

Interne und externe Flexibilität

Christian Hohendanner
Lutz Bellmann

In der aktuellen beschäftigungspolitischen Debatte über Flexibilisierung wird meist auf die diversen Formen *externer* Flexibilisierung wie z. B. befristete Arbeitsverträge, Leiharbeit oder geringfügige Beschäftigung abgestellt. Maßnahmen *interner* Flexibilität geraten weitgehend aus dem Blickfeld. Dabei spielen insbesondere Anpassungen der Arbeitszeit für Betriebe eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, auf wirtschaftliche Schwankungen zu reagieren. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels wird gezeigt, dass betriebliche Anpassungserfordernisse an wirtschaftliche Volatilitäten in hohem Maße intern abgewickelt werden. Atypische Beschäftigung als spezifische Form externer Flexibilität ist im Vergleich dazu weniger bedeutsam.

1

Einleitung

Bereits vor mehr als 30 Jahren hat die OECD die Bedeutung betrieblicher Flexibilität für Wirtschaftswachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung hervorgehoben (Brodsky 1994). Der soziale und ökonomische Wandel in allen industriellen Gesellschaften seit den 1970er Jahren erhöhte auch in deutschen Betrieben zunehmend den Bedarf, die Anpassungsfähigkeit ihrer Produktionsprozesse und Beschäftigungssysteme zu verbessern, um angesichts rascher Sprünge in der Technologieentwicklung, des wachsenden internationalen Wettbewerbs auf den Produktmärkten oder der Restrukturierung der Kapitalmärkte wettbewerbsfähig zu sein. In Anbetracht eines zunehmenden Flexibilitätsbedarfs der Unternehmen scheint es für zahlreiche Beobachter unvermeidbar, dass das, was heute noch als atypische Beschäftigung bezeichnet wird, in Zukunft die dominante neue Form der Normalarbeit sein wird. Gleichwohl zeichnet sich das Beschäftigungssystem in Deutschland nach wie vor mehrheitlich durch stabile Beschäftigungsverhältnisse aus. Noch immer sind etwa zwei Drittel der Erwerbstätigen in stabilen Beschäftigungsformen tätig. Das Beschäftigungssystem profitiert dabei weiterhin in hohem Maße von dem institutionellen Arrangement (Hall/Soskice 2001), das sich in Deutschland in den Jahrzehnten der Nachkriegszeit entwickelt hat, das für die Dominanz des „Normalarbeitsverhältnisses“ (Mückenberger 1985) sorgte und auch weiterhin das Interesse der Betriebe an stabiler Beschäftigung befördert (Bellmann/Alda, 2004). So wird häufig auf eine konstante bzw. gestiegene Beschäftigungsstabilität für

Deutschland hingewiesen (Auer/Cazes 2002; Erlinghagen/Knuth 2002; Winkelmann/Zimmermann 1998). Auf der anderen Seite identifizieren zahlreiche Studien Destabilisierungstendenzen in den Beschäftigungsverhältnissen durch eine Zunahme atypischer Vertragsformen (Oschmiansky/Oschmiansky 2003).

Die Analyse interner und externer Flexibilisierungsstrategien kann einen Beitrag dazu leisten, Hinweise für die weitere Entwicklung atypischer Beschäftigung bzw. für die Stabilität von Beschäftigung zu erhalten. Im Folgenden werden daher zunächst die Besonderheiten externer und interner Flexibilisierungsstrategien dargestellt (Abschnitt 2). Im deskriptiv-empirischen Teil (Abschnitt 3) wird die Verbreitung externer und interner Flexibilisierungsstrategien zur Anpassung an wirtschaftliche Volatilitäten analysiert. Dabei wird herausgearbeitet, dass es vor allem branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschiede bei der Wahl der dominanten Anpassungsstrategie gibt. Im Anschluss an die Diskussion deskriptiver Ergebnisse werden in einem ökonometrischen Modell betriebliche Determinanten der jeweils dominierenden externen oder internen Flexibilisierungsstrategie analysiert (Abschnitt 4).

2

Interne und externe Flexibilisierungsstrategien

In Bezug auf betriebliche Anpassungsmechanismen werden häufig interne und externe Flexibilisierungsmaßnahmen unterschieden (Linne 2002; Keller/Seifert in diesem Heft). Aus der Perspektive der Personalpolitik bezieht sich interne Flexibilisierung auf betriebliche Anpassungsmaß-

nahmen *innerhalb* eines existierenden, stabilen Beschäftigungsverhältnisses z. B. durch die Nutzung von Überstunden, flexiblen Arbeitszeitmodellen aber auch durch funktionale Anpassungen der Arbeitsaufgaben der einzelnen Arbeitskräfte. Externe Flexibilisierung hingegen wird über den Markt vollzogen, indem Aufträge an Fremdfirmen vergeben werden oder Arbeitskräfte nur zeitweise über „atypische“ Arbeitsvertragsformen, auf freiberuflicher Basis oder über Leiharbeitsfirmen beschäftigt werden.

Interne und externe Flexibilisierungsstrategien sind jedoch nicht beliebig kombinierbar, da betriebliche Personalpolitik neben der Anpassungsfähigkeit der Belegschaft an wirtschaftliche Diskontinuitäten die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte sowie die Leistungs-, Kooperations- und Innovationsbereitschaft einer motivierten Belegschaft sicherstellen muss (Köhler et al. 2004). Die Investition eines Unternehmens in eine innerbetriebliche Ausbildung erhöht die interne Flexibilität,

Christian Hohendanner, Dipl. Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsbereich 6 „Betriebe und Beschäftigung“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriosozologie, Arbeitsmarktpolitik. e-mail: Christian.Hohendanner@iab.de
Lutz Bellmann, PD Dr., Leiter des Forschungsbereichs 6 „Betriebe und Beschäftigung“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, und Lehrbeauftragter an der Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Bildungsökonomie. e-mail: Lutz.Bellmann@iab.de

weil die Beschäftigten ein breites Aufgabenspektrum abdecken können. Dies aber führt zu Einschränkungen in der Personalpolitik, da der Betrieb nicht mehr beliebig Arbeitskräfte einstellen und entlassen kann, weil er sonst seine Humankapitalinvestitionen verlöre. Zudem kann eine Ausweitung der innerbetrieblichen Flexibilität (z. B. über die Erhöhung der Arbeitszeiten, Kostensenkung über Abschaffung betrieblicher Zusatzleistungen) ebenso wie eine Ausweitung der externen Flexibilität über die Nutzung atypischer Beschäftigung bzw. einer verstärkten „hire and fire“-Personalpolitik Motivationsprobleme bei der verbleibenden Belegschaft hervorrufen. Damit stellt sich die Frage nach der tatsächlichen Verbreitung externer und interner Flexibilisierungsstrategien zur Anpassung an wirtschaftliche Schwankungen sowie nach ihrer Kombinierbarkeit innerhalb deutscher Betriebe, um Hinweise über die weitere Entwicklung atypischer Beschäftigung bzw. der Stabilität von Beschäftigung zu erhalten. Die Analyse der Reaktion auf *wirtschaftliche Schwankungen* bietet jedoch nur einen partiellen Erklärungsbeitrag zur Existenz atypischer Beschäftigung, da ökonomische Volatilitäten nur *ein* Motiv für den Einsatz atypischer Beschäftigung wie auch für Einstellungen und Entlassungen darstellen. So fungieren z. B. befristete Arbeitsverträge in vielen Fällen nicht als Anpassungsinstrument an Markterfordernisse, sondern dienen der Verlängerung der Probezeit.

Obwohl zudem meist davon ausgegangen wird, dass Unternehmen aufgrund ihrer Anpassungserfordernisse an das wirtschaftliche Umfeld die Hauptnachfrager nach mehr Flexibilität sind, können zwei weitere Akteure als „Verursacher“ von Flexibilitätsmaßnahmen gelten (Vielle/Walthery 2003): der Staat und die Arbeitnehmer selbst. Für den Staat sind im Zusammenhang mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Flexibilisierungsmaßnahmen zunehmend ins Interesse der Arbeitsmarktpolitik gerückt, in der Hoffnung, damit die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Für Arbeitnehmer ermöglichen atypische Erwerbsformen einen Zusatzverdienst (dies gilt z. B. für Schüler und Studenten) oder erleichtern die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie. Die Nachfrage nach atypischer Beschäftigung – gerade von Frauen – ist allerdings oftmals keiner wirklichen Präferenz geschuldet, sondern einer unzureichenden Versorgung mit Kindertagesstätten.

3 Empirische Befunde

3.1 DESKRIPTIVE ANALYSE

Datenbasis der nachfolgenden empirischen Befunde ist das IAB-Betriebspanel. Hierbei handelt es sich um eine jährlich wiederholte Betriebsbefragung, die seit 1993 für Westdeutschland und seit 1996 für Gesamtdeutschland durchgeführt wird.¹ 2003 wurden die Betriebe befragt, ob sie im Jahr 2002 Nachfrageschwankungen unterworfen waren, und wenn ja, wie sie auf diese Schwankungen reagiert haben. Mehr als zwei Drittel der Betriebe gaben dabei an, *nicht* von Schwankungen der Geschäftstätigkeit betroffen zu sein – und dies trotz einer postulierten zunehmenden Volatilität der Märkte. Anzumerken ist, dass die subjektive Wahrnehmung hinsichtlich einer nicht näher spezifizierten „Schwankung der Geschäftstätigkeit“ abgefragt wurde. Die Bandbreite dessen, was Betriebe unter „Schwankung“ verstehen können, reicht von ausschließlich unerwarteten Abweichungen von der normalen Auftragslage bis zu erwarteten regelmäßigen saisonalen bzw. zyklischen Auftragspitzen. Möglicherweise nehmen Betriebe nur negative Entwicklungen etwa in Form drastischer Auftragseinbußen als „Schwankung“ war. Schwankungen müssen jedoch nichts mit wirtschaftlichen Problemen zu tun haben und können branchen- und betriebsgrößenspezifisch völlig unterschiedlich ausfallen. Während im Einzelhandel Kundenströme tägliche Schwankungen auslösen und damit etwa den Bedarf an geringfügiger Beschäftigung erklären können, verstehen Betriebe international agierender Konzerne Währungsschwankungen oder volatile Öl- oder Rohstoffpreise als Schwankung. Zentrale Informationen zur Erklärung der gewählten Flexibilisierungsstrategien – Ursache, Richtung, Frequenz oder Absehbarkeit der Schwankung – können nicht eindeutig identifiziert werden. Aus der Fragestellung und der Problematik des Begriffs „Schwankung“ ergibt sich somit eine wichtige Einschränkung der empirischen Analyse und Befunde. Trotz dieser Beschränkung geben in der Befragung von 2003 etwa ein Drittel der Betriebe an, Schwankungen ausgesetzt gewesen zu sein, auf die sie mit Anpassungsmaßnahmen reagiert haben.

In *Tabelle 1* wird das wichtigste Anpassungsinstrument bei Schwankungen der Geschäftstätigkeit dargestellt. Dabei wird zwischen verschiedenen internen und externen Flexibilisierungsstrategien unterschieden.

Bei Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Situation wird deutlich, dass knapp 80 % der Betriebe sowohl in West- als auch Ostdeutschland als wichtigstes Instrument eine interne Maßnahme angegeben haben. Zeitliche Flexibilisierungsmaßnahmen spielen dabei mit Abstand die wichtigste Rolle (64,1 % im Osten, 59,6 % im Westen), allerdings gaben immerhin 16,5 % (Ostdeutschland) bzw. 13,3 % (Westdeutschland) der Betriebe an, dass Entlassungen und Einstellungen das wichtigste Mittel der Anpassung seien. Interne Maßnahmen haben damit zwar nach wie vor die größte Bedeutung im Bereich betrieblicher Flexibilisierungsstrategien, jedoch erlangen insbesondere Einstellungen und Entlassungen als dominante externe Anpassungsstrategien eine zunehmende Wichtigkeit. Gesamtwirtschaftlich spricht dies aber nicht für einen Ausbau einer flexiblen Randbelegschaft, sondern ist vielmehr Indiz für eine gestiegene Belastung einer schrumpfenden intern-funktional flexiblen Kernbelegschaft, die begleitet wird von einer zunehmenden Auflösung der „Teilung von Arbeit und Leben“ (Voß/Pongratz 1994), durch steigende aufgabenbezogene und zeitliche Arbeitsanforderungen oder ein verstärktes Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit (Seifert 1993; Voß 1997).

Branchenspezifische Unterschiede lassen sich bei einer aggregierten Betrachtung interner und externer Maßnahmen kaum erkennen. Lediglich in der Landwirtschaft spielt interne Flexibilisierung (86,4 %) eine noch größere Rolle als im Verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor. In Bezug auf den Einsatz flexibler Beschäftigungsverhältnisse lassen sich dagegen deutliche branchenspezifische Unterschiede identifizieren. Während im produzierenden Gewerbe häufiger auf Leiharbeit als Anpassungsinstrument zurückgegriffen wird, werden im Dienst-

¹ Zu Konzeption und Anwendungsbereichen des Betriebspanels siehe Bellmann (2002); aktuelle Ergebnisse: <http://betriebspanel.iab.de/>

Tabelle 1: Wichtigstes Anpassungsinstrument bei Schwankungen der Geschäftstätigkeit im Jahr 2002

	Deutschland			Wirtschaftszweig*						Betriebsgröße						
	Gesamt	Ost	West	LW	PG	Dienstleistungsbranchen				Anzahl der Beschäftigten						
						PRDL	DIDL	PSDL	SOZDL	1-5	6-19	20-99	100-499	500-999	ab 1.000	
Interne Flexibilisierung																
Überstunden und Sonderschichten	27,9	31,1	27,0	40,7	31,0	24,1	25,3	25,6	29,4	26,7	29,4	28,6	26,4	23,7	20,3	
Urlaub und freie Tage	21,3	20,8	21,4	22,2	16,5	29,7	17,9	33,7	18,8	24,7	19,7	15,2	10,1	5,9	2,0	
Flexible Arbeitszeitmodelle	11,4	12,3	11,1	7,6	12,6	6,6	12,4	10,9	14,0	10,7	10,5	13,9	22,9	39,4	36,0	
Kurzarbeit	5,4	7,6	4,7	1,2	6,1	9,3	5,0	1,8	3,1	4,2	6,6	6,1	6,5	7,0	10,0	
Innerbetriebliche Umsetzungen	4,7	2,2	5,5	4,3	2,2	4,3	6,8	4,6	10,9	3,7	5,4	6,5	4,8	2,9	1,0	
Lagerbestände	6,6	3,1	7,6	7,4	7,2	2,0	11,3	0,6	2,6	6,8	6,5	6,5	4,0	3,8	6,5	
Lieferzeiten	1,8	2,2	1,7	3,0	2,9	2,1	1,4	0,1	0	1,9	1,5	2,5	1,5	0	0	
Interne Flexibilisierung (Summe)	79,1	79,3	79	86,4	78,6	78,1	80,1	77,3	78,9	78,8	79,6	79,4	76,2	82,7	75,8	
Externe Flexibilisierung																
Einstellungen und Entlassungen	14	16,5	13,3	10,3	13,5	14,6	13,3	18,1	11,9	15,3	13,3	12,2	8,9	5,4	4,5	
Flexible Beschäftigungsverhältnisse**	4,6	2,9	5,1	3,3	5,6	1,5	4,9	4,5	6,3	3,9	4,6	6,0	11,3	10,1	18,5	
darunter im Einzelnen:																
Befristete Arbeitsverträge; Aushilfen	2,6	2,4	2,6	3,2	0,5	1,3	4,3	4,5	5,0	2,2	2,5	3,5	5,1	2,5	7,0	
Leiharbeit	2,0	0,5	2,5	0	5,1	0,2	0,6	0,1	1,3	1,6	2,1	2,5	6,2	7,6	11,5	
Unteraufträge	2,3	1,3	2,6	0	2,3	5,9	1,6	0	2,8	2,1	2,4	2,4	3,6	1,8	1,3	
Externe Flexibilisierung (Summe)	20,9	20,7	21	13,6	21,4	21,9	19,9	22,7	21,1	21,2	20,4	20,6	23,8	17,3	24,3	
<small>Abkürzungen: LW: Land- und Forstwirtschaft; PG: Produzierendes Gewerbe; PRDL: Produktionsorientierte Dienstleistungen; DIDL: Distributive Dienstleistungen; PSDL Personenbezogene Dienstleistungen; SOZDL: Soziale Dienstleistungen * Die Wirtschaftszweigklassifikation orientiert sich an Elfring (1988). ** Unter der Kategorie „Flexible Beschäftigungsverhältnisse“ werden befristete Arbeitsverträge, Aushilfen und Leiharbeit zusammengefasst. Quelle: IAB-Betriebspanel 2003, hochgerechnete Querschnittdaten.</small>																

leistungssektor sowie in der Landwirtschaft verstärkt befristete Arbeitsverträge und Aushilfen als Anpassungsmaßnahme an Geschäftsschwankungen genutzt. Vor allem im sozialen Dienstleistungsbereich spielen befristete Arbeitsverträge und Aushilfen eine wesentlich größere Rolle als im Produzierenden Gewerbe. Im Bereich personenbezogener Dienstleistungen wird zudem in hohem Ausmaß auf Entlassungen und Einstellungen gesetzt. Vor allem im Bereich einfacher Dienstleistungsarbeit des Hotel-, Gaststätten- oder Reinigungsgewerbes sind unstrukturierte Jedermannsarbetsmärkte häufig vorzufinden (Kalina/Voss-Dahm 2005), die den Betrieben einen kostengünstigen Austausch von meist geringfügig Beschäftigten für Einfach Tätigkeiten ermöglichen. Das niedrige Ausmaß atypischer Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe ist hingegen ein Hinweis darauf, dass interne Flexibilität zumindest im Bereich der Produktion und angegliederten Branchen weiterhin die dominante Anpassungsstrategie darstellt.

Bei Betrachtung der Flexibilisierungsstrategien nach der Betriebsgröße lässt sich erkennen, dass sich größere Betriebe neben einer stärkeren Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle durch einen intensiveren Einsatz flexibler Beschäftigungsverhältnisse auszeichnen, was für den Aufbau einer dualen Struktur aus Kern- und Randbeleg-

schaft bei größeren Unternehmen spricht. Vor allem Leiharbeit wird umso intensiver genutzt, je größer der Betrieb ist.

3.2 MULTIVARIATE ANALYSE

DAS PROBITMODELL

Da sich die Einflüsse der beschriebenen Betriebsgrößen- und Branchenunterschiede teilweise überlagern, sind deskriptive Betrachtungen nur bedingt aufschlussreich. Im Folgenden werden daher in einem bivariaten Probitmodell die betrieblichen Determinanten für externe bzw. interne Flexibilisierungsmaßnahmen analysiert. Der Vorteil des bivariaten Modells ist, dass sowohl Betriebe in die Analyse eingehen, die Schwankungen ausgesetzt sind, als auch Betriebe, die angeben, keinen Schwankungen der Geschäftstätigkeit oder Produktion unterworfen zu sein. Da de facto auch Betriebe Maßnahmen wie den Einsatz atypischer Beschäftigung nutzen, ohne Schwankungen zu unterliegen, kann somit der Zusammenhang zwischen der tatsächlichen Nutzung verschiedener Flexibilisierungsinstrumente (aus unterschiedlichen Gründen) und der externen bzw. internen Anpassung an wirtschaftliche Volatilitäten untersucht werden. Dabei wird zudem berücksichtigt, dass die Wahl einer bestimmten „wichtigsten“ Anpassungsstrate-

gie die Wahl einer anderen „wichtigsten“ Maßnahme ausschließt.

In das Modell gehen daher die beiden abhängigen 0/1-Variablen „interne Flexibilisierung“ und „externe Flexibilisierung“ ein. Die Variable „interne Flexibilisierung“ nimmt den Wert 1 an, wenn der Betrieb eine interne Maßnahme als wichtigstes Anpassungsinstrument angegeben hat. Die Variable nimmt den Wert 0 an, wenn der Betrieb entweder keinen Schwankungen ausgesetzt war oder mit einer externen Flexibilisierung als wichtigster Maßnahme auf Schwankungen reagiert hat. Entsprechendes gilt für die Variable „externe Flexibilisierung“ in umgekehrter Form.

Als unabhängige Variablen werden die Anteile flexibler Beschäftigungsverhältnisse an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung (Leiharbeit, Aushilfen und Praktikanten, freie Mitarbeiter, geringfügig Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte), die Nutzung von Überstunden, die Anordnung von Kurzarbeit sowie vollzogene Ein- und Ausgliederungen von Betriebsstellen berücksichtigt. Zudem wird die Zugangs- und Abgangsrate in und aus Beschäftigung in die Schätzung aufgenommen, um die Intensität von Einstellungen und Entlassungen im Betrieb zu reflektieren. Zwar besteht ein Endogenitätsproblem zwischen den unabhängigen Variablen, die zum Teil für Flexibilisierungsstrategien ste-

hen, und den beiden abhängigen Variablen. Nichtsdestotrotz werden sie in das Modell aufgenommen, da auf diese Weise analysiert werden kann, ob sich bestimmte Maßnahmen gegenseitig ausschließen oder ergänzen. Zudem wird kontrolliert, ob die subjektive Einschätzung der befragten Betriebe bezüglich der wichtigsten Anpassungsmaßnahmen an Geschäftsschwankungen mit der tatsächlichen Nutzung bestimmter Instrumente übereinstimmt.

Darüber hinaus werden in der Schätzung die Tarifgebundenheit der Betriebe sowie der (logarithmierte) durchschnittliche Lohn pro Beschäftigten berücksichtigt. Interne Flexibilisierungsstrategien werden eher mit tarifgebundenen Betrieben in Verbindung gebracht, die im Vergleich zu tarifungebundenen Betrieben höhere Löhne zahlen. Zudem wird vermutet, dass Betriebe, die in Weiterbildung (vor allem ihrer höher qualifizierten Mitarbeiter) investieren, auf interne Maßnahmen setzen. Als weiterer Indikator wird daher eine Dummyvariable für Weiterbildungsinvestitionen in das Modell eingefügt. Investitionen in Weiterbildung erhöhen die intern-funktionale Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter im Betrieb und legen nahe, dass Betriebe verstärkt auf interne Flexibilisierung setzen.

Der Anteil der Frauen, der Auszubildenden sowie der Anteil der Geringqualifizierten stehen für den Einfluss der Beschäftigtenstruktur des Betriebs. Außerdem werden Dummyvariablen bezüglich der Beschäftigungserwartung gebildet. Eine Variable der Ertragsersparung kann zudem Indizien dafür liefern, ob aus Sicht des Betriebes eher negative oder positive Geschäftsschwankungen in Form von Auftragseinbußen bzw. -gewinnen zu verzeichnen waren und ob Betriebe möglicherweise mit internen Maßnahmen auf Auftragsgewinne und mit externen Maßnahmen bei Auftragseinbußen reagiert haben. Als weitere betriebliche Merkmale werden Dummy-Variablen für die Frage aufgenommen, ob der Betrieb im vergangenen Jahr Investitionen in Produktions- oder EDV-Technik getätigt hat. In der Schätzung wird zudem berücksichtigt, ob der Betrieb Vorleistungen aus dem Ausland bezogen hat und ob ein Teil des Umsatzes aus Exporten stammt. Der Bezug von Vorleistungen aus dem Ausland kann als Anpassungsstrategie an einen zunehmenden Kostendruck interpretiert werden. Betriebe schützen in diesem Fall ihre Kernbeleg-

Tabelle 2: Ergebnisse der bivariaten Probitschätzung

Bivariate Probitschätzung	Interne Flexibilisierung als wichtigstes Instrument	Externe Flexibilisierung als wichtigstes Instrument
Anteil freier Mitarbeiter	0.380 (1.59)	0.878*** (3.46)
Anteil der Leiharbeiter	-0.268 (1.11)	2.338*** (8.94)
Befristungsanteil	-0.089 (0.59)	0.238 (1.36)
Anteil Teilzeitbeschäftigter	0.107 (1.18)	-0.188 (1.40)
Anteil der geringfügig Beschäftigten	0.013 (0.11)	0.319* (1.83)
Anteil der Praktikanten/Aushilfen	0.386* (1.86)	0.904*** (3.50)
Betrieb mit Überstunden (ja=1, nein=0)	0.270*** (7.98)	0.101** (2.11)
Nutzung von Kurzarbeit (ja=1, nein=0)	0.675*** (11.03)	-0.053 (0.64)
Abgangsrate	-0.085 (0.81)	0.845*** (6.56)
Zugangsrate	-0.280*** (2.85)	0.840*** (7.00)
Betriebsteile geschlossen, ausgegliedert (ja=1, nein=0)	-0.074 (1.03)	0.118 (1.34)
Betriebsteile eingegliedert (ja=1, nein=0)	0.165* (1.90)	-0.014 (0.12)
Frauenanteil	-0.267*** (4.23)	-0.233*** (2.62)
Anteil der Azubis	-0.023 (0.14)	0.516** (2.24)
Betrieb hat in Weiterbildung investiert (ja=1, nein=0)	0.047 (1.38)	-0.046 (0.98)
log. Lohnsumme pro Beschäftigten	0.050*** (3.95)	-0.039** (2.52)
Tarifvertrag (ja=1, nein=0)	0.014 (0.43)	-0.122*** (2.70)
Unsichere Beschäftigungserwartungen kommendes Jahr (ja=1,sonstige=0)****	-0.026 (0.58)	0.119* (3.33)
Positive Beschäftigungserwartungen kommendes Jahr (ja=1,sonstige=0)****	-0.075* (1.80)	0.245*** (3.50)
Negative Beschäftigungserwartungen kommendes Jahr (ja=1,sonstige=0)****	0.126*** (3.82)	0.168*** (1.82)
Ertragslage vergangenes Jahr (1=sehr gut, 5=mangelhaft)	0.135*** (7.77)	0.141*** (6.33)
Exportbetrieb (ja=1, nein=0)	0.023 (0.57)	0.059 (1.07)
Vorleistungen aus Ausland (ja=1, nein=0)	0.096*** (2.77)	0.065 (1.38)
Investition in Produktionsanlagen und Technik/EDV (ja=1, nein=0)	0.075** (2.26)	0.048 (1.04)
West- oder ostdeutsche Betriebe (West=1, Ost=0)	-0.114*** (3.64)	-0.082* (1.90)
Statistische Kennzahlen		
Dummies für Wirtschaftszweige	ja	
Likelihood-Ratio-Test	168.27***	
Dummies für Betriebsgrößen	ja	
Likelihood-Ratio-Test	34.82***	
Anzahl der Beobachtungen	9713	
* signifikant auf dem 10 %-Niveau; ** signifikant auf dem 5 %-Niveau; *** signifikant auf dem 1 %-Niveau; **** Referenz: konstante Beschäftigungserwartung; robuste Z-Werte in Klammern Der negativ signifikante Korrelationskoeffizient der Störterme beider abhängiger Variablen für das gesamte Modell ($\rho = -0,9385691***$; Wald-Test für $\rho = 80,6401***$) bestätigt, dass das bivariate Modell zwei getrennten Probitschätzungen vorzuziehen ist. Das negative Vorzeichen von atrhrho ist bedingt durch die Konstruktion der Variablen, da Betriebe, die eine interne Maßnahme als wichtigste Anpassung angeben, nicht zugleich eine externe Maßnahme angeben können.		
Quelle: IAB-Betriebspanel 2003.		

schaft, indem über kostengünstige, ausländische Vorleistungen die Betriebskosten gesenkt werden. In dem Schätzmodell werden zudem Dummy-Variablen für die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit berücksichtigt, einerseits, um den Ein-

fluss der Betriebsgrößen und Branchenunterschiede zu analysieren, andererseits, um möglicherweise auftretende Verzerrungen aufgrund der Schichtung der Stichprobe zu vermeiden (Winship/Radbill 1994). Zudem wird eine Dummyvariable für ost-

und westdeutsche Betriebe aufgenommen. In die Regressionen gehen nur Betriebe ein, die auf alle Fragen, die den Variablen zugrunde liegen, geantwortet haben (complete case method). Deshalb können von den 15.857 befragten Betrieben nur 9.713 in der Schätzung berücksichtigt werden (Tabelle 2).

INTERPRETATION DER SCHÄTZ- ERGEBNISSE

Betrachtet man den Einfluss der unabhängigen Variablen, die mitunter für verschiedene Flexibilisierungsstrategien stehen, wird deutlich, dass Betriebe, die vor allem externe Anpassungen vornehmen, vorrangig freie Mitarbeiter, Leiharbeiter, Praktikanten, Aushilfen und geringfügig Beschäftigte einsetzen. Der nicht-signifikante Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung auf der einen Seite sowie interner und externer Flexibilisierung auf der anderen ist ein Hinweis darauf, dass ein Großteil der Befristungen und Teilzeitbeschäftigung auf andere Motive als den Ausgleich wirtschaftlicher Schwankungen zurückzuführen ist. Die Vorzeichen deuten jedoch darauf hin, dass befristete Beschäftigung eher in Betrieben, die extern flexibilisieren, zu finden ist und Teilzeitbeschäftigung in Betrieben, die vor allem interne Anpassungen vornehmen. Interessant ist das Ergebnis der Zugangs- und Abgangsraten: Betriebe, die vor allem intern flexibilisieren, nehmen kaum Einstellungen und Entlassungen vor. Der signifikant negative Zusammenhang der Zugangsrate lässt vermuten, dass Betriebe, die versuchen über interne Anpassungen die verbleibende Belegschaft zu halten, keine Neueinstellungen vornehmen (können) und Anpassungsprobleme verstärkt über Kurzarbeit und Überstunden lösen. In Betrieben, die vor allem extern flexibilisieren, besteht hingegen ein signifikant positiver Zusammenhang sowohl mit der Zugangs- als auch der Abgangsrate. In diesen dynamischen Betrieben werden zwar Entlassungen vorgenommen; anders als bei den Betrieben, die vor allem interne Anpassungen vornehmen, bestehen aber auch Beschäftigungschancen.

Gleichwohl nutzen Betriebe, die zwar vorrangig auf externe Flexibilisierungsstrategien setzen, auch das Instrument der Überstunden bzw. Sonderschichten. Dies kann als Anhaltspunkt dafür gelten, dass Betriebe, die Personal durch Reduzierung

der Randbelegschaft abbauen, zugleich das Arbeitsvolumen der Stammebelegschaft über den Aufbau von Überstunden erhöhen. Zeitliche Flexibilisierung scheint in jedem Fall das dominante Instrument in Deutschland zu sein. Betriebe, die auf interne Flexibilisierung setzen, beschäftigen allerdings auch Praktikanten und Aushilfen sowie Teilzeitbeschäftigte. Insofern geben die empirischen Ergebnisse Hinweise auf komplementäre Beziehungen externer und interner Flexibilisierungsstrategien (Bellmann 2004).

Das humankapitaltheoretische Argument für das betriebliche Interesse an langfristiger Beschäftigung bestätigt sich durch die ökonometrische Analyse anhand der positiven Beziehung zwischen betrieblicher Investition in Weiterbildung und internen Flexibilisierungsstrategien zwar in den Vorzeichen; der Befund ist aber nicht signifikant. Der signifikant positive Zusammenhang zwischen Investitionen in Produktionsanlagen sowie EDV und interner Flexibilisierung ist ein Indiz dafür, dass Betriebe, die aufgrund des technologischen Wandels auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen sind, verstärkt auf interne Anpassungen setzen. Bezüglich des Anteils der Auszubildenden sowie Ausbildungsbetriebe lassen sich allerdings keine signifikanten Einflüsse erkennen.

Bei Betrachtung der Tarifgebundenheit der Betriebe in Verbindung mit einer überdurchschnittlich hohen Entlohnung der Beschäftigten bestätigt sich die Vermutung, dass Hochlohnbetriebe ihren qualifizierten Beschäftigten eine erhöhte intern-funktionale Flexibilität abverlangen können, den Weg der „high road“ (Kalleberg 2003) einschlagen und interne Anpassungsmaßnahmen bevorzugen. Andererseits könnte der niedrigere Lohn in Betrieben, die vor allem externe Flexibilisierungsstrategien nutzen, die schlechtere Entlohnung der flexiblen Randbelegschaft widerspiegeln. Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht zwingend. Er hängt stark von der Größe des externen Randes und den Lohndifferenzialen zwischen externen und internen Belegschaften ab.

Der signifikant negative Einfluss des Frauenanteils sowohl bei internen als auch externen Flexibilisierungsmaßnahmen deutet darauf hin, dass Frauen vor allem in Betrieben im sozialen Dienstleistungsbereich beschäftigt sind, die keinen größeren Schwankungen der Geschäftstätigkeit unterliegen.

Bezüglich der Beschäftigungserwartung wird deutlich, dass Betriebe, die keine stabile Beschäftigung im kommenden Jahr erwarten, vor allem externe Flexibilisierungsstrategien wählen. Bei unsicheren Erwartungen, antizipierten Beschäftigungsverlusten, aber auch bei erhofftem Beschäftigungswachstum ist ein signifikant positiver Zusammenhang zu externen Strategien zu beobachten. Gleichwohl deutet der gleichfalls signifikant positive Zusammenhang zwischen negativen Beschäftigungserwartungen und internen Flexibilisierungsstrategien darauf hin, dass Betriebe, die Schwankungen ausgesetzt sind, im Vergleich zu Betrieben in stabilem wirtschaftlichem Umfeld tendenziell eher Beschäftigungsverluste erwarten. Ebenso belegt der signifikant negative Einfluss der Ertragsersparnis bei Betrieben bei beiden abhängigen Variablen, dass vor allem Betriebe, die Geschäftsschwankungen unterworfen sind, eher pessimistisch in die Zukunft blicken. Dies ist ein Indiz dafür, dass sich die subjektive Beurteilung der Betriebe hinsichtlich der Geschäftsschwankungen häufig auf negative Schwankungen im Sinne von Auftragseinbußen bezieht. Der signifikant negative Einfluss des Ost-/West-Dummys auf beide Flexibilisierungsarten bestätigt erneut, dass ostdeutsche Betriebe stärker wirtschaftlichen Schwankungen ausgesetzt sind.

Die Annahme, Betriebe müssten aufgrund der zunehmenden Volatilität internationaler Märkte auf externe Flexibilisierung zurückgreifen, bestätigt sich in unserer Analyse nicht. Betriebe, die Produkte ins Ausland verkaufen und Vorleistungen aus dem Ausland beziehen, sind insgesamt zwar in stärkerem Ausmaß Schwankungen unterworfen, reagieren jedoch verstärkt mit internen Flexibilisierungsmaßnahmen. Der signifikant positive Zusammenhang zwischen Vorleistungen und internen Flexibilisierungsmaßnahmen deutet darauf hin, dass Vorleistungen aus dem Ausland genutzt werden, um die qualifizierte Stammebelegschaft zu halten.

4 Fazit

Die Analyse interner und externer Anpassungsstrategien an wirtschaftliche Volatilitäten macht Folgendes deutlich: Nach wie vor werden interne, zeitliche Flexibilisie-

rungsmaßnahmen in wesentlich stärkerem Umfang genutzt als externe Anpassungen. Die Arbeitszeitflexibilisierung ist die dominante Form interner Flexibilität. Sie ist selbst in den Betrieben durchgängig bedeutsam, die hauptsächlich auf externe Flexibilisierung setzen. Bei Letzterem spielen vor allem Einstellungen und Entlassungen eine wichtige Rolle. Die gleichzeitig hohe Bedeutung von internen Anpassungsmaßnahmen *und* Entlassungen und Einstellun-

gen auf der einen Seite und die vergleichsweise geringe Bedeutung atypischer Beschäftigung auf der anderen, geben einen Hinweis darauf, dass Betriebe nach wie vor stabile (oder keine zusätzliche) Beschäftigung vorziehen, anstatt Arbeitskräfte „atypisch“ zu beschäftigen. Allerdings lassen sich sowohl zwischen Ost- und Westdeutschland als auch branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschiede in der Nutzung von Anpassungsmaßnahmen

erkennen. Während Leiharbeit vor allem im Produzierenden Gewerbe und im Baugewerbe genutzt wird, sind in den produktionsfernen personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsbereichen geringfügige Beschäftigung und Befristungen relevante Flexibilitätsinstrumente. Teilzeitarbeit und befristete Beschäftigung werden hingegen nicht in erster Linie als Anpassungsinstrument an wirtschaftliche Schwankungen eingesetzt.

LITERATUR

- Auer, P./Cazes, S.** (2002): The resilience of the long-term employment relationship, in: Auer P./Cazes S. (Hrsg.): Employment stability in an age of flexibility, Genf
- Bellmann, L.** (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche, in: Allgemeines Statistisches Archiv 86, S.177–188
- Bellmann, L.** (2004): Leiharbeit in Deutschland, in: Sozialer Fortschritt, S. 135–143
- Bellmann, L./Alda, H.** (2004): Betriebliche Personal- und Beschäftigungspolitik zwischen Flexibilität und Stabilität, in: WSI Mitteilungen 5, S.255–261
- Brodsky, M. M.** (1994): Labour Market Flexibility: A changing international perspective. Monthly Labour Review, November, S. 53–60
- Elfring, T.** (1988): Service Sector Employment in Advanced Economies. A Comparative Analysis of its Implications for Economic Growth, Aldershot/UK
- Erlinghagen, M./Knuth, M.** (2002): Kein Turbo-Arbeitsmarkt in Sicht. Fluktuation stagniert - Beschäftigungsstabilität nimmt zu, IAT-Report 2002–04
- Hall, P. A./Soskice, D.** (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism, in: Hall, P. A./Soskice, D. (Hrsg.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford. S. 1–70
- Kalina, T./Voss-Dahm, D.** (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. Institut Arbeit und Technik. IAT-Report, 2005–07
- Kalleberg, A. L.** (2003): Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers., in: Work and Occupation 2, S. 154–175
- Köhler, C./Struck, O./Bultemeier, A., Grotheer, M./Schröder, T./Schwiderrek, F.** (2004): Beschäftigungsstabilität und betriebliche Beschäftigungssysteme in West- und Ostdeutschland, in: Universität Jena, SFB 580 (Hrsg.) „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuitäten, Tradition und Strukturbildung“, Mitteilungen 14
- Linne, G.** (2002): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbchancen, Arbeits- und Lebensbedingungen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Mückenberger, U.** (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform 31, S. 415–434 und S. 457–475
- Oschmiansky, H./Oschmiansky F.** (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich, WZB Discussion Paper 2003-106
- Seifert, H.** (1993): Arbeitszeitgestaltung jenseits der Normalarbeitszeit, in: Seifert, H. (Hrsg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung, Köln, S. 271–288
- Vielle, P./Walthery, P.** (2003): Flexibility and social protection. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Voß, G.** (1997): Zur Entwicklung der Arbeitszeiten in der Bundesrepublik Deutschland, in: SFB 333 - Mitteilungen 10, München, S. 33–58
- Voß, G./Pongratz, H. J.** (1994): Das Ende der Teilung von „Arbeit und Leben“? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betriebs- und Lebensführung, in: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt Sonderband 9, Göttingen, S. 269–294
- Winkelmann, R./Zimmermann, K. F.** (1998): Is Job Stability Declining in Germany? Evidence From Count Data Models, in: Applied Economics, 30. S. 1413–1420
- Winship, C./Radbill, L.** (1994): Sampling Weights and Regression Analysis, in: Sociological Methods and Research 23, S.230–257