abbildung 8:</i> Verteilung der Cluster in den Teilstichproben der SFB580-B2-Betriebsdaten.....	150
<i>Abbildung 9:</i> Durchschnittliche Anteile mittelfristiger an den sozialversicherungspflichtig unbefristet Beschäftigten für die Betriebe unterschiedlicher Branchen, eigene Berechnungen.....	178
<i>Abbildung 10:</i> Durchschnittlicher Anteil langfristiger an den sozialversicherungspflichtig unbefristet Beschäftigten für die Betriebe unterschiedlicher Branchen, eigene Berechnungen...	178

- Abbildung 11:* Profile der Merkmale der Tätigkeitsformen in den Betriebsstätten unterschiedlicher Branchen, Erhebungen 2004, 2006, eigene Berechnungen..... 205
- Abbildung 12:* Qualifikationsprofile der Beschäftigung in den Dienstleistungsbranchen für die Jahre 2004 und 2006, eigene Berechnungen..... 287

1 Einleitung

1.1 Entstehungshintergrund der Studie

Die vorliegende Studie beschreibt eine empirische Studie, welche als Dissertationsvorhaben im Rahmen des Teilprojektes B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ am Sonderforschungsbereich 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“ durchgeführt wurde. Das Forschungsprojekt B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ wird von der deutschen Forschungsgesellschaft seit dem Jahre 2001 bis Mitte des Jahres 2012 gefördert. Die Leitung des Projektes führen und führten Herr Prof. Dr. Christoph Köhler, Herrn Prof. Dr. Olaf Struck (2001-2010) und Frau Dr. Alexandra Krause (2010-2012).

Der Sonderforschungsbereich 580 ist ein interdisziplinäres Verbundprojekt der Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Ziel der Forschungsvorhaben des Sonderforschungsbereiches 580 ist es, die beobachtbaren Prozesse des gesellschaftlichen Wandels mit dem Fokus auf die besondere Situation Deutschlands seit der deutschen Wiedervereinigung in zahlreichen sich gegenseitig ergänzenden, langfristig angelegten sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten tiefergehend zu analysieren. Das Teilprojekt B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ ist hierbei im Arbeitsbereich B „Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ angesiedelt und fokussiert vor allem darauf, Veränderungen in den Beschäftigungsverhältnissen im internen und

externen Segment des deutschen Arbeitsmarktes zu untersuchen und zu erklären.

Die vorliegende empirische Studie knüpft sehr eng an die allgemeine Fragestellung des Forschungsprojektes B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ an und beleuchtet diese anhand einer feiner spezifizierten Analyseperspektive. Die empirische Studie war möglich, da die Autorin im Zeitraum der Jahre 2004 bis 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsprojektes war und in dieser Zeit auch intensiver bei den Arbeiten zur Erstellung der empirischen Datenmaterialien sowie an der Auswertung der empirischen Daten mitwirken konnte. Für die sehr intensive Unterstützung bei der Entwicklung und Fertigstellung des Dissertationsvorhabens möchte sich die Autorin bei den drei Projektleitern sowie den weiteren Projektmitarbeitern an dieser Stellen noch einmal ganz herzlich bedanken.

1.2 Fragestellung und Vorgehen

Das konkrete Vorhaben der vorliegenden empirischen Studie besteht darin, die Wandlungsprozesse in der Wirtschaftsstruktur Deutschlands stärker für die Erklärung beobachtbarer Wandlungsprozesse betrieblicher Beschäftigungsstrukturen heranzuziehen. Dabei wird unter den Wandlungsprozessen der Wirtschaftsstruktur Deutschlands die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich im Vergleich zur Beschäftigung im Produktionssektor verstanden. Ebenfalls thematisiert wird aber auch die Bedeutungszunahme wissensintensiver und höhere Qualifikation erfordernde Arbeitstätigkeiten.

Die Erklärungsmodelle der Entstehung und Erhaltung betrieblicher Beschäftigungssysteme, wie sie im Rahmen des Forschungsprojektes „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ entworfen wurden, sollen in der vorliegenden Studie somit um eine spezifische

Perspektive erweitert werden. Anhand theoretischer Vorüberlegungen wird die Hypothese entwickelt, dass sich in Bezug auf die Entstehung, Durchsetzung und Adaption von beobachtbaren betrieblichen Beschäftigungsstrukturen zwischen den drei Wirtschaftssektoren Produktion, traditionelle Dienstleistungen sowie neue wissensintensive Dienstleistungen sehr unterschiedliche Muster herausbilden, während sich innerhalb der drei Wirtschaftssektoren spezifische Vergleichbarkeiten finden.

Zur Begründung dieser spezifischen empirischen Fragestellung wird auf die sektorentheoretischen Überlegungen von Daniel Bell verwiesen, welche in neuerer Zeit auch Gerald F. Davis (2009a) in seiner Analyse des gesellschaftlichen Wandels in den USA aufgreift (vgl. Kap. 2.3). Die Motivation, die empirische Fragestellung auf die avisierte Weise zuzuspitzen, entwickelte sich in der Auseinandersetzung mit der intensiven Debatte um die Destabilisierung der Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 2.2), im Rahmen derer nicht nur die Jenaer Soziologen kontroverse empirische Befunde ins Feld führen.

Den theoretischen Rahmen der vorliegenden Studie bildet aber die Organisationstheorie (vgl. Kap. 3.1). Für die theoretische Begründung der spezifischen empirischen Fragestellung wird dabei zunächst auf die auch dem Projekt „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ zu Grunde liegenden konzeptionellen Überlegungen der Denkrichtung des ökonomischen Institutionalismus verwiesen (vgl. Kap. 3.2). Die spezifische Analyseperspektive sowie die zentralen Forschungshypothesen der Studie werden dann allerdings aus den theoretischen Überlegungen abgeleitet, die im Rahmen der Debatte zur Reformierung der Arbeitsmarkttheorie unter Rückgriff auf ältere institutionalistische Theorieansätze im englischsprachigen Raum formuliert und im deutschsprachigen Raum aufgegriffen wurden. (vgl. Kap. 3.3). Hierbei wird die Diskussion über die Bedeutung von Branchenkulturen als Orientierungsrahmen für betriebliche Entscheidungsprozesse aufgegriffen und im Hinblick auf die in der

Studie verfolgte Fragestellung nach der Bedeutung des wirtschaftsstrukturellen Kontextes, in dem betriebliche Organisationen agieren, für die Vereinbarung betrieblicher Beschäftigungsarrangements zugespitzt. Allgemeiner formuliert wird untersucht, inwiefern der Branchenkontext für die Erklärung der Entstehung und Erhaltung betrieblicher Beschäftigungsstrukturen und betrieblicher Beschäftigungssysteme herangezogen werden kann. Diesbezüglich wird deutlich herausgearbeitet, dass im Rahmen der empirischen Untersuchungen ein Mehrebenendesign angestrebt wird, da nur so die avisierte Erweiterung der Analyseperspektive um die Beobachtung von Merkmalen, die den wirtschaftsstrukturellen Kontext betrieblicher Organisationen beschreiben, erreicht werden kann.

In Kapitel 4 wird dann aber nochmals auf die einschlägigen Befunde aus dem DFG-Forschungsprojekt B2 „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ verwiesen, an welche die empirischen Analysen anknüpfen (vgl. Kap. 4.2). Im Rahmen der Diskussion der empirischen Befunde des Forschungsprojektes kann dabei nochmals die Relevanz der feiner spezifizierten empirischen Fragestellung der vorgelegten empirischen Studie aufgezeigt werden (vgl. Kap. 4.3).

Da sich die empirischen Untersuchungen auf die gleiche Datenbasis stützten wie die bisherigen multivariaten Analysen des DFG-Forschungsprojektes (vgl. Kap. 4.2.2), wird zur Begründung des Analysedesigns der Innovationswert der in der Studie angestrebten Analysen herausgearbeitet (vgl. Kap. 4.3). Anknüpfend an die ausführliche Darstellung und Begründung des Analysedesigns, werden weiterhin die den Analysen zugrunde liegenden Forschungsdaten näher vorgestellt (vgl. Kap. 4.4).

In der Zusammenfassung des Kapitels 4 können somit die empirischen Fragestellungen, welche in den Kapiteln 5, 6 und 7 verfolgt werden, differenzierter benannt und in den Bezug zueinander sowie zu der zentralen Forschungsfrage gestellt werden.

In der vorgelegten Studie wird dabei ein Brückenschlag zwischen bekannten Befunden aus der Arbeitsmarktforschung hinsichtlich der Dynamik der sozialen Schließung in einzelnen Segmenten des deutschen Arbeitsmarktes und theoretischen Überlegungen in der neueren ökonomischen Arbeitsmarkttheorie, die stärker die Kontextabhängigkeit der Gültigkeit von Erklärungsmodellen hervorheben, angestrebt.

Dabei wird im Rahmen der Studie die Gültigkeit der entwickelten Forschungshypothese anhand eines mehrdimensionalen empirischen Forschungsdesigns geprüft. Dieses basiert auf den Ergebnissen der in Kapitel 5 näher dargestellten Clusteranalyse. Anhand dieses Verfahrens können unter Rückgriff auf verschiedene Indikatorvariablen der betrieblichen Beschäftigungsstabilität, Betriebstypen in einem Sample von kleineren und mittleren betrieblichen Organisationen identifiziert werden, die sich, bezogen auf das betriebliche Beschäftigungssystem, sehr stark gleichen.

In einem ersten Analyseschritt werden die identifizierten Betriebstypen in Kapitel 5 deskriptiv näher untersucht und beschrieben.

In einem nächsten Schritt wird anknüpfend an die Analyseperspektive des Projektes „Betrieb und Beschäftigung im Wandel“ der Blick auf die Entstehung und Erhaltung von Beschäftigungsstrukturen im Kernbereich betrieblicher Beschäftigung (Dimension 1) gerichtet. Es ist das Ziel der empirischen Analysen, welche in Kapitel 6 ausführlicher beschrieben werden, die Entstehung und Erhaltung flexibler (mittelfristig stabiler) Beschäftigungsstrukturen im Kernbereich der Beschäftigung in kleineren und mittleren betrieblichen Organisationen näher zu untersuchen sowie Elemente der Entstehung und Erhaltung langfristig stabiler Beschäftigungsstrukturen zu identifizieren.

In einem weiteren, daran anknüpfenden Analyseschritt werden in Kapitel 7 die Nutzungszusammenhänge atypischer Beschäftigungsformen in kleineren und mittleren betrieblichen Organisations-

nen näher analysiert. Hierdurch wird der Blickwinkel der empirischen Untersuchungen erweitert, indem nicht nur die Beschäftigungsstrukturen im Kernbereich betrieblicher Beschäftigung näher analysiert werden. Im Rahmen der empirischen Analysen in Kapitel 7 ist es möglich, Befunde über die Entstehungsbedingungen betrieblicher Stamm-Rand-Belegschaftsstrukturen (Dimension 2) in kleineren und mittleren betrieblichen Organisationen aufzuzeigen.

Die spezifische Fragestellung der empirischen Studie nach dem Zusammenhang des Wandels der Wirtschaftsstruktur Deutschlands und den Veränderungen in den Beschäftigungsformen und Beschäftigungsverhältnissen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird in beiden empirischen Teilkapiteln 6 und 7 in je spezifischer Weise aufgegriffen. Anhand empirischer Analysen wird untersucht, inwiefern der überbetriebliche Kontext in den die betrieblichen Organisationen eingebunden sind, Rückschlüsse auf die Entstehung von stabilen Kernbelegschaften sowie auf die Nutzung spezifischer Formen atypischer Beschäftigung zulässt. Im Fokus der Betrachtung steht dabei die Frage nach dem Einfluss des wirtschaftsstrukturellen sowie regionalen Kontextes. Darüber hinaus wird in Kapitel 7 diskutiert, unter welchen Kontextbedingungen eine externe Flexibilisierungsstrategie betrieblicher Organisationen für die Beschäftigten sowohl der Rand- als auch der Kernbelegschaften mit höheren Prekarisierungspotenzialen verbunden ist.

Um den wirtschaftsstrukturellen Kontext, unter dem betriebliche Organisationen agieren, stärker in die Analyse einzubeziehen, wird in den Berechnungen des ersten empirischen Teils in Kapitel 6 auf das Instrumentarium der Mehrebenenanalyse zurückgegriffen. In Kapitel 7 wird demgegenüber stärker mit der Modellierung von branchenspezifischen Analysemodellen gearbeitet, welche vergleichend gegenübergestellt werden.

Zusammenfassend werden dann die Befunde, die in Kapitel 5 bis 7 detaillierter diskutiert werden, in Kapitel 8 aufeinander bezogen.

In den Schlussfolgerungen, die sich aus der empirischen Studie für die Arbeitsmarkttheorie ableiten lassen, kann nochmals zusammenfassend aufgezeigt werden, dass die Anwendung der theoretisch hergeleiteten Analyseperspektive detailliert Befunde liefert, die die bisherigen Erklärungsansätze der Ausdifferenzierung betrieblicher Beschäftigungssysteme systematisch ergänzen (vgl. Kap. 8.3).

Des Weiteren werden aus den Ergebnissen der Studie Schlussfolgerungen für die Debatte um die Destabilisierung der Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, wie sie in der empirischen Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsforschung geführt wird, gezogen. Konkret wird darauf verwiesen, dass mit dem Wandel der Wirtschaftsstrukturen sich insbesondere Beschäftigungssegmente ausweiten, für die bislang keine hinreichende sozialpolitische Lösung der dauerhaften Integration der Beschäftigten in das deutsche Sozialversicherungssystem beziehungsweise in das deutsche System industrieller Beziehungen entwickelt wurde (vgl. Kap. 8.2).

2 Stand der Forschung

2.1 Identifikation relevanter Forschungsfelder und -befunde

In dieser empirischen Studie soll, wie bereits einleitend aufgezeigt wurde, untersucht werden, inwiefern Wandlungsprozesse der Wirtschaftsstruktur Deutschlands in Zusammenhang mit beobachtbaren Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, beziehungsweise konkreter mit den Veränderungen in den Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen, stehen.

Um diese noch sehr allgemeine Fragestellung weiter auszuformulieren, bedarf es zunächst der Darstellung einschlägiger empirischer Forschungsbefunde, welche zum einen die Veränderungen in den Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zum Gegenstand haben. Zum anderen ist es gleichfalls nötig, die Ergebnisse des Forschungsfeldes darzustellen, in welchem die Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur Deutschlands sowie deren gesellschaftliche Auswirkungen näher beschrieben und analysiert werden.

Nun gibt es bislang kaum eine Studie, die die systematische Verknüpfung der zwei Forschungsfelder in den Mittelpunkt der Analyse rückt. Somit sollen im vorliegenden Kapitel die Befunde zweier, größtenteils nebeneinanderstehender Forschungsfelder diskutiert werden. Zum einen wird die aktuell vor allem von Arbeitsmarkt- und Industriosozologen intensiver geführte Debatte um die „Destabilisierung der Beschäftigung“ als Ausgangspunkt genommen, um zentrale Befunde der empirischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung zu skizzieren. Die häufig kritisierte Wider-

sprüchlichkeit, der in diesem Forschungsfeld vorgelegten Befunde über die Veränderung von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsverhältnissen soll dabei intensiver diskutiert werden. Zum anderen werden ältere Befunde der Debatte um die Auswirkungen struktureller Veränderungen der Wirtschaftsstruktur auf die Gestaltung des gesellschaftlichen Institutionensystems¹ und auf die Strukturen von Arbeitsorganisationen aufgegriffen und im Kontext der These vom „Ende der Organisationsgesellschaft“, wie sie in neuerer Zeit von Davis (2009a, b) entworfen wurde, weiter diskutiert.

Im vorliegenden Kapitel kann gezeigt werden, dass in beiden Debatten immer auch die Frage verfolgt wird, welche Veränderungen im deutschen Beschäftigungssystem aktuell stattfinden und wie sich diese auf das gesellschaftliche Institutionen- und politische Regulationssystem auswirken. Bei der Beschreibung gesellschaftlicher Wandlungsprozesse wird dabei im Kern beider Debatten jeweils auf die Beschreibung und Erklärung der Veränderungen von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen abgestellt.

Es ist das Ziel der vorliegenden Studie, die in den jeweiligen Forschungsfeldern vorgeschlagenen Erklärungszusammenhänge der Flexibilisierung, aber auch der Stabilität von Beschäftigungsformen und Beschäftigungsbeziehungen systematischer aufeinander zu beziehen. Dies ist nur nach einer genauen Sichtung der Forschungsbefunde und der Identifikation von offenen Forschungsfragen sowie der Einbettung dieser in ein mehrere Ebenen umfassendes Analysedesign möglich. Das vorliegende Kapitel soll somit maßgeblich zur Entwicklung des Analysedesigns der avisierten empirischen Untersuchung beitragen. Anhand der Diskussion vor-

¹ Unter dem Begriff des gesellschaftlichen Institutionensystems werden in Anlehnung an den Strukturfunctionalismus das Vorhandensein von formalen Organisationen (Betriebe, Gewerkschaften, politische Organisationen, Gerichtswesen), die das Zusammenleben der Individuen einer Gesellschaft regulieren, sowie die Beziehung dieser Organisationen untereinander, die sich aus der gesetzlich verankerten Grundordnung oder aufgrund der Zuordnung von gesellschaftspolitischen Funktionen durch die handelnden Akteure ergeben, verstanden. (vgl. Esser 1996, S.375ff)

liegender empirischer Befunde kann weiterhin die verfolgte Fragestellung näher begründet und spezifiziert werden.

2.2 Die Debatte um die Destabilisierung von Beschäftigung in der empirischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung

2.2.1 Die Kontroverse

Im letzten Jahrzehnt wurde in der empirischen Arbeitsmarktforschung eine intensive und recht kontroverse Debatte um die Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen in der deutschen „Arbeitsgesellschaft“ geführt. Deren zentrale Schlagwörter waren die Begriffe „Destabilisierung“ und „Flexibilisierung“. Im Rahmen dieser Debatte wurde von einem Forschungsstrang der empirischen Arbeitsmarktforschung insbesondere die zunehmende Destabilisierung und Flexibilisierung der Beschäftigungsbeziehungen (Blossfeld et. al. 2006, Sennett 2000) und die damit einhergehende Verunsicherung am Arbeitsmarkt problematisiert. Von einem anderen Forschungsstrang wurden demgegenüber Befunde aufgezeigt, die eher eine Zunahme oder zumindest einen Erhalt der Stabilität von Beschäftigungsbeziehungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt belegen (vgl. Mayer et. al. 2010, Erlinghagen/Knuth 2004; Winkelmann/Zimmermann 1998).

Anknüpfend an Bourdieus These der Prekarisierung von Beschäftigung (Bourdieu 1998) wurden vor allem von qualitativ arbeitenden Sozialforschern die Destabilisierungsprozesse in den Beschäftigungsbeziehungen (vgl. Holst et. al. 2010, 2009, Bernhard et. al. 2008; Bultemeier et. al. 2008; Brinkmann et. al. 2006, Voss-Dahm 2005, Voß/Pongratz 1998) sowie die Destabilisierung des Systems industrieller Beziehungen (Streeck 2001, Dörre 2010) und Destabilisierungstendenzen im gesellschaftlichen Verteilungssystem allgemein (Dörre et. al. 2009, Dörre et. al. 2004) analysiert.

Von einigen Vertretern der qualitativen empirischen Arbeitsmarktforschung konnte dabei eine These der neuen Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes in Insider- und Outsidergruppen entworfen werden (vgl. Köhler/Krause 2010, 395ff). Dieser „neuen“ Spaltung am Arbeitsmarkt wird ein hohes Maß an gesellschaftlichem Konfliktpotenzial zugesprochen, zu deren Bewältigung bislang keine oder nur unzureichende sozialpolitische Strategien und Praktiken etabliert wurden (Dörre 2009).

Demgegenüber wurden in dem Forschungsstrang der quantitativen Arbeitsmarktforschung Veränderungen auf der Makroebene des Beschäftigungssystems beobachtet. Einerseits wurden hierbei Mobilitätsindikatoren wie die Konzepte Labour- und Jobturnover (vgl. Cramer/Koller 1988) oder Verbleibdauern in Beschäftigung herangezogen (vgl. Mayer et. al. 2010; Giesecke/ Heisig 2010; Buchholz 2008; Erlinghagen 2006, 2005, 2004; Struck et. al. 2007; Struck et. al. 2006; Diewald/Sill 2004; Erlinghagen/Knuth 2004; Winkelmann/Zimmermann 1998). Andererseits wurde durch die Beobachtung der zunehmenden Nutzung „neuer“ Beschäftigungsformen (Wagner 2010; Hohendanner/Gerner 2010; Giesecke 2009, Bellmann et. al. 2009; Keller 2009; Bremer/Seifert 2008; Seifert 2005) der Wandel des deutschen Beschäftigungssystems analysiert.

Die Forschungsanstrengungen in der quantitativen Arbeitsmarktforschung zielten zunächst darauf, die These der Destabilisierung betrieblicher Beschäftigungsbeziehungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weitgehend zu widerlegen. Hierbei wurden zum Teil gegenläufige Befunde aufgezeigt, die sich letztlich aber sehr gut dadurch erklären lassen, dass in den Studien unterschiedliche Indikatoren zur Anwendung kommen (vgl. Mayer et. al. 2010, Giesecke/Heisig 2010). Insgesamt wird aber hinsichtlich der Intensität der Wandlungsprozesse im deutschen Beschäftigungssystem vorsichtiger beziehungsweise differenzierter argumentiert als von den Vertretern der These der neuen Spaltung am Arbeitsmarkt. Allerdings wird etwa ab Mitte der 1990er Jahre in den Befunden der

quantitativen Arbeitsmarktforschung auch mehrheitlich ein Trend der zunehmenden Destabilisierung und Flexibilisierung betrieblicher Beschäftigung beobachtet. Bestätigt wird der Befund allerdings nur in der differenzierten Betrachtung einzelner Beschäftigungsgruppen (vgl. Diewald/Sill 2004; Struck et. al. 2007; Struck et. al. 2006; Bellmann et. al. 2009, Giesecke/Heisig 2010).

Über den Kreis der Vertreter der empirischen Arbeitsmarktforschung hinaus wurde die Frage nach den fundamentalen Wandlungsprozessen im deutschen Beschäftigungssystem schon länger, etwa seit Anfang der 1980er Jahre intensiv diskutiert. Dabei regten die steigenden Arbeitslosenquoten in der früheren BRD Anfang der 1980er Jahre und ein stetiger Globalisierungsprozess (vgl. Bonß 1999) eine Debatte um die Destabilisierung des Normalarbeitsverhältnisses² (vgl. Bosch 1986; Dombois 1999; Voß/Pongratz 1998; Beck 1999; Vobruba 2000; Bosch 2003) und die Neukonstituierung des Normallebensverlaufs³ (Mayer 1990, Schmid 2002) an. Wobei in dieser Debatte die Destabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, die zunehmende Diskontinuität im Erwerbsverlauf und die Generalisierung des Arbeitslosigkeitsrisikos als zentrale Indikatoren der Beschreibung von Destabilisierungsprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwendet werden (vgl. Mutz et. al. 1995). Um die zentralen Argumente der intensiven Debatte, bezogen auf den Wandel betrieblicher Beschäftigungsformen und betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der empirischen Arbeitsmarktforschung, verständlich herzuleiten, wird im Folgenden auch auf einige gesellschaftstheoretische, historisch-vergleichende Ansätze dieser frühen Diskussion verwiesen.

² Siehe Mückenberger 1985, Kress 1998 zur Definition des Begriffes Normalarbeitsverhältnis.

³ Siehe Kohli 1985 zur Definition des Begriffes Normallebenslauf.

2.2.2 Einige Befunde der qualitativen und historisch-vergleichenden Arbeitsmarktforschung

Bereits Mitte der 1980er Jahre entwirft Ulrich Beck das Konzept der Risikogesellschaft (Beck 1986). Hierbei zeichnet er ein Szenario vom Ende der Arbeitsgesellschaft und dem Übergang in ein „risikoreiches System flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung“ (Beck 1986, 236).

Dem Konzept von Beck folgt in gewisser Hinsicht der Ansatz von Günter Voß und Hans Pongratz (vgl. Voß/Pongratz 1998), welcher zwar nicht ein Ende der Arbeitsgesellschaft prognostiziert, dennoch aber einschneidende Veränderungen bezüglich der Allokation und Organisation von Arbeit beschreibt:

„Bisher dominierte bei uns eine Form von Arbeitskraft, die darauf ausgerichtet und dazu ausgebildet war, ihre Arbeitsfähigkeit an einen Betrieb gegen Lohn zu verkaufen und sich dann eher passiv Kontrollanweisungen zu unterwerfen. Nun entsteht jedoch eine regelrechte Umkehrung der Anforderungslogik. Arbeit heißt zukünftig immer weniger die Erfüllung fremdgesetzter Anforderungen bei geringen Gestaltungsspielräumen und fixen Ressourcen. Zunehmend ist fast das genaue Gegenteil verlangt: eine aktive Selbststeuerung im Sinne allgemeiner Unternehmensefordernisse, die im Detail erst definiert und für die Ressourcen erst beschafft und kostenbewusst gehandhabt werden müssen.“ (Voß 2001, 8)

Dies bedeutet auch, dass sich typische Erwerbsverläufe verändern und die stetige betriebsexterne berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnt. Ebenso gehören kurze oder längere Phasen von Arbeitslosigkeit zunehmend häufiger in den Erfahrungshorizont aller Beschäftigtengruppen. Günther Schmid spricht sich im Rahmen dieser Debatte für die politische Gestaltung von „Übergangsarbeitsmärkten“ sowie „Übergangsbeschäftigungsarrangements“ aus, um den Flexibilitätsbedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt einen entsprechenden Rahmen zu geben (vgl. Schmid 2002).

Klaus Dörre geht noch einen Schritt weiter und beschreibt nicht nur einschneidende Veränderungen im Beschäftigungssystem

und der Arbeitsorganisation, sondern im deutschen Akkumulationsregime insgesamt:

„Neben der fortschreitenden Internationalisierung der Wirtschaft zeichnet sich das neue Regime durch folgende Merkmale aus: Es betont mittels Privatisierung und Deregulierung die Stellung des Marktes in der Gesellschaft. Es vollzieht den Übergang vom Manager- zu einem Aktionärskapitalismus, der die Stellung der Eigentümer bei der Unternehmenskontrolle und damit auch das Interesse am kurzfristigen Gewinn stärkt. Es basiert in hohem Maße auf der Expansion einer „Informational economy“ (Castells 1996) einer Informationswirtschaft, deren Basistechnologie alle anderen Branchen durchdringt. Es verdankt seine Dynamik wissensintensiven Leitsektoren (IT-Branche, Telekommunikation, Bio- und Gentechnologie, neue Werkstoffe, elektronische Medien). Es macht Wissen auf neue Weise zum Rohstoff wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, was eine dramatische Beschleunigung der Innovationsdynamik bedingt. Es treibt die Tertiarisierung der Wirtschaft voran. Es entstrukturiert die Arbeitsverhältnisse; einem schmelzenden Kern stabiler, geschützter Normalarbeitsverhältnisse steht die Expansion verschiedenster Formen flexibler und prekärer Beschäftigung gegenüber. Schließlich transformiert es die gesellschaftlichen Konsumnormen, indem es mittels „innerer Landnahmen“ neue Bedürfnisse weckt.“ (Dörre 2002, 25)

Die im Zitat benannte These der „inneren Landnahmen“ des kapitalistischen Akkumulationsregimes arbeitet Klaus Dörre in neueren Schriften in ein theoretisches Konzept um, was vor allem zum Ziel hat, kapitalistische Dynamiken in der Gegenwartsgesellschaft grundlegend zu kritisieren. Dabei konstatiert er, dass es der gegenwärtigen Gesellschaft an einem funktionierenden Regulierungssystem fehlt. Dieses wäre nötig, um den von Dörre als „finanzmarktkapitalistisch“ bezeichneten Dynamiken im deutschen Beschäftigungssystem Grenzen zu setzen und somit eine Wiederherstellung von Stabilität und Planungssicherheit für die Arbeitnehmer zu befördern und den Prozess der Wiederbelebung „alter neuer“ gesellschaftlicher Spaltungstendenzen aufzuhalten. (vgl. Dörre 2009). Dörre rückt somit, gestützt auf Befunde, die die These der Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen bestätigen, deren gesellschaftspolitisch relevanten negativen Folgen in den Mittelpunkt der Argumentation und kann somit eine umfassende Kritik der aktuellen politischen Regulierungspraxis entwerfen und begründen.