

SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

279

Marcel Erlinghagen

**Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz?
Langfristige Entwicklung der
Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland**

Berlin, März 2010

SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPpapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPpapers are available at
<http://www.diw.de/soeppapers>

Editors:

Georg **Meran** (Dean DIW Graduate Center)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

Joachim R. **Frick** (Empirical Economics)

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Christoph **Breuer** (Sport Science, DIW Research Professor)

Anita I. **Drever** (Geography)

Elke **Holst** (Gender Studies)

Martin **Kroh** (Political Science and Survey Methodology)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Professor)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology)

C. Katharina **Spieß** (Educational Science)

Martin **Spieß** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)
DIW Berlin
Mohrenstrasse 58
10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | urahmann@diw.de

Mehr Angst vor Arbeitsplatzverlust seit Hartz?

Langfristige Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland

Marcel Erlinghagen

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen und DIW Berlin

Zusammenfassung

Auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) geht der Beitrag der Frage nach, wie sich die subjektiv empfundene Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes seit Mitte der 1980er Jahre in Deutschland verändert hat. Dabei zeigt sich, dass sich vor allem zwischen 2001 und 2004 der Anteil der Beschäftigten deutlich erhöht hat, die sich große Sorgen um den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses machen. Der anschließende Aufschwung 2006-2008 hat nur zum Teil zum Abbau von Beschäftigungsunsicherheit geführt.

Im Gegensatz dazu lassen sich in den vergangenen Jahrzehnten weder eine generelle Beschleunigung des Arbeitsmarktgeschehens noch eine allgemeine Destabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen nachweisen. Die Diskrepanz zwischen „gefühlter“ Beschäftigungsunsicherheit und realer Beschäftigungsstabilität hängt möglicherweise mit den fundamentalen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen der vergangenen Jahre zusammen. Insbesondere die schlechte Lohnentwicklung gepaart mit einer zunehmenden Einkommensungleichheit und dem drohenden Statusverlust bei längerer Arbeitslosigkeit sind mögliche Erklärungsansätze für diese Befunde.

Einleitung¹

Dank Flexibilisierung der Arbeitszeiten und großzügiger Regelungen zur Kurzarbeit hat die aktuelle Wirtschaftskrise bisher am deutschen Arbeitsmarkt erfreulich geringe Spuren hinterlassen. Dennoch kann man annehmen, dass viele sich Sorgen über ihre berufliche Zukunft machen. Derzeit liegen noch keine Daten vor, die eine Beantwortung der Frage erlauben würden, ob diese Angst derzeit größer ist als in früheren Rezessionen, dazu liegen noch keine Daten vor. Die Betrachtung der langfristigen Entwicklung erweist sich jedoch als aufschlussreich. Dabei sollen neben der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit auch objektivierbare Indikatoren zur Beschreibung des Arbeitsmarktgeschehens betrachtet werden: Die Stabilität (Dauerhaftigkeit) von Beschäftigungsverhältnissen und die Mobilität (Eintritte in und Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen).

Die in diesem Report dargestellten Analysen basieren zum Teil auf Daten der Arbeitsverwaltung, zum Großteil jedoch auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).² Die Befunde zeigen, dass die Beschäftigungsstabilität in Deutschland langfristig nicht generell ab- und die Arbeitsmarktmobilität nicht generell zunimmt, sondern beide erstaunlich stabil bleiben. Gleichzeitig aber offenbart sich in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme der Angst vor Jobverlust. Nach der Präsentation der empirischen Befunde diskutiert der Beitrag daher die Gründe für diese scheinbar paradoxe Entwicklung, in dem der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der Beschäftigungsunsicherheit einerseits und der Arbeitslosenquote, der Einkommensungleichheit und dem Ausmaß der Tarifbindung in Deutschland untersucht werden. Dabei ergeben sich Hinweise darauf, dass die zunehmende Wahrnehmung von Beschäftigungsunsicherheit in Deutschland mit den tief greifenden sozialpolitischen Veränderungen der vergangenen Jahre in Verbindung stehen könnte.

1 Beschäftigungsunsicherheit im Zeitverlauf

Haben Beschäftigte Angst, ihren Job zu verlieren, kann dies weit reichende Folgen haben. So kann sich Beschäftigungsunsicherheit negativ auf den Gesundheitszustand auswirken und darüber hinaus familiäre Probleme verursachen. Für Betriebe können verunsicherte Belegschaften zum Problem werden, da sich die Arbeitsmotivation und die Innovationsbereitschaft

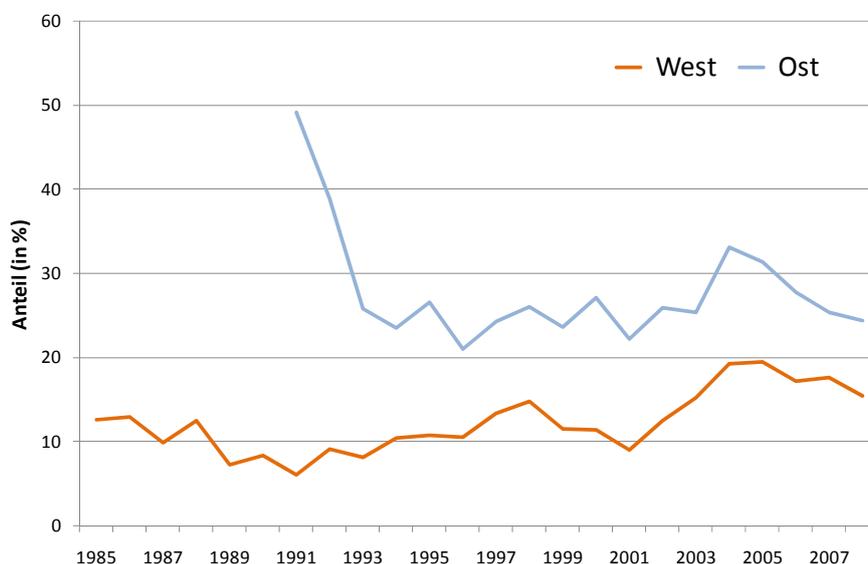
¹ Der vorliegende Text ist zuvor bereits als IAQ-Report Nr. 2010-02 erschienen (www.iaq.uni-due.de).

² Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von Haushalten in den alten und (seit 1990) neuen Bundesländern. Befragt werden dabei Personen ab 16 Jahren. Dadurch können Analysen sowohl auf Haushalts- als auch auf Personenebene erfolgen. Der Panelcharakter der Befragung erlaubt sowohl repräsentative Querschnitts- als auch Längsschnittdaten (vgl. Wagner et al. 2007).

der Beschäftigten reduziert. Zusätzlich steigt die Kündigungsbereitschaft insbesondere von betrieblichen Leistungsträgern (vgl. zu den vielfältigen negativen Folgen von Beschäftigungsunsicherheit verschiedene Beiträge in Badura et al. 2006 sowie das Fazit dieses Reports). Insgesamt hat Beschäftigungsunsicherheit aber nicht nur für die (un)mittelbar Betroffenen negative Auswirkungen, sondern führt letztlich auch gesamtgesellschaftlich zu erhöhten Kosten (z.B. durch Gesundheitsausgaben, Steuereinbußen, Konsumzurückhaltung etc.).

Abbildung 1 zeigt den Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 20 und 65 Jahren (ohne Selbständige und Beamte), die im jeweiligen Jahr berichten, sich große Sorgen um den Fortbestand ihres Beschäftigungsverhältnisses zu machen.³ In Westdeutschland war das im Jahr 1985 bei etwa 12 Prozent der Beschäftigten der Fall. Im Zuge des folgenden wirtschaftlichen Aufschwungs ging die Angst vor Jobverlust jedoch zurück und stieg erst in der ersten Hälfte der 1990er Jahre parallel zur Verschlechterung der konjunkturellen Lage auf einen ähnlichen Wert wie zu Beginn des Untersuchungszeitraums. Im Zuge der leichten wirtschaftlichen Erholung zum Ende der 1990er Jahre berichtete schließlich wieder ein kleinerer Teil der westdeutschen Beschäftigten von Arbeitsplatzsorgen.

Abbildung 1: Anteil der Beschäftigten, die sich „große Sorgen“ um den Fortbestand ihres Jobs machen, 1985-2008 (West- und Ostdeutschland)



Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet), eigene Berechnungen (ohne Selbständige und Beamte)

³ Konkret wird im SOEP die Frage gestellt: „Wie ist es mit den folgenden Gebieten – machen Sie sich da Sorgen?“ Den Befragten werden 11 Themenfelder genannt. Eins dieser Themenfelder bezieht sich auf die subjektive Beschäftigungssicherheit: Die Frage nach den Sorgen bezieht sich hierbei auf: „Um die Sicherheit Ihres Arbeitsplatzes?“ Den Befragten stehen drei Antwortkategorien zur Auswahl: „Große Sorgen“, „Einige Sorgen“ und „Keine Sorgen“.

Unmittelbar nach der Wende berichtete jede(r) zweite Beschäftigte in der ehemaligen DDR, dass sie/er sich große Sorgen um ihre/seine berufliche Zukunft mache. Mit fortschreitendem Transformationsprozess sank dieser Anteil schnell, blieb dann jedoch im Verlauf der 1990er Jahre auf einem im Vergleich zum Westen konstant hohem Niveau, so dass sich zum Jahrtausendwechsel immer noch jeder vierte Beschäftigte in den neuen Bundesländern große Sorgen um den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses machte.

Kann die Entwicklung der Beschäftigungsunsicherheit bis zum Beginn des neuen Jahrtausends mit konjunkturellen Schwankungen bzw. der nach wie vor schlechten Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern erklärt werden, wächst die Angst vor Jobverlust in ganz Deutschland zwischen 2001 und 2004 erheblich. In den alten Bundesländern verdoppelte sich der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplatzsorgen in diesem kurzen Zeitraum von 10 auf rund 20 Prozent; in den neuen Bundesländern blickte im Jahr 2004 sogar jeder dritte Beschäftigte bezüglich des Fortbestandes seines Arbeitsplatzes sorgenvoll in die Zukunft. Während sich in den neuen Bundesländern jedoch anschließend der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsplatzsorgen wieder deutlich verringert hat und mit einem Anteil von etwa 25 Prozent in etwa die Werte der 1990er Jahre erreicht werden, geht die Beschäftigungsunsicherheit in Westdeutschland seit 2005 nur leicht zurück. Im Jahr 2008 als aktuellem Rand der hier vorliegenden Untersuchung machen sich weiterhin rund gut 15 Prozent der Beschäftigten in den alten Bundesländern große Sorgen um ihren Arbeitsplatz, und noch mehr waren es in den deutlich vom Aufschwung geprägten Jahren 2006 und 2007.

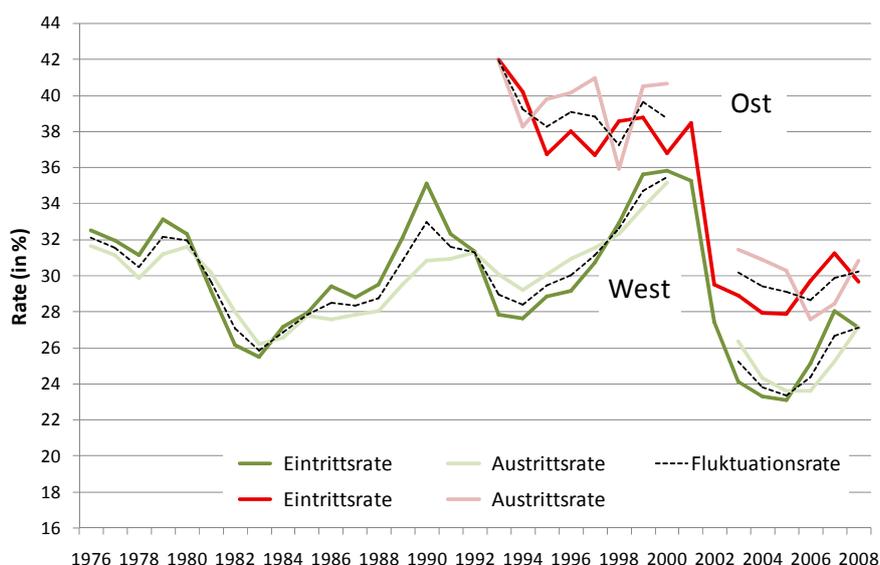
2 Beschäftigungsstabilität und Arbeitsmarktmobilität im Zeitverlauf

Vor dem Hintergrund einer zumindest in den letzten Jahren (vorübergehenden?) Zunahme der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit ist von Interesse, wie sich entsprechende objektive Indikatoren entwickelt haben, die Aussagen über die Mobilität am Arbeitsmarkt und die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen ermöglichen. In früheren Arbeiten zeigte sich, dass entgegen weit verbreiteter Annahmen zumindest bis zum Beginn des neuen Jahrtausends weder die Arbeitsmarktmobilität zugenommen noch die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen abgenommen hatte (vgl. z.B. Erlinghagen 2005). Nun stellt sich die Frage, ob sich nicht nur die subjektive Bewertung der Mobilität bzw. Stabilität in den letzten Jahren gewandelt hat, sondern ob sich entsprechende Veränderungen auch bei objektivierbaren Indikatoren nachweisen lassen.

2.1 Arbeitsmarktmobilität

Abbildung 2 zeigt unterschiedliche Fluktuationsraten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte⁴ in West- bzw. Ostdeutschland im Zeitverlauf in Form von Ein- und Austrittsraten⁵ in und aus Beschäftigungsverhältnissen. Die gestrichelte Linie markiert den Durchschnittswert aus beiden Raten und kann somit als Maß für die Fluktuation am Arbeitsmarkt insgesamt interpretiert werden. Es ist hinlänglich bekannt, dass sich die Fluktuation am Arbeitsmarkt parallel zum Konjunkturverlauf entwickelt, d.h., dass die Bewegungen in und aus Beschäftigung im Aufschwung zu- und im Abschwung abnehmen. Jenseits solcher konjunkturellen Schwankungen lässt sich jedoch in den vergangenen 30 Jahren keine generelle Zunahme der Fluktuation nachweisen. Die Bewegung am Arbeitsmarkt scheint – wenn überhaupt – eher leicht rückläufig zu sein.

Abbildung 2: Fluktuationsraten sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, West- und Ostdeutschland (1976 bzw. 1992 bis 2008)



Quelle: bis 2001 IABS, ab 2002 BA (eigene Berechnungen); für die Jahre 2001 und 2002 liegen keine validen Daten zur Berechnung von Austrittsraten vor.

2.2 Beschäftigungsstabilität

Es existieren unterschiedliche Maßzahlen zur Bestimmung der Beschäftigungsstabilität, die jeweils eine andere Facette des Phänomens beleuchten. Man kann danach fragen, wie lange neu Eingestellte in ihren Beschäftigungsverhältnissen „überleben“ – und kann dann keine

⁴ Es ist daran zu erinnern, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestimmte gemeinhin als „prekär“ diskutierte Beschäftigungsformen einschließt – z.B. befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit. Ausgeklammert sind hier lediglich Minijobs und Selbständige.

⁵ Die Anzahl der Ein- bzw. Austritte während eines Jahres wird in Beziehung gesetzt zur Anzahl der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse – und zwar, zwecks Vereinfachung, zu einem Stichtag des betreffenden Jahres.

Aussagen über diejenigen machen, die schon seit vielen Jahren bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind. Man kann untersuchen, wie lange die aktuell Beschäftigten schon bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt sind („unabgeschlossene Beschäftigungsdauer“), wobei diese Kennzahl stark geprägt ist von den langjährig Beschäftigten, aber in Zeiten des Aufschwungs durch vermehrte Neueinstellungen zwangsläufig sinkt. Oder man kann betrachten, wie lange diejenigen, die ein Beschäftigungsverhältnis beenden, bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren („abgeschlossene Beschäftigungsdauer“), und hat dann eine Maßzahl, die stark von den nur kurzzeitig Beschäftigten geprägt ist.

Die durchschnittliche unabgeschlossene Beschäftigungsdauer wird im Folgenden berechnet, indem die Betriebszugehörigkeitsdauern aller zum Befragungszeitpunkt abhängig Erwerbstätigen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren aufsummiert und durch die Anzahl der abhängig Beschäftigten geteilt werden. Die durchschnittliche abgeschlossene Beschäftigungsdauer wird im Folgenden berechnet, indem die Betriebszugehörigkeitsdauern aller Personen aufsummiert werden, die angeben, innerhalb des vergangenen Jahres aus einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden zu sein und zu diesem Zeitpunkt zwischen 20 und 65 Jahre alt gewesen sind; diese Zahl wird dann durch die Zahl der abhängig Beschäftigten geteilt (zur Methodendiskussion vgl. Erlinghagen/Mühge 2006).

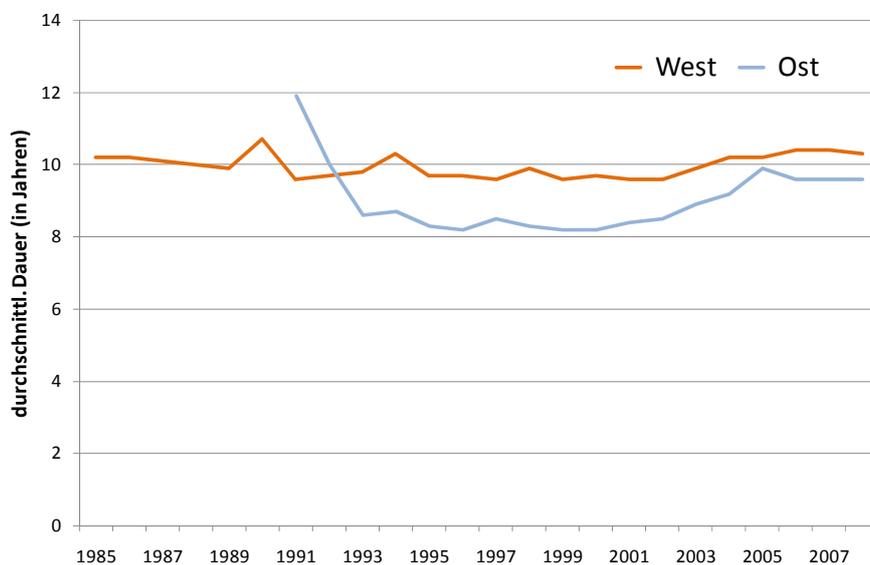
Abbildung 3 dokumentiert die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität in West- und Ostdeutschland anhand der durchschnittlichen unabgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer von aktuell Beschäftigten. Es zeigt sich, dass – entgegen einer weit verbreiteten öffentlichen Wahrnehmung und zum Teil auch entgegen immer wiederkehrender Behauptungen aus der Wissenschaft (vgl. z.B. Dörre 2009; Heinze 2009: 117ff) – die Beschäftigungsstabilität in Deutschland im Verlauf der vergangenen zwei Jahrzehnte nicht generell abgenommen hat.⁶ In Westdeutschland waren die Beschäftigten im Jahr 1985 seit durchschnittlich 10 Jahren in ihrem Betrieb beschäftigt. Bis Ende der 1990er Jahre reduzierte sich dieser Wert auf rund 9,5 Jahre, um anschließend bis zum Jahr 2008 wieder auf über 10 Jahre anzusteigen.

Dem gegenüber kam es nach der Wiedervereinigung im Zuge der Abwicklung der alten planwirtschaftlichen DDR-Betriebe zu einem enormen Rückgang der Beschäftigungsstabilität in den neuen Bundesländern. Waren 1991 die Beschäftigten in der ehemaligen DDR noch im Durchschnitt seit etwa 12 Jahren in ihrem Betrieb beschäftigt gewesen, sank dieser Wert binnen kurzem auf acht Jahre. Nach einer Phase der Stagnation stieg dann jedoch nach dem Jahr-

⁶ Damit werden früherer Befunde bestätigt, die ebenfalls keine generelle Abnahme der Beschäftigungsstabilität bis Mitte der 1990er Jahre (Erlinghagen 2002) bzw. bis zum Jahrtausendwechsel (Erlinghagen 2005) nachweisen konnten.

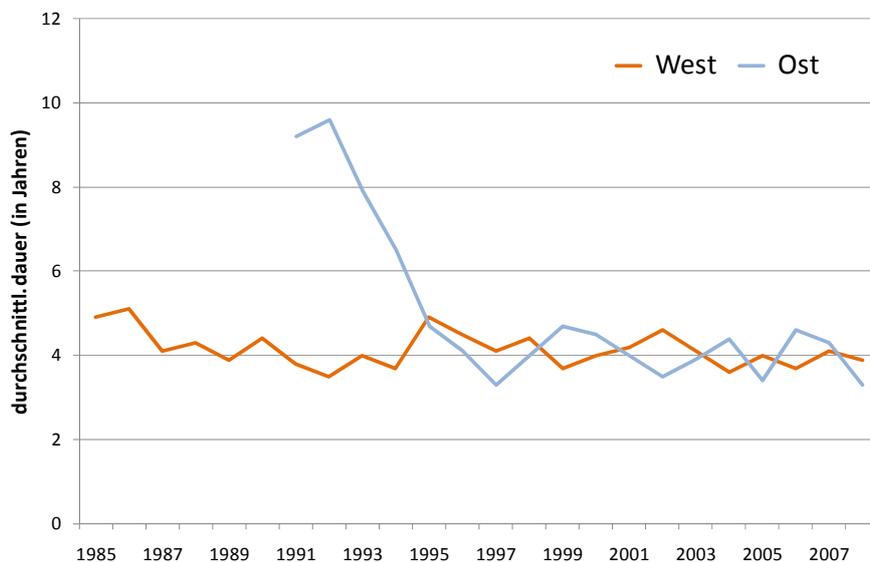
tausendwechsel die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer schnell an und erreicht im Jahr 2008 mit einem Wert von knapp 10 Jahren annähernd westdeutsches Niveau.

Abbildung 3: Durchschnittliche ungeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) der aktuell Beschäftigten 1985- 2008 (West- und Ostdeutschland)



Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet), eigene Berechnungen (ohne Selbständige und Beamte)

Abbildung 4: Durchschnittliche abgeschlossene Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) bei Verlassen des Betriebes 1985-2008 (West- und Ostdeutschland)



Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet), eigene Berechnungen (ohne Selbständige und Beamte)

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität in West- und Ostdeutschland anhand der durchschnittlichen abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer bei Verlassen des Betriebes. Auch diese Kennziffer zeigt, dass es keine generelle Abnahme der Beschäfti-

gungsstabilität seit Mitte der 1980er Jahre gegeben hat, wenn man diesen Indikator zu Rate zieht. 1985 war ein westdeutscher Beschäftigter beim Verlassen des Betriebes (sei es wegen eigener Kündigung, Entlassung durch den Arbeitgeber, Auslaufen eines befristeten Arbeitsverhältnisses, Übergang in den Ruhestand etc.) im Durchschnitt 4,5 Jahre bei seinem Arbeitgeber beschäftigt gewesen. Dieser Wert hat sich in den darauf folgenden 20 Jahren nicht wesentlich verändert und pendelt zwischen rund 3,8 und 4,5 Jahren. In den neuen Bundesländern zeigt sich im Nachklang der Wiedervereinigung auch bei der durchschnittlichen abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer ein dramatischer Rückgang der Beschäftigungsstabilität, jedoch bleiben die entsprechenden Werte spätestens seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre auf westdeutschem Niveau. Darüber hinaus verweisen die deutlich geringeren durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern bei Verlassen des Betriebes gegenüber den höheren Werten der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer aktuell Beschäftigter auf die erhebliche Dynamik des deutschen Arbeitsmarktes (vgl. hierzu auch Erlinghagen 2002).

3 Mögliche Ursachen der zunehmenden Angst vor Jobverlust

Nicht zuletzt angesichts der ab 2005 wieder (leicht) rückläufigen Angst vor Jobverlust ist offen, ob es sich bei der zwischen 2001 und 2004 zu beobachtenden deutlichen Zunahme der Beschäftigungsunsicherheit um ein dauerhaftes Problem oder um ein vorübergehendes Phänomen handelt – selbst wenn die aktuell wirtschaftliche Krise die entsprechenden Zahlen vorübergehend ansteigen lassen dürfte. Ob die Verunsicherung der Beschäftigten in Deutschland auch nach der Krise anhalten oder sogar weiter wachsen wird, hängt davon ab, welche Ursachen zu dieser Entwicklung geführt haben. Aus diesem Grund soll der folgende Abschnitt einige Erklärungsansätze liefern, weshalb sich die subjektive Beschäftigungsunsicherheit in jüngster Vergangenheit so deutlich erhöht hat, obwohl sich objektive Indikatoren – wie bspw. die Beschäftigungsstabilität aber auch das Wirtschaftswachstum – bis zum Ende des hier gewählten Untersuchungszeitraums im Jahr 2008 nicht entsprechend (dramatisch) verändert haben.

3.1 Die sozialpsychologischen Folgen der „Hartz-Reformen“

Ohne jeden Zweifel beeinflusst die konjunkturelle Situation im Allgemeinen und die Arbeitsmarktlage im Besonderen die subjektive Bewertung der eigenen Beschäftigungssituation. Dementsprechend zeigt Abbildung 5a zumindest für Westdeutschland auch einen recht klaren positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitslosenquote und dem Anteil der Beschäftigten,

die sich große Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. In Ostdeutschland ist dieser Zusammenhang nicht für den gesamten Beobachtungszeitraum nachzuweisen, was vermuten lässt, dass die konstant hohe Beschäftigungsunsicherheit zu einem erheblichen Teil als andauernde Nachwirkung des Transformationsschocks zu interpretieren ist.

Die westdeutschen Ergebnisse liefern darüber hinaus Indizien, dass es in den alten Bundesländern nicht nur unter den real von Arbeitslosigkeit Betroffenen, sondern auch unter *Beschäftigten* zu einem nachhaltigen Schock durch die so genannten „Hartz-Reformen“ gekommen sein könnte. Das Streudiagramm in Abbildung 5a zeigt, dass in den alten Bundesländern die Werte der Jahre 2003 bis 2008 deutlich über der Regressionsgerade liegen. Das heißt, dass die Beschäftigungsunsicherheit in diesen Jahren höher ausgefallen ist, als dies aufgrund der realen Arbeitsmarktlage – gemessen durch die Arbeitslosenquote – vor dem Hintergrund der Entwicklung im gesamten Untersuchungszeitraum eigentlich zu prognostizieren gewesen wäre. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die arbeitsmarktpolitischen Reformen im Zuge der damaligen „Agenda 2010“ nicht nur bestehende Regelungen verändert haben, sondern dass damit ein fundamentaler Systemwechsel verbunden gewesen ist (vgl. dazu z.B. Knuth 2006). Der Übergang von der im Prinzip statuserhaltenden alten Arbeitslosenhilfe hin zum weitgehend statusunabhängigen Arbeitslosengeld II scheint zumindest von den Beschäftigten in den alten Bundesländern als bedrohlicher Bruch wahrgenommen worden zu sein, was sich dann in der wachsenden Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes widerspiegeln könnte.

3.2 Wachsende Einkommensungleichheit

Innerhalb der vergangenen zehn Jahre hat sich die Einkommensungleichheit in Deutschland deutlich vergrößert (vgl. z.B. Goebel/Krause 2007). Eine Ursache liegt hierbei sicherlich in der deutlichen Zunahme der Zahl der Niedrigeinkommensbezieher (vgl. z.B. Kalina/Weinkopf 2009). Abbildung 5b zeigt den Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Einkommensungleichheit (gemessen als Gini-Koeffizient)⁷ und der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit. Zumindest in Westdeutschland zeigt sich dabei ein klarer positiver Zusammenhang. Insofern ist die in den letzten Jahren zunehmende Angst vor Jobverlust zu einem Teil vermutlich auch auf die gleichzeitig deutlich zunehmende Einkommensungleichheit zurückzuführen: Man befürchtet, nach einem Verlust des Arbeitsplatzes das bisherige Einkommensniveau selbst dann nicht wieder erreichen zu können, wenn man rasch einen neuen

⁷ Der Gini-Koeffizient ist ein gängiges Maß für die Ungleichverteilung und stellt die tatsächliche Verteilung z.B. von Einkommen in Relation zur hypothetischen Gleichverteilung. Der Gini-Koeffizient kann theoretisch einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen, wobei die Ungleichheit umso größer ist, je näher der Wert an 1 liegt.

Arbeitsplatz findet. Daher steht zu befürchten, dass bei weiter wachsender sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheit auch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes dauerhaft hoch bleiben wird. Möglich wäre – mit Blick auf den äußerst schwachen Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und Beschäftigungssicherheit in den neuen Bundesländern – jedoch auch, dass sich im Laufe der Jahre ein „Gewöhnungseffekt“ hinsichtlich ungünstiger Arbeits- und Lebensbedingungen einstellt. Dies könnte dann dazu führen, dass selbst bei gleichbleibend hoher bzw. weiter steigender Einkommensungleichheit die Angst vor Jobverlust auch in Westdeutschland langfristig wieder abnehmen könnte.⁸

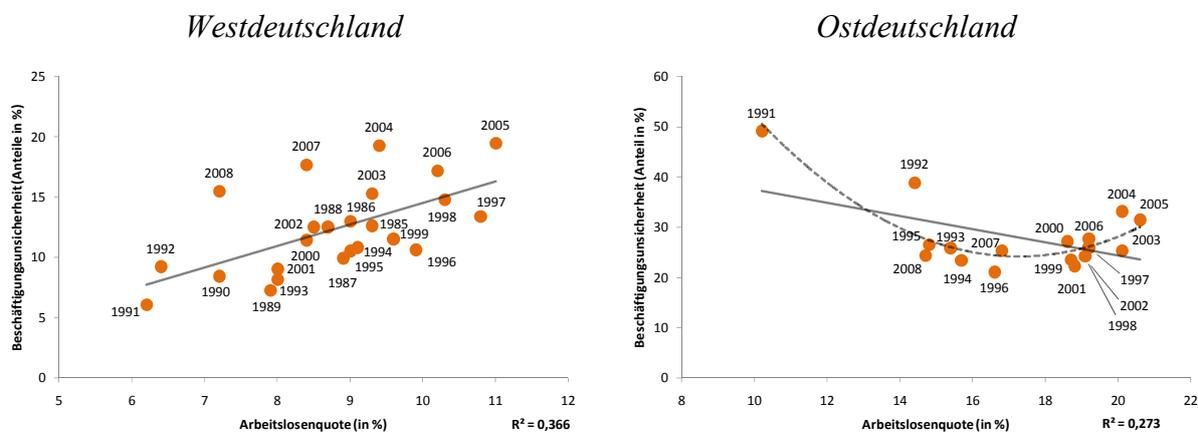
3.3 Abnehmende Tarifbindung

Parallel zur zunehmenden Einkommensungleichheit hat sich auch das deutsche Tarifsysteem fundamental verändert. Ein Indikator für diesen Wandel ist die seit den 1990er Jahren abnehmende Tarifbindung. Eine abnehmende Tarifbindung bedeutet nicht nur in der Regel schlechtere Löhne für die Beschäftigten, sondern ist darüber hinaus insgesamt als ein Indiz abnehmender Bedeutung einer kollektiver Interessenvertretung zu werten (vgl. z.B. Bispinck 2008; Bosch 2008). Insofern liegt es nahe eine Korrelation zwischen dem Umfang der Tarifbindung als Maß für kollektive Interessenvertretungen und der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit anzunehmen. Abbildung 5c zeigt, dass es in der Tat sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern einen – wenn auch nicht allzu starken – positiven Zusammenhang zwischen Beschäftigungssicherheit und Tarifbindung gibt.

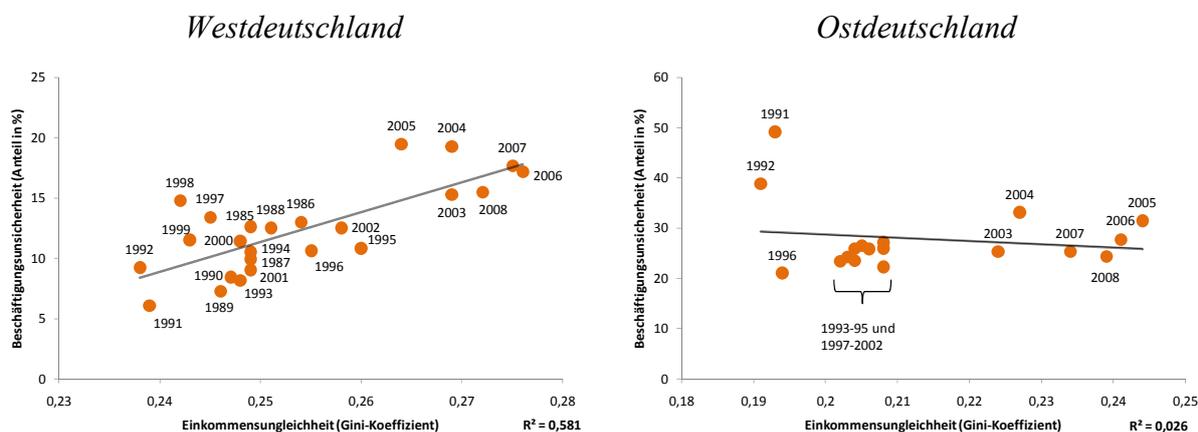
⁸ Auch ein internationaler Vergleich der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit liefert Anhaltspunkte dafür, dass „Gewöhnungseffekte“ hier eine gewisse Rolle spielen könnten (vgl. Erlinghagen 2008).

Abbildung 4: Zusammenhang zwischen verschiedenen Makroindikatoren und Beschäftigungsunsicherheit

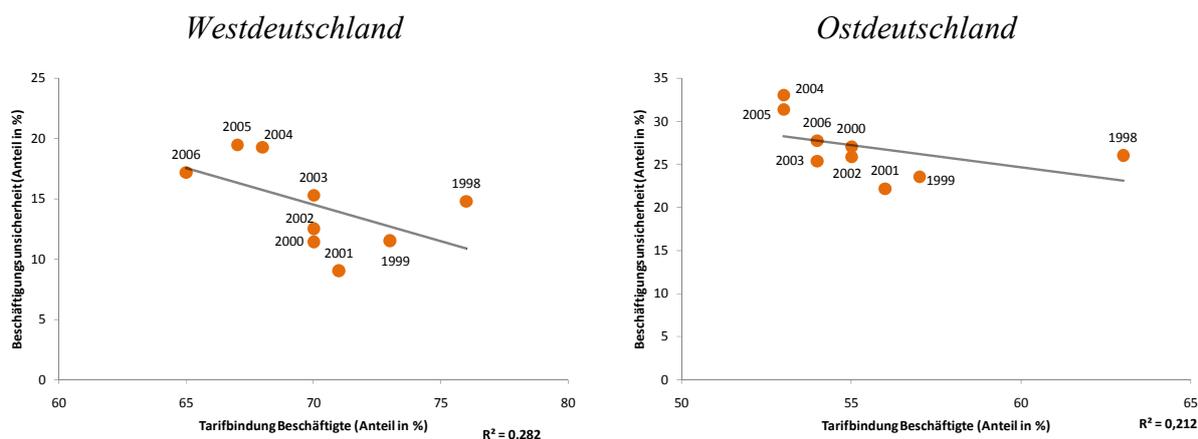
(a) Arbeitslosenquote



(b) Einkommensungleichheit



(c) Tarifbindung



zu (a) Arbeitslosenquote: Quelle: BA

zu (b) Einkommensungleichheit gemessen als Gini-Koeffizient; Basis ist das individuelle Monatseinkommen. Quelle: SOEP; Berechnungen DIW Berlin (DIW 2008: 87-88).

zu (c) Tarifbindung: Daten: IAB-Betriebspanel; Zahlen entnommen Bispinck (2008: 9)

Beschäftigungsunsicherheit gemessen als Anteil der Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr angeben, sich große Sorgen um den Bestand ihres Arbeitsplatzes zu machen; Quelle: SOEP (querschnittsgewichtet), eigene Berechnungen

4 Fazit

Die vorgestellten Analysen haben gezeigt, dass sich insbesondere zwischen 2001 und 2004 der Anteil der Beschäftigten in Deutschland deutlich erhöht hat, die sich große Sorgen um die Zukunft ihres Arbeitsplatzes machen (vgl. zu diesem Befund auch die ausführliche Analyse von Lengfeld/Hirschle 2009). Dem steht jedoch auf den ersten Blick überraschender Weise kein turbulenteres Arbeitsmarktgeschehen z. B. in Form sinkender Betriebszugehörigkeitsdauern gegenüber. So ist die Beschäftigungsstabilität in Westdeutschland in den vergangenen 25 Jahren trotz vielfältiger sozialer, politischer und wirtschaftlicher Veränderungen erstaunlich konstant geblieben. Und in Ostdeutschland nähern sich seit den 1990er Jahren die entsprechenden Werte langsam an die (noch) höhere Beschäftigungsstabilität in den alten Bundesländern an und haben diese (zum Teil) schon erreicht.

Bis zum Beginn des neuen Jahrtausends war auch die subjektive Beschäftigungsunsicherheit durch eine hohe Konstanz geprägt bzw. nahm in den neuen Bundesländern nach dem Vereinigungsschock zusehends ab. Ab etwa 2001 lässt sich dann jedoch ein sprunghafter Anstieg der Angst vor Jobverlust in West und Ost verzeichnen. Der vorliegende Beitrag hat hier einige Indizien vorgelegt, die als Ursachen für diese deutlich ansteigende Verunsicherung der Belegschaften in deutschen Betrieben vor allem die tief greifenden sozialpolitischen Veränderungen der letzten Jahre wahrscheinlich machen. Die deutlich zunehmende Einkommensungleichheit im Zusammenwirken mit den von vielen als statusbedrohend empfundenen „Hartz-Reformen“ und einer gleichzeitig rückläufigen Bedeutung kollektiv vereinbarter Lohn- und Arbeitsstandards scheinen wesentlich zur Verunsicherung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beigetragen zu haben – und zwar bereits lange bevor die aktuelle Wirtschaftskrise begann.

Hinsichtlich der vielfältigen negativen sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Angst vor Jobverlust herrscht in der wissenschaftlichen Literatur weitgehend Einigkeit. Verunsicherte Belegschaften reagieren tendenziell eher mit einem Rückgang der Motivation und Leistungsbereitschaft, der Krankenstand erhöht sich und verunsicherte Leistungsträger verlassen als erste den Betrieb und wechseln den Arbeitgeber (vgl. z.B. Greenhalgh/Sutton 1991; Brockner et al. 1992; Hellgren et al. 1999; Weiss/Udris 2006). Dieser negative Zusammenhang zwischen betriebswirtschaftlicher Produktivität und Beschäftigungsunsicherheit ist nicht nur aufgrund der dadurch auch geschwächten volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit problematisch. Hohe Krankenstände können eben auch zur Belastung des Gesundheits- und Rentensystems werden (steigende Behandlungskosten, verstärkte Frühverrentung etc.) (zu den vielfältigen individuellen negativen gesundheitlichen Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheit vgl. den Überblicksartikel von Ferrie 2006). Gleichzeitig zeigen eine Reihe von Studien auch

die negativen Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheit auf Familien, in denen es unter solchen Bedingungen z.B. verstärkt zu Konflikten kommen kann (vgl. z.B. Rook et al. 1991; Larson et al. 1994; Westman et al. 2001). Und schließlich gibt es Anhaltspunkte dafür, dass verunsicherte Menschen Ausgaben zurückstellen und dies Konsumzurückhaltung ebenfalls zu negativen wirtschaftlichen Folgen führen kann (vgl. z. B. Wolter 1998; De Lucia/Meacci 2005; Benito 2006).

Aufgrund der kurz- bis mittelfristigen negativen Auswirkungen von Beschäftigungsunsicherheit auf Beschäftigte, Betriebe, Familien und soziale Sicherungssysteme wären Anstrengungen zur Reduktion der Angst vor Jobverlust alleine schon gerechtfertigt. Jedoch ist auch darüber zu diskutieren, ob die subjektive Beschäftigungsunsicherheit – die im Übrigen im europäischen Vergleich in Deutschland bereits vor der Krise besonders hoch war (Erlinghagen 2008) – nicht auch ein wichtiger Faktor bezüglich der langfristigen internationalen Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen ist. So kommt angesichts des demographischen Wandels und der absehbaren Verknappung des Arbeitskräftepotentials einer Reduzierung der Beschäftigungsunsicherheit auch eine wichtige Bedeutung in Bezug auf den nachhaltigen Umgang mit wertvollen Humankapitalressourcen zu. Ungeachtet der Fragen nach einer erneuten bzw. wiederbelebten „Humanisierung der Arbeit“ könnten die (dauerhaft) verunsicherten jüngeren Belegschaften von heute die nicht mehr leistungsfähigen oder aber nicht mehr leistungsbereiten älteren Beschäftigten von morgen sein. Dies ist nicht nur für die Beschäftigten selbst wenig erstrebenswert, sondern kann wohl auch nicht Ziel von Politik und Unternehmen sein.

Literatur

- Badura, B. / Schellschmidt, H. / Vetter, C. (Hg.) (2006): Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit, Berlin/Heidelberg.
- Benito, A. (2006): Does Job Insecurity Affect Household Consumption? In: Oxford Economic Papers 58 (1), 157-181.
- Bispinck, R. (2008): Das deutsche Tarifmodell im Umbruch. In: Wirtschaftsdienst 1/2008, 7-11.
- Bosch, G. (2008): Auflösung des deutschen Tarifsystems. In: Wirtschaftsdienst 1/2008, 16-20.
- Brockner, J. / Grover, S. / Reed, T. F. / Dewitt, R. L. (1992): Layoffs, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship. Academy of Management Journal 35 (2), 413-425.
- De Lucia, C. / Meacci, M. (2005): Does Job Security Matter for Consumption? An Analysis on Italian Microdata. ISAE Working Paper No. 54.
- DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (2008): SOEP-Monitor 1984-2007 (Personenebene). Berlin: DIW.
- Dörre, K. (2009): Ende der Planbarkeit? Lebensentwürfe in unsicheren Zeiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 41-09, 19-24.
- Erlinghagen, M. (2002): Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, 74-89.
- Erlinghagen, M. (2005): Die mobile Arbeitsgesellschaft und ihre Grenzen. Zum Zusammenhang von Arbeitsmarktflexibilität, Regulierung und sozialer Sicherung. In: Kronauer, M. / Linne, G. (Hg.): Flexicurity: Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, 31-52.
- Erlinghagen, M. / Mühge, G. (2006): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: Zwei Messkonzepte im Vergleich. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 35, 308-315.
- Erlinghagen, M. (2008): Self-Perceived Job Insecurity and Social Context. A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. In: European Sociological Review 24, 183-197.
- Ferrie, J. E. (2006): Gesundheitliche Folgen der Arbeitsplatzunsicherheit. In: Badura, B. / Schellschmidt, H. / Vetter, C. (Hg.): Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit. Berlin, 93-123.
- Goebel, J. / Krause, P. (2007): Gestiegene Einkommensungleichheit in Deutschland. In: Wirtschaftsdienst, 824-832.
- Greenhalgh, L. / Sutton, R. (1991): Organizational Effectiveness and Job Insecurity. In: Hartley, J. / Jacobsen, D. / Klandermans, B. / van Vuuren, T. (Hg.): Job Insecurity. Coping with Jobs at Risk. London et al.: Sage, 149-171.

- Heinze, R. G. (2009): Rückkehr des Staates? Politische Handlungsmöglichkeiten in unsicheren Zeiten. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hellgren, J., / Sverke, M. / Isaksson, K. (1999): A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-Being. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology* 8, 179-195.
- Kalina, T. / Weinkopf, C. (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen. Zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2009-05.
- Knuth, M. (2006): „Hartz IV“ - die unbegriffene Reform. In: *Sozialer Fortschritt* 55, 160-168.
- Larson J. H. / Wilson, S. M. / Beley, R. (1994): The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. In: *Family Relations* 43, 138-143.
- Lengeld, H. / Hirschle, J. (2009): Die Angst der Mittelschicht vor dem sozialen Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984-2007. In: *Zeitschrift für Soziologie* 38, 379-398.
- Rook, K. / Dooley, D. / Catalano, R. (1991): Stress Transmission: The Effects of Husband's Job Stressors on the Emotional Health of their Wives. In: *Journal of Marriage and the Family* 53, 165-177.
- Wagner, G. G. / Frick, J. R. / Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope Evolution and Enhancements. In: *Schmollers Jahrbuch* 127, 139-169.
- Weiss, V / Udris, I. (2006): Downsizing in Organisationen: Und was ist mit den Verbleibenden nach Personalabbau? In: Badura, B. /Schellschmidt, H. / Vetter, C. (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit*. Berlin, 125-146.
- Westman, M. / Etzion, D. / Danon, E. (2001): Job Insecurity and Crossover of Burnout in Married Couples. In: *Journal of Organizational Behavior* 22, 467-481.
- Wolter, Stefan C. (1998): The Costs of Job-Insecurity – Results from Switzerland. In: *International Journal of Manpower* 19 (6), 396 – 409.