

# Dauer der Betriebszugehörigkeit in turbulenten Zeiten

## Zusammenfassung

### Einleitung

Die Veränderungen des wirtschaftlichen Umfelds in den letzten Jahrzehnten haben zu wachsender Besorgnis über die nachlassende Stabilität der Arbeitsplätze und das Verschwinden der „Lebensstellung“ geführt. Es wird befürchtet, dass die Globalisierung und der technologische Fortschritt zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geführt haben, die ihrerseits wiederum zu einer kürzeren Betriebszugehörigkeitsdauer führen könnten (die definiert ist als die Dauer, für die ein Arbeitnehmer ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt ist). Neben diesen potenziell langfristigen Entwicklungstrends dürfte die Stabilität der Arbeitsplätze aber auch unter der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise gelitten haben.

Die vorliegende Studie vermittelt ein umfassendes Bild der Entwicklung der Betriebszugehörigkeit zwischen 2002 und 2012. Dabei wird die gesamte Verteilung der Betriebszugehörigkeit im Sinne einer mittleren, kurzen und langen Betriebszugehörigkeit anhand von Daten aus der EU-Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE) analysiert. Diese Analyse erfolgt für die EU-27 (ohne Malta), aufgeschlüsselt nach Mitgliedstaaten, sowie für verschiedene soziodemografische und Arbeitsplatzmerkmale, wobei insbesondere untersucht wird, wie sich die Betriebszugehörigkeit vor und während der Krise entwickelt hat. Beleuchtet wird dabei auch der Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeit und Einkommen.

### Politischer Kontext

Sowohl das Kündigungsschutzgesetz als auch die konjunkturbedingte Volatilität beeinflussen die Mitarbeiterfluktuation und können daher auch zur Erklärung der unterschiedlichen Zeitdauern der Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Ländern herangezogen werden. Die Betriebszugehörigkeit ist für Arbeitnehmer von immenser Wichtigkeit, da sie als Maßseinheit für die Arbeitsplatzstabilität ausgelegt werden kann. Untersucht man den Umfang und die Struktur der Betriebszugehörigkeitsdauer im Zeitverlauf, kann damit beurteilt werden, ob die Arbeitsplatzstabilität tatsächlich (und in welchem Umfang) nachgelassen hat oder ob die Befürchtungen im Hinblick auf die immer kürzer werdende Betriebszugehörigkeit und das Verschwinden der „Lebensstellung“ übertrieben sind.

Dabei muss zwischen Arbeitsplatzstabilität (als Näherungswert für die Betriebszugehörigkeitsdauer) und Arbeitsplatzsicherheit, wie sie von den Arbeitnehmern

wahrgenommen wird, unterschieden werden. Letztere kann nicht nur durch das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, sondern auch durch die Folgen eines Arbeitsplatzverlustes beeinflusst werden, was wiederum von den Chancen abhängt, eine neue Arbeitsstelle zu finden, sowie vom Umfang des zu erwartenden Schutzes für den Fall, dass die betreffende Person arbeitslos wird (in Form von Arbeitslosengeld oder aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen). In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gelten Arbeitsplätze möglicherweise als weniger stabil, obwohl sich dies nicht unbedingt in einer kürzeren Betriebszugehörigkeit niederschlägt.

### Wichtigste Erkenntnisse

- Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit auf EU-Gesamt-Ebene ist von 116,5 Monaten 2002 auf 123 Monate 2012 leicht gestiegen.
- In der Zeit vor der Krise (2002-2007) gab es deutliche Unterschiede zwischen den Ländern; die durchschnittliche Dauer war in Lettland mit 86 Monaten am niedrigsten und in Slowenien mit 137 Monaten am höchsten. In den kontinentaleuropäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Luxemburg, Niederlande und Österreich) und den Mittelmeerländern (außer Spanien) war die Betriebszugehörigkeit vergleichsweise hoch, während sich die mittel- und osteuropäischen (MOE) Länder (außer Slowenien) sowie Irland und das Vereinigte Königreich durch eine kurze Betriebszugehörigkeit auszeichneten. Diese Unterschiede zwischen den Ländern sind offenbar eng mit dem institutionellen Rahmen in diesen Ländern verknüpft, etwa mit ihrem Kündigungsschutzrecht.
- In den Krisenjahren (2008-2012) erhöhte sich die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in den meisten Ländern vor dem Hintergrund der Vernichtung der Arbeitsplätze, die Arbeitnehmer mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit im Verhältnis stärker betraf als solche, die sich seit Längerem in einem Beschäftigungsverhältnis befanden. In sieben Ländern ging die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit zurück, in zwölf erhöhte sie sich, und in sieben Ländern veränderte sie sich um weniger als einen Monat. Länder, die von der Krise besonders hart getroffen wurden (Estland, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Portugal und Spanien),

verzeichneten alle einen erheblichen Anstieg der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit.

- Der Anstieg der durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit seit der Krise kann auf eine Verlagerung hin zu Arbeitsplätzen mit einer relativ längeren Betriebszugehörigkeit zurückgeführt werden. Die Zahl der Arbeitsplätze mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit sank während der Krise, doch der Anteil der Arbeitsplätze mit einer langen Betriebszugehörigkeit erwies sich auf EU-Ebene als relativ stabil. So gab es im gesamten Berichtszeitraum immer mehr Beschäftigungsverhältnisse von sehr langer Dauer.
- Es lassen sich vier Ländergruppen entsprechend der Verteilung der Betriebszugehörigkeitsdauer unterscheiden. In den kontinentaleuropäischen und einigen Mittelmeerländern ist die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit aufgrund eines geringeren Anteils an Arbeitnehmern mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit und eines höheren Anteils an Arbeitnehmern mit einer langen Betriebszugehörigkeit am höchsten. Für die baltischen Staaten, Dänemark, Irland, Spanien und das Vereinigte Königreich gilt das Gegenteil – dort ist die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit aufgrund eines höheren Anteils an Arbeitnehmern mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit und eines geringeren Anteils an Arbeitnehmern mit einer langen Betriebszugehörigkeit am geringsten. In Finnland und Schweden ist die Verteilung mit hohen Anteilen sowohl an Arbeitnehmern mit kurzer als auch mit langer Betriebszugehörigkeit polarisiert, während die Verteilung der Betriebszugehörigkeitsdauer in den MOE-Ländern typischerweise weniger differenziert ist, da dort die Anteile der Arbeitnehmer mit einer kurzen wie auch mit einer langen Betriebszugehörigkeit gleichermaßen unter dem Durchschnitt liegen.
- Für die EU insgesamt ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Männern höher als von Frauen, obwohl sich dieses Gefälle zwischen 2002 und 2012 reduziert hat. Dieses Gesamtbild verschleiert allerdings erneut die großen Unterschiede zwischen den Ländern vor und während der Krise. Die geschlechterspezifischen Unterschiede bei der durchschnittlichen Dauer der Betriebszugehörigkeit können weitgehend auf andere Faktoren zurückgeführt werden – beispielsweise darauf, dass Frauen in Wirtschaftszweigen arbeiten, in denen die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit kürzer ist, etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe.
- Im Verlauf der Analyse ergab sich ferner, dass die Erhöhung der Dauer der Betriebszugehörigkeit (aggregiert für alle EU-Länder, aber auch für viele einzelne Länder), insbesondere vor der Krise, weitgehend auf eine veränderte Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung zurückgeführt werden kann. Dies bedeutet, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit gesunken wäre, wenn die Anteile der unterschiedlichen Altersgruppen konstant geblieben wären.

- Die sich daraus ergebende Veränderung der Betriebszugehörigkeit von Leiharbeitnehmern während der Krise vollzog sich in den einzelnen Ländern auf völlig unterschiedliche Art und Weise. Dies legt den Schluss nahe, dass Zeitarbeit auf den nationalen Arbeitsmärkten je nach Mitgliedstaat eine völlig unterschiedliche Rolle spielt.
- Die Analyse des Verhältnisses zwischen Einkommen und Betriebszugehörigkeit weist auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeit und der Wahrscheinlichkeit hin, dass ein einzelner Arbeitnehmer seine jeweilige Position auf der Lohnskala in den ersten neun Monaten am gleichen Arbeitsplatz verbessern kann. Anschließend sinken die Chancen auf einen Aufstieg in der Lohnskala aufgrund einer längeren Betriebszugehörigkeit. Die Wahrscheinlichkeit, in der Lohnskala aufzurücken, gegenüber einem Verbleib im ursprünglichen Einkommensdezil nimmt den Erkenntnissen zufolge am Anfang einer Tätigkeit um 8 % pro Jahr zu.

## Schlussfolgerungen

Was zählt, ist der institutionelle Rahmen: das Kündigungsschutzgesetz ist eng mit den Unterschieden zwischen den Ländern bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit verknüpft.

Die Entwicklung der Betriebszugehörigkeit ist eng an den Konjunkturverlauf gekoppelt, wobei sich die Betriebszugehörigkeit typischerweise antizyklisch verhält. Auch wenn sich zwischen den Ländern von 2002 bis 2008 ein gemischtes Bild ergibt, ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit während der Rezession in den meisten Ländern gestiegen, da Arbeitsplätze mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit in unverhältnismäßig hohem Maße vernichtet und weniger neue Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Auch die Alterung der Erwerbsbevölkerung hat offenbar in der Zeit vor der Krise zu einer erheblichen Verlängerung der Dauer der Betriebszugehörigkeit beigetragen. Allerdings zeichnet sich eine Grundtendenz hin zu einer kürzeren Betriebszugehörigkeit ab. So wäre vor allem die Betriebszugehörigkeit zwischen 2002 und 2012 um 2,6 Monate gesunken, selbst wenn die demografische Struktur der Erwerbsbevölkerung gleich geblieben wäre. Obwohl die deskriptive Evidenz nicht auf einen Rückgang der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit oder auf einen Rückgang der relativen Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen von langer Dauer hinweist, ergeben Analysen, bei denen bestimmte soziodemografische und Arbeitsplatzmerkmale untersucht werden, Anhaltspunkte für eine Grundtendenz hin zu einer sinkenden durchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauer.

### Weitere Informationen

Der Bericht „*Job tenure in turbulent times*“ (Dauer der Betriebszugehörigkeit in turbulenten Zeiten) ist abrufbar unter <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Carlos Vacas-Soriano, Forschungsbeauftragter, unter [cva@eurofound.europa.eu](mailto:cva@eurofound.europa.eu).