

IAB-Kurzbericht

3/2014

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Hier wird untersucht, wie sich die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen bei jüngeren Personen (bis 30 Jahre) seit Mitte der 1970er Jahre bis 2009 entwickelt hat. Diese Dauer ist ein guter Indikator für die Stabilität der beruflichen Integration in der ersten Phase des Erwerbslebens. Um den längeren Zeitvergleich zu gewährleisten, beschränkt sich die Analyse auf Westdeutschland.

■ Während die durchschnittliche Dauer betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse für die Geburtsjahrgänge 1961/62 noch bei 834 Tagen lag, betrug sie bei den jüngsten hier betrachteten Jahrgängen 1978/79 nur noch 652 Tage. Sie ging somit um rund 22 Prozent zurück.

■ Personen ohne Ausbildung weisen mit Abstand die niedrigsten Beschäftigungsdauern in einem Betrieb auf und im Zeitverlauf verkürzen sich diese stärker als bei Höherqualifizierten. Das gilt genauso für durchgängige Beschäftigungsdauern, wenn also Betriebswechsel in die Analyse eingeschlossen werden.

■ Die Befunde weisen darauf hin, dass die erste Phase des Erwerbslebens in dem untersuchten Zeitraum instabiler und schwieriger geworden ist.

Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich

Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken

von Thomas Rhein und Heiko Stüber

Der Einstieg von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in das Erwerbsleben wird zunehmend schwieriger, oder er verläuft zumindest nicht mehr so reibungslos wie in früheren Jahren – dieser Meinung begegnet man häufig. Bis die begehrte Dauerstelle mit guten Zukunftsperspektiven gefunden sei, müssten Jüngere häufiger den Arbeitsplatz wechseln und/oder Phasen der Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen. Und für manche von ihnen dauere diese Durststrecke immer länger. Sind dies reale, oder doch nur gefühlte Probleme?

In der Tat deuten manche Befunde darauf hin, dass der Start ins Erwerbsleben im Vergleich zu früher weniger geradlinig verläuft. An erster Stelle ist der Anstieg der Befristungsquote bei jüngeren Beschäftigten zu nennen. Betrachtet man beispielsweise die Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen Arbeitnehmer (ohne Auszubildende), hatten im Jahr 1998 nur 13,5 Prozent von ihnen einen befristeten Vertrag. Zehn Jahre später, also 2008, waren es schon gut 22 Prozent (Quelle: Mikrozensus). Es gibt aber auch Hinweise, die eher gegen die eingangs

genannte Hypothese sprechen. So ist die Arbeitslosenquote von Jugendlichen und jungen Erwachsenen (15- bis 24-Jährige) in Westdeutschland in den letzten drei Jahrzehnten im Trend nicht gestiegen (vgl. **Abbildung 1** auf Seite 2), und im Vergleich zu anderen europäischen Ländern liegt sie weiterhin auf sehr niedrigem Niveau.

Ist der Einstieg in das Erwerbsleben nach Abschluss der Ausbildung also tatsächlich schwieriger und instabiler geworden? Handelt es sich um ein reales oder nur um ein „gefühltes“ Phänomen? Zur Klärung dieser Fragen soll der vorliegende Bericht einen Beitrag leisten. Wir untersuchen, wie sich die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse von jüngeren Arbeitnehmern seit den 1970er Jahren entwickelt hat. Als „jünger“ gelten hierbei Personen bis zum Alter von 30 Jahren. Die Analyse beschränkt sich auf Westdeutschland, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg zu gewährleisten. Als Datengrundlage dient die „Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien“ (SIAB), die im Infokasten (Seite 2) näher beschrieben ist.

Abbildung 1

Entwicklung der westdeutschen Arbeitslosenquote für 15- bis unter 25-Jährige (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen)

1982 bis 2011 in Prozent



Anmerkung: Werte für 1989 bis 1991 (gestrichelter Bereich) wurden interpoliert.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf (Stand: Juli 2013).

© IAB

Dauer der Beschäftigung als Maß von Stabilität

Die Beschäftigungsdauer ist ein zuverlässigerer Indikator für die Stabilität eines Beschäftigungsverhältnisses als die Art des Arbeitsvertrags (befristet oder unbefristet). Denn befristete Arbeitsverhältnisse sind nicht zwangsläufig von kurzer Dauer. Sie sind unter bestimmten Bedingungen verlängerbar und fungieren teilweise auch als eine Art verlängerte Probezeit, können also in unbefristete Beschäftigung übergehen.

Zur Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer und der Arbeitskräftefluktuation im Zeitverlauf hat das IAB bereits früher Studien vorgelegt (Rothe 2009, Rhein 2010). Sie kamen zu folgendem Ergebnis: Im langfristigen Trend sei die Fluktuation nicht gestiegen und die Beschäftigungsdauer nicht gesunken, eher im Gegenteil. Seit 1993 habe die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern sogar leicht zugenommen. Allerdings bezogen sich diese Ergebnisse auf alle Beschäftigten ohne Altersbeschränkung. Es ist denkbar, dass der Trend für einzelne Beschäftigtengruppen, wie eben für Jüngere, anders verlaufen ist.

Wenn die eingangs genannte Hypothese – dass die erste Phase des Erwerbslebens schwieriger geworden sei – zutrifft, so ist zu erwarten, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer von später geborenen Jahrgängen kürzer ist als diejenige von früher Geborenen.

Beschäftigungsdauer im Kohortenvergleich

Die Beschäftigungsdauer der Jüngeren wird hier mithilfe eines Kohortenvergleichs untersucht. Eine Kohorte besteht dabei aus zwei aufeinanderfolgenden Geburtsjahrgängen, beginnend mit den Jahrgängen 1960/61, gefolgt von den Jahrgängen 1961/62¹, bis hin zu den Jahrgängen 1978/79. Für jede Kohorte wird die durchschnittliche Dauer derjenigen Beschäftigungsverhältnisse berechnet, die für Personen im Alter von 15 bis maximal 30 Jahren begannen. Bei der ersten Kohorte 1960/61 entspricht dies der

¹ Die im Jahr 1961 Geborenen (und die folgenden Jahrgänge, bis auf die 1979 Geborenen) tauchen also zweimal auf: als zweiter Jahrgang der ersten Kohorte und als erster Jahrgang der folgenden Kohorte. Die darauf aufbauende Durchschnittsberechnung bezeichnet man „gleitenden Durchschnitt“.

i Datenbasis und Datenselektion

Datenbasis

Die vorgestellten Ergebnisse beruhen auf Auswertungen der „Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien“ (SIAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für den Zeitraum 1975 bis 2010 (vom Berge et al. 2013). Die SIAB ist eine 2 %-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Die IEB bestehen unter anderem aus der Gesamtheit der Personen, die im Beobachtungszeitraum mindestens einmal einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind, und bilden den Erwerbsstatus tagesgenau ab. Nicht erfasst sind Beschäftigungsverhältnisse von Beamten, Selbstständigen oder Studenten.

Datenselektion

Insgesamt wurden die Beschäftigungsdauern von über 429 Tausend Personen analysiert, d. h. durchschnittlich über 22 Tausend Personen pro Geburtskohorte. Dabei haben wir die Beschäftigungsverhältnisse „jüngerer“ westdeutscher sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen (voll- oder teilzeitbeschäftigt) der Geburtskohorten 1960 bis 1979 betrachtet.

Die Analyse beschränkt sich auf Westdeutschland, da andernfalls die Vergleichbarkeit der Ergebnisse über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg zu stark eingeschränkt wäre. Ferner berücksichtigen wir nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ohne besondere Merkmale. Beschäftigungsverhältnisse von Auszubildenden, Praktikanten, Werkstudenten oder geringfügig entlohnten Beschäftigten werden also nicht untersucht. Für die Auswertung wurden fehlende oder inkonsistente Angaben in der Ausbildungsvariablen imputiert (in Anlehnung an die IP1 Methode von Fitzenberger et al. 2005). Als „jünger“ gelten hier Personen bis zum Alter von 30 Jahren. Da im Datensatz nur das Geburtsjahr enthalten ist, werden alle Beschäftigungen betrachtet, die bis zum 31. Dezember des Jahres beginnen, in dem eine Person 30 Jahre alt wird. Der 31. Dezember des betreffenden Jahres stellt gleichzeitig die Grenze dar, bis zu der die Dauern der Beschäftigungen berücksichtigt werden. Diese Einschränkung des Untersuchungszeitraums ist notwendig um sicherzustellen, dass er für alle Kohorten identisch ist. Dies führt zu einer sogenannten Rechtszensurierung der Daten, der bei der Auswahl der Analyseverfahren Rechnung getragen werden muss (vgl. Infokasten auf Seite 5).

Zeitspanne von 1975 bis 1991; für die jüngste Kohorte (Jahrgänge 1978/79) schließlich ergibt sich der Zeitraum 1993 bis 2009.

Die Analyse wird nicht nur insgesamt für die Personen der jeweiligen Kohorten durchgeführt, sondern auch differenziert nach dem Ausbildungsniveau. Denn es ist von Interesse, ob und inwieweit Höherqualifizierte – gemessen an der Beschäftigungsdauer – besser im Arbeitsmarkt integriert sind als Geringqualifizierte und ob sich ausbildungsspezifische Unterschiede über die Zeit verändert haben. Wir unterscheiden zwischen drei Qualifikationsgruppen: Personen

- ohne abgeschlossene Berufsausbildung (Geringqualifizierte),
- mit abgeschlossener Ausbildung (Mittelqualifizierte) und
- mit (Fach-)Hochschulabschluss (Hochqualifizierte).

Ein weiterer Grund für die Differenzierung nach Ausbildungsniveaus liegt in der Tatsache, dass Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder gar mit Hochschulabschluss in der Regel später in den Arbeitsmarkt eintreten als Geringqualifizierte. Im Zuge der Bildungsexpansion stieg insbesondere der Anteil an Hochschulabsolventen und damit auch das durchschnittliche Erwerbseintrittsalter, das wiederum die Beschäftigungsdauern beeinflusst. Wir untersuchen deshalb, inwieweit sich ausbildungsspezifische Beschäftigungsdauern vom Gesamttrend unterscheiden. In einem weiteren Analyseschritt berücksichtigen wir zudem die Entwicklung des Erwerbseintrittsalters innerhalb der drei genannten Gruppen.

Beschäftigungsdauer im Betrieb

Im ersten Analyseschritt ermitteln wir für jede Kohorte die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen. Bei dieser Betrachtung besteht ein Beschäftigungsverhältnis nur so lange, wie der Arbeitnehmer im selben Betrieb arbeitet. Daher wird diese Größe als „Beschäftigungsdauer im Betrieb“ bezeichnet (vgl. Infokasten rechts). Die Ergebnisse sind in **Abbildung 2** dargestellt.

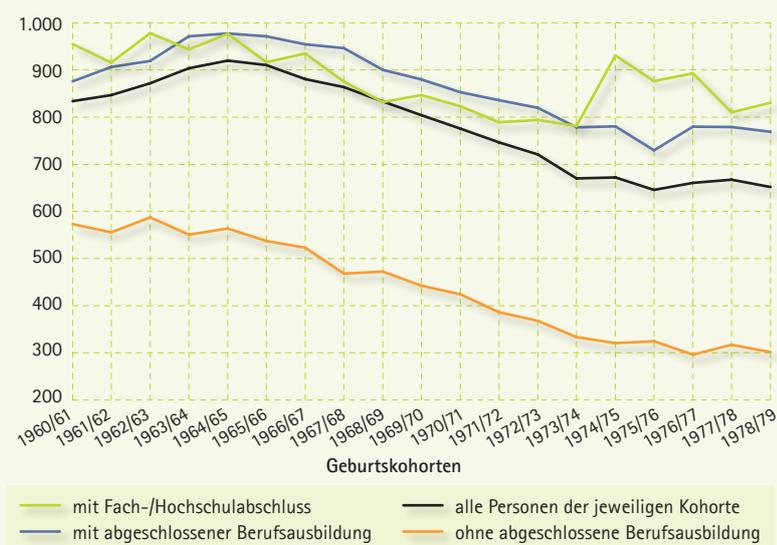
Da jede Kohorte nur bis zum Alter von 30 Jahren beobachtet wird, dauert ein Teil der Beschäftigungsverhältnisse noch an, ohne dass ihr weiterer Verlauf berücksichtigt wird. Um dieser sogenannten Rechtszensur Rechnung zu tragen, verwenden wir ein spezielles Schätzverfahren (vgl. Infokasten auf Seite 5).

Die schwarze Linie in **Abbildung 2** gibt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer im Betrieb für alle Personen der jeweiligen Kohorte wieder. Im Trend ist ab der ersten Kohorte zunächst ein Anstieg der Dauer von 834 Tagen bis zu einem Maximum von 920 Tagen (Kohorte 1964/65) zu erkennen. Danach fällt sie kontinuierlich bis zur Kohorte 1975/1976 auf unter 650 Tage und stabilisiert sich bei den letzten Kohorten auf einem Niveau von deutlich unter 700 Tagen. Vergleicht man die Kohorte 1964/65 mit den jüngsten Kohorten, ist die Beschäftigungsdauer im Betrieb von Jüngeren somit um rund 30 Prozent gesunken.

Betrachtet man diese Beschäftigungsdauer für unterschiedlich qualifizierte Personen, zeigt sich, dass Geringqualifizierte (ohne Ausbildung) mit Ab-

Abbildung 2

Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (in einem Betrieb) von westdeutschen Personen bis zum 30. Lebensjahr – nach Qualifikation
Dauer in Tagen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), Westdeutschland. © IAB

i

Definitionen

Die **Beschäftigungsdauer im Betrieb** ist definiert als die Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung in einem Betrieb. Parallel verlaufende Beschäftigungen im selben Betrieb werden dabei nur einmal gezählt; parallele Beschäftigungen in unterschiedlichen Betrieben dagegen separat.

Die **durchgängige Beschäftigungsdauer** ist definiert als die Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung, unabhängig von einem Betriebswechsel. Hier sind also Wechsel des Arbeitgebers möglich. Parallel verlaufende Beschäftigungen werden dabei nur einmal gezählt.

Bei beiden Größen gilt die Beschäftigung als ununterbrochen, wenn etwaige Beschäftigungspausen kürzer als 15 Tage sind.

stand die niedrigsten Dauern aufweisen. Ferner verkürzt sich bei ihnen die Dauer im Zeitverlauf deutlich stärker als bei Höherqualifizierten, sowohl absolut als auch relativ. Die Beschäftigungsdauer im Betrieb von Personen mit (Fach-)Hochschulstudium, also den Hochqualifizierten, schwankt im Zeitverlauf stärker als bei den Gering- und Mittelqualifizierten (vgl. **Abbildung 2**). Dies hängt damit zusammen, dass bei den Akademikern deutlich geringere Fallzahlen zugrunde liegen, was die Genauigkeit der Ergebnisse beeinflusst. Unter diesem Vorbehalt lässt sich jedoch folgern, dass die Gruppe der Hochqualifizierten für die letzten sechs Kohorten die längsten Beschäftigungsdauern im Betrieb aufweist. Das ist umso bemerkenswerter, als sie im Durchschnitt deutlich später in das Erwerbsleben eintreten. Zudem sinkt die Beschäftigungsdauer im langfristigen Trend bei den Hochqualifizierten weniger stark als bei den beiden anderen Gruppen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die jüngeren Kohorten im Durchschnitt kürzer in einem Betrieb beschäftigt sind als die älteren, und dass dieser Effekt umso stärker ausfällt, je niedriger das Ausbildungsniveau ist.

Die Ergebnisse sprechen also dafür, dass der Eintritt ins Erwerbsleben für Jüngere seit den 1980er

Jahren tatsächlich schwieriger geworden ist. Allerdings lassen sie möglicherweise auch eine andere Interpretation zu, nämlich folgende: Jüngere wechseln heute häufiger als früher freiwillig den Arbeitgeber, um sich beruflich zu verbessern und/oder die ihnen zusagende Tätigkeit zu finden. Dann wäre der Rückgang der Beschäftigungsdauer im Betrieb nicht unbedingt als bedenklich anzusehen, sondern lediglich die Folge eines veränderten Erwerbsverhaltens Jüngerer.

Um das zu berücksichtigen, untersuchen wir im zweiten Analyseschritt die Entwicklung der durchschnittlichen durchgängigen Beschäftigungsdauer von Jüngeren. Damit ist die durchgängige Zeit gemeint (abgesehen von kurzen Pausen), die eine Person in Beschäftigung ist – und zwar unabhängig davon, ob sie den Betrieb bzw. den Arbeitgeber wechselt oder nicht. Die durchgängige Beschäftigungsdauer endet also erst dann, wenn die Person nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.

Durchgängige Beschäftigungsdauer

Sollte die oben genannte Interpretation zutreffen, wäre zu erwarten, dass die durchgängige Beschäftigungsdauer im Trend entweder gar nicht oder nur wenig abfällt. Wie **Abbildung 3** zeigt, ist das aber nicht der Fall.

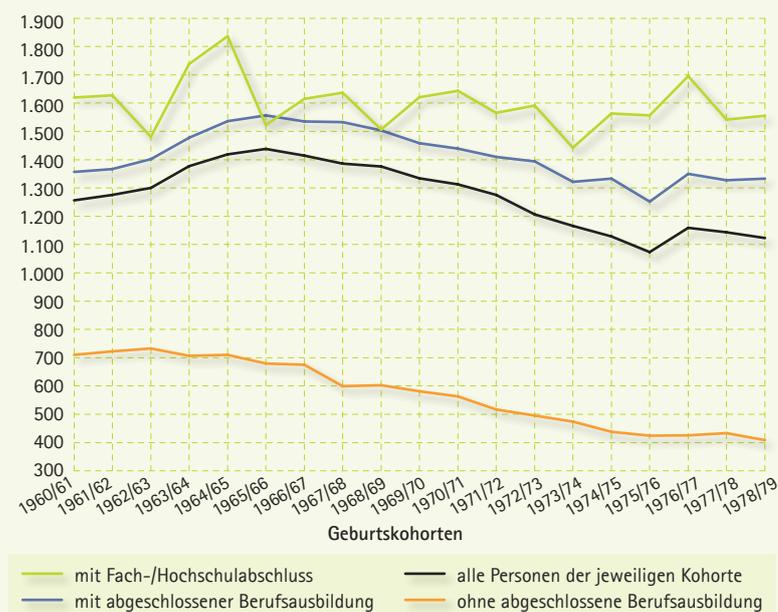
Die durchgängige Beschäftigungsdauer erreicht wiederum bei einer Kohorte Mitte der 1960er Jahre (1965/66) ein Maximum von fast 1.450 Tagen, fällt für die Kohorte 1975/76 auf ein Minimum von 1.074 Tagen und stabilisiert sich danach für die letzten drei Kohorten bei etwas über 1.100 Tagen.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die durchschnittlichen durchgängigen Beschäftigungsdauern für alle Gruppen – wie nicht anders zu erwarten – ein höheres Niveau aufweisen als die korrespondierenden durchschnittlichen Beschäftigungsdauern im Betrieb. Der grundlegende Trend hin zu kürzeren Beschäftigungsdauern bei den Geburtskohorten 1965/66 bis 1975/76 und die qualifikationspezifischen Unterschiede bleiben allerdings bestehen. Auffällig ist nur, dass bei den durchgängigen Beschäftigungsdauern die Hochqualifizierten in fast allen Kohorten höhere Beschäftigungsdauern aufweisen als Mittelqualifizierte. Diese Ergebnisse bekräftigen also die Befunde des letzten Abschnitts. Gleichzeitig kann die These, dass die Beschäftigungsdauern im Betrieb über die Zeit aufgrund häufigerer (freiwilliger) Arbeitgeberwechsel kürzer ausfallen, nicht bestätigt werden.

Abbildung 3

Durchschnittliche durchgängige Beschäftigungsdauer (ggf. in mehreren Betrieben) von westdeutschen Personen bis zum 30. Lebensjahr – nach Qualifikation

Dauer in Tagen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), Westdeutschland.

© IAB

■ Erwerbsunterbrechungen und Erwerbseinstiegsalter

Es kann weitgehend ausgeschlossen werden, dass der Rückgang der durchschnittlichen Beschäftigungsdauern auf geschlechtsspezifisch bedingte Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen ist, etwa bei Männern der Wehr- bzw. Zivildienst, bei Frauen die Geburt von Kindern. Männer älterer Kohorten wurden häufiger einberufen bzw. mussten länger Wehr- oder Zivildienst leisten als Männer jüngerer Kohorten. Im Untersuchungszeitraum ist zum einen das durchschnittliche Alter der Frauen bei der Geburt eines Kindes deutlich gestiegen (von 27 Jahren im Jahr 1979 auf 31,4 Jahre im Jahr 2009), zum anderen ist die Geburtenrate gesunken: von 10,5 Lebendgeborene je 1.000 Einwohner im Jahr 1979 auf 8,1 im Jahr 2009 (Quelle: Statistisches Bundesamt).²

Wir haben außerdem untersucht, ob die Ergebnisse eventuell dadurch beeinflusst sind, dass Arbeitnehmer heute später in den Arbeitsmarkt einsteigen und deshalb gar nicht mehr so lange in Beschäftigung sein können, wie es bei frühen Erwerbseintritten möglich war. Das könnte auch innerhalb der einzelnen Qualifikationsniveaus der Fall sein. So haben beispielsweise immer mehr Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung einen Realschulabschluss bzw. ein (Fach-)Abitur. Auch weichen die Ausbildungsdauern zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen voneinander ab. Eine Änderung in der Verteilung der abgeschlossenen Ausbildungsberufe könnte somit zu einer Veränderung des durchschnittlichen Eintrittsalters führen. Auch könnte sich das Eintrittsalter dadurch verschieben, dass sich der eigentliche Ausbildungsbeginn durch „Warteschleifen“ nach dem Schulabschluss verzögert.

Um dem Rechnung zu tragen, haben wir für alle Kohorten das durchschnittliche Alter bei Beginn der ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung berechnet, und zwar separat nach Ausbildungsniveau.

Wie bereits oben dargelegt, ist bei den Mittelqualifizierten ein Anstieg des Eintrittsalters über die Kohorten am wahrscheinlichsten. Für diese Gruppe – also Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung – steigt zwar für die ersten fünf Kohorten

das durchschnittliche Einstiegsalter von 20,6 auf 22,1 Jahre an, in dieser Zeit nimmt jedoch auch die durchschnittliche durchgängige Beschäftigungsdauer zu. Bei den nachfolgenden Kohorten, bei denen die Beschäftigungsdauer kontinuierlich abfällt, ist das durchschnittliche Alter bei Beginn der ersten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nahezu konstant: Es schwankt zwischen 21,6 und 22,0 Jahren. Daher ist nicht davon auszugehen, dass das oben vorgestellte Ergebnis durch einen späteren Einstieg in den Arbeitsmarkt beeinflusst wird.

Ähnliche Ergebnisse finden sich für Personen ohne Ausbildung und für Personen mit abgeschlossenem Studium. Bei Geringqualifizierten steigt das durchschnittliche Einstiegsalter für die ersten sechs Kohorten von 19,1 auf 19,9 Jahre. Bei den nachfolgenden Kohorten ist das durchschnittliche Alter bei Einstieg in die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wiederum nahezu konstant: Es liegt zwischen 20,9 und 21,3 Jahren. Bei Hochqualifizierten ist der Anstieg für die ersten fünf Kohorten zu beobachten, und zwar von 25,4 auf 26,1 Jahre. Bei den nachfolgenden Kohorten ist das durchschnittliche Alter bei Einstieg in die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ebenfalls nahezu konstant: Es schwankt zwischen 25,9 und 26,2 Jahren. Deshalb ist auch für diese beiden Personengruppen nicht anzunehmen, dass unsere Ergebnisse durch einen späteren Einstieg in den Arbeitsmarkt beeinflusst werden.

i

Methodik

Die Beschäftigungsdauer wird in diesem Kurzbericht mit der Methode des Kohortenvergleichs untersucht. Eine Kohorte bilden hier die Personen aus zwei aufeinanderfolgenden Geburtsjahrgängen, beginnend mit den Jahrgängen 1960/61, gefolgt von den Jahrgängen 1961/62, bis hin zu den Jahrgängen 1978/79.

Wie im Infokasten „Datenbasis und Datenselektion“ erläutert, liegen rechtszensierte Daten vor. Das bedeutet, dass ein einfaches Ablesen der mittleren Dauer von Beschäftigungsverhältnissen aus den Daten zu verzerrten und asymptotisch inkonsistenten Ergebnissen führen würde. Daher wird auf den sogenannten Kaplan-Meier-Schätzer zurückgegriffen (Blossfeld et al. 2007). Dieser dient zum Schätzen der Wahrscheinlichkeit, dass bei einer Person das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses nicht eintritt. Der Kaplan-Meier-Schätzer erlaubt auch bei rechtszensierten Daten die Bestimmung des arithmetischen Mittels (sog. restricted mean) der Beschäftigungsdauer. Dieses stellt allerdings unter Umständen lediglich eine untere Grenze für den tatsächlichen Mittelwert dar und unterschätzt also möglicherweise die durchschnittliche Dauer von Beschäftigungsverhältnissen. Daher haben wir zusätzlich den Median ermittelt. Da dieser einen nahezu identischen Verlauf aufweist, kann davon ausgegangen werden, dass die eventuelle Unterschätzung die Ergebnisse für die verschiedenen Kohorten gleich betrifft und somit den Trendverlauf nicht verzerrt.

² Diese Entwicklungen sollten einer eventuellen Erhöhung der Erwerbsunterbrechungen von Frauen – bedingt durch die Einführung des Mutterschutzurlaubs in Höhe von 6 Monaten (1979-1985) und des Erziehungsurlaubs im Jahr 1986 (stufenweise erhöht bis auf 36 Monate) – entgegenwirken.

■ Fazit

Die vorgestellten Befunde sprechen dafür, dass die Erwerbseinstiegsphase für Jüngere im Untersuchungszeitraum tatsächlich schwieriger und instabiler geworden ist. Diese Entwicklung korrespondiert also mit dem Anstieg der Befristungsquote bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wie eingangs erwähnt, gehen die durchschnittlichen Beschäftigungsdauern in gesamtwirtschaftlicher Perspektive bisher allerdings nicht zurück. Unsere Ergebnisse sind daher ein Hinweis darauf, dass eine Verlagerung oder Umverteilung von Beschäftigungsrisiken hin zu jüngeren Beschäftigten stattgefunden hat. Das gilt vor allem für die Geringqualifizierten unter ihnen. Denn ihre durchschnittliche Beschäftigungsdauer – sowohl im selben Betrieb als auch bei Einbeziehung von Betriebswechsellern – ist am niedrigsten und im Zeitverlauf am stärksten gesunken.

Weniger stark betroffen sind Jüngere mit abgeschlossener Ausbildung. Bei den Hochschulabsolventen schließlich ist kaum eine Zunahme der Instabilitäten erkennbar. Zudem liegen ihre durchgängigen

Beschäftigungsdauern bei fast allen Kohorten über denen der beiden anderen Gruppen. Somit hat der Wert einer (höheren) Ausbildung im Zeitverlauf eher zugenommen, wenn man die Geringqualifizierten als Vergleich heranzieht.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Untersuchungsperiode mehrere Phasen mit tendenziell steigender Arbeitslosigkeit umfasst (vgl. **Abbildung 1**). Ob sich die beobachteten Trends bei den zuletzt verbesserten Arbeitsmarktbedingungen und dem erwarteten demografischen Wandel (Stichwort: Nachwuchs- und Fachkräftemangel) so fortsetzen, ist daher eine offene Frage.

Literatur

- Berge, Philipp vom; König, Marion; Seth, Stefan (2013): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2010: Version 1. [FDZ-Datenreport Nr. 1](#).
- Blossfeld, Hans-Peter; Golsch, Katrin; Rohwer, Götz (2007): Event History Analysis with Stata. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah (New Jersey).
- Fitzenberger, Bernd; Osikominu, Aderonke; Völter, Robert (2005): Imputation rules to improve the education variable in the IAB employment subsample. [FDZ-Methodenreport Nr. 3](#).
- Rhein, Thomas (2010): Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich: Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? [IAB-Kurzbericht Nr. 19](#).
- Rothe, Thomas (2009): Arbeitsmarktentwicklung im Konjunkturverlauf: Nicht zuletzt eine Frage der Einstellungen. [IAB-Kurzbericht Nr. 13](#).



Thomas Rhein

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Internationale Vergleiche und Europäische Integration“ im IAB.

thomas.rhein@iab.de



Dr. Heiko Stüber

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors und im Forschungsbereich „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im IAB.

heiko.stueber@iab.de

Die Autoren danken ihrem ehemaligen Kollegen Achim Schmillen. Auf seinen Vorarbeiten bauen die Analysen dieses Berichts auf.