

Förderwettbewerb „Akademische Abschlussarbeiten“

Die Preisträger 2010 „Akademische Abschlussarbeiten“

- „Erwerbsausstiegsprozesse: Muster, Gründe und Motive“
- „Ableitung von Erfolgsfaktoren der gewerbsmäßigen Personalvermittlung durch einen Ländervergleich Großbritannien – Deutschland“
- „Erwerbseintritt und ‚Timing‘ der Ehe“

Beiträge:

Anne Dumrese, Maria Krauels-Geiger, Joachim Gutmann,
Heinz-Otto Mezger, Nora Müller, Wolfgang Wittwer,
Dagmar Zanker

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Der Förderwettbewerb

Die Preiskriterien

Die Jury

Die prämierten Arbeiten

Dagmar Zanker, Universität Bamberg (1. Platz)

„Erwerbsausstiegsprozesse: Muster, Gründe und Motive“

- Laudatio
- Kurzfassung der Arbeit

Anne Dumrese, Fachhochschule Ludwigshafen (2. Platz)

„Ableitung von Erfolgsfaktoren der gewerbsmäßigen Personalvermittlung durch einen Ländervergleich Großbritannien – Deutschland“

- Laudatio
- Kurzfassung der Arbeit

Nora Müller, Universität Bamberg (3. Platz:)

„Erwerbseintritt und ‚Timing‘ der Ehe“

- Laudatio
- Kurzfassung der Arbeit

Heinz-Otto Mezger

Vorwort

Die moderne Arbeitswelt verändert sich kontinuierlich. Neue Arbeitsformen entwickeln sich und werden zum Standard erklärt, neue Generationen von Berufstätigen gehen mit anderen Motiven und Erwartungen „an die Arbeit“. In diesem Kontext will die Randstad Stiftung engagierte Beiträge leisten und Impulse setzen.

Der Wandel zeigt sich unter anderem in der Neudefinition betrieblicher Strukturen und Grenzen. Sie betreffen die Arbeitszeit, den Arbeitsort und die wachsende Internationalisierung der Prozesse. Dieser Wandel ist auch von der Veränderung individueller Erwerbsbiographien begleitet: Das traditionelle Vollzeit-Arbeitsverhältnis wird zunehmend durch flexible Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ergänzt, Arbeitskarrieren verlaufen in nicht-linearen Formen, „Arbeitskraftunternehmer“ bieten auf neuen Märkten ihre Leistungen an, Arbeitende müssen sich auf lebenslange Lernprozesse einstellen.

Eines der Anliegen der Randstad Stiftung ist in diesem Zusammenhang die Erforschung dieser Entwicklung und ihrer Bedeutung sowohl für die Gesellschaft als auch die Unternehmen und den einzelnen Menschen. Dabei arbeitet die Stiftung im Schulterschluss mit verschiedenen wissenschaftlichen Institutionen.

Der Wettbewerb „Akademische Abschlussarbeiten“ ist ein gutes Beispiel dieser Kooperation. Denn Hochschulen, Hochschullehrer und Studierende werden motiviert, sich mit der dynamischen Veränderung der Arbeitswelt zu beschäftigen und so die Arbeitsforschung durch innovative Diskussionsbeiträge zu bereichern. Die Stiftung zeichnet dabei akademische Talente aus, die mit ihren wissenschaftlichen Arbeiten wichtige Impulse für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik geben.

Damit jedoch nicht allein in der akademischen Welt über diese – für unsere gesellschaftliche Entwicklung – wichtigen Erkenntnisse diskutiert wird, müssen sie der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Dazu leistet die Randstad Stiftung einen Beitrag mit ihrer Edition ‚Einblicke‘.

Für die Randstad Stiftung möchte ich mich bei allen Partnern sowie bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für das Vertrauen und das Engagement in diesem Projekt bedanken. Ein besonderer Dank gilt der Jury, welche die vorgelegten Arbeiten bewertet und die Preisträger ausgewählt hat.

Heinz-Otto Mezger

Geschäftsführender Vorstand
der Randstad Stiftung

April 2011

Joachim Gutmann

Der Förderwettbewerb

Mit dem Projekt „Akademische Abschlussarbeiten“ – als Sammelbegriff für Bachelor-, Master-, Magister-, Diplom- und Staatsexamensarbeiten – prämiert die Randstad Stiftung studentische Arbeiten, die sich mit Themen der zukünftigen Arbeitswelt beschäftigen. Die Arbeiten sollen auf innovative und originelle Weise Impulse für neue Wege, Herausforderungen und zukünftige Anforderungen dieser Arbeitswelt geben.

Mit diesem Wettbewerb will die Randstad Stiftung Akteure aus Hochschulen in die Stiftungsarbeit einbinden und talentierte Nachwuchskräfte in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung fördern.

Zahlreiche Universitäten und Fachhochschulen, die sich mit „Arbeitsforschung“ beschäftigen, erhielten 2010 deutschlandweit von der Stiftung die Informationen zum Wettbewerb und reichten Arbeiten ein. Dies muss grundsätzlich durch einen Dozenten bzw. Hochschul-lehrer erfolgen. Eine Selbstbewerbung ist nicht möglich. Nach einer Vorauswahl wurden acht der eingereichten Arbeiten der Jury zur Bewertung vorgelegt.

Die Preiskriterien

Für die Bewertung wurde von der Jury ein Kriterienkatalog entwickelt. Mit den Kriterien sollen die wissenschaftliche Qualität und Solidität sowie die praktische Umsetzbarkeit und der Marktbezug der Arbeit gewürdigt werden. Zu den Kriterien zählen darum:

- die Originalität des Konzepts bzw. des Ansatzes der Arbeit, die praktische Umsetzbarkeit und bereits vorliegende Erfahrungen
- die theoretische Fundierung und Ausarbeitung der Arbeit
- der Beitrag zur Entwicklung der Arbeitsorganisation, die Förderung der Qualifikation oder Employability von Beschäftigten
- die Nachhaltigkeit bzw. der Langfristcharakter des behandelten Themas, die Berücksichtigung regionaler, sektoraler oder kultureller Besonderheiten

- die Übertragbarkeit auf andere Unternehmen, Personengruppen oder Bereiche, der Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen
- die Beschäftigung mit Problemgruppen des Arbeitsmarktes

Für die einzelnen Kriterien werden maximal drei Punkte vergeben. Die Punktevergabe in den Kategorien „Originalität des Konzepts“ und „Innovativer Beitrag zur Arbeitsorganisation“ zählt doppelt. Maximal kann eine Arbeit also 36 Punkte erhalten.

Die Jury

Das Projekt startete mit einer Kick-Off-Veranstaltung der Jury-Mitglieder im April 2010. Mitglieder der Jury sind:

- Dr. Maria Krauels-Geiger,
Kordinatorin Auftragsprojekte, Bundesagentur für Arbeit,
- Ruth Lemmer,
Chefredakteurin „Personal“,
- Prof. Dr. Wolfgang Wittwer,
Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik,
- Joachim Gutmann,
Vorstand GLC Glücksburg Consulting AG
- Hans-Peter Brömser bzw. Heinz-Otto Mezger
als Geschäftsführender Vorstand der Randstad-Stiftung

Laudatio zum 1. Preis

Der 1. Preis geht an die Diplom-Soziologin Dagmar Zanker, Universität Bamberg, für ihre Arbeit „Erwerbsausstiegsprozesse: Muster, Gründe und Motive. Ein Vergleich zwischen Deutschland und Schweden anhand des „Survey of Health Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE).

Frau Zanker (Jg. 81) hat in Bamberg und an der Université de Fribourg (Schweiz) Soziologie studiert und ist heute Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Hamburg/Arbeitsbereich Prof. Dr. Bettina Hollstein (Fachbereich Sozialökonomie, Soziologie). Sie hat sich schon während des Studiums in diversen Praktika mit Familien-, Bildungs- und Berufsverläufen im internationalen Vergleich sowie bevölkerungswissenschaftlichen Themen befasst und so dem Thema ihrer Arbeit genähert.

Es ist ein gesellschaftlich wichtiges Thema, denn es greift eine sehr aktuelle und strittige Diskussion auf. Wie lange werden wir zukünftig arbeiten müssen? Aus demografischen Gründen, aber auch um das soziale Sicherungssystem finanzieren zu können. Der finnische Arbeitsmarktforscher Professor Juhani Ilmarinen hat einmal gesagt: „Wer will, dass die Menschen länger arbeiten, muss die Arbeitsfähigkeit zunächst promoten und dann aktiv fördern.“

Genau darum geht es in dieser Arbeit:

- Sie untersucht die Muster, Gründe und Motive von Erwerbsausstiegsentscheidungen und -prozessen.
- Sie fragt, wie die sehr sensible Steuerung des Rentenprozesses verläuft und welche Anreize die Renteneintrittsentscheidung auslösen.
- Sie liefert theoretische Erklärungsansätze für die Determinanten der Entscheidung zum Erwerbsausstieg, und zwar einmal anhand der ökonomischen, zum anderen anhand der institutionellen Theorie.

- Sie überprüft die theoretisch erarbeiteten Zusammenhänge mit einer empirischen Analyse auf Basis des SHARE-Datensatzes.

Das alles macht sie in Form eines Ländervergleichs zwischen Deutschland und Schweden. Das ist aus verschiedenen Gründen ein sehr kluger Ansatz:

- Globale Veränderungsprozesse wie die Alterung der Gesellschaft können gleichwohl mit nationalstaatlich völlig unterschiedlichen Anpassungsprozessen unterschiedlich beantwortet werden. Das ist in Deutschland und Schweden der Fall.
- Schweden hat demografisch eine noch schwierigere Situation als Deutschland zu bewältigen, hat aber schon sehr viel früher darauf reagiert. Es war (neben Finnland) eines der ersten Länder, das den Konnex zwischen Arbeitsdauer, Arbeitslosigkeit und Rentensystem begriffen hat.
- Schweden hat in die Arbeitsfähigkeit investiert, daraus folgt mehr Arbeitszufriedenheit und daraus eine längere Arbeitsdauer. Deutschland hat in die Frühverrentung investiert, daraus folgt zwar ein entlastender Generationentausch in den Betrieben, aber auch eine Belastung des Rentensystems.

Die Konsequenz: Heute arbeiten in Schweden 80 Prozent der 55 bis 64-jährigen, in Deutschland 51,5 Prozent. Darum fällt uns heute der Paradigmenwechsel auf einen anderen Erwerbsausstieg so schwer. Die systemischen Gründe dafür hat Frau Zanker sehr gut herausgearbeitet und valide belegt. Dafür gebührt ihr Lob und zu Recht der erste Preis.

Joachim Gutmann

Erwerbsausstiegsprozesse: Muster, Gründe und Motive

Ein Vergleich zwischen Deutschland und Schweden anhand des
„Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE)

von Dagmar Zanker
Diplomarbeit, Kurzfassung

1. Globalisierung, demographischer Wandel und Erwerbsausstiegsprozesse	10
2. Determinanten des Erwerbsausstiegsprozesses	12
2.1 Institutionelle Filter: Push- und Pull-Faktoren des Erwerbsausstiegs	12
2.2 Das institutionelle Arrangement des Erwerbsausstiegs in Deutschland und Schweden	15
2.3 Die ökonomische Ausgangslage in Deutschland und Schweden und die Bedeutung individueller Charakteristiken im Erwerbsausstiegsprozess	18
2.4 Die Flexibilisierung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und Schweden	19
3. Untersuchungsdesign	21
4. Auswertung	25
5. Fazit	36

1. Globalisierung, demographischer Wandel und Erwerbsaufstiegsprozesse

Globalisierungsprozesse rufen schwer zu prognostizierende, sich beschleunigende Geschehnisse für Nationalstaaten, Unternehmen und Individuen hervor. Hierdurch entstehen Unsicherheiten und Entscheidungen müssen unter instabilen, reaktiven Rahmenbedingungen getroffen werden (Blossfeld 2003: 308f.; Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 6f.). Flexibilisierungsmaßnahmen sollen Lösungen schaffen, die entstehenden Risiken abzufedern und sich adäquat an neue Gegebenheiten anzupassen. Globalisierung fördert demnach Bedürfnisse von Unternehmen ihre Produktions- und Arbeitsstrukturen schnell zu reorganisieren, neueste technologische Innovationen einzugliedern und die Qualifikation der Arbeitskräfte auf dem neuesten Stand zu halten (Hofäcker, Buchholz und Pollnerová 2008: 116). Unterstützt werden diese Forderungen durch staatliche Deregulierungsmaßnahmen am Arbeitsmarkt, welche für den Arbeitnehmer spürbar werden durch die Umgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen oder neuen Lohnstrukturen (Kronauer und Linne 2005: 10). Inwieweit sind nun ältere Arbeitnehmer von diesen Anforderungen betroffen und welche Möglichkeiten im Umgang haben sie? Was bedeutet dies für den Erwerbsaufstieg in Deutschland und Schweden und mit welchen Herausforderungen sieht sich Deutschland im deutsch-schwedischen Vergleich vermehrt konfrontiert?

Im Vergleich weisen ältere Arbeitnehmer Nachteile auf

Ältere Arbeitnehmer weisen im Vergleich zu anderen Gruppen am Arbeitsmarkt diverse Nachteile auf. Ein Manko ist ihr veraltetes berufliches Qualifikationsprofil. Bildungsabschlüsse sind überholt und auch bei neuesten technologischen Kenntnissen können sie zumeist nicht mehr mithalten. Ihr bisheriges großes Plus an Erfahrung verliert im Rahmen von Globalisierung zunehmend an Bedeutung, da neue Rahmenbedingungen überhand nehmen und vorherige Erfahrungen nun weniger Orientierungshilfe bieten (Blossfeld 2008: 39). Betriebliche Maßnahmen zur Re-Qualifikation von Älteren durch Weiter- und Fortbildungen sind kostenintensiv und diese übersteigen die potentiellen Gewinne bei nur noch wenig verbleibenden Jahren im Arbeitsmarkt. Der Antrieb für Arbeitgeber, ältere Erwerbstätige weiterzubilden ist dementsprechend niedrig (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 3). Ein weiterer Nachteil älterer Erwerbstätiger im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern sind Senioritätssysteme, welche einen höheren Kündigungsschutz sowie steigende Löhne mit dem Alter nach sich ziehen. Ältere sind hierdurch einerseits geschützter vor Entlassungen und finanziell besser abgesichert, allerdings sind sie für Arbeitgeber auch teurer und weniger schnell an betriebliche Verände-

rungen anzupassen. Hieraus resultiert eine geringere Attraktivität von älteren Erwerbstätigen für Arbeitgeber (Blossfeld 2008: 39). Ältere Arbeitnehmer arbeiten ebenso bevorzugt in Branchen, die besonders von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind. Ihr Risiko zur Arbeitslosigkeit ist durch den Ab- bzw. Umbau ganzer ökonomischer Zweige erhöht und spielt im Zusammenhang mit dem Rückzug älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle (Hofäcker, Buchholz und Pollnerová 2008: 116).

Erhöhtes
Arbeitslosigkeits-
risiko älterer
Arbeitnehmer

Die Besonderheit älterer Erwerbstätiger spiegelt sich in ihren Perspektiven im Umgang mit ihrer Position am Arbeitsmarkt wieder: Ältere Arbeitnehmer haben einen gesellschaftlichen Zugang zu einer anerkannten Alternativrolle außerhalb des Arbeitsmarktes. Die Inanspruchnahme der Rolle des Rentners flexibilisiert Belegschaften von Unternehmen und bietet eine gute Absicherung auf Individualebene (Hofäcker, Buchholz und Pollnerová 2008: 117). Erwerbsausstiegsprozesse stehen somit im Mittelpunkt einer Anpassung der Erwerbsbevölkerung an neue Gegebenheiten. Ist das Ergebnis jedoch aufgrund länderspezifischer institutioneller Arrangements ein relativ kurzes Erwerbsleben und ein frühzeitiger Renteneintritt, ergeben sich große Belastungen für wohlfahrtsstaatliche Sicherungssysteme aufgrund der Folgen des demographischen Wandels mit einer Abnahme der Erwerbsbevölkerung sowie der Alterung dieser. Die Balance des Generationenvertrages und damit die Stabilität und Finanzierbarkeit des Rentensystems sowie seiner wohlfahrtsstaatlichen Subsysteme, wie Arbeitslosigkeits- und Invaliditätsabsicherung, werden in Frage gestellt, da eine geringer werdende Anzahl an Beitragszahlern auf eine zunehmende Anzahl an Beitragsempfängern trifft (Börsch-Supan 2002: 9).

Flexibilisierung von
Unternehmen
durch Frühverrentung;
negativer Einfluss auf die
Balance des Generationenvertrages

Deutschland ist von dieser Problematik besonders betroffen und vor diesem Hintergrund stellen ältere Erwerbstätige eine wichtige Gruppe am Arbeitsmarkt dar, die dringend wieder mit einbezogen werden müssen. Sie befinden sich in einem Spannungsfeld aus Globalisierung und Flexibilisierungsanforderungen einerseits und der zunehmenden Bedeutung ihrer Altersgruppe aufgrund des demographischen Wandels andererseits wieder. Es ist wichtig, sich mit der jeweiligen Situation von älteren Arbeitnehmern auseinander zu setzen und Steuerungsmechanismen von Erwerbsausstiegsprozessen zu identifizieren. Hierbei ist es von Interesse, über nationalstaatliche Grenzen hinaus zu blicken und Lerneffekte hinsichtlich des deutschen institutionellen Arrangements zu erlangen. Ziel dieser Untersuchung ist es, spezifische Probleme des Erwerbsausstiegs in Deutschland zu erkennen und durch einen Vergleich Reformideen zum Umgang mit dieser Problematik zu entwickeln, um die zukünftige Stabilität sozialer

Spannungsfeld
Globalisierung,
Flexibilisierungsanforderungen und
demographischer Wandel

Sicherung zu erhalten und den Arbeitsmarkt in Zeiten einer abnehmenden Erwerbsbevölkerung zu stärken. Hierfür ist ein deutsch-schwedischer Vergleich besonders geeignet, da beide Länder eine vergleichbare Ausgangslage ihrer Globalisierungsanforderungen zeigen und sie sich somit mit ähnlichen Herausforderungen bezüglich des Arbeitsmarktes konfrontiert sehen; mit diesen jedoch verschieden umgehen (Raab et al. 2008: 607).

Im Folgenden sollen in einem ersten Abschnitt die Determinanten des Erwerbsausstiegs analysiert werden. Entscheidend ist hierbei das Zusammenspiel der jeweiligen institutionellen Filter und ihre Bedeutung im Hinblick auf einen Arbeitsmarktausstieg. Das Rentensystem, das Bildungssystem, das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-System sowie die Arbeitsmarktpolitik werden überprüft, inwieweit sie Anreize und/oder Unterstützung bieten, dass ältere Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt verbleiben oder in das Rentensystem eintreten. Dieser Hintergrund ist wichtig, da nur so Handlungsstrategien von Nationalstaaten, Unternehmen und Individuen verstanden werden können. Im Anschluss werden die spezifischen Gegebenheiten dieser Determinanten für Deutschland und Schweden gegenüber gestellt und analysiert. Zudem werden die jeweilige ökonomische Ausgangslage sowie individuelle Charakteristiken berücksichtigt. Als Ergebnis werden daraufhin unterschiedliche Anpassungsstrategien für Deutschland und Schweden präsentiert, die sich in einem Frühverrentungsmuster sowie in einer staatsinduzierten Beibehaltung von älteren Erwerbstätigen manifestieren. In einem zweiten Abschnitt werden die erarbeiteten Grundlagen in ein empirisches Design umgesetzt und überprüft. Dies wird vollzogen anhand des „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE), mit welchem die Hypothesen konkretisiert für deutsche und schwedische Männer im späten Erwerbsverlauf analysiert und bestätigt werden.

2. Determinanten des Erwerbsausstiegsprozesses

2.1 Institutionelle Filter: Push- und Pull-Faktoren des Erwerbsausstiegs

Der institutionelle Erklärungsansatz von Erwerbsausstiegsprozessen berücksichtigt wohlfahrtsstaatliche Anreizstrukturen als auch weitere Institutionen, die Beschäftigungsfähigkeit bedingen. Wohlfahrtsstaatliche Sicherungssysteme stellen sogenannte Pull-Effekte dar, da sie Anreize, vor allem finanzieller Art, für einen Arbeitsmarktaustritt generieren. Sie ziehen Erwerbstätige gewissermaßen aus dem Arbeitsmarkt. Das Bildungssystem, das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-System sowie die Arbeitsmarktpolitik begünstigen oder behindern den

Verbleib im Arbeitsmarkt und wirken als sogenannte Push-Effekte. Gemeinsam bilden die vier Größen das institutionelle Arrangement eines Landes und gestalten damit die Rahmenbedingungen, in welchen Erwerbsausstiegsprozesse stattfinden und durch die, die Verteilung von Unsicherheiten auf bestimmte Gruppen des Arbeitsmarktes geschieht (Blossfeld 2003: 312; Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 11ff.).

Das wohlfahrtsstaatliche Sicherungssystem besteht aus dem Rentensystem sowie weiteren Subsystemen, die Phasen der Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit/Erwerbsminderung absichern. Zugangsmöglichkeiten sowie finanzielle Kompensationen bestimmen das Ausmaß, in welchem die wohlfahrtsstaatlichen Arrangements Möglichkeiten und Anreize zu einem Arbeitsmarktaustritt bieten. Im Mittelpunkt steht hierbei ein Akteur, der verschiedene Austrittszeitpunkte zur Verfügung hat und bezüglich diesen seinen individuellen Wohlstand abwägt (Arnds und Bonin 2002: 3). Der optimale Austrittszeitpunkt ist gekommen, wenn die größtmögliche Sicherung finanzieller Art, kombiniert werden kann, mit einem möglichst frühen Austritt aus dem Arbeitsmarkt. Hierbei zeigen unterschiedliche Länder verschiedene Zugangsvarianten sowie ein differenziertes Ausmaß an Kompensation bezüglich des Rentensystems. Von Bedeutung ist zudem die Kombinationsmöglichkeit unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Arrangements, wie Rentensystem in Verbindung mit Arbeitslosigkeitsabsicherung (Gruber und Wise 1997: 5ff.; Blöndal und Scarpetta 1998: 9ff.).

Rentensystem ist Teil des wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssystems

Das allgemeine Bildungssystem einschließlich Schulen, beruflicher Ausbildungssysteme und Einrichtungen höherer Bildungswege ist bedeutend für den bestehenden Arbeitsmarkt. Es beschränkt und fördert das Ausmaß von funktionaler Anpassungsfähigkeit Erwerbstätiger (Blossfeld 2003: 312). Wichtig ist hierbei der Grad an Stratifikation und Standardisierung von Bildungssystemen und beruflichen Strukturen. Stratifikation bezeichnet, inwiefern Unterschiede zwischen Bildungswegen existieren und wie stark diese ausgeprägt sind. Standardisierung bezieht sich auf den Grad, in welchem diese beruflichen Werdegänge durch Zertifikate bestätigt werden. Sowohl Standardisierung als auch Stratifizierung festigen Grenzen zwischen Berufsgruppen und je höher das jeweilige Ausmaß, desto gefestigter stellen sich berufliche Strukturen und damit Hindernisse bei Erwerbseintritt und Mobilität zwischen Arbeitsplätzen dar. Dies hat einen entscheidenden Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit von Personen (Buchholz und Hofäcker 2003: 15).

Bildungssystem ist bedeutend für den bestehenden Arbeitsmarkt

Verbesserung
der Employability
durch aktive
Arbeitsmarktpolitik

Mit dem Bildungssystem und den daraus erwachsenen beruflichen Strukturen hängt auch ein weiterer institutioneller Filter eng zusammen. Durch aktive, arbeitsfördernde Politik kann eine Verpflichtung von Individuen zum Arbeitsmarkt aufgebaut werden. Unter aktiver Arbeitsmarktpolitik wird in diesem Zusammenhang verstanden, dass Möglichkeiten unterstützt oder sogar durch spezielle staatliche Maßnahmen Programme bereitgestellt werden, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und einer schnellen Wiedereingliederung oder einem Verbleib im Arbeitsmarkt dienen (Hofäcker, Buchholz und Pollnerová 2008: 123). Hierunter fallen beispielsweise staatliche Subventionszahlungen, zeitlich begrenzte Arbeitsplätze sowie ein starker Fokus auf eine Aktivierung Erwerbstätiger hinsichtlich Weiterbildung und Erweiterung ihrer Qualifikation während ihres kompletten Erwerbsverlaufs (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 15).

Offenes und
geschlossenes
Arbeitgeber-
Arbeitnehmer-
System

Zuletzt wird nun der Fokus auf das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-System gelegt, in welchem sich der Kündigungsschutz, die Einkommensstruktur inklusive des Aushandlungssystems sowie die Regelung von Arbeitszeiten finden lassen. In diesem Zusammenhang gibt es zwei analytische Pole von offenen und geschlossenen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen. Offene Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungssysteme bedeuten einen schwachen Kündigungsschutz, eine geringe Rolle von Gewerkschaften und Interessensvertretungen und des Weiteren, dass Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern dezentral organisiert sowie vor allem von Marktkräften geregelt werden (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 14). Geschlossene Beschäftigungssysteme weisen dagegen stark organisierte Gewerkschaften und zentrale Aushandlungsvorgänge auf. Der Kündigungsschutz ist hier deutlicher ausgeprägt aufgrund der kollektiven Vertretung gemeinsamer Interessen. Arbeitsmarktrisiken werden verstärkt von sogenannten Außenseitern getragen, die sich nicht im Arbeitsmarkt und somit in einem gesicherten Arbeitsverhältnis befinden (Blossfeld 2003: 314). Im Rahmen von Flexibilisierungsanforderungen sind Beschäftigungssysteme mit gering ausgeprägtem Kündigungsschutz für Arbeitgeber attraktiver, da sie hier eine schnellere Anpassung ihrer Belegschaft erreichen können. In geschlossenen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungssystemen ist Flexibilisierung nur durch Umwege, wie zum Beispiel die Verwendung von Frühverrentungsangeboten möglich (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld: 2006: 15). Durch die Analyse der institutionellen Filter sind die Steuerungsmechanismen von Erwerbsausstiegsprozessen deutlich geworden. Nun soll das jeweilige länderspezifische Arrangement von Deutschland und Schweden verglichen werden, um die genaue Ausgangslage von älteren Erwerbsteilnehmern in beiden Ländern nachvollziehen zu können.

2.2 Das institutionelle Arrangement des Erwerbsausstiegs in Deutschland und Schweden

Werden das deutsche und das schwedische Alterssicherungssystem gegenüber gestellt, ist erkennbar, dass das deutsche Rentensystem inklusive weiterer unterstützender Sicherungsnetze stärkere Anreize setzt, einen früheren Renteneintritt zu vollziehen. In Deutschland können eine Vielzahl an frühen Austrittswegen in Betracht gezogen werden. Diese ermöglichen attraktive und gut abgesicherte Übergänge aus dem Arbeitsmarkt in das Rentensystem (Gruber und Wise 1997: 10). Eine Verschiebung des Arbeitsmarktaustritts auf einen späteren Zeitpunkt stellt in Deutschland keinen entscheidenden Zugewinn für den Einzelnen dar, so dass der Anreiz früher in Rente einzutreten stärker ist. Schwedens Rentensystem dagegen hat die jeweils fälligen Ab- oder Zuschläge für eine Verkürzung oder Verlängerung des Erwerbslebens so konfiguriert, dass die Neutralität des Rentensystems eher gegeben ist und das Rentensystem selbst kaum finanzielle Anreize entstehen lässt (Schwarze 2005: 2; Börsch-Supan und Wilke 2003: 23ff.). Die finanzielle Kompensation eines Arbeitsmarktaustritts ist sowohl in Deutschland als auch in Schweden sehr gut. Beide zeigen ein hohes Rentenniveau und ein großzügiges Rentensystem. Der entscheidende Unterschied zwischen Deutschland und Schweden liegt in den wohlfahrtsstaatlichen Subsystemen hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit/-minderung. Die Auslegung der Zugangsvoraussetzungen hierzu wurde in Deutschland vor allem in den 1970er und frühen 1980er Jahren tolerant gehandhabt. Durch Reformen der 1990er Jahre sowie 2001 wurden diese Optionen zwar deutlich verringert, dennoch wirken die Folgen der damaligen Möglichkeiten, auch aufgrund einer langen Überführungsphase der Gesetzgebungen, im augenblicklichen Rentenverhalten nach (Berkel und Börsch-Supan 2004: 5). In Deutschland ist es möglich, diverse wohlfahrtsstaatliche Systeme miteinander zu kombinieren und so eine zeitliche Überbrückung in das Rentensystem durch, beispielsweise, Arbeitslosigkeitsunterstützung zu schaffen. Dies wurde zudem gefördert, sodass die Rentenhöhe durch diese Programmatik nicht wesentlich abnahm. Der Gebrauch von Transferphasen zur Absicherung von Altersarbeitslosigkeit dient als Frühverrentungsoption in Deutschland. Diese Vorgehensweise wurde in Deutschland in den letzten Jahren staatlich akzeptiert und von Unternehmen, trotz zunehmender Einschränkungen, wo es möglich war, verwendet. Sogenannte „sozial verträgliche“ Rationalisierungsmaßnahmen werden explizit genutzt, um ältere Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt zu befördern. Unternehmen bieten an dieser Stelle meist Abfindungen, um die anschließende Phase des Lohnverlustes angemessen zu kompensieren, bevor ältere

Starke Anreize für einen frühen Renteneintritt in Deutschland

Arbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeitsabsicherung aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit und Zugang zu einer spezifischen Frühverrentungsoption in das Rentensystem überführt werden (Gruber und Wise 1997: 9ff.; Buchholz 2008: 108). Besonders Industrien, die sich mit verstärkten Ab- und Umbaumaßnahmen konfrontiert sehen, verwenden diese Flexibilisierungsmöglichkeiten. Schweden bietet diese Form der Anreize kaum.

Fehlende
Infrastruktur für
lebenslanges
Lernen in
Deutschland

Die Ausgestaltung des Bildungssystems fördert unterschiedliche Bildungswege und berufliche Übergangsmöglichkeiten in Deutschland und Schweden zu Tage. Vor dem Prinzip eines langen Erwerbslebens ist Deutschland hier im Nachteil gegenüber Schweden. Das deutsche Bildungssystem weist ein hohes Ausmaß an Stratifizierung und Standardisierung auf. Abschlüsse, nachgewiesen durch Zertifikate, sind sehr wichtig und diese Qualifikation im späteren Erwerbsverlauf nachzuholen ist sehr schwer. Die Infrastruktur für lebenslanges Lernen fehlt in Deutschland. Fortbildungen spielen für ältere Arbeitnehmer eine untergeordnete Rolle und Lernen ist vorwiegend begrenzt auf eine kurze Zeitperiode im jungen Lebenslauf. Differenzen zwischen gering oder gar nicht qualifizierten und qualifizierten Arbeitskräften manifestieren sich so über den Lebenslauf hinweg (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 14; Hofäcker, Buchholz und Pollnerová 2008: 127). Die geschlossene Berufsstruktur in Deutschland schränkt Bewegungsmöglichkeiten zwischen Berufsgruppen und Arbeitsplätzen für deutsche Arbeitnehmer, insbesondere für ältere Erwerbstätige, stark ein. Die Grenzen beruflicher Strukturen gelten in Deutschland als besonders gefestigt (Hofäcker und Pollnerová 2006: 57). Das schwedische Bildungssystem setzt dagegen verstärkt Möglichkeiten, das eigene Qualifikationsprofil zu verbessern. Es weist zwar ebenso einen relativ hohen Grad an Standardisierung auf, jedoch werden insbesondere Erwerbstätige im mittleren und späten Erwerbslauf angehalten, sich auch nach der Schulbildung Fort- und Weiterbildungsprogrammen anzuschließen. Schweden fördert deutlich und wirkungsvoll die Ideologie des lebenslangen Lernens. Die hierfür bereitgestellte Infrastruktur ist gut ausgebaut und Bildungszugänge beschränken sich somit nicht nur auf eine kurze Periode im Lebenslauf. Die Aussichten der alternden Erwerbsbevölkerung hinsichtlich ihrer Beschäftigungsfähigkeit können in Schweden folglich wirksam erhöht werden (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 14f.). Das Risiko älterer Arbeitnehmer ein veraltetes Qualifikationsprofil zu entwickeln ist geringer und ihre Einsatzmöglichkeiten im Alter sind ausgedehnter. Die Berufsstruktur in Schweden ist in Bezug auf ihre Geschlossenheit insgesamt moderater und ermöglicht älteren Arbeitnehmern eine höhere Chance an Übergangsmöglichkeiten zwischen Arbeitsplätzen,

Förderung des
lebenslangen
Lernens in
Schweden

ebenso wie eine verstärkte Möglichkeit zur Wiedereingliederung nach Arbeitslosigkeitsperioden. Das schwedische Bildungssystem unterstützt somit einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt (Lindquist 2006: 218).

Wird die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und Schweden betrachtet, so ist festzustellen, dass beide Staaten auch hier unterschiedliche Schwerpunkte setzen: Schweden konzentriert sich stark auf eine aktivierende Politik. Es wendet verstärkt Gelder für eingliedernde Maßnahmen in den Arbeitsmarkt auf. Die Investitionen sind hier deutlich höher als in Deutschland. Zugangsmöglichkeiten sind zudem offen für ältere Erwerbstätige; in den 1990er Jahren waren überdies drei Aktivierungsprogramme speziell für ältere Arbeitnehmer bereitgestellt worden (Lindquist 2006: 218). Deutschland agiert dagegen vor allem durch eine stark transferorientierte, passiv ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik. Arbeitsbeibehaltende Maßnahmen sind in nur relativ geringem Ausmaß vorhanden. In Deutschland ist die Grundlage eine Absicherung gegenüber ökonomischen Risiken durch Transferleistungen (Buchholz 2006: 61). Eine problematische Folge ist, dass Erwerbstätige in Deutschland hinsichtlich ihrer Reintegration in den Arbeitsmarkt weitgehend auf sich allein gestellt sind. Sie sind zwar für ihren Ausfall aus dem Arbeitsmarkt abgesichert, erhalten aber nur geringe Unterstützung, um diesen Zustand zu ändern bzw. ihre Voraussetzungen zur Wiedereingliederung zu verbessern. Einmal aus dem Arbeitsmarkt herausgefallen zu sein, bedeutet für die Mehrheit langfristig draußen zu sein. Für ältere Arbeitnehmer ist dies in Deutschland oft gleichbedeutend mit einer Phase von Arbeitslosigkeit und einer anschließenden Überführung in das Rentensystem (Buchholz 2004: 2). Durch die aktive Arbeitsmarktpolitik gelingt es Schweden dagegen die Wahrscheinlichkeit von Erwerbsmobilität im Alter zu erhöhen und zudem im Fall von Arbeitslosigkeit die Chance auf eine Wiedereingliederung zu stärken.

Konzentration auf eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Schweden und auf eine passive in Deutschland

Den letzten wichtigen Punkt nimmt das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungssystem oder auch Beschäftigungssystem ein. Die Machtverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ist von grundlegender Bedeutung, wie entstehende Arbeitsmarktrisiken innerhalb der Beziehung verschoben werden (Fuchs und Schettkat 2000: 231). Sowohl Deutschland als auch Schweden gehören zu einer Gruppe von Nationalstaaten, die ein eher geschlossenes Beschäftigungssystem aufweisen. Sie sind hinsichtlich ihrer Ausgangslage demnach relativ vergleichbar. Beide Länder zeigen ein hohes Ausmaß an Kündigungsschutz sowie ein Senioritätsprinzip. Dies bedeutet, dass Entlassungen von älteren Erwerbstätigen schwierig durchzuführen sind und sie

ebenso durch das Senioritätsprinzip einen höheren Anspruch auf Entlohnung aufgrund ihres Alters haben. Deutschland verfügt überdies über starke Gewerkschaften und kollektive Aushandlungsvorgänge, zum Beispiel über Löhne, sind staatlich garantiert (Fuchs und Schettkat 2000: 211). Ältere Erwerbstätige nehmen durch das vorhandene Senioritätsprinzip eine spezielle Stellung am Arbeitsmarkt ein und ohne Absprachen mit Interessensvertretungen sowie hohen Abfindungszahlen sind sie kaum auszustellen (Buchholz 2004: 2). Auch in Schweden liegt das Vorrecht eines Verbleibs im Unternehmen bei Arbeitnehmern mit längerer Unternehmenszugehörigkeit, was sich durch die vorhandene schwedische Anreizkonstellation bei älteren Arbeitnehmern manifestiert (Lindquist 2006: 217). Wie im deutsch-schwedischen Vergleich analysiert wurde, ist das jeweilige institutionelle Arrangement bedeutend, da es den grundlegenden Entscheidungsrahmen für Erwerbsausstiegsprozesse legt. Zudem spielen die ökonomisch-sektorale Ausgangslage sowie individuelle Charakteristiken, wie folgt, eine Rolle.

2.3 Die ökonomische Ausgangslage in Deutschland und Schweden und die Bedeutung von individuellen Charakteristiken im Erwerbsausstiegsprozess

Die sektorale, ökonomische Struktur legt als Ausgangsstruktur, auf der das jeweilige institutionelle Arrangement wirkt, fest, wie viele Branchen, Industrien und Berufe im Rahmen von Umstrukturierungs- und Rationalisierungsprozessen aufgrund von Globalisierung an Wert verlieren, unter Umständen sogar komplett überflüssig werden und wie viele Personen sich dadurch um- und neuorientieren müssen. Je nachdem, wie die Anteile der Sektoren an der Gesamtwirtschaft verteilt sind, bedarf es aufgrund eines Wandels weg von einer Industriegesellschaft hin zu einer Wissensgesellschaft eine Umverteilung der bisher bestehenden Schwerpunkte. Das Anpassungsausmaß ist besonders groß in Ländern mit bisher deutlich klassischer, industrieller Struktur (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 18ff.).

Deutschland und Schweden offenbaren hierbei unterschiedliche Voraussetzungen: Schweden zeigt eine moderne Dienstleistungsgesellschaft mit einem hohen Anteil des öffentlichen Sektors. Deutschland dagegen befindet sich im Übergang zwischen Industriegesellschaft mit Schwerpunkt auf dem zweiten Sektor und moderner Wissensgesellschaft. Der öffentliche Sektor ist eher geringer ausgeprägt (Scharpf 2002: 109ff.). Schwedische Erwerbstätige profitieren von der stärkeren Verlagerung auf den Dienstleistungsbereich, da dieser ein von äußerem Druck weniger berührter Bereich ist und sie somit vor Rationalisie-

Wandel von einer Industriegesellschaft in eine Wissensgesellschaft

rungsmaßnahmen stärker geschützt sind. Deutschland dagegen besitzt durch den noch relativ hohen Anteil an klassischer Industrie einen großen Bereich, der von Um- bzw. Abbaumaßnahmen aufgrund von einer Entwicklung hin zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft betroffen ist. Viele deutsche Erwerbstätige sind somit vom sich vollziehenden Wandel betroffen. Das bedeutet, ältere Arbeitnehmer, die in einer dieser absteigenden Branchen und Industrien arbeiten, zeigen eine größere Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden und damit in der Mehrheit früher aus dem Arbeitsmarkt auszutreten (Hofäcker, Buchholz und Blossfeld 2006: 357 und 362). In Deutschland sind ältere Arbeitnehmer zudem zu einem höheren Anteil im industriellen Sektor beschäftigt. Ihre Position ist somit umso gefährdeter. Große Firmen verwenden in diesem Zusammenhang gerne Frühverrentungsprogramme um ihre älteren Arbeitnehmer mit zusätzlichen Abfindungen in Rente zu schicken; die Firmengröße spielt daher auch eine zu berücksichtigende Rolle in der Rentenentscheidung (Buchholz 2004: 7).

Neben dem institutionellen Arrangement und der ökonomischen Situation spielen auch individuelle Charakteristiken wie persönliche Bildung und Erwerbsstatus in der späten Erwerbskarriere eine Rolle (Buchholz und Hofäcker 2003: 9f.). Die Wahrscheinlichkeit den Arbeitsmarkt früher zu verlassen ist für höher qualifizierte Erwerbstätige geringer als vergleichsweise für gering Qualifizierte. Dies ist zurückzuführen auf die zunehmende Bedeutung des Humankapitals innerhalb der Wissensgesellschaft. Arbeitsplätze für gering Qualifizierte sind eher im Einflussbereich von Umstrukturierungsprozessen angesiedelt (Hofäcker, Buchholz und Blossfeld 2006: 363). Ebenso wie die Bildung, hat der Erwerbsstatus Einfluss. Die Chance, dass Selbständige länger im Arbeitsmarkt verbleiben, ist höher als bei den restlichen Erwerbstätigen. Der Grund hierfür ist, dass Selbständige nicht in öffentliche Rentensysteme mit integriert sind, sondern zumeist eigenverantwortlich vorsorgen müssen. Frühverrentungsmöglichkeiten sind ihnen dann kaum zugänglich und andere Einkommen außer Erwerbsarbeit sind nicht zu beziehen. Anreize, früh aus dem Arbeitsmarkt auszutreten, sind nicht gegeben, so dass Selbständige in der Mehrheit ein längeres Erwerbsleben aufweisen (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 19).

Frühes Verlassen
des Arbeitsmarktes
von gering
Qualifizierten

2.4 Die Flexibilisierung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland und Schweden

Das institutionelle Arrangement – Renten-, Bildungs-, Beschäftigungssystem und Arbeitsmarktpolitik – bestimmt mit der ökonomischen

Anpassungsstrategien: Verbleib mit konsequenter Weiterbildung oder Arbeitsmarktaustritt

Ausgangslage des jeweiligen Landes die Rahmenbedingungen, in welchem Renteneintrittsentscheidungen gefällt werden. Nationalstaaten entwickeln in Folge ihres länderspezifischen institutionellen Arrangements, unterschiedliche Strategien, um den Arbeitsmarkt flexibler zu gestalten und so ihre alternde Erwerbsbevölkerung an Herausforderungen der Globalisierung anzupassen. Analytisch betrachtet ergeben sich zwei idealtypische Strategien: auf der einen Seite eine staatsinduzierte Beibehaltung einer älteren Arbeitskraft durch konsequente, stetige Fortbildung und Weiterqualifikation von Erwerbstätigen im mittleren sowie späten Erwerbsverlauf; auf der anderen Seite eine Austrittsstrategie durch die Ausgliederung von älteren Arbeitnehmern aus dem Arbeitsmarkt und deren Ersatz durch junge, gut ausgebildete Arbeitskräfte (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 8f.).¹ Länderspezifische institutionelle Arrangements stellen damit eine Größe zwischen Makroebene einerseits und dem Individuum auf der Mikroebene andererseits dar. Diese nationalen Institutionen bestimmen, welche Strategie zur Anpassung einer alternden Erwerbsbevölkerung an neue wirtschaftliche Bedürfnisse entsteht und inwieweit bestimmte Gruppen am Arbeitsmarkt von Unsicherheiten und Risiken der Flexibilisierung betroffen sind (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 8f.).

Hohes Renteneintrittsalter, längeres Erwerbsleben und hoher Standard an Lebensqualität in Schweden

Ergebnis der staatsinduzierten Beibehaltungsstrategie, die Schweden vollzieht, ist ein vergleichsweise hohes Renteneintrittsalter, damit ein längeres Erwerbsleben und zudem ein hoher Standard an Lebensqualität im Alter (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 10ff.; Lindquist 2006: 230). Die Teilnahme älterer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt ist höher als beispielsweise in Deutschland und Überbrückungen von Altersarbeitslosigkeit ins Rentensystem spielen nur eine geringe bis moderate Rolle (Brugiavini, Pasini und Peracchi 2008: 204). Schweden verstärkt die Einsetzbarkeit der älteren Arbeitskräfte durch lebenslanges Lernen sowie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. Der Kern beinhaltet die Tätigkeitssicherheit von Personen im mittleren und späten Erwerbsleben durch Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006: 10ff.).

Deutschland passt seine Belegschaft an technologische Innovationen sowie ökonomische Veränderungen dadurch an, indem es eine Flexibi-

1) Neben der staatsinduzierten Beibehaltung existiert auch eine marktinduzierte Beibehaltung älterer Arbeitskräfte als Anpassungsstrategie an zunehmende ökonomische und soziale Veränderungen (Blossfeld 2008: 41). Da diese Studie jedoch auf einen Vergleich zwischen Schweden und Deutschland zugeschnitten ist, wird auf die Darstellung der marktinduzierten Beibehaltungsstrategie, wie sie zum Beispiel in den USA vorzufinden ist, verzichtet.

lisierung an den Rändern des Erwerbslebens forciert; vollzogen durch eine Ausgliederung älterer Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt in eine „sozial akzeptierte“ Rolle als Rentner und eine verlangsamte Einführung von jungen Menschen in den Arbeitsmarkt (Buchholz 2006: 66ff.). Das Rentenübergangsmuster in Deutschland zeigt folglich ein verkürztes Erwerbsleben, insbesondere über diverse Frühverrentungswege und somit ein geringeres Renteneintrittsalter. Eine niedrige Erwerbsmobilität sowie erhöhte Arbeitslosigkeit im Alter, welche zumeist einem Austritt aus dem Arbeitsmarkt über das wohlfahrtsstaatliche Subsystem in das Rentensystem gleich kommt, sind ebenso festzustellen. Der Anteil älterer Beschäftigter ist deutlich niedriger als in Schweden (Buchholz 2006: 66ff.).

Frühverrentungswege bedingen ein kürzeres Erwerbsleben und geringeres Renteneintrittsalter in Deutschland

Werden die Folgen des demographischen Wandels eingehend betrachtet, so liegt es nahe, dass ein längeres Erwerbsleben das Ziel sein muss, um die Konsequenzen einer absinkenden Anzahl an Erwerbstätigen sowie einer Alterung der Erwerbsbevölkerung abzufedern und die Stabilität des Arbeitsmarktes sowie der wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme in Zukunft zu gewährleisten. Ältere Arbeitskräfte stehen hierbei im Mittelpunkt von Diskussionen und ihrem Einbeziehen in den Arbeitsmarkt zu altersgerechten Bedürfnissen wird zukünftig eine große Rolle zukommen.

Die Demografie fordert längeres Erwerbsleben

Die Anpassungsstrategie Schwedens kann hierbei ein Vorbild sein, an welchem sich Deutschland orientieren und in einem expliziten Vergleich Ideen entwickeln kann. In Deutschland muss es vor allem darum gehen, die Fähigkeit zur Beschäftigung im Alter zu fördern. Es sollten Aspekte der starren beruflichen Strukturen und Grenzen des Arbeitsmarktes betrachtet und lebenslanges Lernen sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik in den Mittelpunkt gerückt werden. Die Kenntnis um die Determinanten von Erwerbsausstiegsprozessen ermöglicht die Steuerung des Rentenverhaltens durch die institutionellen Filter und ein Überdenken, der bisherigen Mechanismen. Dies ist wichtig, damit die Belastung der Renten- und angebundenen Subsysteme gemildert werden kann und sie somit auch weiterhin der Absicherung nachkommen können.

Förderung der Beschäftigungsfähigkeit im Alter

3. Untersuchungsdesign

Die bisherigen theoretischen Überlegungen sollen nun durch eine empirische Untersuchung bestätigt werden. Hierbei wird die spezifische Gruppe der älteren, männlichen Gesellschaftsmitglieder in Schweden und Deutschland genau analysiert und die Zustandsunter-

Vergleiche auf Basis des „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE)

schiede zwischen den Ländern bezüglich der späten Erwerbskarriere verdeutlicht. Ziel ist es, die länderspezifischen Situationen und Muster mit Blick auf Gründe und Motive des Rentenverhaltens zu charakterisieren. Dies soll anhand einer vergleichenden Querschnittsuntersuchung auf Basis des „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE)² geschehen. Hierbei stehen folgende Fragen im Zentrum: Inwiefern unterscheidet sich der Erwerbsausstiegsprozess in Deutschland und Schweden? Welche Gruppen älterer Erwerbstätiger sind von Risiken eines frühen Erwerbsausstiegs besonders betroffen und inwiefern zeigen sich hier länderspezifische Unterschiede und Möglichkeiten des Erwerbsausstiegs?

Der Blick auf die Hauptunterschiede zwischen Deutschland und Schweden im theoretischen Teil haben deutlich gemacht, dass die Möglichkeit einer Kombination verschiedener wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme sowie die fehlende Beschäftigungsfähigkeit, frühe Erwerbsaustritte nach sich zieht sowie ein Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt nahezu ausgeschlossen ist.³ Vor diesem Hintergrund die erste und grundlegende Hypothese über das allgemeine Rentenverhalten im deutsch-schwedischen Vergleich:

-
- 2) Die SHARE-Datenerhebung wurde hauptsächlich durch das 5. Rahmenprogramm der Europäischen Union finanziert (Projekt QLK6-CT-2001-00360). Weitere Finanzmittel wurden vom US National Institute on Ageing zur Verfügung gestellt (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, Y1-AG-4553-01 und OGHA 04-064). Die Datenerhebung in Österreich (FWF), Belgien (Belgian Science Policy Office) und der Schweiz (BBW/OFES/UFES) wurde mit nationalen Mitteln finanziert. Desweiteren wurde das Projekt durch das 6. Rahmenprogramm der Europäischen Union gefördert (Projekte SHARE-I3, RII-CT-2006-062193, und COMPARE, CIT5-CT-2005-028857). Für weitere Informationen siehe <http://www.share-project.org>.
 - 3) In Hinblick auf Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter können aufgrund des Querschnittsdesigns der Analyse keine Übergänge nachvollzogen werden. Es können somit bezüglich der Arbeitslosigkeit in dieser Auswertung keine Fragen beantwortet werden, die eine mögliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder eine Überführung der Altersarbeitslosen in Rente betreffen. Aussagen über die zeitliche Dauer von Arbeitslosigkeit oder ähnliches sind ebenso ausgeschlossen. Betrachtet werden kann jedoch der Anteil der Arbeitslosen im jeweiligen Land sowie der selbstgenannte Hauptgrund für ihre Arbeitslosigkeit. Desweiteren existiert keine Möglichkeit zu Schlussfolgerungen über Bewegungen innerhalb des Arbeitsmarktes. Die verwendete Erklärung, dass Altersarbeitslosigkeit für einen großen Anteil der betroffenen Personen einem Austritt aus dem deutschen Arbeitsmarkt gleich kommt, ist dennoch schlüssig, da sie erstens durch eine Vielzahl empirischer Studien bereits belegt werden konnte (vgl. Buchholz 2008; Hofäcker, Buchholz und Blossfeld 2006) und es zweitens durch die Untersuchung der Gründe für einen Renteneintritt bzw. Arbeitslosigkeit deutliche Hinweise auf diese Erklärung gibt.

Hypothese 1: Deutschland zeigt ein deutliches Frühverrentungsmuster, während in Schweden eine Beibehaltung älterer Erwerbstätiger nachzuweisen ist. Das Risiko zum frühzeitigen Renteneintritt ist in Deutschland stärker ausgeprägt als in Schweden.

Nachweisbar sollte dabei der hierfür charakteristische höhere Anteil von verrenteten Personen schon in jüngeren Jahren des späten Erwerbsverlaufs in Deutschland im Gegensatz zu Schweden sein. Ebenso sollte ein geringeres durchschnittliches Erstbezugsalter von finanziellen Rentenleistungen in Deutschland im Vergleich zu Schweden erkennbar sein. Zudem sollte der Anteil an Altersarbeitslosen in Deutschland stärker ausgeprägt sein als in Schweden. Ebenso kann erwartet werden, dass der Anteil der sich als erwerbsunfähig bezeichnenden Personen in Deutschland etwas höher ist als in Schweden (Buchholz, Hofäcker und Blossfeld 2006).

Die Belastung durch starke Rationalisierungs- und Umbaumaßnahmen ist im klassisch industriell geprägten Bereich besonders hoch. Durch intensiven globalen Wettbewerb, der Verlagerung von Produktionsstandorten nach sich zieht, sowie durch technologische Neuerungen, insbesondere durch die Automatisierung des Produktionsablaufs, ist großes Potential entstanden Arbeitskräfte umzusiedeln und abzubauen. Durch die große Rolle des sekundären Sektors in Deutschland im Gegensatz zu Schweden, welches viele Arbeitnehmer im geschützteren Dienstleistungsbereich sowie öffentlichen Sektor zeigt, sind ältere Erwerbstätige hier stärker betroffen (Buchholz 2006; Lindquist 2006).

Hypothese 2: Das Risiko für Beschäftigte des sekundären Sektors, aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert zu werden und früher in das Rentensystem einzutreten, ist vergleichsweise höher als im tertiären Bereich. Dort sind die Beschäftigten maßgeblich geschützter vor einem frühzeitigen Renteneintritt.

Neben dem Wirtschaftszweig gilt es auch die Art des Arbeitgebers mit in Erwägung zu ziehen. Hier ist anzunehmen, dass Arbeitgeber der Privatwirtschaft einem viel stärkeren Flexibilisierungsdruck unterliegen als öffentliche Arbeitgeber. Es dienen Entlassungen im hohen Arbeitsalter, welche dann insbesondere im privatwirtschaftlichen Bereich Deutschlands zu Altersarbeitslosigkeit führen und durch spezielle Frühverrentungsprogramme in das Rentensystem überführt werden. Beim Staat, der selbst oder durch seine angegliederten Unternehmen maßgeblicher öffentlicher Arbeitgeber ist, ist dies seltenst der Fall. Da in Schweden der Staat einen sehr großen Arbeitgeber darstellt und auch über einen insgesamt stärker ausgeprägten Dienstleistungsbereich ver-

fügt, profitiert die schwedische Erwerbsbevölkerung hiervon im Vergleich zu Deutschland.

Hypothese 3: Das Risiko für Beschäftigte in der Privatwirtschaft, aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert zu werden und früher in Rente einzutreten, ist höher als bei Personen, die ihre Arbeitstätigkeit im öffentlichen Bereich ausüben.

Um dem wachsenden Flexibilisierungsbedarf nachzukommen, bemühen sich insbesondere große Betriebe darum, ihre Beschäftigungszahl in stärkerem Ausmaß regulieren zu können. Ältere Beschäftigte sind bezüglich einer Unternehmensausgliederung aus zweierlei Gründen von Interesse: Zum einen sind Organisations-, Informations- und Kommunikationsstrukturen großer Firmen nicht an langjährige Arbeits- und Berufserfahrung gebunden. Sie sind vielmehr innerhalb des Unternehmens in den Abläufen von Abteilungen und Produktion verinnerlicht. Der Verlust des Wissens älterer Beschäftigter ist für sie demnach von geringerer Bedeutung wie für kleinere Betriebe. Zum anderen sind ältere Beschäftigte aufgrund des Senioritätsprinzips zumeist teurer als jüngere Arbeitskräfte. Zur Ausgliederung verwenden große Betriebe die sogenannten „sozial verträglichen“ Frühverrentungsoptionen in Kombination mit Abfindungen als betriebliches Anpassungsinstrument (Buchholz 2006; Lindquist 2006).

Hypothese 4: Ältere Beschäftigte in großen Unternehmen sind einem höheren Risiko ausgesetzt, aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert zu werden und früher in das Rentensystem einzutreten, als ältere Erwerbstätige kleiner Betriebe.

Als weiterer Einflussfaktor ist das Bildungsniveau der älteren Beschäftigten zu berücksichtigen. Generell ist in diesem Zusammenhang für Arbeitgeber wichtig, dass Arbeitnehmer möglichst breit gefächert einsetzbar sind. Dies ist bei Qualifizierteren weitaus häufiger der Fall als bei gering Qualifizierten. Ebenso sind Arbeitsplätze von gering oder gar nicht Qualifizierten von Rationalisierungsmaßnahmen in größerem Ausmaß betroffen. Ihre Arbeitsplätze können vorwiegend durch den Einsatz von Maschinen ersetzt werden.

Hypothese 5: Ältere Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau sind einem höheren Risiko ausgesetzt, aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert zu werden und früher in das Rentensystem einzutreten, als ältere Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau.

Ebenso wie das vorhandene Bildungsniveau des Beschäftigten spielt

auch die Art des Erwerbsstatus eine Rolle. Hierbei lässt sich unterscheiden in angestellt und selbstständig Tätige. Für Deutschland existiert noch der Sonderfall des Beamten, den es in Schweden nicht gibt. Da Selbständige nicht automatisch in öffentliche Rentensysteme integriert sind, sondern eigenverantwortlich für ihr Erwerbseinkommen und ihre zukünftige Altersabsicherung zuständig sind, verbleibt diese Gruppe länger im Arbeitsmarkt; Frühverrentungsoptionen sind für Selbständige kaum existent. Da der Anteil an Selbständigen in Schweden größer ist als in Deutschland, ist anzunehmen, dass Schweden von dieser Verteilung profitiert (Buchholz 2006; Lindquist 2006).

Hypothese 6: Das Risiko für Angestellte, aus dem Arbeitsmarkt ausgegliedert zu werden und früher in Rente einzutreten, ist im Vergleich zu Selbständigen höher.

Die Basis der empirischen Analyse bildet der ‚Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe‘ (SHARE). Ziel des SHARE-Projektes ist es, ein umfassendes Lebensbild der älteren Bevölkerung Europas zu geben, welches auf verlässlichen und repräsentativen Daten beruht. Angelegt wurde SHARE daher als eine interdisziplinäre Längsschnittuntersuchung (Börsch-Supan 2005: 20f.). Der für diese empirische Auswertung verwendete, spezifisch aufbereitete Datensatz basiert auf der ersten Befragungswelle von SHARE und stellt damit einen Querschnitt zum Befragungszeitpunkt 2004 dar. Verwendet wurde Release 2.0.1. So beinhaltet der aufbereitete Datensatz nur Informationen über Schweden und Deutschland sowie keine Informationen zu Frauen. Es sind nur Personen im Datensatz vorhanden, deren Alter zum Befragungszeitpunkt 50 Jahre oder älter war. Hierdurch ergeben sich als Ausgangspunkt insgesamt 2778 Fälle. Die maximale Fallanzahl beträgt in Deutschland 1371, in Schweden 1407 Fälle. Für die Analyse sollen in erster Linie, um eine grundlegende Darstellung von Tendenzen vornehmen zu können, deskriptive Auswertungen vollzogen werden. Anschließend sollen bestimmte Verknüpfungen durch eine binär logistische Regressionsanalyse bearbeitet werden. Hierbei werden die unabhängigen Variablen soweit möglich schrittweise aufgenommen, um die verschiedenen Effekte besser analysieren und somit Gruppenunterschiede deutlicher erklären zu können.

4. Auswertung

Wird in Tabelle 1 die Verteilung des Erwerbszustands, erfragt durch Selbstauskunft, detailliert nach Alterskategorien betrachtet, ist festzustellen, dass im deutsch-schwedischen Vergleich bis zur Altersgruppe

der 61- und 62jährigen keine gravierenden Unterschiede im Anteil der Verrenteten bestehen: Beide zeigen eine klare Steigerung des Rentneranteils bezüglich der jeweils älteren Kategorie. Bei der Gruppe der 61- und 62jährigen jedoch ist für Deutschland im Gegensatz zu Schweden eine drastische Steigerung des Anteils der verrenteten Personen auszumachen. Dieser liegt bei 47.08%, während verrentete Schweden ihren Anteil im Vergleich zur jüngeren Altersgruppe in etwa stabil halten und bei 23.08% liegen. Wird auch die nächste Altersgruppe der 63- und 64jährigen geprüft, so ist zu erkennen, dass der Anteil verrenteter Personen in Deutschland weiterhin deutlich an Gewicht gewinnt und bei 69.17% liegt. In Schweden steigt der Anteil von Verrenteten zwar ebenso klar an; er liegt allerdings mit 44.74% nicht auf dem gleichen Niveau. Bezüglich des Anteils verrenteter Männer, liegen beide in der ältesten Altersgruppe (65 Jahre und älter) wieder gleichauf: Etwa 96% geben den Rentenstatus an. Ferner ist erkennbar, dass andere Zustände wie Hausmann oder Rentier weder in Deutschland noch in Schweden von Bedeutung sind. Aufgrund der Tatsache, dass hauptsächlich der Mann als primärer Haushaltsversorger dient, ist das nicht verwunderlich.

Tabelle 1: Der Erwerbszustand bei Männern in Deutschland und Schweden nach Alter in Prozent (%)

Alter in Jahren	Deutschland						50 Jahre und älter
	50-54	55-58	59-60	61-62	63-64	65+	
verrentet	1.93	5.34	23.36	47.08	69.17	96.25	54.12
erwerbstätig	82.01	75.75	54.13	29.12	19.99	3.32	35.83
arbeitslos	12.04	9.82	16.46	11.11	3.43	0.17	6.10
erwerbsunfähig	3.24	9.09	5.33	11.62	7.41	0.09	3.58
Hausmann	0.77	0.00	0.72	0.00	0.00	0.17	0.30
andere (z.B. Rentier)	0.00	0.00	0.00	1.08	0.00	0.00	0.08
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Alter in Jahren	Schweden						50 Jahre und älter
	50-54	55-58	59-60	61-62	63-64	65+	
verrentet	1.88	9.84	23.58	23.08	44.74	96.89	51.49
erwerbstätig	90.97	76.47	67.93	70.20	43.42	2.83	43.09
arbeitslos	5.27	5.56	4.78	3.84	2.64	0.00	2.66
erwerbsunfähig	1.88	6.42	3.71	1.92	9.21	0.28	2.40
Hausmann	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
andere (z.B. Rentier)	0.00	1.71	0.00	0.96	0.00	0.00	0.35
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Quelle: eigene Berechnung auf Basis von SHARE, Release 2.0.1

Die länderspezifischen Unterschiede zwischen Deutschland und Schweden werden noch deutlicher, wenn die Anteile der Erwerbstäti-

Erwerbszustands-
vergleich Deutsch-
land – Schweden

gen⁴ überprüft werden: Diese übersteigen in Schweden über die verschiedenen Altersgruppen hinweg bis zur Gruppe der 63- und 64jährigen die Anteile, der sich im Arbeitsmarkt befindlichen Deutschen. Erst bei der Altersgruppe ab 65 Jahren nähern sich beide Länder wieder an und liegen gleichermaßen auf niedrigstem Niveau. Tendenziell findet in beiden Ländern ein Rückgang der Erwerbstätigenanteile von den jüngeren zu den älteren Altersgruppen statt; dennoch ist die Stärke dieses Trends in Deutschland deutlicher ausgeprägt als in Schweden.

In diesem Zusammenhang ist es dringend erforderlich, auch die jeweiligen Anteile der Arbeitslosen zu berücksichtigen. Hierbei ist besonders auffällig, dass Deutschland hohe Werte über weite Teile der Altersgruppen hinweg aufweist. Erst für die 63- und 64jährigen sinkt der Arbeitslosenanteil deutlich auf 3.43%. In Schweden dagegen ist der Anteil der Arbeitslosen über alle Gruppen hinweg deutlich niedriger. So pendelt der Anteil um die 5% für die 50- bis 54jährigen, die 55- bis 58jährigen, sowie wie für die 59- bis 60jährigen. In der Altersgruppe 61/62 Jahre sowie 63/64 Jahre sinkt der jeweilige Anteil zusätzlich noch etwas. Dieses relativ geringe Niveau der jeweiligen Arbeitslosenanteile in Schweden wird in Deutschland um ein Vielfaches übertroffen. Tendenziell liegen die Anteilswerte hier bei circa 10% für die Altersgruppe der 50- bis 54jährigen, der 55- bis 58jährigen sowie der 61- und 62jährigen. Die Altersgruppe der 59- und 60jährigen ragt darüber noch klar hinaus: Hier beträgt der Anteil der Arbeitslosen 16.46%. In Tabelle 1 lassen sich neben den Arbeitslosenanteilen außerdem die Anteile der Erwerbsunfähigen⁵ analysieren. Hierbei ist auffällig, dass in Schweden diese Anteile im Vergleich zu den Arbeitslosenanteilen tendenziell höher sind. In Deutschland ist der Anteil der Arbeitslosen deutlich größer als die jeweiligen Anteile der Erwerbsunfähigen. Dennoch liegen die Erwerbsunfähigenanteile zum Teil um die 10%, zum Beispiel für die 55- bis 58jährigen sowie die 61- und 62jährigen, und damit also relativ hoch.

Hohe Arbeitslosigkeit der über 55-jährigen in Deutschland

Tabelle 2: Durchschnittliches Erstbezugsalter der gesetzlichen Altersrente oder Beamtenpension für Männer in Deutschland und Schweden

	Deutschland	Schweden
Gesetzliche Altersrente oder Beamtenpension	61.8	64.2

Quelle: eigene Berechnung auf Basis von SHARE, Release 2.0.1

- 4) Diese Kategorie umfasst angestellte und selbständige Erwerbstätige ebenso wie die Erwerbstätigkeit im Familienbetrieb.
- 5) Diese Kategorie umfasst dauerhaft Erwerbsunfähige aufgrund von Krankheit oder Behinderung.

Deutsche erhalten im Durchschnitt 2,4 Jahre früher Rente als in Schweden

Durch Tabelle 1 wird in Hinblick auf die erste Hypothese schon einiges sichtbar: Das Muster in Deutschland ist charakteristisch für ein Austrittsregime, das schwedische für ein Beibehaltungsregime. Dies sind deutliche Hinweise auf die Bestätigung der ersten Hypothese. Auch Tabelle 2 unterstützt diese Indizien. In Deutschland liegt das durchschnittliche Erstbezugsalter der gesetzlichen Altersrente oder, für den Sonderfall der Beamten für Männer bei 61.8 Jahren. Das schwedische durchschnittliche Erstbezugsalter bei Männern für die gesetzliche Altersrente befindet sich dagegen bei 64.2 Jahren. Im Schnitt erhalten deutsche Rentner damit staatliche Transferleistungen um 2.4 Jahre früher als schwedische. Hierbei wird deutlich, dass das in Deutschland angestrebte Ziel eines Renteneintritts zum offiziellen Renteneintrittsalter von 65 Jahren klar verfehlt wird. Im Gegensatz dazu liegt das durchschnittliche Rentenerstbezugsalter für die gesetzliche Altersrente in Schweden relativ nahe an der schwedischen Vorgabe von 65 Jahren als Standardrentenalter. Als Erklärung für diesen Unterschied können Anreize des Rentensystems herangezogen werden: Deutschland weist ein sehr großzügiges System auf; Abschläge bei einem frühzeitigen Eintritt in das Rentensystem überwiegen nicht den individuellen Gewinn, der durch den Renteneintritt erlangt wird. Schweden zeigt im Vergleich eine größere versicherungsmathematische Neutralität, so dass die Attraktivität eines frühen Renteneintritts gesenkt wird.

Verrentungsmotive

Tabelle 3 stellt die Motive eines Renteneintritts von verrenteten Männern in Deutschland und Schweden nach drei Altersgruppen dar. Wird die Altersgruppe der 55- bis 59jährigen zwischen Deutschland und Schweden verglichen, sind klare Unterschiede zu erkennen: Für Deutschland dominieren zwei Hauptaussagen nebeneinander, denn sowohl gesundheitliche Probleme mit 54.57% als auch der Zugang zu Vorruhestandsregelungen mit 51.48% weisen knapp mehr als 50% auf. Der vorherrschende Grund für die schwedischen 55- bis 59jährigen ist dagegen der schlechte Gesundheitszustand – er wird bei 80.00% der befragten Personen als Verrentungsmotiv genannt. Hier ist hervorzuheben, dass Deutschland im Vergleich zu Schweden schon in der Altersgruppe der 55- bis 59jährigen als maßgeblichen Grund den Zugang zu Vorruhestandsregelungen angibt. Dieser institutionelle Zugang ist somit in dieser sensiblen Altersgruppe Motiv eines Renteneinstiegs. Bestätigt werden kann hiermit, dass in Deutschland der Zugang zu Vorruhestandsoptionen entscheidend dafür ist, dass sich ein Frühverrentungsmuster entwickelt. In Schweden existieren Frühverrentungsoptionen nicht in dieser Form und diesem Umfang in Bezug auf diese relativ junge Altersgruppe. Attraktive Vor-Frühverrentungsoptionen, unter anderem eine Kombination von Abfindung, wohlfahrtsstaatlicher Unterstützung bei Arbeitslosigkeit und anschließender

Überführung ins Rentensystem stellen eine Problematik in Deutschland dar.

Bei der Gruppe der 60- bis 64jährigen geben schwedische und deutsche Rentner den Zugang zu Vorruhestandsregelungen als maßgebliches Motiv an. Beide liegen dabei knapp über 40%; Deutschland bei 44,60% und Schweden bei 42,83%. Der zweite maßgebliche Grund unterscheidet sich jedoch wieder. In Deutschland wird der Zugang zu einer Altersrente, darunter zum Beispiel die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alters- oder Betriebsrente, mit 36,91% angegeben. Ein klarer Bezug zu der Tatsache, dass mit Erreichen des 60. und 63. Lebensjahr gesetzlich verankerte Frühverrentungsoptionen zugänglich werden. In Schweden ist das zweite bedeutende Motiv wie in der ersten Altersgruppe der schlechte Gesundheitszustand mit 42,88%. Deutlich wird hieran, dass es zwar auch Vorruhestandsregelungen in Schweden gibt, ihre Wirkung entfaltet sich aber auf die erwerbstätigen Personen nicht intensiv für die jüngere Altersgruppe, sondern in einem stärkeren Umfang für die mittlere.

Tabelle 3: Motive des Renteneintritts bei Männern in Deutschland und Schweden nach Alter in Prozent (%), Selbstauskunft

	Deutschland			Schweden		
	55-59	60-64	65+	55-59	60-64	65+
Zugang zu einer Altersrente	6.07	36.91	64.17	6.66	15.72	61.06
Zugang zu Vorruhestandsregelungen	51.48	44.60	26.15	13.33	42.83	22.06
gesundheitliche Probleme	54.57	29.89	21.09	80.00	42.88	19.63
um das Leben zu genießen	0.00	4.25	4.72	3.34	7.14	6.95
andere	18.2	4.67	6.69	3.34	18.58	8.86

Quelle: eigene Berechnung auf Basis von SHARE, Release 2.0.1, keine Summierung auf 100%, da Mehrfachantworten möglich

Für die Topmotive konnten in Tabelle 3 nur Eintrittsgründe, die in Bezug zum Rentensystem oder den wohlfahrtsstaatlichen Vorruhestandsregelung sowie der Invaliditätsabsicherung zugehören, erkannt werden. Eintrittsmotive wie, um das Leben zu genießen oder andere, die unter anderem mehr Zeit für Familie und Partner umfassen, spie-

- 6) Diese Kategorie umfasst folgende Motive nach Selbstauskunft: Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze; Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für eine Alters- oder Betriebsrente.
- 7) Diese Kategorie umfasst folgende Motive nach Selbstauskunft: Angebot einer Vorruhestandsregelung; Kündigung; Erhalte z.B. Vorruhestandsbezüge, Arbeitslosengeld.
- 8) Diese Kategorie umfasst folgende Motive nach Selbstauskunft: Schlechter Gesundheitszustand eines Familienangehörigen oder Freundes; Eintritt in den Ruhestand zur gleichen Zeit wie der Partner; mehr Zeit mit der Familie verbringen; andere Gründe.

len insgesamt betrachtet eine untergeordnete Rolle. Die Analyse bestätigt dementsprechend, dass institutionelle Zugangswege durch das Rentensystem und in Kombination mit den verschiedenen wohlfahrtsstaatlichen Subsystemen Anreize darstellen, in Rente einzutreten. Auch die Variation der Motive in den einzelnen Altersgruppen passt zu den jeweiligen gesetzlichen Möglichkeiten in Schweden und Deutschland. Nachdem Vorruhestandsregelungen unter anderem auch finanzielle Bezüge aus Arbeitslosigkeit umfassen und damit mehr als deutlich geworden ist, dass Altersarbeitslosigkeit insbesondere in Deutschland ein Problem darstellt, sollen nun die Gründe für Arbeitslosigkeit geklärt werden.

Gründe für
Arbeitslosigkeit

Wie Tabelle 4 zeigt, dominieren in Deutschland zwei Gründe für Arbeitslosigkeit: Erster Grund bei den Männern von 50 Jahre und älter stellt die Freistellung bzw. Entlassung mit 34.51% dar. Die Schließung des Arbeitsplatzes ist der zweite Grund, mit 32.33%. Im Gegensatz zu Deutschland sind hier in Schweden vier Gründe relativ gleich verteilt, wobei die Schließung des Arbeitsplatzes mit 28.10% leicht hervorragt. Die weiteren Gründe der Arbeitslosigkeit, welche alle um die 22%-Marke schwanken, stellen die Freistellung bzw. Entlassung, die Komplettierung eines temporären Jobs sowie andere als bisher genannte Gründe dar. Im deutsch-schwedischen Vergleich ist von besonderem Interesse, dass in Deutschland ein Grund angegeben wird, nämlich die Aufgabe des Jobs aufgrund einer gegenseitigen Übereinkunft zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, der in Schweden nicht genannt wird. Ein klarer Hinweis, dass in Deutschland Absprachen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit zum Geschäft von Unternehmen gehören, um ihre Belegschaft zu verkleinern. Es ist außerdem ein Indiz dafür, dass eine allgemeine Akzeptanz für diese Art Regelung herrscht und Arbeitslosigkeit als temporärer Zustand vor einer Verrentung anerkannt ist. Der Anteil von 6.90% in Deutschland ist dabei nicht zu unterschätzen.

Tabelle 4: Gründe der Arbeitslosigkeit bei Männern (50 Jahre und älter) in Deutschland und Schweden in Prozent (%), Selbstauskunft

Alter in Jahren	Deutschland	Schweden
	50 Jahre und älter	50 Jahre und älter
Schließung des Arbeitsplatzes/Büros	32.33	28.10
Aufgabe des Arbeitsplatzes	5.36	2.84
Freistellung/Entlassung	34.51	21.64
Aufgabe des Jobs aufgrund gegenseitiger Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	6.90	0.00
Komplettierung eines temporären Jobs	8.31	22.43
andere Gründe	12.60	24.99
	100.00	100.00

Quelle: eigene Berechnung auf Basis von SHARE, Release 2.0.1

Insgesamt betrachtet wird sowohl in Schweden als auch in Deutschland eine Aufgabe des Arbeitsplatzes nur untergeordnet als Arbeitslosigkeitsgrund angegeben. Ein Nachweis, dass Austrittsgründe zumeist ökonomischer Natur sind und eher durch Seiten der Unternehmen forciert werden. So kommt es zu Schließungen des Arbeitsplatzes, zur Freistellung oder betriebsbedingter Entlassung von Mitarbeitern sowie zu einer Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, den Job aufzugeben. Werden diese Arbeitslosigkeitsgründe betrachtet, so ist zu erkennen, dass in Schweden die Konzentration auf primär ökonomische Gründe von Arbeitslosigkeit nicht im selben Ausmaß stattfindet wie dies in Deutschland geschieht. In Schweden nehmen andere Gründe unbekannter Natur sowie die Komplettierung eines temporären Jobs einen höheren Stellenwert ein. Besonders interessant ist, dass in Schweden 22.43% angeben, aufgrund der Beendigung eines temporären Jobs in Arbeitslosigkeit gekommen zu sein. In Deutschland sind dies dagegen nur 8.31%. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Schweden bezüglich der vertraglichen Gestaltung etwas flexibler als Deutschland ist und daher Anpassungen der Belegschaft verstärkt über diese Art der Vertragsgestaltung regeln kann.

Werden die Tendenzen aus Tabelle 1 bis 4 betrachtet, so kann die Aussage der ersten Hypothese nachgewiesen werden, dass Deutschland ein klares Frühverrentungsverhalten zeigt, während in Schweden eine längere Beibehaltung von älteren Erwerbstätigen zu beobachten ist. Werden die Austrittsmotive detailliert analysiert, so sind hierbei zwei bedeutende Fakten in Bezug zu Erwerbsausstiegen im deutsch-schwedischen Vergleich auszumachen: In Deutschland existiert ein großzügiges attraktives Rentensystem in Verbindung mit wohlfahrtsstaatlichen Subsystemen, vor allem für Arbeitslose, welches die Wahl eines frühestmöglichen Renteneintrittsalters nahe legt und den Wohlstand als Rentner gut sichert. Dieses institutionelle Set-Up ist im Zeitrahmen von 55 bis 64 Jahren entscheidend und verschärft eine positive Überlegung in Hinblick auf einen Renteneintritt. Dementsprechend ist das erste maßgebliche Problem in Deutschland, dass die Zugänge ins staatliche Unterstützungs- bzw. Altersabsicherungssystem schon zu einem recht frühen Zeitpunkt im Lebenslauf möglich sind. Schwedens institutioneller Gestaltungsvorteil des Rentensystems basiert vor allem darauf, dass gesetzliche Zugänge erst vergleichsweise später als in Deutschland wahrgenommen werden, sowie, dass Kombinationen verschiedener staatlicher Unterstützungssysteme auf eine zeitliche Periode beschränkt sind und durch verpflichtende arbeitsmarktpolitische Aktivierungsmaßnahmen unattraktiver werden. Das zweite Grundproblem spiegelt sich in der hohen Arbeitslosigkeit

Grundprobleme
des frühen
Erwerbsausstiegs

wieder. In Deutschland sind die Voraussetzungen Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern relativ gering. Das bedeutet, dass es älteren Arbeitnehmern an Fähigkeiten fehlt, ihre Position am Arbeitsmarkt zu verteidigen. Die allgemein starren Berufs- und Branchengrenzen sowie die großen Qualifikationsunterschiede zwischen jungen und alten Arbeitnehmern im deutschen Arbeitsmarkt erschweren ebenso wie die fehlende Infrastruktur für Bildung im späten Erwerbsverlauf die Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser. Im Gegensatz dazu fördert Schweden lebenslanges Lernen, um die Aktualität des Fachwissens inklusive technologischer Neuerungen bei älteren Arbeitnehmern hoch zu halten. Eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ist daher eher wahrscheinlich. Statt Arbeitslose in Deutschland wieder zu re-integrieren, erhalten sie Zugang zu Frühverrentungsprogrammen und in ihrer Suche nach Sicherheit und Wohlstand sind dies attraktive Optionen. Nachdem nun die erste Hypothese bestätigt und diskutiert wurde, soll nun eine Betrachtung der soziodemographischen und ökonomischen Einflüsse erfolgen.

Für die binär logistische Regressionsanalyse wurden jeweils vier Modelle berechnet, die den Zusammenhang zwischen den unabhängigen Variablen Alter, Bildung, Status, Wirtschaftszweig und Unternehmensgröße in Bezug zum vollzeitigen Rentnerzustand modellieren.⁹ Die unabhängige Variable des Alters wurde zur Kontrolle mit eingeführt und soll in der Auswertung nicht ausführlicher für jedes Modell aufgearbeitet werden, da Alterszugänge bereits ausführlicher im ersten Analyseblock bearbeitet wurden. Festzuhalten bleibt jedoch, dass in beiden Ländern mit dem Alter das Risiko eines Renteneintritts steigt. Für Deutschland ist die Steigerung pro Altersjahr stärker ausgeprägt als für Schweden. Dies gilt für jedes der vier berechneten Modelle und ist für alle statistisch signifikant auf höchstem Niveau (vgl. Tabelle 5 und 6). Schlussfolgerung ist hieraus, dass das Risiko zum frühzeitigen Renteneintritt in Deutschland dementsprechend höher ist als in Schweden. Somit kann Hypothese 1 mit hoher statistischer Signifikanz nachgewiesen werden.

Vier Modelle zur
binär logistischen
Regressionsanalyse

9) Das Bildungsniveau basiert auf dem International Standard of Classification of Education (ISCED) 1997. Für die logistische Regressionsanalyse jedoch sind die einzelnen Stufen nicht in gemeinsame Kategorien zusammengefasst, sondern, um eine differenziertere Betrachtungsweise insbesondere im Vergleich zu Schweden zu ermöglichen, jeweils einzeln in das Modell eingeführt. Kurz umrissen, umfassen dabei Bildungslevel 1 und 2 geringere bis mittlere Schulabschlüsse, während ab Bildungsniveau 3 und 4 ein höherer Schulabschluss sowie mittlere bis höhere Berufsabschlüsse gewertet werden. Bildungslevel 5 umfasst tertiäre Bildungsabschlüsse. Eine Zusammenfassung von Bildungslevel 0,1 und 2 ist zweckmäßig, da durch die unterschiedlichen Bildungssysteme in Schweden und Deutschland hier eine sinnvolle Vergleichbarkeit erst ab dem zweiten Bildungslevel gewährleistet ist.

Im Folgenden soll nun der Faktor Bildung betrachtet werden: Als Referenz wurde die zusammengefasste Kategorie mit Bildungslevel 0, bedeutet kein Abschluss, sowie die Bildungsniveaus 1 und 2 gewählt. Werden die vier Modelle für Schweden und Deutschland geprüft, so ist zu erkennen, dass bei beiden Ländern ein negativer Zusammenhang vorzufinden ist. Das bedeutet, dass ein höheres Bildungsniveau das Risiko einer Verrentung senkt. Die Beziehung zwischen Verrentung und Qualifikationsniveau ist insbesondere in Deutschland für Bildungslevel 4 und 5, also die höchsten Bildungsniveaus, auch höher signifikant. Dies bleibt bei allen Modellen bestehen und ändert sich nicht.

Hohes
Bildungsniveau
senkt Risiko einer
Verrentung

In Schweden wird zwar ebenso ein durchgehend negativer Zusammenhang sichtbar, allerdings ist nur für den höchsten Bildungslevel eine Signifikanz existent. Zudem variiert die statistische Signifikanz zwischen den Modellen 1 und 2 sowie den Modellen 3 und 4, bei denen der Wirtschaftszweig und die Unternehmensgröße als zusätzliche erklärende Variablen hinzugenommen wurden, und fällt auf ein geringeres Niveau.

Tabelle 5: Ökonomische und individuelle Determinanten der Verrentung in der späten Erwerbskarriere bei deutschen Männern

(logit-Modell)	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Alter	0.51 ***	0.57 ***	0.51 ***	0.60 ***
Bildungslevel				
Bildungslevel 0, 1 und 2	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)
Bildungslevel 3	-1.01	-1.12	-1.16	-1.37 +
Bildungslevel 4	-2.94 **	-3.00 **	-2.87 **	-2.64 *
Bildungslevel 5	-1.76 *	-1.93 *	-1.65 *	-1.91 *
Status				
Angestellter		(Ref.)		
Beamter		0.18		
Selbständiger		-2.95 ***		
Wirtschaftszweig/Sektor				
primärer und sekundärer Sektor			(Ref.)	(Ref.)
privater tertiärer Sektor			-0.58 +	-0.70 +
sozialer/öffentlicher tertiärer Sektor			-0.48	-1.01 *
Unternehmensgröße				
1-5 Beschäftigte				(Ref.)
6-15 Beschäftigte				0.56
16-24 Beschäftigte				0.89
25-199 Beschäftigte				1.05
200-499 Beschäftigte				1.45 +
500 und mehr Beschäftigte				1.35 +
Konstante	-30.12 ***	-33.09 ***	-29.97 ***	-35.44 ***
Fallzahl	931	930	837	751

Quelle: eigene Berechnung auf Basis von SHARE, Release 2.0.1,
Ref. = Referenzkategorie, + p<0.1; * p<0.05; ** p< 0.01; *** p<0.001

Höheres
Verrentungsrisiko
bei Angestellten als
bei Selbständigen

Der nächste zu überprüfende Faktor ist der Status des Beschäftigten. Personen, die angestellt beschäftigt sind, sind einem höheren Verrentungsrisiko ausgesetzt als Selbständige. Dies ist für Deutschland signifikant auf höchstem Niveau; in Schweden ebenso auf sehr hohem. Der Unterschied des erhöhten Rentenrisikos für Angestellte im Vergleich zu Selbständigen ist zurückzuführen auf die eigenverantwortliche Vorsorge in Hinblick auf Alterssicherung und Erwerbsausfall. Um die Qualität und Langfristigkeit des Schutzes zu gewährleisten, muss länger im Arbeitsmarkt verblieben werden.¹⁰

Tabelle 6: Ökonomische und individuelle Determinanten der Verrentung in der späten Erwerbskarriere bei schwedischen Männern

(logit-Modell)	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Alter	0.46 ***	0.47 ***	0.49 ***	0.48 ***
Bildungslevel				
Bildungslevel 0, 1 und 2	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)	(Ref.)
Bildungslevel 3	-0.20	-0.06	-0.19	-0.19
Bildungslevel 4	-0.60	-0.53	-0.63	-0.73
Bildungslevel 5	-1.04 **	-0.97 **	-0.72 +	-0.72 +
Status				
Angestellter		(Ref.)		
Beamter		-		
Selbständiger		-1.12 **		
Wirtschaftszweig/Sektor				
primärer und sekundärer Sektor			(Ref.)	(Ref.)
privater tertiärer Sektor			-0.61 +	-0.50
sozialer/öffentlicher tertiärer Sektor			-0.72 *	-0.65 +
Unternehmensgröße				
1-5 Beschäftigte				(Ref.)
6-15 Beschäftigte				0.34
16-24 Beschäftigte				0.80
25-199 Beschäftigte				0.42
200-499 Beschäftigte				0.99
500 und mehr Beschäftigte				0.99 +
Konstante	-28.39 ***	-29.09 ***	-29.68 ***	-29.80
Fallzahl	1076	1074	918	835

Quelle: eigene Berechnung auf Basis von SHARE, Release 2.0.1,
Ref. = Referenzkategorie, + p<0.1; * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Höheres
Verrentungsrisiko
im primären/
sekundären
Wirtschaftsbereich

Desweiteren wurden Hypothesen in Bezug auf Wirtschaftszweig und Sektor, in dem der Arbeitgeber agiert, aufgestellt. Durch Überprüfung wiesen diese Hypothesen eine Bestätigungstendenz auf. Das Risiko der Verrentung ist von Beschäftigten des primär/sekundären Wirtschaftszweigs höher als von jenen, die ihre Tätigkeit im Dienstleistungssektor

10) Für das Verhältnis zwischen einem deutschen Angestellten und einem Beamten kann zwar keine statistisch gesicherte Aussage gemacht werden; erstaunlich ist jedoch, dass es hier eine positive Tendenz hinsichtlich des Verrentungsrisikos gibt. Das legt nahe, dass ein Beamter ein steigendes Renteneintrittsrisiko im Gegensatz zu einem deutschen Angestellten zeigt. Allerdings ist hierbei die Interpretation mit Vorsicht zu genießen und bedarf weiterer Überprüfung.

ausüben. Ebenso ist das Risiko eines Renteneintritts höher, wenn die Person in der Privatwirtschaft beschäftigt ist und nicht im sozial/öffentlichen Bereich. Zurückzuführen ist dies auf die deutliche Belastung des sekundären Wirtschaftszweigs durch Um- und Abbaumaßnahmen im Rahmen von Flexibilisierungsprozessen. Die klassische Produktion hat in einer zunehmenden Wissensgesellschaft nicht mehr die gleiche Bedeutung. Zudem sind Arbeitsplätze des sekundären Sektors weiterhin gefährdet, da sie durch maschinelle Automatisierung überflüssig werden. Besser geschützt sind Arbeitsplätze im Bereich der Dienstleistung. Dies betrifft insbesondere den sozial/öffentlichen Tätigkeitsbereich. Dem Staat, der hier als maßgeblicher Arbeitgeber fungiert, setzen Marktrisiken weniger zu und der Bedarf an Flexibilisierung seiner Beschäftigtenzahl ist demzufolge geringer. Gruppenunterschiede konnten hier deutlich durch Modell 3 und 4 bestimmt werden. Der Zusammenhang ist durchweg konsistent. Allerdings liegt das Signifikanzniveau sowohl in Schweden für Modell 4 als auch in Deutschland für Modell 3 im gering statistisch signifikanten Bereich, so dass bei der Aussagekraft darauf geachtet werden sollte. Trotzdem ist die Tendenz eher als eine Bestätigung der formulierten Hypothesen zu akzeptieren.

Aus Modell 4 der Tabellen 5 und 6 lässt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße nach Anzahl der Beschäftigten und dem Risiko der Verrentung ablesen. In Hinblick auf die Beschäftigtenzahl des Unternehmens steigt das Risiko eines Renteneintritts bei Personen, die in großen Unternehmen tätig sind. Allerdings ist für Deutschland eine statistische Signifikanz nur auf niedrigem Niveau für die Ausprägungen „200 bis 499 Beschäftigte“ sowie „500 oder mehr Beschäftigte“ zu erkennen. Für Schweden gilt ebenso eine niedrige statistische Signifikanz in Hinsicht der Ausprägung „500 oder mehr Beschäftigte“. Alle weiteren Ausprägungen zeigen kein statistisch signifikantes Ergebnis, aber insgesamt dennoch eine konsistent positive Tendenz für alle Ausprägungen jeweils in Schweden und Deutschland. So kann eher von einem Nachweis als von einer Verwerfung der formulierten Hypothese gesprochen werden, trotz nur eines geringen Signifikanzniveaus einiger Ausprägungen. Das bedeutet, dass große Unternehmen um ihrem steigenden Bedarf an Flexibilisierung nachzukommen, ältere Arbeitnehmer verrenten. Kleinere Unternehmen leiden schwerer am Verlust des Erfahrungsschatzes älterer Mitarbeiter und sind weniger daran interessiert primär ältere Arbeitnehmer zu entlassen. Große Unternehmen kompensieren den Verlust älterer Mitarbeiter durch ihre Organisations- und Kommunikationsstrukturen, in denen Wissen und Erfahrung in Abläufen gespeichert wird. Großunternehmen verwenden in diesem

Höheres
Verrentungsrisiko
bei Angestellten
von Großunter-
nehmen

Zusammenhang für die Ausgliederung älterer Arbeitnehmer bevorzugt „sozial verträgliche“ Frühverrentungsoptionen, um mit größtmöglicher gesellschaftlicher Akzeptanz den Beschäftigungsab- und/oder umbau abzuwickeln.

Werden nun die Tabellen 5 und 6 bewertet, so ist zu folgern, dass die Faktoren Alter, Bildung, Status, Wirtschaftszweig und Unternehmensgröße sowohl für Schweden als auch für Deutschland eindeutige Gruppenunterschiede bezüglich des Verrentungsrisikos hervorrufen und somit Einfluss auf den Renteneintritt haben. Durch die Überprüfung der Hypothesen 2 bis 6 mit Hilfe der binär logistischen Regressionsmodelle konnten diese Tendenzen bestätigt werden. Werden die Variablen der Tabellen 5 und 6 im Ländervergleich zwischen Deutschland und Schweden betrachtet, so ist ersichtlich, dass Schweden verstärkt von seiner ökonomisch-sektorellen Struktur profitiert. Die schwedische Wirtschaftsstruktur kommt den augenblicklichen Anforderungen einer zunehmend wissensbasierten Gesellschaft eher entgegen als Deutschland, das dadurch von einem stärkeren Ausmaß an Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen geprägt wird. Schwedens Struktur zeigt im Gegensatz zu Deutschland bereits einen ausgeprägten Dienstleistungsbereich und profitiert davon, dass weniger Personen durch die Neuverteilung bestimmter Branchen, Industrien und Jobs einem vorzeitigen Renteneintrittsrisiko ausgesetzt sind. Zudem sichert der große Staatsanteil in Schweden viele Erwerbstätige, da der öffentliche Tätigkeitsbereich noch geschützter vor Flexibilisierungsmaßnahmen als der private Sektor ist. Zusätzlich weist Schweden im Vergleich zu Deutschland einen höheren Anteil an Selbständigen auf und kann somit in Hinblick auf Renteneintritte davon profitieren, da diese ein geringeres Verrentungsrisiko mitbringen. Durch die ökonomisch-sektorelle Ausgangssituation in Deutschland betreffen die ökonomischen und individuellen Determinanten der Verrentung eine größere Anzahl an älteren Erwerbstätigen. Die Gefährdung einer Ausgliederung aus dem Arbeitsmarkt und eines frühzeitigen Renteneintritts ist damit für eine Vielzahl an deutschen Personen erhöht. Dies gilt insbesondere für ältere deutsche Erwerbsteilnehmer, da sie vermehrt in abnehmenden Industrien arbeiten. Diese ungünstige Ausgangslage ist ein deutliches Problem innerhalb der Frühverrentungsthematik in Deutschland (Hofäcker und Pollnerová 2006).

5. Fazit

Deutschland und Schweden unterliegen einer großen Beeinflussung durch Globalisierungsprozesse und dem demographischen Wandel. Durch den Ländervergleich zwischen beiden Staaten konnten auf Basis

der empirischen Untersuchung anhand des SHARE-Datensatzes Zustandsunterschiede bezüglich des Arbeitsmarkts in der späten Erwerbskarriere von Männern charakterisiert werden. Die theoretischen Erklärungen wurden in ein konkretes Design umgesetzt und anhand von Hypothesen getestet sowie bestätigt. Hierbei kann ein Wissen um die Steuerungsmechanismen von Erwerbsausstiegsprozessen vermittelt werden, ebenso wie die Sachlage der Situation und ihre daraus resultierende Problematik unter dem Gesichtspunkt der Stabilität und Finanzierbarkeit von sozialen Sicherungssystemen in Deutschland und Schweden.

Deutschland weist ein deutliches Frühverrentungsverhalten mit einem hohen Anteil an verrenteten Personen und einem vergleichsweise geringen Anteil an Erwerbstätigen im späten Erwerbsverlauf auf. Hinzu kommt ein hoher Anteil an Arbeitslosen im Alter. In Schweden kann ein anderes Rentenverhalten erkannt werden: Es ist ein längeres Erwerbsleben ersichtlich und eine Beibehaltung älterer Arbeitnehmer kann bestätigt werden. Insofern werden die theoretischen Überlegungen durch die empirischen Ergebnisse gestützt.

Für Deutschland können im deutsch-schwedischen Vergleich folgende bedeutende Aspekte von Erwerbsausstiegsprozessen identifiziert werden: Es existieren frühe institutionelle Zugänge in das Rentensystem und speziell die Kombination von Rentensystem und wohlfahrtsstaatlichen Unterstützungsprogrammen in Bezug auf Altersarbeitslosigkeit stellen hierbei eine Besonderheit dar. Die Wiedereingliederungsfähigkeiten älterer Erwerbstätiger in Deutschland stellen sich hierbei als ungenügend heraus und die institutionellen Gegebenheiten fördern einen Bezug in den Arbeitsmarkt nicht in ausreichendem Maß. Die geringe Unterstützung zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit im mittleren und späten Erwerbsverlauf vergrößert zudem das Problem der schlechten Ausgangssituation in Deutschland bezüglich der ökonomischen Struktur. Deutschland ist mit einer hohen Altersarbeitslosigkeit konfrontiert, da ein hohes Ausmaß an Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen zu einer stärker dienstleistungsorientierten Gesellschaft vollzogen werden muss. In diesem Zusammenhang wird eine Vielzahl an älteren Arbeitnehmern freigesetzt, die wiederum selten eine Chance zur Wiedereingliederung haben.

Wird ein Ausblick auf die Reformdebatten in Hinblick auf das deutsche Rentensystem geworfen, so beschränkt sich die Diskussion vor allem auf eine Einengung der Zugangsmöglichkeiten in die sozialen Sicherungssysteme, zum Beispiel durch die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre. Nach Kenntnis der Steuerungsmechanismen

und des Zusammenspiels des institutionellen Arrangements muss vielmehr der Blick auch auf andere gesellschaftliche Systeme fallen, die die Position am Arbeitsmarkt mit bestimmen. Qualifikationen und Fähigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt äußerst geschätzt werden, müssen eine höhere Priorität erlangen, um so eine erhöhte Chance zum Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im Zuge einer zunehmenden Wissensgesellschaft ist es unabdingbar, Bildung einen hohen Stellenwert einzuräumen. Hierbei sollten Reformüberlegungen in Betracht gezogen werden, die eine größere Durchlässigkeit des Bildungssystems nach sich ziehen und damit arbeitsmarktliche Grenzen sowie eingefahrene Berufsstrukturen abbauen. Ebenso sollten Möglichkeiten ausgebaut werden, im späteren Erwerbsverlauf Qualifikationen nachzuholen bzw. vermehrt berufsbegleitend zu erwerben. Die Infrastruktur hierfür sollte gestärkt werden. Desweiteren sollte in betriebliche Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen investiert werden; und zwar nicht nur im hohen Alter. Das Entscheidende wird es sein, einen kontinuierlichen Weiterbildungsprozess zu durchleben. Daher müssen in Hinblick auf Fortbildungsmaßnahmen nicht nur in erster Linie ältere Erwerbstätige im Mittelpunkt stehen. Bedeutend ist es, schon Arbeitnehmer der mittleren Erwerbsphase an aktuelle Technologien und Fachwissen heranzuführen, um die Gefahr einer Veraltung der Qualifikationsprofile zu vermeiden, welche ansonsten nur mit großem Aufwand wieder zu mildern sind.

Literaturverzeichnis

Arnds, P. und Bonin, H. (2002) 'Frühverrentung in Deutschland: Ökonomische Anreize und institutionelle Strukturen', IZA Discussion Paper No. 666, Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit.

Berkel, B. und Börsch-Supan, A. (2004) 'Pension Reform in Germany: The Impact on Retirement Decisions', Arbeitspapier 62-04, Mannheim: Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel.

Blossfeld, H.-P. (2003) 'Globalisation, social inequality and the role of country-specific institutions', in: Conceicao, P., Heitor, M. V. und Lundvall, B.-A. (eds) *Innovation, Competence Building and Social Cohesion in Europe. Towards a Learning Society*, Cheltenham, Edward Elgar: 303-324.

Blossfeld, H.-P. (2008) 'Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen in modernen Gesellschaften', in: Szydlik, M. (ed.) *Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 23-46.

Blöndal, S. und Scarpetta, S. (1998) 'The Retirement Decision in OECD countries', OECD Economics Department Working Paper No. 202, Paris: OECD.

Börsch-Supan, A. (2002) 'Labor market effects of population ageing', Arbeitspapier 11-02, Mannheim, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel.

Börsch-Supan, A. (2005) 'Introduction', in: Börsch-Supan, A. et al. (eds) *Health, Ageing and Retirement in Europe*, Mannheim, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel: 7-27.

Börsch-Supan, A. und Wilke, C. B. (2003) 'The German Public Pension System: How it Was, How it Will Be', Discussion Paper No. 34-03, Mannheim: Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel.

Brugiavini, A., Pasini G. und Peracchi, F. (2008) 'Exits From the Labour Force', in: Börsch-Supan, A. et al. (eds) *Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007). Starting the Longitudinal Dimension*, Mannheim, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel: 204-212.

Buchholz, S. (2004) 'Late Careers in Times of Increasing Structural Change: Career Exits under Globalization in West Germany', Paper prepared for the GLOBALIFE Workshop Late careers and career exits under globalization: Becoming retired in times of accelerating social change, Bamberg: Universität Bamberg.

Buchholz, S. (2006) 'Men's late careers and career exits in West German', in: Blossfeld, H.-P., Buchholz, S. und Hofäcker, D. (eds) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London, Routledge: 55-78.

Buchholz, S. (2008) *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Buchholz, S. und Hofäcker, D. (2003) 'Late Careers and Career Exits in Times of Accelerating Social Change: Globalization and its Impact on Late-Midlife Workers', Paper presented at the 4th International GLOBALIFE Workshop Late Careers and Career Exits in Times of Accelerating Social Change, Bamberg, Universität Bamberg.

Buchholz, S., Hofäcker, D. und Blossfeld, H.-P. (2006) 'Globalization, accelerating economic change and late careers. A theoretical framework', in: Blossfeld, H.-P., Buchholz, S. und Hofäcker, D. (eds) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London, Routledge: 1-25.

Fuchs, S. und Schettkat, R. (2000) 'Germany: A Regulated Flexibility', in: Esping-Andersen, G. und Regini, M. (eds) *Why deregulate labour marketes?* Oxford, Oxford University Press: 11-244.

Gruber, J. und Wise, D. (1997) 'Social Security Programmes and Retirement Around the World', NBER Working Paper No. 6134, Cambridge, National Bureau of Economic Research.

Hofäcker, D. und Pollnerová, . (2006) 'Late careers and career exits. An international comparison of trends and institutional background patterns', in: Blossfeld, H.-P., Buchholz, S. und Hofäcker, D. (eds): *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London, Routledge: 25-53.

Hofäcker, D., Buchholz, S. und Blossfeld, H.-P. (2006) 'Late careers in a globalizing world. A comparison of changes in twelve modern societies', in: Blossfeld, H.-P., Buchholz, S. und Hofäcker, D. (eds) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London, Routledge: 353-371.

Hofäcker, D., Buchholz, S. und Pollnerová, . (2008) 'Older Workers under Globalisation:

A Cross-National Comparison of Late Careers and Retirement', in: Kemp, P. A., Bosch, K. V. und Smith, L. (eds) *Social Protection in an Ageing World, International Studies on Social Security* (13), Antwerpen, Intersentia: 113-136.

Kronauer, M. und Linne, G. (2005) 'Flexicurity: Leitbild, Rhetorik oder halbherziger Kompromiss?' in: Kronauer, M. und Linne, G. (eds) *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, edition sigma: 9-28.

Lindquist, G. S. (2006) 'Late careers and career exits in Sweden', in: Blossfeld, H.-P., Buchholz, S. und Hofäcker, D. (eds) *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, London, Routledge: 211- 234.

Raab, M. et al. (2008) 'GlobalIndex: A Sociological Approach to Globalization Measurement', in: *International Sociology*, 23(4): 596-631.

Scharpf, F.W. (2002) 'Globalization and the Welfare State: Constraints, Challenges, and Vulnerabilities', in: Sigg, R. und Behrendt, C. (eds) *Social Security in the Global Village, International Social Security Series* (8), New Brunswick, Transaction Publishers: 85-116.

Schwarze, U. (2005) 'Das neue Pensionsportal in Schweden. Ein Modell koordinierter Vorsorgeinformation zur öffentlichen, betrieblichen und privation Vorsorge?' REGINA-Arbeitspapier No. 11, Bielefeld, Universität Bielefeld.

Dipomarbeit vorgelegt bei:

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Hans-Peter Blossfeld
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Studiengang Soziologie

Laudatio zum 2. Preis

Warum ist mir die Arbeit von Frau Anne Dumrese (Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein) als preiswürdig aufgefallen? Zum einen steht die Branche der Personaldienstleister für mich als Koordinatorin Zeitarbeit der Bundesagentur für Arbeit immer im fachlichen Focus. Zum zweiten beleuchtet sie ein Thema, das seit Jahren nichts an Aktualität verloren hat – die Debatte um staatliche vs. private Personalvermittlung in Deutschland – vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die man im Ausland beobachten kann. Das Thema nimmt sogar an Relevanz zu, seit wir uns aus Krise und Arbeitslosigkeit in einen Wirtschaftsaufschwung mit Fachkräftemangel bewegen.

Frau Dumrese (Jg. 83) erörtert in ihrer Bachelorarbeit die Fragestellung »Regulierung des Arbeitsmarktes vs. Wettbewerbsfreiheit« und stellt fest, dass beides auf seine Art und wo es angebracht ist, der Qualitätssicherung in der Personalvermittlung dient. Dabei berücksichtigt sie auch, dass für Hoch- oder Gutqualifizierte (Akademiker, Fachkräfte) andere Kriterien wünschenswert und erfolgsrelevant sind als für Geringqualifizierte. Gleichzeitig vergisst sie nicht die Risiken, wenn den Privaten die „Rosinenpickerei“ überlassen würde und der öffentlichen Arbeitsverwaltung die „Mühseligen und Beladenen“.

Frau Dumrese verweist auf die frühere Behinderung der privaten Arbeitsvermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit, sieht aber auch fruchtbare Synergieeffekte zwischen privater und öffentlicher Arbeitsvermittlung, die in neuerer Zeit durch koordiniertes Vorgehen gewonnen werden konnten. Sie öffnet einen Fächer von Anregungen, deren Umsetzung schon angestoßen wurde: Kooperationsvereinbarungen zwischen Privaten und der Bundesagentur für Arbeit, Qualitätssiegel durch Verbände für die Privaten, Markterschließung für KMU (im Mittelstand finden sich die meisten Arbeitsplätze) und Regeln des Umgangs mit der kostbaren Ware „Bewerberdaten“, deren Nutzung den Protagonisten des Arbeitsmarktes durch die zahlreicher werdenden Social Media Plattformen aus den Händen zu gleiten droht.

Dass gerade Frau Dumrese dieses Thema so gut zu durchleuchten wusste, ist mir klargeworden, als ich nach dem Abschluss des Auswertungsverfahrens ihren Lebenslauf sehen durfte: eine junge Frau „aus der Praxis“, mit kaufmännischer Berufsausbildung vor dem Studium des Internationalen Personalmanagements und der Organisation, und eine der mobilen, hochqualifizierten Frauen, die bewusst Auslandserfahrung gesammelt haben. Durch den Vergleich gewinnt ein jeder bekanntlich auch eine tiefe Einsicht in die Strukturen seines Heimatlandes. Schon die alten Befürworter klassischer humanistischer Bildung wussten: Reisen bildet.

Deshalb freue ich mich, dass ihre Arbeit mit dem 2. Preis ausgezeichnet wird.

Dr. Maria Krauels-Geiger

Ableitung von Erfolgsfaktoren der gewerbsmäßigen Personalvermittlung durch einen Ländervergleich Großbritannien – Deutschland

von Anne Dumrese
Bachelorarbeit, Kurzfassung

1	Einleitung	45
1.1	Problemstellung, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit	45
1.2	Methodische Vorgehensweise	47
2	Definition, Einordnung und Abgrenzung der privaten, gewerbsmäßigen Personalvermittlung	47
3	Hintergründe und aktuelle Rahmenbedingungen der Personalvermittlung im Ländervergleich	48
3.1	Historischer und rechtlicher Hintergrund	48
3.2	Aktuelle rechtliche und politische Rahmenbedingungen	50
3.3	Institutionelle Rahmenbedingungen	51
3.4	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	52
3.5	Kulturelle Rahmenbedingungen	54
3.6	Technologische Rahmenbedingungen	55
4	Vergleich der aktuellen Bedeutung der Personalvermittlung und Beurteilung des Koexistenzsystems	56
4.1	Empirischer Befund	56
4.2	Ableitung von Prämissen für die Existenz eines privaten Vermittlungsmarktes	57
4.3	Arbeitsmarktpolitische Beurteilung und Regulierung	58
5	Übertragbare Erfolgsfaktoren, Handlungsempfehlungen und Trends für den deutschen Personalvermittlungsmarkt	61
5.1	Qualitätssicherung und Kundenbindung	61
5.2	Verbände und Kooperationen	62
5.3	Polarisierung bei zunehmender Ausweitung des Angebots an standardisierten Leistungen	62
5.4	Ansprache, Betreuung und Pflege eines heterogenen Bewerberpools	64
5.5	Innovation und Nutzung neuer Technologien	64

1 Einleitung

1.1 Problemstellung, Zielsetzung und Aufbau der Arbeit

„Deregulierung – Entbürokratisierung – Privatisierung – Flexibilisierung – Liberalisierung – Internationalisierung – Globalisierung [...]“¹ prägen die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation und die Personalbeschaffung der Unternehmen.

In Zeiten von Globalisierung, technischem Fortschritt, zunehmender Spezialisierung und Umstrukturierung der Unternehmen, werden die Aufgabenbereiche für den einzelnen Arbeitnehmer² komplexer. Das Humankapital ist für Unternehmen zu einem strategischen Wettbewerbsfaktor geworden, weil immer mehr qualifizierte Fach- und Führungskräfte benötigt werden. Da oftmals versäumt wurde, den Bedarf intern durch Aus- und Weiterbildung zu decken, herrscht in vielen Bereichen ein Mangel an ausreichend qualifiziertem Personal, den man durch Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt zu decken versucht. Ein „War for talents“ ist die Konsequenz. Vielfach haben die Personalabteilungen der Unternehmen noch nicht ausreichende Kapazitäten aufgebaut, um diese zusätzliche Belastung zu bewältigen, und stehen in der Personalbeschaffung und -auswahl vor einer „Make-or-Buy“-Entscheidung.³ Oftmals ist die Kompetenz eines Vermittlers gefragt, um beide Marktseiten zusammenzuführen und die Personalabteilungen zu entlasten.

Make or-buy-
Entscheidungen in
der Personalbe-
schaffung

Erst 1994 wurde in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) auf dem Arbeitsmarkt das Vermittlungsmonopol der damaligen Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben. Eine weitergehende Liberalisierung erfolgte 2002 durch die Abschaffung der Lizenzvergabe. Laut Scheller war: „der Markt für Arbeitsvermittlung und Personalvermittlung in Deutschland [...] in den letzten fünfzehn Jahren gekennzeichnet durch die Diversifizierung der Vermittlungsangebote und Umstrukturierung der staatlichen Arbeitsverwaltung sowie die Entstehung und das Wachstum privater Arbeitsvermittlung durch Wegfall des Vermittlungsmonopols sowie zunehmende Vergabe von Vermittlungsaufgaben durch staatliche Träger an Dritte.“⁴

1) Jasny 1998, S. 11.

2) Anm. d. Verf.: Da die deutsche Sprache geschlechtsneutrale Bezeichnungen nicht in allen Fällen zulässt, wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Text durchgehend die männliche Schreibweise verwendet. Sie schließt männliche und weibliche Personen ein.

3) Vgl. Herbold 2002, S. 21–22.

4) Scheller 2008, S. 322.

Dincher und Gaugler stellten im Jahr 2000 fest, dass sich in den letzten zwanzig Jahren neben der öffentlichen Arbeitsvermittlung ein bemerkenswertes Angebot an Personaldienstleistungen durch private Anbieter entwickelt hat. Dieser Wandel sei von Öffentlichkeit und wissenschaftlicher Forschung bisher wenig beachtet worden.⁵ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestätigte 2002, dass verlässliche Informationen bzgl. der Marktbedeutung der privaten Vermittler fehlen, jedoch wird deren Geltung anders eingeschätzt: „In der Tendenz hat die Deregulierung nur wenig verändert, auch wenn private Vermittler an Boden gewonnen haben.“⁶

Deshalb stellt sich die Frage, wie der jetzige Entwicklungsstand dieser Branche ist, welche Rahmenbedingungen den privaten Vermittlungsmarkt prägen und ob weitere Wachstumspotentiale bestehen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Beziehung zwischen Vermittler und Unternehmen in der Rolle als Auftraggeber. Daher wird die Betrachtung auf die private, gewerbsmäßige Personalvermittlung begrenzt.

Als Referenz für einen Vergleich mit der BRD eignet sich das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (VK)⁷, da es dort nie ein staatliches Vermittlungsmonopol gab, langjährige Erfahrungen mit der Personalvermittlung bestehen⁸ und beide Volkswirtschaften größtmäßig vergleichbar sind. Durch die Gegenüberstellung der Vermittlungsmärkte soll eruiert werden, welche Entwicklungspotentiale in der BRD bestehen und wie sich die Branche positionieren sollte, um langfristig erfolgreich zu sein.

Diese Bachelorarbeit ist wie folgt strukturiert: Nach Einleitung und Darstellung der angewandten Methoden (in Kapitel 1) folgen in Kapitel 2 Definition, Einordnung der Personalvermittlung als Suchweg der Personalbeschaffung und Abgrenzung zu anderen Personaldienstleistungen. Um die Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten im VK und in der BRD vergleichen zu können, werden im nächsten Schritt die jeweiligen historischen (3.1), rechtlichen (3.2), institutionellen (3.3), wirtschaftlichen (3.4), kulturellen (3.5) und technologischen (3.6) Hintergründe und Rahmenbedingungen gegenübergestellt. Basierend auf den Ergebnissen des dritten Kapitels werden Organisationsgrad, Erfolg und Stellenwert der Personalvermittlung in beiden Ländern verglichen (4.1). Anschließend erfolgt eine Bewertung des aktuellen

5) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 13.

6) Konle-Seidl, Walwei 2002a, S. 1.

7) Anm. d. Verf.: Die folgenden Untersuchungen behandeln das VK. Das Adjektiv „britisch“ wird für das gesamte VK gebraucht.

8) Vgl. Konle-Seidl 2002, S. 28

Systems (4.2) und einer weiteren Privatisierung des Vermittlungsmarktes. Aus den Resultaten werden in Kapitel 5 Erfolgsfaktoren, Handlungsempfehlungen und Trends hergeleitet, die vom VK auf die BRD übertragbar sind.

1.2 Methodische Vorgehensweise

Zunächst wurde eine Literaturanalyse der privaten Personalvermittlung durchgeführt. Da je nach Sichtweise des Autors Personalvermittlung (teilweise fälschlich) anderen Personaldienstleistungen zugeordnet wird, wurde in einem zweiten Schritt die Recherche auf diese Schnittstellenbereiche ausgedehnt. Des Weiteren fand eine Sekundäranalyse von Statistiken, insbesondere des IAB und der Vermittlungsverbände, sowie von Paneldaten statt.

Zur empirischen Ergänzung wurden drei teilstrukturierte Interviews mit Experten der Personalvermittlung anhand von Gesprächsleitfäden durchgeführt. Frau Peiniger ist geschäftsführende Gesellschafterin der Peiniger Personalberatung GmbH und hat gleichzeitig den Vorsitz des deutschen Bundesverbandes Personalvermittlung e. V. (BPV) inne. Herr Beckhäuser ist Geschäftsführer der expandierenden Personalvermittlung Beckhäuser Personal & Lösungen, die sich besonders durch innovative Geschäftsideen hervorhebt. Herr Tweedy ist Leiter des Forschungsinstitutes des britischen Personaldienstleistungsverbandes „The Recruitment & Employment Confederation“ (REC).

Zur Vorbereitung und Fokussierung der Gespräche wurden anhand der Problemstellungen Interviewleitfäden mit offenen Fragestellungen entworfen. Alle Experteninterviews wurden aufgezeichnet und anschließend protokolliert.

2 Definition, Einordnung und Abgrenzung der privaten, gewerbsmäßigen Personalvermittlung

Personalvermittlung ist ein Dienstleistungsangebot im Interesse und Auftrag des Stellenanbieters, das diesem gegen Honorar Unterstützung bei Werbung, Selbstsuche und Bindung von Personal für qualifizierte Fachtätigkeiten und im unteren Führungskräftebereich bietet. Die Vergütung durch den Auftraggeber erfolgt in der Regel nach erfolgreicher Vermittlung. Stellensuchende können die Dienste von Personalvermittlern in der Regel unentgeltlich in Anspruch nehmen, haben jedoch keinen Anspruch auf Leistungen.

Definition
Personalvermittlung

9) Vgl. Scheller 2008, S. 324.

Personalvermittlung wird der aktiven, unternehmensexternen Personalbeschaffung untergeordnet. Aktive Beschaffungswege werden insbesondere bei einer angespannten Arbeitsmarktsituation, dringlichem und hohem Personalbedarf sowie bei einem überdurchschnittlichen Beschaffungsbudget gewählt.¹⁰ Der Personalvermittler kann in der Beschaffung insbesondere die Teilaufgabe der Personalwerbung übernehmen.

„Sie [Personalwerbung] hat das Ziel, potenzielle Bewerber über die Unternehmung und die zu besetzende Stelle zu informieren (Informationsfunktion) und eine ausreichende Zahl von Personen zu einer Bewerbung zu veranlassen (Aktionsfunktion), die über die erforderliche Qualifikation und Motivation zur Ausübung der zu besetzenden Stelle verfügen (Selektionsfunktion).“¹¹

Bei Arbeitskräftemangel, schlechtem Arbeitgeberimage oder geringem Bekanntheitsgrad sind Informations- und Aktionsfunktion von Bedeutung, um Bewerber durch Unternehmenskultur, Arbeitsinhalte oder Karrieremöglichkeiten zu überzeugen (Signaling). Bei hohem Arbeitskräfteangebot oder positivem Arbeitgeberimage hingegen ist die Selektionsfunktion wesentlich, um den Aufwand der Bewerberauswahl bereits während der Beschaffung zu reduzieren.¹²

Personalvermittlung zählt neben Arbeitnehmerüberlassung und Personalberatung zu den Personaldienstleistungen. Abgrenzungsversuche werden zunehmend komplizierter, da die Dienstleister ihr Tätigkeitsspektrum erweitern oder neue Marktsegmente bearbeiten (siehe Abb. 2.1).

Besonders problematisch ist dabei die Einordnung der Personalvermittlung, da sie rechtlich und historisch der Arbeitsvermittlung zugeordnet ist, sich aber in der Praxis eher an der Personalberatung orientiert und auch zusätzliche Beratungsleistungen anbietet. Zur Arbeitnehmerüberlassung besteht ein größerer Unterschied.¹³ Trotz der vorhandenen Verflechtungen empfiehlt es sich, die Personaldienstleistungen getrennt zu untersuchen, da in der BRD historisch gewachsene Strukturen, rechtliche Unterschiede und unterschiedliche Mentalitäten zu (künstlichen) Abgrenzungen geführt haben.

10) Vgl. Schreurs, Blank 1996, S. 129.

11) Holtbrügge 2005, S. 85–86.

12) Vgl. Holtbrügge 2005, S. 86.

13) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 86–87.

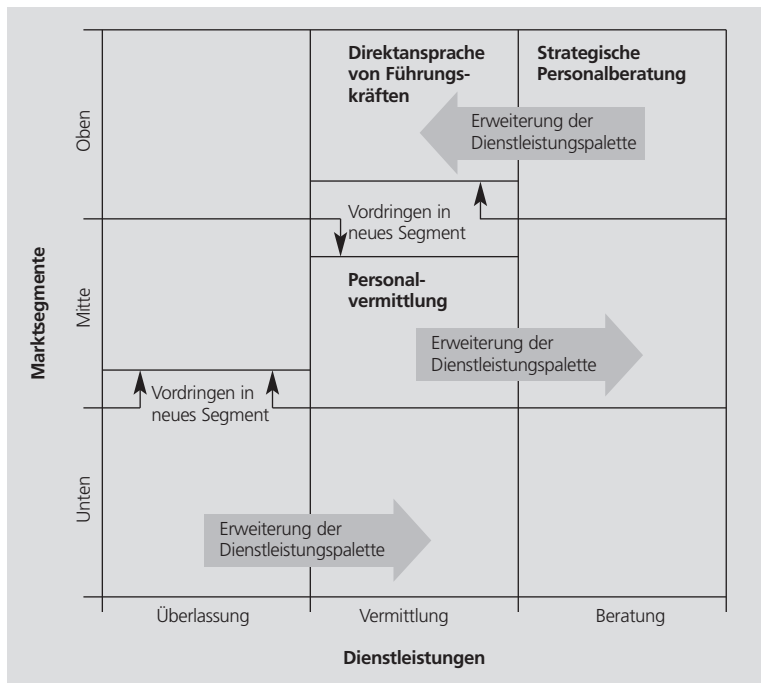


Abb. 2.1: Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung, Personalvermittlung und Personalberatung nach Funktionen und Marktsegmenten¹⁴

3 Hintergründe und aktuelle Rahmenbedingungen der Personalvermittlung im Ländervergleich

3.1 Historischer und rechtlicher Hintergrund

Grundsätzlich gibt es drei Arten von Arbeitsvermittlungssystemen:

1. Im strikten Monopolsystem ist private Vermittlung gänzlich untersagt und es besteht eine Meldepflicht bei offenen Stellen. Im moderaten Monopol hingegen wird die private Vermittlung in Ausnahmebereichen erlaubt und die Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung durch die Unternehmen ist freiwillig.
2. Ein Koexistenzsystem zeichnet sich durch ein Nebeneinander von privater und öffentlicher Vermittlung aus, wobei die privaten

¹⁴) Anm. d. Verf.: Das untere Marktsegment umfasst einfache Tätigkeiten, das mittlere Segment qualifizierte Fachtätigkeiten sowie Positionen der mittleren und unteren Führungsebene und das obere Segment Positionen mit leitender Führungsfunktion; vgl. Knapp 2004, S. 15 zur Unterteilung.

Anbieter entweder durch Lizenzierung und Berufsausübungsvorschriften reguliert werden oder in der freien Koexistenz nur gewerblichen Vorschriften unterliegen.¹⁵

3. Im Marktsystem zieht sich die öffentliche Arbeitsvermittlung zurück und beschränkt sich im „Semi-Markt“ auf Basisleistungen in Verbindung mit Auftragsvergabe an private Vermittler. Im reinen Marktsystem gibt es keinerlei Regulierung und Kontrolle der privaten Vermittlung.¹⁶

Während international Mitte der Achtzigerjahre noch Monopolssysteme vorherrschten, dominierten Mitte der Neunzigerjahre bereits Koexistenzsysteme und erste Formen von Semi-Marktsystemen entwickelten sich.¹⁷

Im VK bestehen seit der Gründung der britischen Arbeitsverwaltung 1909 staatliche und private Vermittlung in Koexistenz.¹⁸ Rechtliche Vorschriften für die Personaldienstleistungsbranche mit nationalen Mindeststandards der Berufsausübung wurden mit dem „Employment Agencies Act 1973“¹⁹ geschaffen²⁰ und durch die „Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations 1976“ erweitert.²¹ 1995 wurde mit Art 35 des „Deregulation and Contracting Out Act 1994“ die Lizenzierung abgeschafft.²² Der britische Vermittlungsmarkt hat sich demnach von einem regulierten zu einem freien Koexistenzsystem entwickelt. 2004 traten die „Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulations 2003“ in Kraft und ersetzten die Richtlinien von 1976.²³

In der BRD wurde 1902 eine öffentliche Arbeitsvermittlung gegründet und 1935 mit dem Monopolgesetz die private gewerbsmäßige Vermittlung verboten.²⁴ Erst 1994 wurden private Personalvermittler unter Erlaubnisvorbehalt wieder zugelassen.²⁵ 2002 fand mit der Abschaffung der Erlaubnis- und Meldepflicht ein Wandel zum freien

15) Vgl. Walwei 1996, S. 57.

16) Vgl. Konle-Seidl 2002, S. 10.

17) Vgl. Bruttel 2005a, S. 30.

18) Vgl. Bruttel 2005a, S. 113–114.

19) Anm. d. Verf.: Dieses Gesetz hat nach Art 14 Abs 5 keine Gültigkeit für Nordirland.

20) Vgl. Konle-Seidl 2002, S. 11; EAS 2006, S. 3.

21) Vgl. Walwei 1991, S. 638–639.

22) Vgl. Walwei 1996, S. 67.

23) Vgl. EAS 2006, S. 4.

24) Vgl. Egle, Zahn 1992, S. 138–139.

25) Vgl. Walwei 1994, S. 83

Koexistenzsystem statt.²⁶ Gleichzeitig wurden von den Verbänden der Arbeits- und Personalvermittler sowie Personalberater Mindest-Qualitätsstandards ausgearbeitet und umgesetzt.²⁷

3.2 Aktuelle rechtliche und politische Rahmenbedingungen

In Großbritannien bildet der „Employment Agencies Act 1973“, in Erweiterung durch die Verordnungen von 2003 und den „Employment Act 2008“, die rechtliche Basis für die Personalvermittlung. Die Berufsausübungsregeln sind in Art 5 festgelegt. Gemäß Art 6 ist es grundsätzlich verboten, Gebühren von Arbeitnehmern zu verlangen. Dem „Employment Standards Inspectorate“ (EAS) obliegt die Kontrolle der Personalvermittlungsagenturen im Sinne des Art 9.²⁸

In der BRD wird die Branche durch Gewerbeordnung (GewO), Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und Drittes Sozialgesetzbuch (SGB III) gesetzlich reguliert. Für Personalvermittler herrscht nach § 1 Abs 1 GewO Gewerbefreiheit – jedoch unter der Einschränkung der Anzeigepflicht nach § 14 GewO. Der Personalvermittlungsvertrag gilt als Maklervertrag im Sinne der §§ 652 ff BGB und ist damit ein privatrechtlicher Vertrag. Die Vorschriften der §§ 291 ff SGB III schränken die Privatautonomie ein, um Missbrauch zu verhindern. § 296 SGB III legt fest, dass bei Beauftragung durch einen Arbeitssuchenden ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen werden muss, der alle Vergütungsdetails enthält. Die Vergütung einer erfolgreichen Vermittlung durch den Arbeitssuchenden ist auf max. 2.000 Euro () nach § 421g Abs 2 S 1 SGB III begrenzt.²⁹ Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat nach § 394 Abs 1 S 2 Z 4 SGB III die Aufgabe, Beratung und Vermittlung durch Dritte zu überwachen.

Nach Ansicht der Verfasserin ist die Vermittlungsbranche im VK stärker als in der BRD reguliert. Anscheinend hat die frühere Liberalisierung dazu geführt, dass im Gegenzug die Berufsausübung begrenzt und die Ausgestaltung genauer definiert wurde. Insbesondere das Verbot, von Arbeitssuchenden für die Vermittlung Gebühren zu verlangen, und die Informationspflichten gehen über die deutsche Regelung hinaus. In beiden Ländern sind Zugang und Qualifizierung rechtlich nicht reglementiert und dadurch Aus- und Weiterbildung freiwillig.

Stärkere
Regulierung in
Großbritannien

26) Vgl. Rixen 2002, S. 466; Konle-Seidl 2002, S. 10.

27) Vgl. Hoffmann 2004.

28) Vgl. EAS 2006, S. 4.

29) Vgl. Stindt 2005, S. 169–198.

Im Folgenden werden kurz die rechtlich geschaffenen Kooperationsmöglichkeiten zwischen privater und öffentlicher Vermittlung in der BRD eruiert. Ein Instrument ist der Vermittlungsgutschein nach § 421g SGB III. Die Bedeutung wird eher gering eingeschätzt, da die Ausgabebeträge niedrig sind, weniger als 8 % der Gutscheine tatsächlich eingelöst werden und vielfach eine Vermittlung in kurzfristige Beschäftigung erfolgt. Außerdem unterscheiden sich die Vermittelten in ihrer Struktur nicht erheblich von Arbeitslosen, die selbstständig eine Anstellung gefunden haben.³⁰ Auch ein Missbrauch durch fingierte Vermittlungen trat in der Vergangenheit häufig auf.³¹

3.3 Institutionelle Rahmenbedingungen

In beiden Ländern haben sich Personalvermittler zu Verbänden zusammengeschlossen und sich Qualitätstandards gesetzt. Die britische REC entsprang der 1930 gegründeten „London Employment Agencies Federation“. Seit dem Zusammenschluss mit Personalberaterverbänden vertritt die REC die gesamte Personaldienstleistungsbranche.³² Aktuell gehören der REC ca. 8.000 Personaldienstleister und 6.000 individuelle Mitglieder an.³³ Damit repräsentiert die REC über 60 % der Personaldienstleister im VK und über 70 % gemessen am Umsatz.³⁴ Für REC Mitglieder ist der „Code of Practice“ maßgebend, dieser enthält u. a. Richtlinien zur Anti-Diskriminierungspolitik und Auslandsvermittlung.

In der BRD gibt es mehrere kleinere Personaldienstleistungsverbände. Der BPV wurde im März 1994, noch vor Wegfall des Vermittlungsmonopols, durch Mitglieder früherer Zeitarbeitsfirmen gegründet.³⁵ Mittlerweile ist der BPV der älteste und mit 1.100 Mitgliedern an ca. 700 Standorten³⁶ der größte Vermittlerverband in der BRD und wird von einem ehrenamtlichen Vorstand geleitet.³⁷ Neben den Qualitätsstandards, auf die sich die Verbände der Personaldienstleistungsbranche geeinigt haben, gelten für Mitglieder weitere BPV Grundsätze.

Nachfolgend wird dargestellt, in welcher Weise die REC ihren Entwicklungsvorsprung und ihre Größe in der Verbandsarbeit, Qualitätssicherung und Interessenvertretung nutzt. Während der BPV vor allem auf

30) Vgl. Dann et al. 2005, S. 1–3.

31) Vgl. Haasler, Schnitger 2005, S. 22.

32) Vgl. REC o. J.c.

33) Vgl. REC o. J.b.

34) Vgl. REC o. J.a.

35) Vgl. Hoffmann 2004.

36) Vgl. BPV e. V. 2008e, S. 2; Scheller 2008, S. 304.

37) Vgl. BPV e. V. 2008c, S. 3.

einen Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedern setzt, gibt es bei der REC professionelle Einrichtungen, die Beratung und Unterstützung bieten. Zwar vertritt die REC die gesamte, inhomogene Personaldienstleistungsbranche, kann jedoch durch regionale Vertretungen und fachspezifische Unterabteilungen gezielt Hilfestellung leisten. Während in der BRD seit Wegfall der statistischen Meldepflicht kaum aktuelle Informationen über die Vermittlungsbranche vorliegen, werden durch das REC Forschungsinstitut gezielt Daten über Entwicklung und Einfluss der Branche erhoben, um diese zur Lobbyarbeit einzusetzen.³⁸

Bisher lag der Fokus der REC auf der Förderung von Qualitätssicherung, für die Zukunft werden jedoch eine weitergehende Professionalisierung der Branche und Verbandsausschlüsse bei Missachtung der Qualitätsstandards gefordert.³⁹ Die Beschwerdestelle der REC hat die Möglichkeit, stichprobenhaft Kontrollen durchzuführen. Des Weiteren gibt es spezielle Zertifizierungen und Audits in den Bereichen Qualität, Diversität und Ausbildung. Außerdem bietet der Verband vier eigene Ausbildungen an und es gibt eine Vielzahl an Fortbildungen und Veranstaltungen für Mitglieder.⁴⁰ Auch für den BPV sind Qualität und Qualifizierung Kernthemen.⁴¹ Jedoch greift die Beschwerdestelle nur bei Verstößen ein und führt keine spezifischen Zertifizierungen durch. Der Verband offeriert keine eigenen Aus- und Weiterbildungen, erkennt jedoch Abschlüsse der Industrie- und Handelskammer und von Hochschulen an und wirkt an der Erarbeitung neuer Konzepte mit.

3.4 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

„Zeitreihen über das private Vermittlungsgeschäft legen nahe, dass der Markt für die Agenturen stark von der Konjunktur und der damit zusammenhängenden Marktlage abhängig ist.“⁴² Während eines Wirtschaftsaufschwungs sind verfügbare Arbeitskräfte knapp und Unternehmen müssen Personal aktiv suchen. Im Konjunkturrückgang hingegen sind die Arbeitslosenzahlen hoch und die Zahlungsbereitschaft der Betriebe für die Suche über Dritte sinkt.⁴³

Auf den europäischen Arbeitsmärkten besteht momentan ein qualifikatorisches Ungleichgewicht mit einem Mangel an gut ausgebildeten Arbeitskräften bei gleichzeitiger verfestigter, struktureller Arbeitslosigkeit.

38) Vgl. Osborne, Gareth 2005, S. 4–7, 18.

39) Vgl. Dumrese 2008d.

40) Vgl. Osborne, Gareth 2005, S. 6.

41) Vgl. BPV e. V. 2008d.

42) Walwei 1996, S. 64.

43) Vgl. Walwei 1996, S. 64.

keit.⁴⁴ Der damit einhergehende Wettbewerb um das Wissenskapital macht es für Unternehmen schwieriger, geeignete Kandidaten für Vakanzen zu finden.⁴⁵ Aufgrund der gestiegenen Bedeutung von Humankapital sind die Aufgaben der Personalressorts gewachsen, gleichzeitig ist jedoch der Kostensenkungsdruck gestiegen.⁴⁶ Wenn Personalfunktionen durch andere Organisationen effektiver und effizienter durchgeführt werden können, bietet sich zur Erhöhung der Flexibilität Outsourcing an.⁴⁷

Es wird angenommen, dass die Akzeptanz der Unternehmen, externe Personaldienstleistungen in Anspruch zu nehmen, im Zeitablauf steigen wird.⁴⁸ Dem Personaldienstleistungsmarkt wird deshalb ein langfristiger Wachstums- und Ausdifferenzierungsprozess bescheinigt.⁴⁹ Zukünftig wird der Schwerpunkt auf langfristigen Investitionen zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte liegen und die Sicherung einer hohen Qualität wird wichtiger als Kostenreduzierung sein. Gelingt es den Personalvermittlern nicht, die steigenden Erwartungen von Kunden zu erfüllen, so kann dies auch zur Wiedereingliederung der Personalbeschaffung führen.⁵⁰

Wachstums- und Ausdifferenzierungsprozess des Personaldienstleistungsmarktes

Weitere Spannungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ergeben sich aus einer durch den demographischen Wandel alternden Erwerbsbevölkerung. In der BRD wird die Gesamtbevölkerung zwischen 2010 und 2030 um rund 2 Mio. auf 80 Mio. fallen. Im VK wird jedoch aufgrund von Geburtenüberschüssen und starker Immigration⁵¹ zwischen 2010 und 2030 mit einem Anstieg der Bevölkerung von 62 auf 69 Mio. gerechnet.⁵²

Der demographische Wandel in Kombination mit steigenden Stellenanforderungen führt zu massiven Engpässen am Markt für qualifizierte Arbeitskräfte.⁵³ TWEEDY erklärt, dass der Arbeitsmarkt in der Zukunft von den Bewerbern diktiert wird.⁵⁴ Deshalb gewinnt die aktive Personalsuche an Bedeutung und Personalvermittlung hat bei schwie-

44) Vgl. Egle 2008, S. 53–54; Anm. d. Verf.: Fitzner 2006, S. 6 untersucht dies für den britischen Arbeitsmarkt und Nagy 2008, S. 102–103 für den Arbeitsmarkt der BRD.

45) Vgl. Herbold 2002, S.21.

46) Vgl. Walwei 1996, S. 65.

47) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 25–26.

48) Vgl. Vosberg 2003, S. 260.

49) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 50; BPV e. V. 2008d; Walwei 1996, S. 65.

50) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 73.

51) Vgl. Office for National Statistics 2007.

52) Vgl. Eurostat 2009.

53) Vgl. BPV e. V. 2008a.

54) Vgl. Dumrese 2008d.

rigen Besetzungen „Schmiermittel-Funktion“.⁵⁵ Ein zu knappes Arbeitskräfteangebot stellt aber auch eine Wachstumsgrenze für die Branche dar.⁵⁶ Folge wird auch eine Veränderung der Zusammensetzung der Erwerbstätigen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Behinderung und ethnischer Gruppen sein. So wurden im VK bereits während des zurückliegenden Wirtschaftswachstums qualifizierte Arbeitskräfte durch zunehmende Berufstätigkeit von Frauen, Immigration und Verbesserung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung gewonnen.⁵⁷

3.5 Kulturelle Rahmenbedingungen

Evans/Lank/Faquhar entwarfen 1989 idealtypische Karrieremuster. Im englisch-niederländischen Modell („managed development approach“) findet nach einer längeren Test- und Entwicklungsphase ein beruflicher Aufstieg mit häufigen funktionsübergreifenden Positionswechseln statt. Im deutschen Karrieremodell („functional approach“) folgt nach einer Phase der Potentialidentifikation zunächst ein funktionsübergreifender Einsatz. Der Aufstieg basiert dann auf der kontinuierlichen Entwicklung von Expertenwissen in einem eng abgegrenzten Funktionsbereich oder einer Branche mit seltenen Stellenwechseln.⁵⁸

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes fordert jedoch einen Wandel des deutschen Modells der „Kamin-Karriere“.⁵⁹ Die Zahl der Arbeitnehmer, die in ihrer Erwerbsbiographie von Arbeitslosigkeit betroffen sind, nimmt zu⁶⁰ und funktionsübergreifende Einsätze sowie eine wachsende Anzahl von Neustarts werden üblich. Ein Funktionswechsel hat in Zukunft nicht mehr zwangsweise einen Karrierebruch zur Folge, sondern stellt eine Weiterentwicklungsmöglichkeit dar. Jedoch wird von den Arbeitnehmern mehr regionale Mobilität und berufliche Flexibilität gefordert. Auf der anderen Seite müssen Unternehmen sich stärker bemühen, Wissensträger zu gewinnen und zu halten. Dies führt zu einer attraktiveren Bezahlung und Umwerbung von Fachkräften.⁶¹

Ein weiterer einwirkender Faktor ist die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. So wurde in einer Studie der Unternehmens-

55) Vgl. Konle-Seidl 2002, S. 43.

56) Vgl. Vosberg 2003, S. 262.

57) Vgl. Marks, Kampf 2008.

58) Vgl. Welge, Holtbrügge 2006, S. 204–205.

59) Vgl. Mehrmann 1999, S. 10.

60) Vgl. Scheller 2008, S. 263.

61) Vgl. Sattelberger 1999, S. 20–28; Egle et al. 1996, S. 135.

Flexibilisierung des
Arbeitsmarktes fordert einen Wandel
der deutschen
„Kamin-Karriere“

beratung Towers Perrin⁶² festgestellt, dass 15 % der Mitarbeiter ohne Bindung zum Unternehmen bereits konkrete Pläne zum Stellenwechsel hatten, 28 % aktiv nach einer neuen Stelle suchten und weitere 35 % zwar passiv waren, aber ein anderes Jobangebot in Betracht ziehen würden. Bei den Mitarbeitern, die sich sehr verbunden fühlten, planten hingegen 51 % keinen Wechsel und weitere 39 % waren passiv. Insgesamt betrachtet waren dem passiven Kandidatenpool je nach Bindungsgrad 35 bis 49 % der Mitarbeiter zuzurechnen. Im VK ist laut dieser Studie die Mitarbeiterloyalität geringer. So fühlten sich 44 % der Mitarbeiter dem Unternehmen wenig verbunden, während dies in der BRD nur 36 % angaben.⁶³ Außerdem wurde festgestellt, dass in der BRD die Wechselbereitschaft in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist, während die Mitarbeiterbindung abnahm.

Steigerung der Wechselbereitschaft und Verringerung der Mitarbeiterbindung

Dies ist ein auch ein Anzeichen für einen Wertewandel. So ist es für die Jüngeren wichtig, sich in ihrem Beruf weiterzuentwickeln.⁶⁴ Wenn eine Stelle nicht ihren Erwartungen entspricht, wechseln sie.⁶⁵ Gerade gut ausgebildete Kandidaten prüfen kritisch, für wen sie arbeiten und zu welchen Bedingungen. Dazu gehören auch immaterielle Werte (Unternehmenskultur, „Corporate Social Responsibility“, „Work-Life-Balance“), die den psychologischen Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausmachen. Bei geringerer Loyalität der Arbeitnehmer und gleichzeitiger Konkurrenz um das Wissenskapital können Personalvermittler helfen, Personen mit Organisationen abzugleichen.⁶⁶

3.6 Technologische Rahmenbedingungen

“Despite the wide-ranging changes that the recruitment industry has seen to date, technology is still in its relative infancy, and wider future use is expected, especially in relation to Generation Y (defined as young people born between 1983 and 1997), their different media behaviour and use of technology.”⁶⁷

So ist zum Beispiel die Nutzung des Web 2.0 durch die Vermittlungsbranche noch im Anfangsstadium. Das Web 2.0 bietet Benutzern die Möglichkeit, interaktiv Mehrwert zu generieren. Durch Netzwerke nimmt die Bedeutung von „Peer-to-Peer“-Beziehungen zu, die bisher

62) Anm. d. Verf.: Siehe Towers Perrin 2008, S. 20 bzgl. des Untersuchungsaufbaus und der Zusammensetzung der Stichprobe.

63) Vgl. Towers Perrin 2008, S. 6, Abb.4, S. 23, 27.

64) Vgl. BPV e. V. 2008a.

65) Vgl. Dumrese 2008d.

66) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 53–58.

67) REC, CIPD 2008, S. 28.

der Rekrutierung von Spitzenkräften vorbehalten waren. Personalvermittler können durch Aufbau und Nutzung langfristiger persönlicher Beziehungen auch passive Arbeitssuchende erreichen. Dabei ist es wichtig, Rücklaufmechanismen einzubauen, um eine Verbindung auf Grundlage von gegenseitigem Interesse zu bilden.⁶⁸

Da Arbeitssuchende durch Online-Netzwerke Einblick in Organisationen erhalten, muss das vermittelte Arbeitgeberimage zur tatsächlichen Organisationskultur passen. Personalvermittler können Organisationen helfen, die „Insider-/ Outsiderproblematik“ zu überwinden, indem sie den Organisationen Rückmeldung über ihr Image und ihre Attraktivität geben und zeigen, wie sich die Unternehmenskultur im Einstellungsprozess vermitteln lässt.⁶⁹ In beiden Ländern müssen sich Personalvermittler an die neuen Technologien anpassen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Besonders beim Wettstreit um die Talente der internetaffinen Generation Y, die gerade ins Berufsleben eintritt, werden Webrecherche und personalisierte Ansprache an Bedeutung gewinnen.⁷⁰

4 Vergleich der aktuellen Bedeutung der Personalvermittlung und Beurteilung des Koexistenzsystems

4.1 Empirischer Befund

Die Personalvermittlungsbranche im VK verfügt im Vergleich zur BRD über einen Organisationsvorsprung (z. B. höhere Anzahl an Mitarbeitern und Filialen). Auch Vermittlungszahlen, erfolgreiche Einschaltungen und Umsatz sind im VK höher. Jedoch haben sich auch in der BRD Personalvermittler erfolgreich am Markt etabliert: So war ein Anstieg von 2.996 (1994) auf 400.000 Vermittlungen im Jahr 2007 zu verzeichnen.⁷¹ Nach Angaben des IAB wurde 2007 bei 12 % der zu besetzenden Stellen über Personalvermittler gesucht und bei 4 % war dies der erfolgreiche Suchweg. Damit ist die Bedeutung der Personalvermittlung zwar gestiegen, aber im Vergleich zu anderen Suchwegen immer noch gering. Die Erfolgsquote der privaten Vermittler liegt jedoch mit 36 % höher als die Quote der Arbeitsagenturen von 31 %.⁷²

In beiden Ländern ist der Markt in große Personaldienstleister und klei-

68) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 61–64.

69) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 54–55, 76–77.

70) Vgl. Dilk, Littger 2008, S. 170.

71) Vgl. BPV e. V. 2002; BPV e. V. 2008b, S. 1–2.

72) Vgl. Kettner, Spitznagel 2008, S. 6, Tab. 4, S. 7.

ne Spezialisten gespalten. Diese Polarisierung wird sich in Zukunft weiter verstärken, indem große Vermittler durch Fusionen oder Kooperationen in verschiedenen Branchen international tätig werden, während die Spezialisten regionale Nischen besetzen. Dabei bestehen für größere Akteure zwar höhere Umsatzpotentiale, doch der interne Koordinationsaufwand ist höher und sie sind nicht so anpassungsfähig wie die kleinen Spezialisten.⁷³

4.2 Ableitung von Prämissen für die Existenz eines privaten Vermittlungsmarktes

Auf dem Arbeitsmarkt versuchen beide Marktseiten ihren Nutzen zu maximieren, verfügen jedoch nur über begrenzte Informationsaufnahme- und Informationsverarbeitungskapazitäten.⁷⁴ Ihnen liegen nur unvollständige Kenntnisse über die andere Marktseite sowie deren Wahrnehmung des eigenen Angebots vor und die Suchkosten sind hoch.⁷⁵ In diesen Funktionsschwächen ist die Existenz von Vermittlern begründet.

Nach transaktionskosten-theoretischen Überlegungen werden Personalvermittler ihre Dienstleistungen nur anbieten, wenn der am Markt erzielbare Preis über ihren Kosten liegt. Arbeitgeber fragen Vermittlungsleistungen nur nach, wenn dies im Vergleich zu anderen Rekrutierungskanälen Kosten- oder Nutzensvorteile bringt.⁷⁶ Betriebsinterne Produktionspotentiale können besser ausgeschöpft werden, wenn die Beschaffungsdauer kürzer ist oder wenn die vermittelten Arbeitskräfte im Durchschnitt passender sind, was Fluktuations- und Einarbeitungskosten vermindert.⁷⁷

Durch Spezialisierung und optimierte Arbeitsteilung können Vermittler Informationen zu geringeren Suchkosten bzw. mit höheren Sucherträgen beschaffen. Aufgrund von Skalenvorteilen beim Testen einer hohen Anzahl an Bewerbern auf Teilarbeitsmärkten erreichen sie eine höhere Validität und reduzieren das Fehlbesetzungsrisiko. Durch ihre Tätigkeit sammeln sie entscheidungsrelevante Informationen über beide Marktseiten, die den einzelnen Marktteilnehmern nicht zur Verfügung stehen, und erreichen eine höhere Transparenz.⁷⁸

Für Personalvermittler ergeben sich nur Transaktionskostenvorteile,

Personalvermittler erreichen höhere Markttransparenz

73) Vgl. Vosberg 2003, S. 242–243.

74) Vgl. Herbold 2002, S. 150.

75) Vgl. Walwei 1991, S. 636; Walwei 1996, S. 54–55; Scheller 2008, S. 265–266.

76) Vgl. Walwei 1992, S. 18; Vosberg 2003, S. 153.

77) Vgl. Walwei 1993, S. 286.

78) Vgl. Walwei 1993, S. 286; Grund 2006, S. 217.

wenn sie es schaffen, standardisierte Leistungen einem großen Kundenkreis anzubieten. Durch wiederholte Tauschbeziehungen innerhalb langfristiger Geschäftsbeziehungen können sie Unsicherheit abbauen, was im Zeitablauf zu weiteren Kostenvorteilen führt. Für die Unternehmen überwiegen auch bei hoher Häufigkeit des Bezuges standardisierter Leistungen Kostenersparnisse, da Personalvermittler die Nachfrage aggregieren.⁷⁹ Des Weiteren müssen konstante Rahmenbedingungen bestehen, damit sich ein Vermittlungsmarkt entwickelt. Nur für allgemeine, aber knappe Qualifikationen sind Vermittlungspreise durchsetzbar, da die Beschaffung für Unternehmen mit hohen Kosten verbunden ist.⁸⁰ Deshalb werden sich Personalvermittler auch zukünftig kaum der Vermittlung von Problemgruppen widmen, sondern sich auf qualifizierte Fach- und Führungskräfte konzentrieren.

Arbeitgeber erwarten, dass Vermittler einen größeren und diversifizierten Bewerberpool ansprechen⁸¹ und ihnen im Beschaffungsprozess Informationen, Beratung, Unterstützung und Entscheidungshilfen bieten. Durch ihre Marktübersicht können Personalvermittler die Leistungen von Unternehmen vergleichen („Benchmarking“) und Arbeitgebern aufzeigen, wie attraktiv ihr (Gehalts-) Angebot wahrgenommen wird.⁸² Weiterhin können Vermittler bei schlechtem Arbeitgeberimage oder geringem Bekanntheitsgrad Informations- und Aktionsfunktion übernehmen, um Arbeitssuchenden Unternehmenskultur, Arbeitsinhalte und Karrieremöglichkeiten zu vermitteln.⁸³ Bei mehrfach fehlgeschlagener Eigensuche kann der Einsatz von Personalvermittlern vor Imageverlust schützen.⁸⁴ Bei hohem Arbeitskräfteangebot und attraktiven Stellenangeboten können Vermittler eingesetzt werden, um die Bewerberflut zu sichten⁸⁵ und bei heiklen Stellenbesetzungen wird durch die Einschaltung Diskretion gewahrt.⁸⁶

4.3 Arbeitsmarktpolitische Beurteilung und Regulierung

Die Arbeitsmarktpolitik hat nach § 1 Abs 1 S 1 SGB III das quantitative Ziel der Sicherstellung eines hohen Beschäftigungsstands und das qualitative Ziel der Verbesserung der Beschäftigungsstruktur. Die Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik durch Vermittlung und Beratung ist jedoch nur

79) Vgl. Vosberg 2003, S. 157–159.

80) Vgl. Vosberg 2003, S. 122–130; Grund 2006, S. 230–231.

81) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 29–30.

82) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 71–81; REC, CIPD 2008, S. 10.

83) Vgl. Holtbrügge 2005, S. 85–86.

84) Vgl. Bock 1999, S. 85; Dumrese 2008c.

85) Vgl. Holtbrügge 2005, S. 85–86.

86) Vgl. Mehrmann 1999, S. 32; dieser Vorteil hat nach Ansicht der Verfasserin auch für die Personalvermittlung Gültigkeit.

ein Instrument dieser Politik.⁸⁷ Der quantitative Effekt der Vermittlung ist niedrig, da diese keinen Einfluss auf die Arbeitskräftenachfrage hat und deshalb nicht zum Abbau von konjunktureller Arbeitslosigkeit beiträgt.⁸⁸ Personalvermittlung kann aber auch negative Effekte haben, da private Vermittler dazu tendieren, Stellen- und Bewerberinformationen zu monopolisieren, um diese gewinnbringend einzusetzen.⁸⁹

Der qualitative Arbeitsmarktausgleich kann durch eine effiziente Allokation knapper Humanressourcen optimiert werden, was sich positiv auf die Gesamtwirtschaft auswirkt. Strukturelle Ungleichgewichte können durch Vermittlung jedoch nur teilweise verbessert werden, da diese stark von anderen Einflussfaktoren abhängen und sich private Vermittler nur im Ausnahmefall Problemgruppen annehmen.⁹⁰ Jedoch unterstützen sie den natürlichen Strukturwandel, indem sie Arbeitssuchenden neue Karrieremöglichkeiten aufzeigen und sie zum Wechsel animieren. Die erhöhte Fluktuationsrate führt zu positiven Mobilitäts- und Substitutionsketten und bietet Aufstiegschancen für geringer qualifizierte Arbeitssuchende. Dies kann auf Dauer zur Erweiterung des Arbeitsangebotes beitragen.⁹¹ Jedoch könnte die Instabilität der Arbeitsverhältnisse die Ausbildungsaktivitäten mindern, da eine Amortisation nicht gewährleistet ist. Dies würde zum kurzfristigen Wettbewerb um knappe Qualifikationen ohne Aufbau von Humanvermögen führen.⁹² Andererseits fördert der initiierte Wechselprozess einen positiven Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte, was diese motiviert, weiter in ihre Beschäftigungsfähigkeit zu investieren und Arbeitgeber zwingt, ihre Personalpolitik zu optimieren.⁹³

Optimierung des qualitativen Arbeitsmarktausgleichs

Die private Personalvermittlung ergänzt die öffentliche Arbeitsvermittlung, die in erster Linie ihrem sozialpolitischen Auftrag gerecht werden muss und als hierarchisch und zentralistisch organisierte Behörde regionalen, branchen- und firmenspezifischen Ansprüchen nicht zur Genüge entsprechen kann. Die Personalvermittlung hingegen konzentriert sich auf die betrieblichen Anforderungen und bietet im mittleren bis oberen Arbeitskräftesegment einen besseren Service.⁹⁴ Da öffentliche und private Vermittlung andere Teilarbeitsmärkte bearbeiten, stehen sie in einer Komplementärbeziehung.⁹⁵ Jedoch kann die Segmen-

Private Arbeitsvermittlung ergänzt öffentliche Arbeitsvermittlung

87) Vgl. Egle 2008, S. 58–60.

88) Vgl. Walwei 1996, S. 54–55.

89) Vgl. Walwei 1993, S. 286.

90) Vgl. Walwei 1991, S. 636, 642–643; Walwei 1996, S. 69–71.

91) Vgl. Egle, Zahn 1992, S. 144; Seitz 2003, S. 609.

92) Vgl. Walwei 1991, S. 643–644; Walwei 1996, S. 70–71; Seitz 2003, S. 611, 618.

93) Vgl. Walwei 1996, S. 69; Seitz 2003, S. 612–615, 620–622.

94) Vgl. Egle et al. 1996, S. 182–183.

95) Vgl. Walwei 1991, S. 639–642; Konle-Seidl, Walwei 2002b, S. 176.

tierung bestehende Strukturprobleme verstärken⁹⁶, wenn Unternehmen die Suche über die öffentliche Arbeitsvermittlung als Signal deuten und advers selektieren.⁹⁷

Auf dem Vermittlungsmarkt besteht ein Informationsgefälle zu Lasten der Nachfrager von Vermittlungsleistungen. Da die Qualität der Vermittlungsleistung vor Beginn der Inanspruchnahme nur unzureichend einschätzbar ist, handelt es sich um ein „Erfahrungsgut“ und das Risiko einer ungerechtfertigten Ausnutzung dieses Informationsvorsprungs durch die Vermittler besteht. Wenn die Käufer außerdem nicht in der Lage sind, Anbieter für schlechte Qualität durch Abwanderung zu bestrafen, kann sich ein „Markt für Zitronen“⁹⁸ herausbilden, auf dem das Qualitätsniveau abnimmt. Deshalb kann sich für Vermittler eine Reduzierung des Aufwands kurzfristig lohnen.⁹⁹

Verhältnismäßige
Regulierung zum
Schutz der
Marktteilnehmer

Für den Fortbestand der Branche und den Schutz der Marktteilnehmer muss deshalb eine Regulierung stattfinden, wobei staatliche Marktregularien stets verhältnismäßig sein müssen. Mit den aktuellen Berufsausübungsregeln wurde ein probates Mittel gefunden.¹⁰⁰ „Diese gesetzlichen Schutzbestimmungen in Verbindung mit Qualitätsstandards, gewerberechtllicher Unzuverlässigkeitskontrolle und der Alternative durch die staatlichen Vermittler gewährleisteten einen ausreichenden Schutz der Vermittlungskunden.“¹⁰¹

Da Vermittlung eine marktfähige Dienstleistung darstellt, ist ein Angebot von öffentlicher und privater Seite denkbar. Nicht, wer vermittelt hat, ist ausschlaggebend, sondern Vermittlungserfolg und Reaktion auf Kundenbedürfnisse.¹⁰² Bislang wurden jedoch in der Beauftragung Dritter kaum positive Effekte festgestellt¹⁰³, denn private Vermittler sind nicht dem sozialstaatlichen Ziel des Arbeitsausgleichs verpflichtet und unterliegen nicht den Grundsätzen der Unparteilichkeit und Neutralität. Außerdem verfügen sie nicht über Instrumente der Arbeitsförderung sowie Druckmittel, um auf das Verhalten der Arbeitssuchenden Einfluss zu nehmen¹⁰⁴ und bieten keinen zentralen

96) Vgl. Walwei 1996, S. 70.

97) Vgl. Grund 2006, S. 218-219.

98) Anm. d. Verf.: Vgl. Akerlof 1970 S. 489 für die Erklärung des Begriffs „market for lemons“.

99) Vgl. Walwei 1993, S. 286–288.

100) Vgl. Stindt 2005, S. 76.

101) Stindt 2005, S. 203.

102) Vgl. Walwei 1996, S. 55, 70.

103) Vgl. Kaps, Schütz 18.01.2007, S. 43.

104) Vgl. Stindt 2005, S. 151–152.

Marktüberblick.¹⁰⁵ Aufgrund der Tendenz zur Monopolisierung von Informationen und zur „Rosinenpickerei“ würden in einem Marktsystem Selbstsuche und Marktzugang für Geringqualifizierte erschwert. Um eine intensive Förderung marktferner Kunden zu garantieren, ist deshalb die Ergänzung durch staatliche Arbeitsvermittlung nötig.¹⁰⁶ Der Auftrag des Arbeitsmarktausgleichs gebietet demnach ein Koexistenzsystem, das auf unterschiedliche Weise ausgestaltet werden kann. Adäquat wäre eine weitergehende Kooperation öffentlicher und privater Anbieter mit wechselseitigem Austausch von Informationen.¹⁰⁷

Förderung marktferner Kunden durch staatliche Arbeitsvermittlung

5 Übertragbare Erfolgsfaktoren, Handlungsempfehlungen und Trends für den deutschen Personalvermittlungsmarkt

5.1 Qualitätssicherung und Kundenbindung

Um den Umsatz langfristig zu steigern, muss die Qualitätsunsicherheit aktueller und potentieller Kunden reduziert und der Ruf der Branche gefördert werden.¹⁰⁸ Dies gilt für die Vermittlungsmärkte in beiden Ländern, obgleich die Vermittler in der BRD aufgrund des geringeren Alters der Branche stärker in die Qualitätssicherung investieren müssen.

Jedoch lag der Fokus in der Vergangenheit meist auf der Kostenreduzierung.¹⁰⁹ Arbeitgebern wird empfohlen, bei der Auswahl folgende Hygienefaktoren stärker zu beachten: Qualitätssicherung, Förderung der Diversität, fachliche Qualifikation der Vermittler, Verbandszugehörigkeit und weitergehende Zertifizierungen. Um die Personalabteilung zu entlasten und die Zusammenarbeit zu optimieren, ist es für Arbeitgeber sinnvoll, eine „Preferred Supplier List“ (PSL) aufzustellen. In dieser wird für einen festgelegten Zeitraum eine Auswahl an Personaldienstleistern getroffen. Um den Auslagerungsprozess genauer zu planen, die quantitativen und qualitativen Effekte der Personalvermittlung zu erfassen und ggf. gegenzusteuern, ist es nötig, mit dem Personalvermittler „Service-level agreements“ (SLAs – Leistungsvereinbarungen) zu treffen. Darin müssen „Key performance indicators“ (KPIs – Leistungsindikatoren) festgelegt werden, die eindeutig definiert, messbar, realistisch, bedeutsam und klar befristet sind.¹¹⁰ Perso-

Qualitätssicherung der Personalvermittler rückt in den Fokus

105) Vgl. Egle, Zahn 1992, S. 141–142.

106) Vgl. Stindt 2005, S. 68–73.

107) Vgl. Stindt 2005, S. 76; Anm. d. Verf.: Vgl. Walwei 1996, S. 68–69 für Formen der Kooperation.

108) Vgl. Walwei 1993, S. 288–289.

109) Vgl. REC, CIPD 2008, S. 4.

110) Vgl. REC, CIPD 2008, S. 24; CIPD 2007, S. 18, Tab. 16.

nalvermittler sollten ihre Kunden ermutigen, Controlling zu betreiben, damit bei der Vermittlung nicht nur Kosten, sondern auch Mehrwert und Entlastung der eigenen Personalabteilung erfasst werden.

5.2 Verbände und Kooperationen

Netzwerkbildung
ist elementar

Netzwerke zum Erfahrungsaustausch und zur Ergänzung von Kompetenzen sind für Personaldienstleister von elementarer Bedeutung. Außerdem erlauben Größenvorteile eine wirksamere Vermarktung.¹¹¹ Da Personaldienstleistungen Erfahrungsgüter sind, kann die Mitgliedschaft in Netzwerken oder Verbänden wie ein Gütesiegel gelten und das Geschäftsvolumen steigern.¹¹²

Obwohl Größe und Branchenabdeckung des britischen Personaldienstleistungsverbandes ganz klar Erfolgsfaktoren sind, bestehen Restriktionen bei der Übertragung auf den deutschen Markt, da sich die Denkweisen und gewachsenen Strukturen der einzelnen Personaldienstleistungsverbände in der BRD aufgrund der historischen Entwicklung und künstlichen Trennung stark unterscheiden. Da die Interessen der Personaldienstleister aber keineswegs konträr sind, sollten sowohl Netzwerke als auch Kooperationen mit anderen Verbänden forciert werden. Auch ist ein Austausch mit anderen europäischen Vermittlungsverbänden anzuraten. Des Weiteren sollten die Vermittler stärker mit der BA kooperieren, indem zwischen BA und Verbänden systematische Grundsätze zur Zusammenarbeit mit einem gemeinsamen Netzwerk vereinbart werden.¹¹³ Weiterhin sollte der BPV den Zusatznutzen für seine Mitglieder ausbauen und aktiver Außenstehende umwerben. So wäre zu prüfen, ob eigene Fortbildungen für Vermittler bzw. Zertifizierungen für Agenturen angeboten werden können. Weiterhin sollte die Forschungsaktivität erhöht werden, um Öffentlichkeitsarbeit und Interessenvertretung zu untermauern.

5.3 Polarisierung bei zunehmender Ausweitung des Angebots an standardisierten Leistungen

In beiden Ländern ist eine Polarisierung des Vermittlungsmarktes in große Allroundanbieter und kleine Nischenanbieter festzustellen.¹¹⁴ Spezialisierung anhand der Qualifikationen und Kompetenzen der Vermittlungsfachkräfte ist nötig, um auf einem segmentierten Arbeitsmarkt gegenüber Kunden und Konkurrenz einen Wissensvorsprung zu

111) Vgl. Dumrese 2008c.

112) Vgl. Vosberg 2003, S. 159.

113) Vgl. Scheller 2008, S. 347–349 für die Ausgestaltung dieses Netzwerkes.

114) Vgl. REC, CIPD 2008, S. 30–31; Dincher, Gaugler 2000, S. 21, 42–43.

erlangen. Große Personaldienstleister verfügen dabei über die Möglichkeit, verschiedene Spezialisierungen innerbetrieblich auszubilden.¹¹⁵ Transaktionskostenvorteile können durch Mengeneffekte erzielt werden, wenn die internen Kompetenzen genutzt werden, um verschiedene standardisierte und unspezifische Dienstleistungen einem möglichst großen Kundenkreis zur Verfügung zu stellen.¹¹⁶ Wie Dincher und Gaugler 1999 herausfanden, bieten Personalvermittler neben der eigentlichen Vermittlungsleistung bereits weitere vor- und nachgelagerte Dienstleistungen an, worunter auch Beratungsleistungen fallen. Dabei stellten sie fest, dass mit steigendem Dienstleistungsangebot die Wachstumschancen steigen.¹¹⁷

Breites
Dienstleistungs-
angebot steigert
Wachstumschancen

Vielfach wird Personalvermittlung in Kombination mit Personalberatung oder Arbeitnehmerüberlassung angeboten, da ähnliche Kompetenzen benötigt werden und das gleiche Firmennetzwerk genutzt werden kann.¹¹⁸ Für die BRD stellt sich die Frage, ob das parallele Angebot vorteilhaft ist und ob die benachbarten Personaldienstleistungen in Zukunft verschmelzen werden. Personalberatung und -vermittlung unterscheiden sich nach Wegfall der künstlichen Trennung 2002 zum Großteil nur noch durch die Bearbeitung eines anderen Arbeitskräftesegments. Wenn Personalvermittler ihren Beratungsanteil ausweiten, müssen sie die vorhandene Konkurrenz beachten. Zukünftig wird der Vermittlungs- und Beratungsmarkt härter umkämpft sein, weshalb Anforderungen und Preisdruck zunehmen.¹¹⁹ Nach Ansicht der Verfasserin sollten sich Personalvermittler in der Beratung deshalb auf operationelle Bereiche konzentrieren.

Im VK werden Vermittlung und Überlassung traditionell parallel betrieben, was Agenturen hilft, Nachfragerückgänge in einem Bereich auszugleichen und den Flexibilitätsansprüchen der Kunden gerecht zu werden. Es wird jedoch empfohlen, diese Dienstleistungen intern zu trennen.¹²⁰ Dieses Konzept lässt sich jedoch nicht übertragen, da Arbeitnehmerüberlasser in der BRD in der Regel ein niedrigeres Arbeitskräftesegment bearbeiten. Aufgrund dieses Stigmas ist der parallele Betrieb von Vermittlung und Überlassung nicht erfolgreich.¹²¹

115) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 26.

116) Vgl. Vosberg 2003, S. 161–167.

117) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 54, 140.

118) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 18.

119) Vgl. Pesch 2006, S. 57.

120) Vgl. Strange 2008, S. 35.

121) Vgl. Dincher, Gaugler 2000, S. 30–32; Dumrese 2008c.

5.4 Ansprache, Betreuung und Pflege eines heterogenen Bewerberpools

In beiden Ländern führt der Fachkräftemangel in Verbindung mit der zunehmenden Ausgestaltung der Gleichbehandlungsgesetze für Unternehmen zur Notwendigkeit, ihren Kandidatenpool zu erweitern und ihre Belegschaft zu diversifizieren. Daher hängen Erfolg und Ansehen der Personalvermittler zukünftig von ihrer Fähigkeit ab, einen möglichst großen und heterogenen Bewerberkreis anzusprechen und zu aktivieren.¹²²

Um neue Bewerbergruppen zu erschließen, müssen Personalvermittler verschiedene Suchwege kombinieren und auch im Ausland suchen.¹²³ Ferner ermöglichen neue Technologien, den passiven Bewerberpool anzuzapfen.¹²⁴ Weiterhin können Vermittler durch ein zusätzliches Dienstleistungsangebot, wie z. B. Karriereberatung, an Bewerberdaten gelangen. Da zukünftig Bewerberdaten so wichtig werden wie Kundendaten¹²⁵, sollte der Personalvermittler laut Peiniger die Rolle eines lebenslangen Karrierebegleiters einnehmen.¹²⁶ Dazu sollte im gegenseitigen Interesse ein lockerer Kontakt aufrechterhalten und das Interesse durch Feedback-Mechanismen verfolgt werden.¹²⁷

5.5 Innovation und Nutzung neuer Technologien

Anpassungsvermögen und Innovationskraft stellen für die Personalvermittler deshalb zentrale Erfolgsfaktoren dar.¹²⁸ Die Nutzung von Feedback-Schleifen über das Web 2.0 erlaubt Informationsasymmetrien der Arbeitgeberkunden abzubauen, wenn Kunden online in einem System nach dem Vorbild von Ebay die Möglichkeit gegeben würde, nachträglich die Vermittlungsdienstleistung zu bewerten. Die Externalisierung der Erfahrungswerte würde zur Qualitätssicherung beitragen und eine Verknüpfung mit Gütesiegeln und Akkreditierungen wäre denkbar. Auf diesem Weg könnte die Personalvermittlungsbranche demonstrieren, dass sie tatsächlich Mehrwert generiert.¹²⁹

Für Web 2.0 Nutzer besteht die Gefahr, freiwillig zu viele persönliche Daten preiszugeben, die von Personalvermittlern genutzt werden

122) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 89–90.

123) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 89–90; BPV e. V. 2008a.

124) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 78.

125) Vgl. REC 2007.

126) Vgl. BPV e. V. 2008b, S. 2.

127) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 79.

128) Vgl. Dumrese 2008c.

129) Vgl. Gallagher, O'Leary 2007, S. 88.

könnten.¹³⁰ So suchen Vermittler im Führungskräftebereich bereits im Internet nach zusätzlichen Bewerberinformationen und sortieren Kandidaten anhand dieser aus.¹³¹ Nach Meinung der Verfasserin wäre Personalvermittlungen und Branchenverbänden anzuraten, dieses Thema zu diskutieren, um auszuloten, wo die moralischen Grenzen bei der Online-Recherche bestehen und um einheitliche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen. Wenn Richtlinien für die interne Arbeitsweise entworfen und die Berufsgrundsätze der Verbände um diesen Punkt zu erweitert würden, könnte einer Rufschädigung der Branche vorgebeugt werden.

Anmerkung der Verfasserin:

Die in der vorliegenden Arbeit durch den Ländervergleich herausgearbeiteten Entwicklungstendenzen und Erfolgsfaktoren der Personalvermittlung stellen eine Diskussionsgrundlage dar. Die vollständige Arbeit ist unter der ISBN 978-3-8366-8770-6 erhältlich. Um die Entwicklung dieser Branche zu verfolgen und zu präzisieren, sollten diese Ergebnisse durch weitere Forschung aufgegriffen und erweitert werden.

Literaturverzeichnis

Akerlof, George (1970): The market for "lemons". Quality uncertainty and the market mechanism. In: Quarterly Journal of Economics, Jg. 83, H. 3, S. 488–500.

Bock, Antonius de (1999): Gründe für die Inanspruchnahme externer Personalberatung. Kapitel 7. In: Sattelberger, Thomas (Hg.): Handbuch der Personalberatung. Realität und Mythos einer Profession. München: Beck, S. 82–87.

BPV e. V. (Hg.) (2002): Daten und Fakten zur privaten Vermittlung. Online verfügbar unter http://www.bpv-info.de/xist4c/web/Statistik_id_7344_.htm, zuletzt aktualisiert am 17.04.2002, Stand 12.01.2009.

BPV e. V. (Hg.) (2008a): Weltkrieg um Talente – Personalvermittler an die Spitze. Vortrag von Prof. Dr. Jutta Rump, FH Ludwigshafen, bei BPV-Dinner Speech in Heidelberg. Online verfügbar unter http://www.bpv-info.de/xist4c/web/-26-03-07---Arbeitgeber-und-Arbeitnehmer-profitieren-von-privaten-Personalvermittlern--_id_14181_.htm, Stand 16.01.2009.

BPV e. V. (Hg.) (2008b): Private Personalvermittlung wächst rasant. Pressemitteilung vom 29.05.2008. Online verfügbar unter http://www.bpv-info.de/xist4c/web/-29-05-08--Private-Personalvermittlung-waechst-ra-sant_id_19861_.htm, Stand 12.01.2009.

130) Vgl. REC, CIPD 2008, S. 30–31.

131) Vgl. Dilk, Littger 2008, S. 164–165.

BPV e. V. (Hg.) (2008c): Willkommen beim Bundesverband Personalvermittlung!. 23.07.2008. Online verfügbar unter http://www.bpv-info.de/xist4c/web/Mitgliedschaft_id_12241_.htm, Stand 12.01.2009.

BPV e. V. (Hg.) (2008d): Ludger Hinsen neuer Geschäftsführer des BPV in Berlin. Pressemitteilung vom 28.07.2008. Online verfügbar unter http://www.bpv-info.de/xist4c/web/-25-07-08--Ludger-Hinsen-neuer-Geschaeftsfuehrer-des-BPV-in-Berlin_id_20261_.htm;jsessionid_=F50D46D62B7CA497E4AC2D1A4DB914C5, Stand 12.01.2009.

BPV e. V. (Hg.) (2008e): Neuer Ausbildungsberuf "Personaldienstleistungs- kaufmann/-kauffrau". Pressemitteilung vom 04.08.2008. Online verfügbar unter http://www.bpv-info.de/xist4c/web/-31-07-08--Neuer-Ausbildungsberuf--Personaldienstleistungs--kaufmann--kauffrau_id_20325_.htm, Stand 12.01.2009.

Bruttel, Oliver (2005b): "Employment Zones" als innovatives Modell der Arbeitsvermittlung. In: Bundesarbeitsblatt, H. 8, S. 18–24.

Chartered Institute of Personnel and Development (2007): Recruitment, retention and turnover. Annual survey report 2007. London. Online verfügbar unter <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/746F1183-3941-4E6A-9EF6-135C29AE22C9/0/recruitretentsurv07.pdf>, Stand 06.01.2009.

Dann, Sabine; Heinze, Anja; Hujer, Reinhard; Klee, Günther; Pfeiffer, Friedhelm; Rosemann, Martin et al. (2005): Arbeitsmarktpolitik: Vermittlungsgutscheine auf dem Prüfstand. IAB. Nürnberg. (IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5).

Dilk, Anja; Littger, Heike (2008): Die Nethunter. In: Capital, H. 12, S. 164–169.

Dincher, Roland; Gaugler, Eduard (2000): Private Arbeitsvermittlung in Deutschland. Ergebnisse einer Befragung von privaten Arbeitvermittlern im Frühjahr 1999: Mannheim: FBS, Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V. (FBS-Schriftenreihe ; 56), S. X, 177 S. : graph. Darst.

Egle, Franz (2008): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Egle, Franz; Nagy, Michael (Hg.): Arbeitsmarktintegration. Grundsicherung — Fallmanagement — Zeitarbeit — Arbeitsvermittlung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler / GVV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 1–92.

Egle, Franz; Pfortner, Reiner Maria; Stemes, Hans-Peter (1996): Personal-Placement. Handbuch für Berater und Arbeitsvermittler. Neuwied: Luchterhand.

Egle, Franz; Zahn, Edeltrud (1992): Arbeitsmarktausgleich. Verbesserung durch Abschaffung des Vermittlungsmonopols. In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 72, H. III, S. 138–144.

EAS (Hg.) (27.02.2006): Summary Guidance on the Employment Agencies Legislation and Our Service Standards. Online verfügbar unter <http://www.berr.gov.uk/files/file23765.pdf>, Stand 06.01.2009.

Eurostat (Hg.) (2009): Bevölkerungsprognosen. Online verfügbar unter <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tps00002>, zuletzt aktualisiert am 09.01.2008, Stand 03.02.2009.

Fitzner, Grant (Hg.) (2006): How have employees fared. Recent UK trends. Department of Trade and Industry. London. (Employment Relations Research Series, 56). Online verfügbar unter <http://www.berr.gov.uk/files/file27472.pdf>, zuletzt aktualisiert am 29.03.2006, Stand 06.01.2009.

Gallagher, Niamh; O'Leary, Duncan (2007): Recruitment 2020. How recruitment is changing and why it matters. London: Demos.

Grund, Christian (2006): Selektionseffekte und Vermittlungserfolge privater Arbeitsvermittlung. In: zfbf Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 58, H. 3, S. 212–234.

Haasler, Bernd; Schnitger, Meike (2005): Kompetenzerfassung bei Arbeitssuchenden. Eine explorative Studie unter besonderer Berücksichtigung des Sektors privater Arbeitsvermittlung in Deutschland. Institut Technik und Bildung, Universität Bremen. Bremen. (ITB-Arbeitspapiere, 57).

Herbold, Isabel (2002): Personalberatung und Executive search. Instrumente der Führungskräfte suche. Sternenfels: Verl. Wiss. und Praxis (Schriftenreihe Unternehmensführung, 22).

Hoffmann, Susanne (2004): 10 Jahre Private Arbeits- und Personalvermittlung. Zusätzliche Optionen für Arbeitssuchende. Bundesverband Personalvermittlung e. V. Pressestelle. (Periskop, Arbeitsmarktpolitische Zeitschrift, 1). Online verfügbar unter <http://www.afb-verein.de/Periskop/Periskop2004-01-hoffmann.htm>, zuletzt aktualisiert am 15.05.2008, Stand 06.01.2009.

Holtbrügge, Dirk (2005): Personalmanagement. 2., aktualisierte Aufl. Berlin: Springer.

Jasny, Christine (1998): Die Sozioökonomie der Arbeitsvermittlung. Hamburg: Kovac (Schriftenreihe Socialia, 29).

Kaps, Petra; Schütz, Holger (2007): Privatisierung von Arbeitsvermittlungsdienstleistungen. Wundermittel zur Effizienzsteigerung. Eine Bestandsaufnahme deutscher und internationaler Erfahrungen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin. (Discussion paper). Online verfügbar unter <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2007/07-101.pdf>, Stand 16.01.2009.

Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2008): Betriebliche Personalsuche. Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. Herausgegeben von IAB. Nürnberg. (IAB-Kurzbericht, 7). Online verfügbar unter <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0708.pdf>, Stand 07.01.2009.

Knapp, Otto (Hg.) (2004): Arbeit und Qualifizierung in Mittelfranken 2003. Strukturwandel durch Qualifizierung. Ein Bericht der GfK Marktforschung für das Gesprächsforum Arbeit und Qualifizierung (Federführung: IHK Nürnberg für Mittelfranken). Nürnberg.

Konle-Seidl, Regina (2002): Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung. Fragen der Privatisierung oder Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und Erfahrungen. IAB. 21.10.2002. Nürnberg. (IAB Werkstattbericht, 15).

Konle-Seidl, Regina; Walwei, Ulrich (2002a): Arbeitsvermittlung: Die Deregulierung in der EU schreitet voran. IAB. 14.03.2002. Nürnberg. (IAB-Kurzbericht, Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3).

Konle-Seidl, Regina; Walwei, Ulrich (2002b): Wandel der Arbeitsvermittlung durch Deregulierung: Mehr Reputation durch Marktöffnung. In: Kleinhenz, Gerhard (Hg.): IAB-Compendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB 250), S. 171–185.

Marks, Michael; Kampf, Achim (2008): Lohn- und Lohnnebenkosten - Vereinigtes Königreich. Bundesagentur für Außenwirtschaft (bfai). London. (Länder und Märkte).
Mehrmann, Elisabeth (1999): Personal- und Karriereberatung. München: Beck.

Nagy, Michael (2008): Qualifikationsspezifische Grundlagen der Arbeitsvermittlung. In: Egle, Franz; Nagy, Michael (Hg.): Arbeitsmarktintegration. Grundsicherung – Fallmanagement – Zeitarbeit – Arbeitsvermittlung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 93–172.

Office for National Statistics (Hg.) (2007): Population - National Projections. UK population to rise to 65m by 2016. Source: 2006-based national population projections. Online verfügbar unter <http://www.statistics.gov.uk/cci/nugget.asp?id=1352>, zuletzt aktualisiert am 23.10.2007, Stand 03.02.2009.

Osborne, Gareth (Hg.) (2005): 2004/5 Annual Recruitment Industry Survey. Unter Mitarbeit von Tweedy, Roger. REC. Online verfügbar unter http://www.recruitmenttimes.co.uk/downloads/rec_survey_0405.pdf, Stand 06.01.2009.

Pesch, Ulrich (2006): Private vermitteln besser. Marktübersicht: Private Personalvermittler. In: Personalwirtschaft, Jg. 33, H. 5, S. 56–60.

REC (Hg.) (o. J.a): Executive Recruitment. Online verfügbar unter <http://www.rec.uk.com/employer/clientperm/clientexec>, Stand 06.01.2009.

REC (Hg.) (o. J.b): About REC. Online verfügbar unter <http://www.rec.uk.com/aboutrec>, Stand 06.01.2009.

REC (Hg.) (o. J.c): History of the REC. Online verfügbar unter <http://www.rec.uk.com/aboutrec/history>, Stand 06.01.2009.

REC (Hg.) (2007): Report highlights future of managed services in recruitment. Debunking the Myths: The Future of Managed Services in Recruitment. Pressemitteilung vom 29.06.2007. London. Online verfügbar unter <http://www.rec.uk.com/about-recruitment/research/Researchnews>, Stand 23.02.2009.

REC, Chartered Institute of Personnel and Development (Hg.) (2008): The relationship between HR and recruitment agencies. A guide to productive partnerships. London.
Rixen, Stephan (2002): Das neue Sozialrecht der Arbeitsvermittlung nach der Reform der Bundesanstalt für Arbeit. In: Neue Zeitschrift für Sozialrecht, H. 9, S. 466–474.

Sattelberger, Thomas (1999): Karrieren im Wandel. Kapitel 3. In: Sattelberger, Thomas (Hg.): Handbuch der Personalberatung. Realität und Mythos einer Profession. München: Beck, S. 20–36.

Scheller, Christian (2008): Arbeitsvermittlung, Profiling und Matching. In: Egle, Franz; Nagy, Michael (Hg.): Arbeitsmarktintegration. Grundsicherung – Fallmanagement – Zeitarbeit – Arbeitsvermittlung. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, S. 259–354.

Schreurs, Margarete; Blank, Manfred (1996): RKW-Handbuch Personalplanung. 3. Aufl. / . Neuwied: Luchterhand.

Seitz, Bernhard (2003): Die Direktansprache und der Schutz unternehmerischer Rechte. Ökonomische Argumente für eine rechtliche Problematik. In: zfbf Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, Jg. 55, H. 09, S. 606–624.

Stindt, Birgitta (2005): Private Arbeitsvermittlung. Effizienzsteigerung für den Arbeitsmarktausgleich durch mehr Kooperation und Wettbewerb. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges. (Schriften zum deutschen und europäischen Sozialrecht, Bd. 7).

Strange, Sam (2008): Targeting Temps. In: REC (Hg.): Recruitment Matters. The magazine for recruitment industry leaders. London, S. 35.

Towers Perrin (Hg.) (2008): Global Workforce Study 2007-2008. Online verfügbar unter http://www.towersperrin.com/tp/getwebcachedoc?webc=HRS/USA/2008/200803/GWS_Global_Report20072008_31208.pdf, Stand 12.01.2009.

Vosberg, Dana (2003): Der Markt für Personaldienstleistungen. Ökonomische Analyse von Nachfrage und Angebot. 1. Aufl. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl. (Gabler-Edition Wissenschaft).

Walwei, Ulrich (1991): Monopol oder Koexistenz: Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland und in Großbritannien. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, H. 4, S. 635–647.

Walwei, Ulrich (1992): Öffentliche und private Arbeitsvermittlung in Großbritannien. Marktbedeutung im Lichte empirischer Befunde. IAB. 25.09.1992. Nürnberg. (IAB Werkstattbericht, 18).

Walwei, Ulrich (1993): Zum Regulierungsbedarf bei Zulassung privater Arbeitsvermittlung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 26, H. 3, S. 285–293.

Walwei, Ulrich (1994): Zulassung der privaten Arbeitsvermittlung: Arbeitsmarkteffekte und Regulierungsfragen. In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Jg. 74, H. II, S. 83–88.

Walwei, Ulrich (1996): Arbeitsvermittlung als öffentliche Aufgabe und privatwirtschaftliche Dienstleistung. Reorganisation der Arbeitsvermittlung aus einer international vergleichenden Perspektive. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 29, H. 1, S. 54–72. Online verfügbar unter http://doku.iab.de/mittab/1996/1996_1_MittAB_Walwei.pdf, Stand 06.01.2009.

Welge, Martin K; Holtbrügge, Dirk (2006): Internationales Management. Theorien, Funktionen, Fallstudien. 4., überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Verzeichnis der Gesetzesquellen

Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung (Monopolgesetz), vom 05.11.1935, Reichsgesetzblatt, Teil 1, Jahrgang 1935, S. 1281.

Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung (SGB III), Art 1 des Gesetzes vom

24.03.1997, BGBl. S. 594, zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs 96 des Gesetzes vom 05.02.2009, BGBl. I S. 160.

Gewerbeordnung (GewO), vom 22. Februar 1999, BGBl. I S. 202, zuletzt geändert durch Art 92 des Gesetzes vom 17.12.2008, BGBl. I S.2586.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). in der Fassung vom 02.01.2002, BGBl. I S. 42, zuletzt geändert durch Art 5 der VollstrZustÜbk2007G/BGBÄndG vom 10.12.2008, BGBl. I S. 2399.

Employment Agencies Act 1973 (chapter 35), vom 18.07.1973, in Kraft 1976.

Deregulation and Contracting Out Act (chapter 40), vom 03.11.1994, in Kraft 1995.

Data Protection Act 1998 (chapter 28), vom 16.07.1998.

The Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations 2003, vom 17.12.2003, in Kraft 06.04.2004, Statutory Instrument No. 3319.

Employment Act 2008 (chapter 24), vom 13.11.2008.

Gesprächsverzeichnis

Dumrese, Anne (2008a): Gewerbsmäßige Personalvermittlung. Interview mit Anke-Andrea Peiniger. Am 14.08.2008. Befragung per Email.

Dumrese, Anne (2008b): Gewerbsmäßige Personalvermittlung. Interview mit Anke-Andrea Peiniger. Am 20.08.2008. Befragung per Telefon.

Dumrese, Anne (2008c): Gewerbsmäßige Personalvermittlung. Interview mit Michael Beckhäuser. Am 22.08.2008. Befragung per Telefon.

Dumrese, Anne (2008d): Employment agencies in the UK. Interview mit Roger Tweedy. Am 19.10.2008 in REC Geschäftsstelle, London.

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPV	Bundesverband Personalvermittlung e. V.
EAS	Employment Agency Standards Inspectorate
GewO	Gewerbeordnung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit)
KPI	Key performance indicator (Leistungsindikator)
PSL	Preferred Supplier List (Auswahl der Personaldienstleister mit denen ein Unternehmen für einen bestimmten Zeitraum zusammenarbeitet)
REC	The Recruitment & Employment Confederation (Verband für Personaldienstleistungen im Vereinigten Königreich)
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SLA	Service-level agreement (Leistungsvereinbarung)
VK	Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland (engl. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Kurzform: United Kingdom)

Bachelorarbeit vorgelegt bei:

Prof. Dr. Karl-Heinz Beißner
Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein
Fachbereich II
Studiengang: Internationales Personalmanagement und Organisation

Laudatio zum 3. Preis

Frau Nora Müller (Jahrgang 1985) hat an den Universitäten in Leipzig und Bamberg Soziologie studiert und dort ihr Studium höchst erfolgreich abgeschlossen. In ihrer Diplom-Arbeit beschäftigt sie sich mit dem Thema „Erwerbseintritt und Timing der Ehe. Eine längsschnittliche Untersuchung der Bedeutung des Erwerbseintritts von Frauen für den Zeitpunkt der ersten Eheschließung“. Damit greift sie aus dem großen Rahmenthema „Frau und Beruf“ einen ganz wichtigen Aspekt auf, der bisher allerdings in der Forschung weitgehend vernachlässigt worden ist.

Neben der Frage nach dem Verhältnis von Eintritt in das Erwerbsleben und Heiratsneigung bei Männern und Frauen gilt ihr zentrales Interesse der Frage, inwieweit die Heiratsneigung der Frau noch immer eine Funktion der ökonomischen Charakteristika des Mannes ist, ob der Erwerbseintritt von Frauen inzwischen einen eigenständigen Einfluss auf das „Timing“ der Ehe hat und inwieweit sich in diesem Zusammenhang west- und ostdeutsche Frauen unterscheiden. Als theoretische Folie der Arbeit dient ihr das Konzept des Lebenslaufs. Dieses wird handlungstheoretisch fundiert durch verschiedene Theorien des Heiratsverhaltens.

Zur Beantwortung ihrer Forschungsfrage greift Frau Müller auf Retrospektivdaten zu Bildungs- und Erwerbsverläufen zurück, die 2007 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Rahmen der Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ erhoben worden sind. Ihr Fazit: Es gibt zwar ein komplexes „System“ von Effekten, die auf den Zeitpunkt der Eheschließung einwirken, unter diesen Effekten spielt allerdings der Erwerbseinstieg eine wichtige Rolle – zunehmend bei Frauen. Er führt zu einer Beschleunigung des Heiratsprozesses. Der Zeitpunkt der Eheschließung verlagert sich dabei im Lebenslauf allerdings immer weiter nach hinten. Zu Beginn der Berufskarriere scheint also die alte Maxime noch zu stimmen: der Beruf bestimmt die Biografie. Im weiteren Verlauf des Berufslebens wird diese, wie wir aus anderen Untersuchungen wissen, zunehmend durch den Beruf bestimmt.

Frau Müller erhält den Preis für ihre in gleicher Weise problembewusste wie kritisch-reflexive Arbeit. Sie hat sich sehr intensiv und voller Neugierde sowie methodisch sicher mit dem angesprochenen Themenbereich auseinandergesetzt. Dabei zeigt sie immer auch kritische Distanz zu den einschlägigen Theorien und ihrem eigenen methodischen Vorgehen.

Auf der Basis theoretischer Ansätze entwickelt sie ein Modell zur Deskription und Analyse der Eheschließung. Diese auf den ersten Blick sehr individuelle Entscheidung wird hier im Kontext des Berufseintritts untersucht. Damit gewinnt diese Entscheidung zugleich sozialpolitische und arbeitsmarktpolitische Relevanz. Sehr ertragreich ist in diesem Zusammenhang der Vergleich des Zeitpunkts der Eheschließung von Frauen in West- und Ostdeutschland, da sich deren jeweilige gesellschaftliche Situation gerade im Bereich von Beruf und Familie stark voneinander unterschieden hat. Mit der Wende sind diese Unterschiede immer mehr aufgehoben worden, so dass sich das Heiratsverhalten ostdeutscher Frauen innerhalb kürzester Zeit dem westdeutschen Muster angeglichen hat.

Die Arbeit leistet damit einen wichtigen Beitrag zur höchstaktuellen Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Es reicht nicht aus, Menschen zu qualifizieren, man muss auch dafür Sorge tragen, dass sie ihre Qualifikationen in Übereinstimmung mit ihrer individuellen Lebensplanung einsetzen können.

Frau Müller, herzlichen Glückwunsch zu diesem Preis.

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer

Erwerbseintritt und „Timing“ der Ehe

Eine längsschnittliche Untersuchung der Bedeutung des Erwerbseintritts von Frauen für den Zeitpunkt der ersten Eheschließung

von Nora Müller

Diplomarbeit, Kurzfassung

1. Einleitung	76
2. Stand der Forschung	78
3. Theorien und Hypothesen	79
3.1 Der Lebenslauf als Bezugsrahmen	80
3.2 Familienökonomie und Suchtheorie	82
3.3 Soziale Austauschtheorie	83
3.4 Geschlecht und Lebenslauf im historischen Wandel	84
3.5 Heirats- und Erwerbsverhalten in West- und Ostdeutschland	86
4. Daten und Methodik	93
4.1 Der ALWA-Datensatz des IAB	93
4.2 Methodisches Vorgehen, Datenaufbereitung und Variablenbeschreibung	94
5. Analysen und Ergebnisse	98
5.1 Deskriptive Analysen	98
5.2 Der Einfluss des Erwerbseintritts auf das Heiratsverhalten	106
6. Fazit und Diskussion	112

1. Einleitung

Im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit steht die Frage, welchen Effekt der Einstieg in das Erwerbsleben auf das „Timing“ der Eheschließung hat. Der Zeitpunkt der ersten Eheschließung bzw. das Heiratsalter ist eine wichtige sozialdemografische Größe, welche wiederum mit anderen sozialen und demografischen Größen interagiert. Dazu gehören unter anderem die Geburtenrate, das Scheidungsrisiko, das Erwerbsverhalten oder der Generationenabstand (vgl. Diekmann & Weick 1993b). Während bereits zahlreiche Studien zum Einfluss des Bildungsabschlusses, der erhöhten Bildungsinvestitionen im Zuge der Bildungsexpansion, der sozialen Herkunft, des Alters sowie der Geburtskohorte einer Person auf das Timing der Ehe vorliegen, wurde der Einfluss des Erwerbseinstiegs bisher kaum explizit untersucht.

Auf die Bedeutung des Eintritts in das Erwerbsleben für den Zeitpunkt der Eheschließung wurde in der Literatur jedoch wiederholt hingewiesen. So machen Blossfeld & Jaenichen (1990) darauf aufmerksam, dass der Abschluss der Ausbildung, welcher in dieser Studie als Indikator für den Eintritt ins Erwerbsleben betrachtet wird, eine wichtige Voraussetzung für den Übergang ins Erwachsenenalter und damit auch für den Übergang in eine Ehe darstellt. Während der Ausbildung besteht in der Regel eine hohe finanzielle Abhängigkeit von der Familie, ein eigener Haushalt kann selten finanziert werden. Darüber hinaus sind familiäre Aktivitäten oftmals unvereinbar mit einer Ausbildung. Auch Tölke (1993) stellte in einer Studie zu ersten Partnerschaften und dem Übergang zur Ehe fest, dass die „traditionellerweise als einschneidend erachteten Ereignisse beim Übergang zum Erwachsenenstatus“ – das Vorliegen einer Schwangerschaft sowie der Beginn des Erwerbslebens – den stärksten Einfluss auf den Zeitpunkt der Eheschließung ausüben. Dies gilt über alle von ihr untersuchten Kohorten (1934-61) hinweg, gleichermaßen für Männer und Frauen. Oppenheimer (1988) betont ebenfalls die Bedeutung der Erwerbskarriere – als Voraussetzung ökonomischer Unabhängigkeit – für den Zeitpunkt der Eheschließung, macht aber darauf aufmerksam, dass bisher das Heiratstiming der Frau eine Funktion der ökonomischen Charakteristika des Mannes war. Keine der genannten Studien hat indes den konkreten Verlauf vom Ende der Ausbildung über den Erwerbseintritt bis hin zur ersten Ehe untersucht. Diese Lücke möchte die geplante Arbeit schließen.

Konkret sucht die Arbeit nach Antworten auf folgende Fragestellungen: (1) Ist der Eintritt in das Erwerbsleben sowohl bei Männern, als auch bei Frauen mit einer erhöhten Heiratsneigung verbunden? Im weiteren Verlauf der Arbeit liegt das Hauptinteresse nun auf den

Einflüsse auf den
Zeitpunkt der
Eheschließung

Frauen und die zentrale Fragestellung lautet: (2) Ist die Heiratsneigung der Frau noch immer eine Funktion der ökonomischen Charakteristika des Mannes oder hat der Eintritt ins Erwerbsleben der Frauen mittlerweile einen eigenständigen Einfluss auf das Timing der Ehe? Wie sich im Laufe der Arbeit zeigen wird, gibt es Grund zur Annahme, dass hier Veränderungen zu beobachten sind. War die weibliche Erwerbskarriere in den älteren Geburtskohorten in der Regel bedeutungslos für den Zeitpunkt der Eheschließung, wird erwartet, dass sie in den jüngeren Kohorten sehr wohl einen Einfluss auf diesen ausübt. Vor dem Hintergrund der noch immer bestehenden Unterschiede im Erwerbsverhalten von west- und ostdeutschen Frauen werden diese zwei Gruppen jeweils getrennt betrachtet, um (3) zu beantworten, inwiefern sich west- und ostdeutsche Frauen bezüglich der Bedeutung des Erwerbseintritts für das Timing der Eheschließung unterscheiden.

Den theoretischen Bezugsrahmen der Arbeit bildet das Konzept des Lebenslaufs. Dieses Konzept sieht den Lebenslauf durch das Timing von Ereignissen sozial strukturiert bzw. differenziert. Bedeutsam ist diesbezüglich speziell das Zusammenspiel der individuellen Biografie auf der einen und des historischen Kontextes auf der anderen Seite (Huinink 2007). In der Abfolge verschiedener Generationen lassen sich damit langfristige Prozesse des sozialen Wandels beobachten. Der resultierende Lebenslauf eines Individuums wird als Ergebnis individueller Handlungen gesehen. Dieser Rahmen wird anhand der Konzepte der Familienökonomie, der ökonomischen Suchtheorie sowie der sozialen Austauschtheorie handlungstheoretisch fundiert.

Konzept des Lebenslaufs bildet den theoretischen Bezugsrahmen

Mittels detaillierter Retrospektivdaten zu Bildungs- und Erwerbsverläufen von zwischen 1956 und 1988 in Deutschland geborenen Personen werden sowohl Bildungs- als auch insbesondere Erwerbsverläufe rekonstruiert und ihr Einfluss auf das Timing der Ehe, ergo den Zeitpunkt der Eheschließung im Lebenslauf, untersucht. Die Daten wurden im Rahmen der ALWA-Studie (Arbeiten und Lernen im Wandel) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Jahr 2007 in einer Bevölkerungsbefragung von Erwachsenen im erwerbsfähigen und erwerbsintensiven Alter erhoben. Die Auswertung erfolgt mittels ereignisanalytischer Methoden. Untersucht wird der Zeitraum zwischen den Ereignissen der Vollendung des 16. Lebensjahres und der ersten Eheschließung. Der Fokus liegt auf in Deutschland geborenen Personen deutscher Staatsangehörigkeit (N=8.402), wobei zwischen Männern (N=4.160) und Frauen (N=4.242) sowie in Ost- (N=1.667) und Westdeutschland (N=6.735) geborenen Personen unterschieden wird.

Gegliedert ist die Arbeit in sechs Teile. Im Anschluss an die Einleitung wird ein Überblick zum Stand der Forschung gegeben. Darauf folgt im dritten Teil die Vorstellung des theoretischen Rahmens sowie konkreter Handlungstheorien, aus denen die zentralen Forschungshypothesen entwickelt werden. Des Weiteren wird ein historischer Überblick zu geschlechtsspezifischen Mechanismen im Lebenslauf sowie den Unterschieden in den Lebensläufen west- und ostdeutscher Frauen gegeben. Der Datensatz und das methodische Vorgehen werden im vierten Teil vorgestellt und näher erläutert. Darauf folgt im fünften Teil die Präsentation der Ergebnisse. Den Abschluss bilden eine Zusammenfassung sowie eine Diskussion der Ergebnisse.

2. Stand der Forschung

Während die Funktion einer Ehe bzw. Familie sowie der Prozess der Wahl eines (Ehe-)Partners bereits seit Langem von der Soziologie untersucht werden, ist die Untersuchung des Zeitpunktes einer Eheschließung im Lebenslauf ein verhältnismäßig junges Forschungsthema, welches erst im Zuge der dynamischen Betrachtung von Lebensläufen in den 1960er Jahren aufkam (vgl. Sackmann 2007).

Zu den bekanntesten Arbeiten auf diesem Gebiet gehören die Veröffentlichungen von Oppenheimer (1988, 1995, 1997), welche insbesondere den Effekt der wechselseitigen Paarbildung auf den Zeitpunkt der Eheschließung untersucht. Weiterhin hinterfragt sie die Annahmen der „ökonomischen Theorie der Familie“ von Becker (1976) sowie die so genannte Unabhängigkeitshypothese, abgeleitet aus den Arbeiten von Becker. In dieser Hypothese wird behauptet, dass der Ehegewinn durch einen höheren Verdienst und die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen, einhergehend mit einer niedrigeren Fertilitätsrate, reduziert wird, da eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung dann weniger komparative Vorteile mit sich bringt. Eine Abnahme des Ehegewinns lässt wiederum die Wahrscheinlichkeit einer Ehe sinken bzw. die Wahrscheinlichkeit einer Scheidung steigen (vgl. Becker 1981, S. 353).

Weitere nennenswerte Arbeiten zum Thema stammen von Tölke (1993), welche Veränderungen im Partnerschaftsverhalten junger Menschen untersucht sowie von Diekmann & Weick (1993b), welche verschiedene Einflussfaktoren wie Kohortenzugehörigkeit und schulische Bildung, auf das Heiratsverhalten näher beleuchten. Zusätzlich zu nennen sind die Studien von Blossfeld & Rohwer (1995) und Sørensen (1995).

Alles in allem zeigt sich in jeder der genannten Studien die große Bedeutung des Einstiegs in die Erwerbstätigkeit für den Zeitpunkt der ersten Eheschließung. Die Rolle des weiblichen Erwerbseintritts und ihre potenzielle Veränderung im Zuge eines sozialen Wandels blieben aber bisher weitestgehend unbeleuchtet. Dies möchte die vorliegende Arbeit nun ändern. Bevor die angesprochenen Zusammenhänge aber einer detaillierten empirischen Überprüfung unterzogen werden, erfolgt im nächsten Teil der Arbeit ein Überblick über für die Arbeit relevante Theorien des Heiratsverhaltens. Aus diesen werden die zentralen forschungsleitenden Hypothesen für den empirischen Teil der Arbeit entwickelt.

3. Theorien und Hypothesen

In diesem Kapitel werden für die Arbeit relevante Theorien des Heiratsverhaltens kurz angerissen, wobei der Fokus auf Ansätzen liegt, die eine dynamische Modellierung¹ des Heiratsverhaltens erlauben. Den theoretischen Rahmen der Arbeit bildet, wie in der Einleitung bereits erläutert, die Lebenslaufperspektive, deren allgemeine Annahmen im Folgenden kurz vorgestellt und erläutert werden. Darauf folgt eine handlungstheoretische Fundierung dieses Konzeptes mittels der Familienökonomie und der Suchtheorie sowie der sozialen Austauschtheorie. Diese theoretischen Ansätze sind dabei zunächst geschlechtsneutral. Deshalb werden anschließend geschlechtsspezifische Mechanismen des Heirats- und Erwerbsverhaltens im historischen Wandel vor dem Hintergrund der Logik des Lebenslaufs vorgestellt. Ein Überblick über das Heirats- und Erwerbsverhalten ost- und westdeutscher Frauen bildet den Abschluss des Kapitels. Ziel ist, auf Grundlage der vorgestellten theoretischen Ansätze empirisch prüfbare Hypothesen abzuleiten.

3.1 Der Lebenslauf als Bezugsrahmen

Die Lebenslaufperspektive sieht den Lebenslauf der Individuen durch das Timing von Ereignissen sozial strukturiert bzw. differenziert. Der Lebenslauf eines Individuums ist das Ergebnis individueller Handlungen in Wechselwirkung mit der Umwelt. Paradigmatisch liegt der Lebenslaufperspektive der methodologische Individualismus zugrunde. Die Lebenslaufperspektive als solche ist jedoch kaum mehr als ein begriff-

Lebenslauf als Ergebnis individueller Handlungen in Wechselwirkung mit der Umwelt

1) Dynamisch bezieht sich hier auf eine Integration von gesellschaftlicher Makro- und Mikroebene.

licher Rahmen, wird sie nicht handlungstheoretisch fundiert. Für diese Fundierung werden die Familienökonomie und die ökonomische Suchtheorie – welche die Ehe in erster Linie als rationale Entscheidung von Individuen begreifen – wie auch die soziale Austauschtheorie – welche darüber hinaus den symbolischen Charakter einer Eheschließung betont – genutzt.

Ganz allgemein können handlungstheoretische Ansätze insbesondere auf Max Weber zurückgeführt werden, der die Soziologie als „Wissenschaft [verstehet], welche soziales Handeln deutend verstehen und dadurch in seinem Ablauf und seinen Wirkungen ursächlich erklären will“ (Weber 1984, S. 19). Unter Handeln versteht er dabei menschliches Verhalten, insofern die Handelnden einen subjektiven Sinn mit diesem verbinden. Soziales Handeln wiederum ist seinem gemeinten Sinn nach bezogen auf und orientiert am Verhalten anderer (ebd.). Im Rahmen dieses Ansatzes ist das Heiratsverhalten als ein solches soziales Handeln aufzufassen.

Eheschließung als
Statusübergang

Mit der Eheschließung wird in dieser Arbeit nun ein ganz konkretes Ereignis oder besser, ein konkreter Statusübergang, fokussiert. Ein Statusübergang „kennzeichnet ein zentrales Lebensereignis, das zu einer signifikanten Veränderung der sozialen Position und der Lebensorganisation eines Akteurs führt und den weiteren Lebenslauf entscheidend beeinflusst“ (Huinink & Konietzka 2007, S. 46). Dies ist bei der Eheschließung eindeutig der Fall. Statusübergänge sind wiederum oft eingebunden in bestimmte Statuspassagen (vgl. ebd.). So gehört das Eingehen einer Partnerschaft bzw. das Schließen einer Ehe in der Regel in die Statuspassage oder auch die Phase des Erwachsenenlebens.

Vor dem tatsächlichen Ereignis der Heirat muss das Individuum aber zunächst die Entscheidung für eine solche treffen. Um diese rekonstruieren zu können, werden im Folgenden konkrete Handlungstheorien vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf solchen Theorien liegt, die Aussagen über das Heiratsverhalten und/oder die Eheschließung im Lebenslauf treffen. Dabei handelt es sich um Handlungstheorien, die in jüngerer Zeit häufig zur Erklärung vom Heiratsverhalten herangezogen werden.

3.2 Familienökonomie und Suchtheorie

Familienökonomie

Der familienökonomische Ansatz wendet mikroökonomische Prinzipien und Gesetzmäßigkeiten zur Analyse familiären Verhaltens und

familiärer Strukturen an. Er nennt Gründe dafür, warum geheiratet wird, gibt Erklärungen, wer wen heiratet und beschreibt, was innerhalb einer Ehe geschieht (Arbeitsteilung, Spezialisierung). Dabei ist die Familienökonomie in ihren Annahmen recht streng. So geht sie z. B. von einer vollständigen Informiertheit der Individuen in Verbindung mit unbeschränktem Zugang zu Informationen und nicht vorhandenen Suchkosten aus. Als Begründer dieses Ansatzes gilt in erster Linie der US-amerikanische Ökonom Gary S. Becker. Im Mittelpunkt des familienökonomischen Ansatzes steht die These von der individuellen Nutzenmaximierung, an der die Individuen ihr Handeln ausrichten. Das Heiratsverhalten wird in diesem Ansatz vor allem unter einem ökonomischen Kosten-Nutzen-Aspekt betrachtet.

Über den in dieser Arbeit im Mittelpunkt stehenden Zeitpunkt der Eheschließung lassen sich allein mit dem Modell der Familienökonomie kaum Aussagen treffen. So merkt Becker lediglich an, dass eine Person zunächst entscheidet, wann sie überhaupt in den Heiratsmarkt eintritt, um nach einem geeigneten Partner zu suchen. Dieser Eintritt findet umso eher statt, je mehr Kinder sich die Person wünscht, je höher sie ihr zukünftiges Einkommen einschätzt und je niedriger ihr Bildungsniveau ist (Becker 1976). Ist die Person einmal in den Heiratsmarkt eingetreten, sucht sie so lange, bis sie einen Partner gefunden hat, bei dem sie davon ausgeht, dass die zusätzlichen Kosten einer weiteren Suche den daraus resultierenden Nutzen übersteigen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass *ceteris paribus*, umso später geheiratet wird, je dynamischer, mobiler und heterogener die gesellschaftlichen Verhältnisse sind, in denen eine Person lebt, währenddessen in statischen, homogenen gesellschaftlichen Strukturen die Eheschließung tendenziell zu einem früheren Zeitpunkt im Lebenslauf stattfindet (ebd.). Mit dieser Feststellung werden Unterschiede im Heiratsverhalten jedoch allein über Unterschiede in den Möglichkeiten bzw. Alternativen, welche den Individuen zur Verfügung stehen, erklärt.

Von zentralem Interesse für die vorliegende Arbeit ist es nun aber, Aussagen über den Effekt des Erwerbseinstiegs auf das „Timing“ der Eheschließung zu treffen. Um dies zu ermöglichen, wird die Familienökonomie im Folgenden durch die Annahmen der ökonomischen Suchtheorie erweitert.

Ökonomische Suchtheorie

Ursprünglich dient die ökonomische Suchtheorie, auch „Job Search Theory“, der formalen Analyse der Suche nach einem Arbeitsplatz. Ebenso wie die ökonomische Theorie der Familie geht sie von rationa-

len, nutzenmaximierenden Akteuren aus. Der Nutzen der ökonomischen Suchtheorie zur Beantwortung der zentralen Fragestellung dieser Arbeit liegt nun darin, dass sie die strengen Annahmen der Familienökonomie etwas lockert und nicht mehr von vollständig informierten Akteuren ausgeht, sondern von unvollständiger Information, beschränktem Zugang zu Informationen und dem Vorhandensein von Suchkosten. Unvollständige Information kann dabei insofern vorliegen, als dass der Akteur nicht genau über die Qualitäten der potenziell zur Verfügung stehenden Partner informiert ist, dass er keine genaue Kenntnis seiner eigenen (zukünftigen) Attribute besitzt, als auch, dass er die gesamte aktuelle wie auch zukünftige Verteilung der Angebotsstruktur, d. h. die Verteilung der Qualitäten aller potenziell am Heiratsmarkt teilnehmenden Akteure, nicht genau kennt. Auch geht die „Job Search Theory“ davon aus, dass bei der Suche nach Informationen Suchkosten in Form von z. B. Zeit oder Geld entstehen und verwendet eine Art „Stoppregel“. Auf Grund der unvollständigen Information der Akteure ist ein optimales „Matching“ kaum möglich. Deshalb wird nur solange gesucht, bis die zusätzlichen Kosten einer weiteren Suche den daraus resultierenden zusätzlichen Nutzen übersteigen.

Aus diesen Annahmen lassen sich zahlreiche Schlussfolgerungen für das Timing der Ehe ziehen. So kann davon ausgegangen werden, dass exogene Faktoren, welche das Ausmaß dieser Unsicherheit (bezogen auf die unvollständigen Informationen im Partnersuchprozess) beeinflussen, auch den Zeitpunkt der Eheschließung beeinflussen sollten. Da sich die Akteure auf Grund der unvollständigen Informationen insbesondere an den offensichtlichen Attributen des potenziellen Partners orientieren, zu denen neben Alter, physischer Attraktivität und Bildung auch das Einkommen bzw. der sozioökonomische Status gehören, liegt die Vermutung nahe, dass sich ein bereits erfolgter Einstieg ins Erwerbsleben, als wichtiger Faktor zur Bestimmung des sozioökonomischen Status' einer Person, beschleunigend auf den Zeitpunkt der Eheschließung auswirkt. Zugleich sollten sich das Bildungsniveau wie auch die Phase der Ausbildung verzögernd auf den Zeitpunkt der Eheschließung auswirken.

Eintritt ins Erwerbsleben beschleunigt den Zeitpunkt der Eheschließung

3.3 Soziale Austauschtheorie

In ihren Grundzügen weist die soziale Austauschtheorie viele Ähnlichkeiten zur ökonomischen Theorie der Familie auf. Im Unterschied zu dieser betrachtet sie Paarbeziehungen jedoch weniger als Produktionsgemeinschaften, sondern viel mehr als Tauschsysteme (Hill &

Kopp 2006, S. 114) und beinhaltet neben Elementen der Mikroökonomie auch Annahmen aus der behavioristischen Lerntheorie. Sie geht davon aus, dass ein Tausch soziale Interaktionen initiieren wie auch stabilisieren kann (vgl. ebd. S. 102). Eine zentrale Annahme der sozialen Austauschtheorie ist weiterhin, dass ein Großteil der menschlichen Bedürfnisse ihre Befriedigung im sozialen Leben findet. Menschliches Verhalten bzw. soziale Interaktionen sind aus der Sicht der Theorie nichts anderes als der Austausch sozialer Ressourcen. Getauscht werden belohnende Erfahrungen. Dazu gehört jegliche Art von ökonomischer, sozialer, physischer und psychischer Zuwendung, die die Individuen innerhalb einer sozialen Beziehung erfahren können. Der Grund dieser wechselseitig erbrachten Belohnungen liegt hauptsächlich im Streben der Individuen nach sozialer Anerkennung (Blau 1964, S. 17). Da Menschen in der Regel über unterschiedliche Ressourcen verfügen, können sie durch einen Tausch ein wechselseitig höheres Niveau der Bedürfnisbefriedigung erzielen (Hill 2006). Neben dem Nutzen eines solchen Tausches entstehen natürlich auch Kosten für denjenigen, der die entsprechende Leistung erbringt. Diese bestehen in erster Linie in dem für die Leistung zu erbringenden Aufwand. Das Ziel jedes Individuums ist die Maximierung seines Nutzens resultierend aus dem wechselseitigen Tausch mit dem Partner unter Beachtung verfügbarer Alternativen. Wichtig ist, dass die ausgetauschten Güter aus Sicht der Akteure gleichwertig sind. Der Wert von Ressourcen wird innerhalb des sozialen Kontextes des Austauschmarktes bestimmt.

Soziale Interaktionen sind Austausch sozialer Ressourcen

Die Eheschließung kann man aus Sicht der sozialen Austauschtheorie einerseits als Ergebnis einer erfolgreich verlaufenden, d. h. wechselseitig belohnenden Beziehung, aber andererseits auch als weiteren signifikanten Schritt für eine Verstärkung dieser Beziehung verstehen. Die Entscheidung zur Ehe wird hier nicht als singulärer Akt verstanden, sondern als mehrstufiger Prozess, der verschiedene Interaktionsfelder kennzeichnet.

Für den Zeitpunkt der Eheschließung lässt sich daraus ableiten, dass das Ehepaar vor der Heirat i. d. R. bereits einen gemeinsamen Prozess durchlaufen und schließlich eine gewisse Rollenkompatibilität im Alltag erreicht hat. Die Vermutung liegt nahe, dass das Paar sich auch hinsichtlich der Herstellung einer gemeinsamen ökonomischen Grundlage abstimmt, da die Erwerbstätigkeit der Akteure einen zentralen Bereich im späteren Alltag des potenziellen Ehepaares darstellt. Zusätzlich bestimmt die Erwerbstätigkeit maßgeblich den späteren sozioökonomischen Status des Paares. Es kann also vermutet werden, dass die Fähigkeit, eine Rolle zur Schaffung einer gemeinsamen ökonomischen Grundlage zu übernehmen, eine wichtige Voraussetzung

für den Übergang in eine Ehe darstellt. Ebenso ist denkbar, dass die Übernahme der Erwerbstätigenrolle eines oder beider Partner in einer bereits bestehenden Paarbeziehung auch zum Scheitern dieser führen kann, insofern sich die (neuen) Rollen der Partner als nicht kompatibel zueinander herausstellen.

Summarisch betont die Austauschtheorie also insbesondere den symbolischen Charakter einer Eheschließung. Darüber hinaus ermöglicht sie, verschiedene Stufen einer Paarbeziehung von der Initiierung eines ersten Kontaktes bis hin zur Eheschließung und sogar darüber hinaus zu unterscheiden und berücksichtigt damit die zeitliche Extension des untersuchten Prozesses. Dadurch geht sie über das Erkenntnispotential der Familienökonomie und der ökonomischen Suchtheorie hinaus.

3.4 Geschlecht und Lebenslauf im historischen Wandel

In den vorgestellten theoretischen Konzepten wurde bisher eine geschlechtsneutrale Position eingenommen und unterstellt, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Heirats- und Erwerbsverhalten gibt. In diesem Kapitel werden nun, in gekürzter Fassung, explizit geschlechtsspezifische Mechanismen berücksichtigt und gezeigt, dass es zwischen Männern und Frauen sehr wohl Unterschiede im Heirats- und Erwerbsverhalten gibt, wie auch, dass die Entscheidung zu einer Heirat bei Männern und Frauen einer unterschiedlichen Lebenslauflogik folgen kann. Die Einnahme dieser Geschlechter differenzierenden Position ist vor allem zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage – Ist die Heiratsneigung der Frau noch immer eine Funktion der ökonomischen Charakteristika des Mannes oder hat der Eintritt ins Erwerbsleben der Frauen mittlerweile einen eigenständigen Einfluss auf das Timing der Ehe? – von Bedeutung.

Soweit sich heute die Geschichte zurückverfolgen lässt, „[...] hat es in unserem Kulturkreis sowie auch in anderen immer eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gegeben“ (Nave-Herz 2004, S. 40). So waren Frauen stets die Hauptverantwortlichen für die Tätigkeiten im Haushalt. Ebenso waren sie aber – in unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Umfang – auch für einen Teil der Erwerbs- und Produktionstätigkeiten zuständig. Die seit etwa Mitte des 20. Jahrhunderts zu beobachtende zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen und Mütter ist damit keineswegs ein neues Phänomen, „[...] sondern bedeutet nur die Rückkehr von Frauen in früher innegehabte Positionen des Produktions- bzw. nunmehr verstärkt des Dienstleistungsbereiches“ (ebd., S. 40).

Das Ideal der bürgerlichen Familie² – der Mann als Familienernährer und die Frau als „Seele des Hauses“ – (Nave-Herz 2004, S. 52) wie auch das Ideal der romantischen Liebe setzten sich erst im Laufe des 19. Jahrhunderts langsam durch. Zuvor waren ökonomische Vorteile der primäre Heiratsgrund. Es war daher von zentraler Bedeutung, dass die Partner vor der Hochzeit bereits ein gewisses Maß an ökonomischer Unabhängigkeit erreicht hatten. Über das Erstheiratsalter ist bekannt, dass es im Nordwesten Europas recht hoch war, sowohl bei Frauen, als auch bei Männern (Laslett 1983).

In die Zeit des 19. Jahrhunderts fällt auch die erstmalige räumliche Trennung zwischen Familien- und Erwerbsleben. Dadurch gab nun erstmals eine einheitliche Trennung zwischen hauswirtschaftlichen und erwerbswirtschaftlichen Tätigkeiten, wodurch „eine Gruppe von Frauen erstmals allein auf den Innenbereich des Hauses verwiesen wurde“ (ebd., S. 49).

Räumliche Trennung zwischen Familien- und Erwerbsleben erstmalig im 19. Jahrhundert

Im Zuge der fortlaufenden Industrialisierung entwickelte sich ein Trend zur früheren Heirat. Dieser wird von vielen Wissenschaftlern auf den Einfluss der industriellen Revolution sowie der ökonomischen Entwicklung dieser Zeit zurückgeführt (u. a. Watkins 1986, Heeren 1973). Einher gingen diese Entwicklungen mit einer Zunahme der beruflichen Chancen für Männer, wie auch Frauen, was insbesondere letzteren eine frühere ökonomische Unabhängigkeit und damit auch eine frühere Heirat ermöglichte (Department of International Economic and Social Affairs 1990, S. 37).

Um 1950 fand das bürgerliche Ideal seinen stärksten Niederschlag in der ehemaligen BRD. Die starke geschlechtsspezifische Differenzierung, die in Deutschland auch institutionell verankert war, führte dazu, dass das Ereignis der Heirat im Lebenslauf für Männer und Frauen zu unterschiedlichen Zeiten „akut“ wurde. Während die Ehe im Leben der Frau bereits frühzeitig bedeutsam war, als Möglichkeit, sich von ihrem Elternhaus zu emanzipieren und finanziell abzusichern, wurde sie für den Mann erst dann von Bedeutung, wenn er ökonomisch dazu in der Lage war, eine Familie zu versorgen. In der DDR war auf Grund der gesellschafts- und familienpolitischen Maßnahmen eine gänzlich andere Situation vorzufinden, welche im folgenden Kapitel näher erläutert wird.

Geschlechtsspezifische Strategie zum Zeitpunkt der Ehe um 1950

Seit der Studentenbewegung in der BRD sowie im Zuge der Bildungsexpansion drehte sich dieser Trend in der BRD langsam wieder um. Die

2) Für nähere Erläuterungen siehe Nave-Herz (2004).

Spätere Eheschließung durch Zunahme der Frauen im Bildungssystem

zunehmende Beteiligung der Frauen am Bildungssystem führt zum einem zu einer Verschiebung der Eheschließung im Lebenslauf nach hinten, wie auch zum anderen zu einer Verringerung des Altersabstandes zwischen den Paaren. Dies liegt daran, dass das Bildungssystem ein zunehmend wichtigerer „Teilheiratsmarkt“ bzw. „Teilpartnermarkt“ wird (Timm 2000, S. 168), auf dem vornehmlich Gleichaltrige und ähnlich Gebildete aufeinandertreffen, was umso mehr zutrifft, je länger die Personen im Bildungssystem verweilen (Selektionseffekt).

Alleinversorger-ehe im heutigen Arbeitsmarkt sehr schwer

Für den empirischen Teil kann nun zunächst erwartet werden, dass das durchschnittliche Erstheiratsalter über die Kohorten hinweg steigt. Da die Frauen im Zuge der Bildungsexpansion zunehmend in Humankapital investieren, ist weiterhin zu erwarten, dass sie ihre angehäuften Ressourcen auch am Arbeitsmarkt einsetzen wollen. Zusammen mit der Tatsache, dass es auf dem heutigen Arbeitsmarkt für den Mann immer schwieriger wird, allein eine Familie zu versorgen, wird es umso wahrscheinlicher, dass die Frau einer Erwerbstätigkeit nachgeht und einen Teil der Ernährerrolle der Familie übernimmt. Dafür finden sich bereits viele empirische Belege. Zusätzlich unterstützt wird diese Entwicklung durch den Prozess der Bildungshomogamie³.

Während also für die Männer der Eintritt ins Erwerbsleben nach wie vor ein wichtiger Prädiktor für den Zeitpunkt der Eheschließung sein sollte, der wegen der zunehmend schwierigeren Arbeitsmarktlage insbesondere zu Beginn der Erwerbskarriere (vgl. Buchholz 2008) sogar noch an Bedeutung gewonnen haben dürfte, ist für die Frauen zu erwarten, dass der Erwerbseintritt nun ebenfalls eine wichtige Voraussetzung für den Übergang in eine Ehe ist.

3.5 Heirats- und Erwerbsverhalten in West- und Ostdeutschland

In diesem Abschnitt wird gezeigt, dass eine getrennte Behandlung von west- und ostdeutschen Frauen gerechtfertigt ist, da nach wie vor Unterschiede im Heirats- und Erwerbsverhalten zwischen ihnen bestehen. Dies macht zugleich deutlich, wie stark unterschiedliche Regime auf das individuelle Handeln der Akteure wirken.

3) Damit ist einerseits gemeint, dass sich in ihren Eigenschaften (Alter, Bildungsniveau, etc.) zunehmend ähnlichere Paare bilden, als auch, dass diese Paare ihre Ressourcen durch die Ehe kumulieren. Für nähere Ausführungen siehe Blossfeld & Timm (1997).

Die Situation vor der Wiedervereinigung

In der DDR hatten Ehe und Familie einen besonders hohen Stellenwert, sowohl individuell als auch gesellschaftlich. Dies ist laut Huinink & Wagner (1995) vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen: eine im Laufe der Zeit ungebrochene traditionelle Verankerung von Ehe und Familie in der Bevölkerung; die politische Ideologie der DDR, welche „Ehe und Familie als Keimzelle der Gesellschaft“ (ebd., S. 147) proklamierte; eine Vielzahl von durch die Sozialpolitik gesetzten Anreizen für das Eingehen einer Ehe und das Gründen einer Familie; die Entwicklung eines „soziokulturellen Klima[s], in dem ehe- und familienfreundliche Werte und Normen dominierten“ (ebd., S. 147) sowie letztlich fehlender Alternativen zum familialen Leben als Form der individuellen Lebensgestaltung⁴ in einer Gesellschaft mit verhältnismäßig stabilen und vorhersehbaren Lebensläufen.

DDR: Vollzeit erwerbstätige Frauen und niedriges Ersttheiralter bei gleichzeitigem Bedeutungsverlust der Ehe

Zur Umsetzung dieser Ideale wurden zahlreiche Maßnahmen durchgeführt. Zu den wichtigsten gehören die Unterstützung alleinstehender Mütter⁵, was die Frauen (in einem gewissen Maße) unabhängig von der finanziellen Unterstützung durch einen Partner machte; ein liberales Scheidungsgesetz, was es erlaubte, „Irrtümer“ durch eine zu früh eingegangene Ehe zu „korrigieren“ und die Doppelverdienerhe förderte⁶; eine Liberalisierung des Abtreibungsgesetzes; ein kontinuierlicher Ausbau des Angebots an Kinderrippen-, Kindergarten- und Hortplätzen⁷ sowie die Gewährung eines Babyjahres mit Arbeitsplatzgarantie⁸. Nicht zuletzt fungierte auch der Umstand, dass man als verheiratetes Paar einen Rechtsanspruch auf eine gemeinsame, eigene Wohnung hatte, als Anreiz, frühzeitig eine Ehe einzugehen. Lohnstruktur und Lohnsteuersystem förderten zusätzlich die Doppelverdienerhe⁹ (Falk & Schaeper 2001, S. 187).

All diese familienpolitischen Maßnahmen, hauptsächlich eingeführt in

-
- 4) Die Familie diente in der DDR als Möglichkeit des Rückzuges aus dem stark vom Staat bestimmten und gelenkten gesellschaftlichen Leben (vgl. Huinink & Wagner 1995).
 - 5) Alleinstehenden Müttern wurde eine bezahlte Freistellung von der Berufstätigkeit von bis zu drei Jahren bei Nichtverfügbarkeit einer anderwärtigen Betreuungsmöglichkeit ihrer Kinder sowie eine finanzielle Unterstützung gewährt.
 - 6) Dies ist dahin gehend zu verstehen, dass bei einer Scheidung keine aus der Ehe abgeleiteten Ansprüche geltend gemacht werden konnten.
 - 7) Dies diente zusätzlich dem Ziel einer staatlich regulierten Sozialisierung der Kinder im Einklang mit den Idealen des Sozialismus.
 - 8) Dieses wurde zunächst bei Geburt des zweiten und weiterer Kinder gewährt, später auch bei der Geburt des ersten Kindes.
 - 9) Im Lohnsteuersystem der DDR fanden nichterwerbstätige Frauen keine Berücksichtigung

den frühen 1970er Jahren, schlugen sich zunächst tatsächlich in einem sinkenden Ersttheirtsalter sowie einem hohen Anteil von in Vollzeit erwerbstätigen Frauen und Müttern nieder, nicht jedoch in einer steigenden Geburtenrate (Huinink & Wagner 1995; s. auch Abb. 1 & 2). Indes führten die genannten Maßnahmen nicht zu einer wirklichen Gleichberechtigung der Geschlechter, sondern viel eher zu einer Doppelbelastung der Frauen. Während diese vollständig in den Arbeitsmarkt integriert wurden, blieb „ihre traditionelle Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich [bestehen] und die traditionelle, auf die Erwerbsarbeit konzentrierte Männerrolle unberührt“ (Falk & Schaeper 2001, S. 186).

Seit den 1980er Jahren kann man zudem von einem Bedeutungsverlust der Ehe als Versorgungsinstitution und als Umfeld für das Aufziehen von Kindern sprechen, was sich in der sehr hohen Zahl von Scheidungen wie auch in der steigenden Zahl von außerehelichen Kindern zeigt. Ehe und Elternschaft entkoppelten sich zunehmend voneinander und nicht eheliche Lebensgemeinschaften dienten als „Substitut für junge eheliche Familien“ (Huinink & Wagner 1995, S. 186).

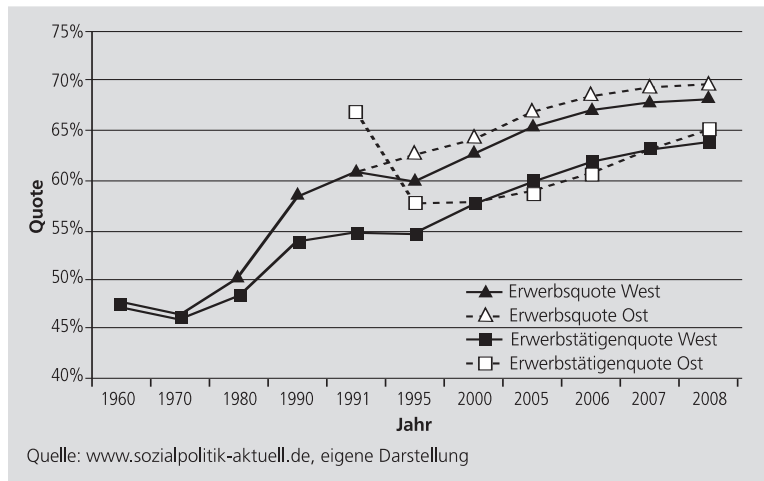


Abbildung 1: Entwicklung der Erwerbstätigen- und Erwerbsquoten der Frauen 1993 – 2008

BRD: Erste Modernisierungstendenzen im klassischen Konzept des männlichen Ernährers

Während in der BRD zunächst noch das „Hausfrauenmodell der Versorgungerehe“ dominierte, kam es im Zuge der Studenten- und Frauenbewegungen in den 1968er Jahren zu einer grundlegenden Infragestellung familialer Werte und als Folge daraus zu einer Modernisierung dieses klassischen Modells der Familie (Falk & Schaeper 2001, S. 188). Die Berufstätigkeit von Frauen wurde zunehmend selbstverständlich. Wie auch in der DDR blieb aber die Mutter nach wie vor für die

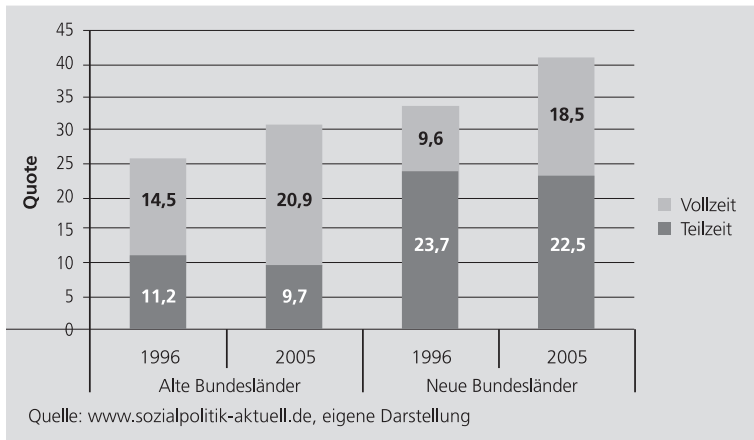


Abbildung 2: Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kleinkindern, Vollzeit- und Teilzeitarbeit 1996 und 2005

Erziehung und Betreuung der Kinder zuständig. Im Unterschied zur DDR wurde eine Erwerbstätigkeit der Mutter während der ersten Jahre nach Geburt des Kindes als nachteilig für die Entwicklung des Kindes betrachtet (ebd. S. 191).

Dieser kulturelle Wandel schlug sich jedoch kaum in der politischen Ordnung nieder. So bot und bietet das deutsche Steuersystem nach wie vor keine Anreize für eine Doppelverdienerreihe. Auch wurden kaum Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Frauen geschaffen. Die Versorgungsquote an Kinderkrippen betrug Ende der 1980er Jahre gerade einmal 3% (DDR: 56%), bei Kindergärten immerhin fast 80% (DDR: über 100%), bei Hortplätzen 5% (DDR: 88%) (vgl. ebd. S. 186ff.).

Kaum Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der BRD

Im Zuge der Bildungsexpansion führten diese Umstände zu einer zeitlichen Verzögerung des Übergangs in die Ehe und der Geburt eines ersten Kindes. Ausbildung und Elternschaft, wie auch Mutterschaft und kontinuierliche Erwerbstätigkeit, waren im Unterschied zur DDR in der BRD kaum miteinander vereinbar (s. auch Abb. 1 & 2). Die Ehe war nach wie vor von großer Bedeutung als Versorgungsinstitution und als Umfeld für das Aufziehen von Kindern. Lebensgemeinschaften besaßen in erster Linie den Charakter einer „Probewehe“ und wurden in der Regel nach einigen Jahren in eine Ehe überführt (Huinink & Wagner 1995, S. 186).

Die Entwicklung seit der Wiedervereinigung

Neue Bundesländer:
Prekäre Arbeits-
marktlage bei kon-
stant hoher Erwerbs-
orientierung der
Frauen und Mütter

Die Wiedervereinigung der beiden deutschen Teilstaaten war, anders als der Begriff der „Wiedervereinigung“ suggeriert, in erster Linie eine Eingliederung der ehemaligen DDR in die BRD. Es erfolgte eine Übernahme westdeutscher Strukturen in allen Lebensbereichen der ehemaligen DDR-Bürger. Infolge dessen kam es in den ersten Jahren nach der „Wende“ zu einem Abbau von Arbeitsplätzen, „der nach Art, Tempo und Dramatik ohne historisches Vorbild ist“ (Grünert & Lutz 1996, S. 69). Die Zahl der Erwerbstätigen ging innerhalb von nur zwei Jahren um ein Viertel von rund 8,9 Mio. im November 1989 auf rund 6,74 Mio. im November 1991 zurück. Bis November 1994 sank sie sogar auf zwei Drittel des Ausgangsniveaus ab (Brinkmann & Wiedemann 1995, S. 325; s. auch Abb. 1 & 3).

Dieser in Ausmaß und Tempo beispiellose Abbau von Arbeitsplätzen führte unter anderem zu Massenarbeitslosigkeit, von der vor allem Frauen, ältere Personen sowie gering qualifizierte Personen betroffen waren; zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben bei älteren Erwerbstätigen sowie zu Pendelbewegungen in den Westen.

Trotz dieser schwierigen Umstellungen, deren Leidtragenden in besonderem Maße die Frauen waren, blieb deren Erwerbsorientierung nach wie vor hoch, was zuletzt Holst & Schupp (2001) bestätigten (s. auch Abb. 1). Dies trifft gleichermaßen auf Frauen mit und ohne Kinder zu. Auch ist die tatsächliche Erwerbsbeteiligung der Mütter in den neuen Bundesländern nach wie vor höher als in den alten. Überdies sind in den neuen Bundesländern weitaus mehr Mütter in Vollzeit erwerbstätig (s. Abb. 2). Dennoch ist, wie auch in den alten Bundesländern, ein allgemeiner Trend von Voll- zu Teilzeitarbeit beobachtbar, wobei Frauen im Osten Deutschlands häufiger unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt sind (ebd.). Das Modell der Doppelverdienerehe ist in den neuen Bundesländern noch immer üblich.

Prekäre Arbeits-
marktlage in den
neuen Bundeslän-
dern führt zu sin-
kender Fertilitätsrate

Folge der noch immer prekären Arbeitsmarktlage in den neuen Bundesländern ist aber nicht der Rückzug der Frauen ins Privat- bzw. Familienleben sondern sinkende Fertilitätsraten, die vor allem in den ersten Jahren nach der Wende einen drastischen Einbruch erlebten. Gleiches trifft auf die Scheidungsraten zu. Diese Entwicklungen sind in erster Linie auf die Ungewissheit zurückzuführen, in der sich die ehemaligen DDR-Bürger unmittelbar nach der Wiedervereinigung befanden. Beide Raten steigen seit Mitte der 1990er Jahre wieder an, bleiben jedoch unterhalb des westdeutschen Niveaus.¹⁰ Gleiches gilt auch für die Erstheiratsraten (s. Abb. 5). Das durchschnittliche Erstheiratsalter,

welches 1980 bei rund 22 Jahren (Frauen) bzw. 24 Jahren (Männer) lag, hat sich nach der Wende stark erhöht und schnell an das „Westniveau“ angepasst (2000: 28,0 Jahre bei Frauen und 30,7 Jahre bei Männern).

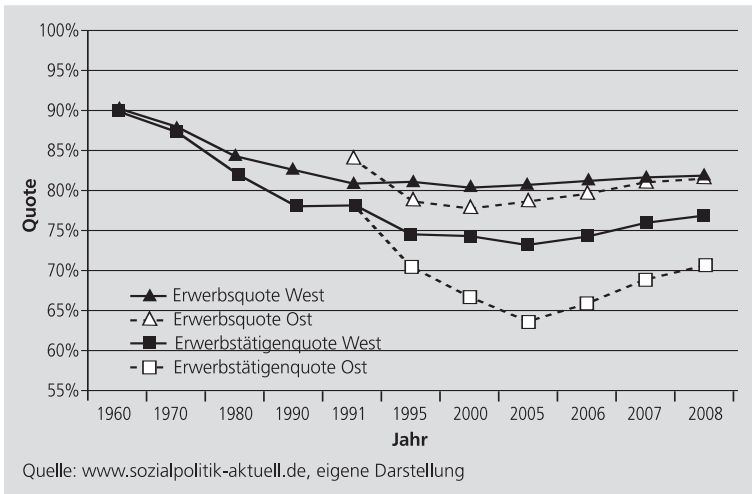


Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbstätigen- und Erwerbsquoten der Männer 1993-2008

In den alten Bundesländern ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen seit der Wiedervereinigung stark gestiegen, die Erwerbsquote liegt jedoch nach wie vor deutlich unter derjenigen der ostdeutschen Frauen (Holst & Schupp 2001, s. auch Abb. 1). Im Gegensatz zu den neuen Bundesländern haben in den alten Bundesländern die Frauen von den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt profitiert, wohin gegen die Erwerbsquote der westdeutschen Männer seit der Wiedervereinigung leicht rückläufig ist (s. Abb. 3). Auch sind in den alten Bundesländern zunehmend mehr Mütter erwerbstätig, jedoch in der Regel erst dann, wenn das Kind dem Kleinkindalter¹¹ entwachsen ist. Das Vereinbarkeitsproblem zwischen Beruf und Familie wird in erster Linie durch Teilzeitbeschäftigung gelöst.

Alte Bundesländer:
Fortschreiten der
Modernisierungstendenzen in der
klassischen Geschlechterordnung
ohne institutionellen
Niederschlag

Trotz des Fortschreitens der beschriebenen Modernisierungstendenzen in der klassischen Geschlechterordnung von Mann und Frau setzt das deutsche Steuersystem nach wie vor keine Anreize für eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit beider Ehepartner, auch ist die Infrastruktur an Kinderbetreuungsplätzen noch immer und insbesondere im Vergleich

10) Für die Geburten stammt die letzte Information indes aus dem Jahr 2000, während für die Scheidungsraten Informationen bis zum Jahr 2007 vorliegen.

11) nach Vollendung des 3. Lebensjahres

Doppelverdienererehe ist heute das dominante Modell in Ehepaar-Haushalten

zu den neuen Bundesländern verhältnismäßig schlecht, vor allem für Kleinkinder. Dennoch ist die Doppelverdienererehe mittlerweile auch in den alten Bundesländern das dominante Modell in Ehepaar-Haushalten (vgl. ebd.).

Die Fertilitätsrate ist in den alten Bundesländern nach der Wiedervereinigung zunächst ebenfalls abgesunken, jedoch in weitaus geringerem Maße als in den neuen Bundesländern, hält sich aber seit Mitte der 90er Jahre konstant auf niedrigem Niveau. Die Scheidungsrate liegt seit Mitte der 1980er Jahre über dem ostdeutschen Niveau und stieg bis zur Jahrtausendwende von 29,2% auf ca. 40% an. Seitdem hält sie sich recht konstant bei knapp über 40%. Das durchschnittliche Erstheiratsalter hat sich seit der Wiedervereinigung indes kaum geändert (s. Abb. 5). Die Erstheiratsrate sinkt seit den 1990er Jahren kontinuierlich (s. Abb. 4).

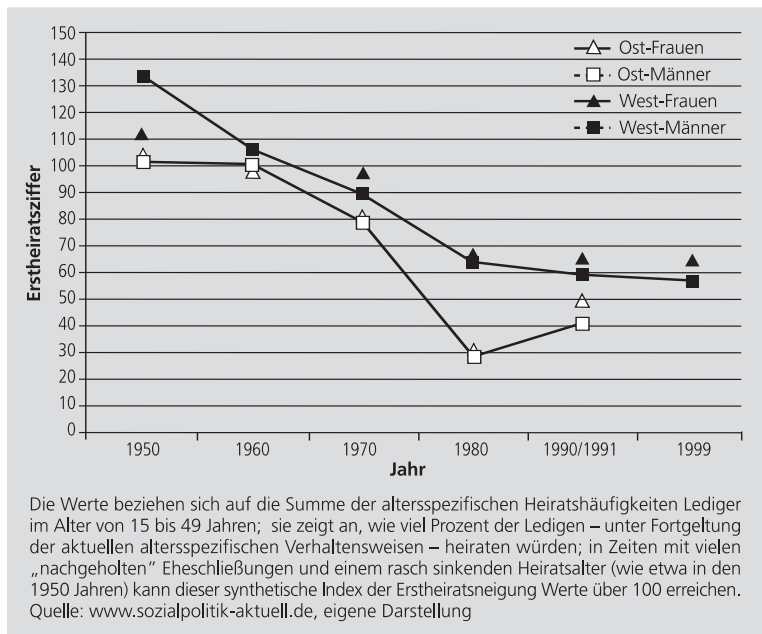


Abbildung 4: Zusammengefasste Erstheiratsziffer je 100 Ledige, 1950–1991(NBL)/1999(ABL)

Resümee & Empirische Implikationen

Zum Heiratsverhalten ost- und westdeutscher Frauen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass in den neuen Bundesländern zwar etwas seltener Ehen geschlossen werden als in den alten Bundesländern, die

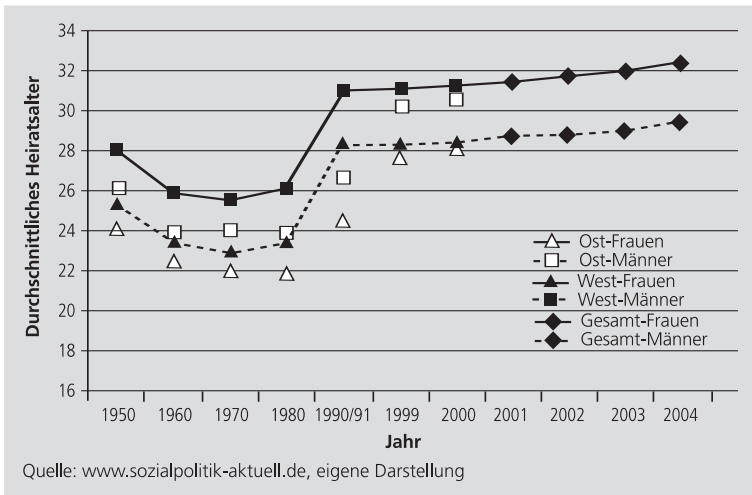


Abbildung 5: Durchschnittliches Erstheiratsalter 1950-2004

Eheschließung jedoch etwas früher im Lebenslauf erfolgt und einmal geschlossene Ehen seltener geschieden werden. Sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern ist, analog zum Großteil der europäischen Staaten, vor allem ein Trend zu einer im Lebenslauf immer später erfolgenden Eheschließung zu beobachten.

Für die empirischen Analysen kann nun erwartet werden, dass, insofern der Erwerbseintritt der Frauen einen eigenständigen Einfluss auf das Timing der Eheschließung hat, dieser bei Frauen aus den neuen Bundesländern stärker ist, als bei Frauen aus den alten Bundesländern.

4. Daten und Methodik

4.1 Der ALWA-Datensatz des IAB

Der zur empirischen Überprüfung der Hypothesen verwendete Datensatz ist das Ergebnis der Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. ALWA ist angelegt als eine Bevölkerungsbefragung von Personen im erwerbsfähigen und erwerbsintensiven Alter. Zielgruppe der Erhebung waren alle Personen der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1988 mit Hauptwohnsitz in Deutschland. Zur Erfassung dieser wurde eine Einwohnermeldeamtsstichprobe erhoben. Daraufhin wurden ca. 10.000 Personen von September 2007 bis März 2008 mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) sowie persönlicher Interviews (PAPI) befragt. Seit 2009 ist die als Panelbefragung konzipierte Studie

in das Nationale Bildungspanel (NEPS) integriert, in dessen Rahmen seit November 2009 bereits die zweite Erhebungswelle stattfindet.

In der ersten Erhebungswelle wurden in getrennten Modulen, neben allgemeinen demografischen Informationen zur befragten Person im Querschnittsdesign, die Wohnortgeschichte, die Ausbildungsgeschichte (Schule, Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildung, Wehr- und Zivildienst), die Erwerbsgeschichte (Erwerbstätigkeiten, Arbeitslosigkeiten) sowie die familiäre Geschichte (Partnerschaften, Kinder) erfragt. Der Nutzen des Datensatzes für diese Arbeit liegt indes in der detaillierten retrospektiven Erfassung der Bildungs- und Erwerbsverläufe sowie familiärer Ereignisse der befragten Personen.

Für eine ausführlichere Beschreibung des Datensatzes sowie der Befragungskonzeption sei auf Kleinert et al. (2008) verwiesen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass der Datensatz zum Zeitpunkt der hier durchgeführten Analysen noch nicht vollständig ediert vorlag. Dies betrifft das Längsschnitt-Modul, in dem von 10.177 Fällen zum 3. März 2010 erst 9.604 Fälle zur Bearbeitung freigegeben waren.

4.2 Methodisches Vorgehen, Datenaufbereitung und Variablenbeschreibung

Methodisches Vorgehen Grundannahmen der Ereignisanalyse

Zur statistischen Modellierung der Beziehung zwischen dem Erwerbseintritt und dem Übergang in die Ehe werden Methoden der Ereignisanalyse genutzt. Ganz allgemein bezeichnet die Ereignisanalyse eine Gruppe statistischer Verfahren zur Untersuchung von Zeitintervallen zwischen aufeinander folgenden Ereignissen oder Zustandswechseln (vgl. Stein & Noack 2007). Diese Modelle unterstellen, dass der untersuchte Prozess, also der Heiratsprozess, mit einer so genannten *Hazard-Rate*¹² beschrieben werden kann. Die Hazard-Rate beschreibt die zeitbezogene Neigung von einem Zustand (Ausgangszustand=ledig) in einen anderen Zustand (Zielzustand=verheiratet) zu wechseln, unter der Bedingung, dass dieser Übergang noch nicht stattgefunden hat. Gegenüber anderen statistischen Verfahren haben diese Modelle den Vorteil, dass der zeitlichen Extension wie auch der Dynamik der untersuchten Prozesse Rechnung getragen werden kann. Für nähere Erläuterungen hierzu siehe Blossfeld et al. (2007).

Hazardrate
beschreibt den
Heiratsprozess

12) auch: Übergangsrate

Mittels der Hazard-Raten-Modelle ist eine kausale Modellierung der interessierenden interdependenten Beziehung zwischen dem Erwerbsverlauf und dem Heiratsprozess möglich. Der Heiratsprozess stellt in diesen Modellen die abhängige, der Erwerbseintritt die unabhängige Variable dar. Beide sind zeitveränderlich. Zusätzlich wird für verschiedene zeitkonstante Kovariablen, als weitere unabhängige Variablen, kontrolliert. Diese werden im weiteren Verlauf des Kapitels näher beschrieben.

Das Kaplan-Meier-Verfahren

Vor der eigentlichen Analyse werden in Kapitel 5 zunächst einige deskriptive Analysen durchgeführt, um überhaupt zu einer Vorstellung der zeitlichen Verteilung der Heiratereignisse im Lebenslauf der Personen zu gelangen. Eine Kenntnis dieser Verteilung ist darüber hinaus erforderlich, damit das im Folgenden erklärte periodenspezifische Exponentialmodell genutzt werden kann.

Zur Schätzung der zeitlichen Verteilung der Heiratereignisse wird mit der Kaplan-Meier-Schätzung¹³ gearbeitet. Im Vergleich zum eher „klassischen“ Sterbe-Tafel-Verfahren hat die Kaplan-Meier-Schätzung den Vorteil, dass sie keiner Festlegung von Zeitintervallen bedarf, sondern dass zu jedem Zeitpunkt eine Schätzung erfolgt, zu dem mindestens ein Ereignis eintritt (vgl. Blossfeld et al. 2007). Diese lässt sich in Form einer Survivorfunktion¹⁴ grafisch veranschaulichen. Das Ergebnis des Kaplan-Meier-Verfahrens ist eine stufenweise Schätzung der Survivorfunktion zu den jeweiligen Zeitpunkten, zu denen mindestens eine Heirat stattfindet.

Das periodenspezifische Exponentialmodell

Da der Heiratsprozess ein stark zeitabhängiger Prozess ist, wird für seine Modellierung ein periodenspezifisches Exponentialmodell verwendet. Dieses Modell gehört in die Gruppe der parametrischen Verfahren, da bestimmte Annahmen über den Verlauf der Rate getätigt werden. Im Unterschied zum klassischen Exponentialmodell, welches von einer über die Zeit konstanten Rate bzw. Heiratsneigung ausgeht, unterteilt das periodenspezifische Exponentialmodell den Beobachtungszeitraum in Zeitintervalle. Innerhalb eines Intervalls wird die Rate

13) auch: Product-Limit Estimation

14) auch: Überlebensfunktion; Die Survivorfunktion $G(t)$ gibt die bedingte Wahrscheinlichkeit an, bis zum Zeitpunkt t überlebt zu haben, d. h. sich noch im Beobachtungsfenster zu befinden und noch im Ausgangszustand (hier: unverheiratet) zu sein.

als konstant angenommen, zwischen den Intervallen kann es jedoch Niveauunterschiede geben. Für nähere Erläuterungen wird erneut auf Blossfeld et al. (2007) verwiesen.

Episoden-Splitting

Die unabhängige Variable bildet in dieser Arbeit der Prozess des Erwerbseinstiegs. Dieser Prozess ist zeitveränderlich, d. h. das Individuum kann innerhalb einer Episode, also innerhalb des Beobachtungszeitraums, zwischen verschiedenen Zuständen wechseln (erwerbstätig, nicht erwerbstätig). Um diese zeitabhängige Variable in das Modell zu integrieren, ist ein so genanntes Episoden-Splitting notwendig. Dafür wird die beobachtete Episode zu dem Zeitpunkt geteilt, zu dem die zeitabhängige Variable ihren Wert ändert, also ein Zustandswechsel eingetreten ist. In unserem Beispiel wäre dies der Fall, wenn der Person der Erwerbseinstieg gelungen ist. Die ursprüngliche Episode besteht dann aus unterschiedlich gekennzeichneten Subepisoden. Eine neu gebildete „Dummy-Variable“ kennzeichnet die Zeit vor und nach dem Splitting.

Datenaufbereitung und Variablenbeschreibung

Um die beschriebenen Verfahren durchführen zu können, müssen die vorliegenden Daten zunächst ereignisanalytisch aufbereitet werden. Dazu sind mehrere Schritte nötig, auf die in der vorliegenden, gekürzten Fassung der Arbeit jedoch nicht näher eingegangen wird. Insgesamt konnten vor Ende des Beobachtungszeitraumes 6.081 Erstheiraten und 6.564 Erwerbseintritte beobachtet werden.

An dieser Stelle werden nun die aus der theoretischen Diskussion abgeleiteten Kovariablen vorgestellt, die schließlich in den empirischen Analysen verwendet werden. Die abhängige Variable ist, wie erläutert, der Heiratsprozess.

Alter.¹⁵ Für diesen Zusammenhang bedarf es keiner zusätzlichen Variable, da im periodenspezifischen Exponentialmodell über die gewählten Perioden bereits dafür kontrolliert wird.

Erwerbsverlauf. Der Erwerbsverlauf ist der zentrale unabhängige Prozess. Er wird mittels der Variablen „Austritt aus dem Bildungssystem“ und „Eintritt in das Erwerbsleben“ nachgebildet. Dazu wurde jeweils

15) Hiermit ist die nichtmonotone Altersabhängigkeit des Heiratsprozesses gemeint.

zum Zeitpunkt des Austritts aus dem Bildungssystem und zum Zeitpunkt des Eintritts in das Erwerbssystem gesplittet. Die Dummy-Variablen „Austritt aus dem Bildungssystem“ und „Einstieg ins Erwerbsleben“ geben an, ob bereits eines oder beide Ereignisse stattgefunden haben. Als „Eintritt in das Erwerbsleben“ zählt der Zeitpunkt der ersten Erwerbstätigkeit einer Person, die nicht parallel zu einer Ausbildung stattfindet und mindestens 12 Monate dauert. Der „Austritt aus dem Bildungssystem“ ist der Endzeitpunkt der letzten Ausbildungsphase, die vor dem Zeitpunkt des „Eintritts in das Erwerbssystem“ liegt. Spätere Ausbildungsphasen werden nicht berücksichtigt. Hat kein Erwerbseintritt stattgefunden, gilt hier der Endpunkt der jüngsten Ausbildungsphase.¹⁶

Art der Beschäftigung. Da neben dem Erwerbseintritt an sich, auch interessiert, ob dieser in ein prekäres oder unprekäres Beschäftigungsverhältnis erfolgt, wird zusätzlich für die Art der Beschäftigung kontrolliert. Als prekäre Beschäftigungsverhältnisse gelten alle Beschäftigungsverhältnisse, die entweder befristet sind oder die lediglich eine Teilzeitbeschäftigung darstellen oder solche, die sowohl befristet sind, als auch auf Teilzeitbasis stattfinden. Nicht prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind nur solche, die sowohl unbefristet sind, als auch in Vollzeit ausgeübt werden. Um neben dem Erwerbseintritt zusätzlich für die Art der Beschäftigung zu kontrollieren, wurden zwei Dummy-Variablen gebildet.

Geschlecht. Das Geschlecht einer Person wird über eine binäre Variable gemessen.

Geburtsort. Diese Variable kontrolliert, ob eine Person in Ost- oder Westdeutschland geboren wurde. Der Geburtsort wird dabei als Indikatorvariable für die Sozialisation einer Person unter west- bzw. ostdeutschem Regime genutzt. Dies ist insofern gerechtfertigt, als es den im Datensatz enthaltenen Geburtskohorten nur in Ausnahmefällen möglich gewesen sein dürfte, von Ost nach West zu ziehen. Auch ein Umzug von West nach Ost, obwohl prinzipiell möglich, wird wohl nur in wenigen Ausnahmefällen stattgefunden haben.

16) In den Analysen zeigte sich jedoch, dass die beiden Variablen „Austritt aus dem Bildungssystem“ und „Eintritt ins Erwerbsleben“ sehr stark miteinander korrelieren. Werden nun beide in die Regressionsmodelle aufgenommen, ergibt sich ein Problem aus Multikollinearität. Der Austritt aus dem Bildungssystem ist ein fast perfekter Prädiktor für den Erwerbseinstieg, bei dem Großteil der analysierten Personen folgen diese beiden Ereignisse unmittelbar aufeinander. Da das zentrale Interesse der vorliegenden Arbeit auf dem Erwerbseinstieg liegt, wurde der Austritt aus dem Bildungssystem schließlich nicht in die Modelle aufgenommen.

Bildungsniveau zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts. Diese Variable gibt den höchsten erreichten Bildungsabschluss einer Person zum Zeitpunkt des ersten Erwerbseintritts an. Für eine differenziertere Analyse wäre es indes angebracht, den Bildungs- und Ausbildungsverlauf vollständig zu rekonstruieren und den Bildungsabschluss als zeitveränderliche Kovariable aufzunehmen. Dafür spricht auch, dass sich in den vorliegenden Daten bei einem nicht unbeachtlichen Anteil von rund 10% der höchste Bildungsabschluss nach dem ersten Erwerbseintritt noch einmal verändert. Eine solche vollständige Rekonstruktion würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

Schwangerschaft. Diese Variable gibt an, ob vor der Heirat bereits ein Kind geboren wurde oder eine Schwangerschaft bestand.

Zusammenzug. Diese Variable gibt an, ob das Paar bereits vor der Heirat in einem gemeinsamen Haushalt gelebt hat.

Linearer Kohortentrend. Über den Kohortentrend wird für einen potenziellen sozialen Wandel in der Bedeutung des Erwerbseintritts von Frauen für den Zeitpunkt der Eheschließung kontrolliert. Dazu wurden sechs Kohorten gebildet, fünf 5-Jahres-Kohorten und eine 8-Jahres-Kohorte. Damit ist die Bedingung der Äquidistanz nicht vollständig erfüllt. Anhand der vorliegenden Daten ist dies jedoch kaum umsetzbar. Zudem erscheint es auf Grund der geringen Fallzahl der 1980-88 Geborenen inhaltlich sinnvoll, das Zeitintervall zu vergrößern. Im strengen Sinne kann damit jedoch nicht mehr von einem linearen Kohortentrend gesprochen werden.

Zur besseren Veranschaulichung werden die vorgestellten Variablen in Tabelle 1 noch einmal aufbereitet.

5. Analysen und Ergebnisse

5.1 Deskriptive Analysen

Heiratsverhalten

Um zunächst überhaupt zu einer Vorstellung der zeitlichen Verteilung der Heiratereignisse im Lebenslauf der Personen zu gelangen, werden in diesem Abschnitt einige deskriptive Analysen durchgeführt. Dafür wird, wie in Kapitel 4 erläutert, das Kaplan-Meier Verfahren genutzt. Eine Kenntnis der Verteilung der Heiratereignisse ist zudem Voraussetzung für die Nutzung des periodenspezifischen Exponentialmodells. In einer ersten Schätzung werden nun ganz allgemein die Survivor-

17) So geschehen z. B. bei Blossfeld & Timm (1997).

Tabelle 1: Übersicht über die Kovariablen

Bezeichnung	Typ	Codierung
Einstieg Erwerbsleben	binär	0: nein 1: ja
Einstieg prekär	binär	0: nein 1: ja
Einstieg stabil	binär	0: nein 1: ja
Geschlecht	binär	0: Frau 1: Mann
Geburtsort	binär	0: Westdeutschland 1: Ostdeutschland
Bildungsniveau zum Erwerbseinstieg	intervallskaliert	-1: noch kein Abschluss 0: kein Abschluss 2: Lehre ohne Schulabschluss 9: Hauptschulabschluss (HS) 10: mittlere Reife (MR) 11: HS + Lehre 12: MR + Lehre 13: Abitur/Fachabitur 14: MR + Fachabitur (FA) 15: Abi/FA + Lehre/Bachelor 17: Abi/FA + Dipl./Mag./Master/FH/Bachelor 19: Abi/FA + Dr./Habil.
Zusammenzug vor Heirat	binär	0: nein 1: ja
Kind/Schwangerschaft vor Heirat	binär	0: nein 1: ja
Kohorte	ordinal	1: 1956-60 2: 1961-65 3: 1966-70 4: 1971-75 5: 1976-80 6: 1981-88

Quelle: eigene Darstellung mit dem ALWA-Datensatz

funktionen für Männer und Frauen geschätzt. Zusätzlich erfolgt eine nach Kohorten getrennte Betrachtung. Dafür werden die ursprünglich sechs¹⁸ zu vier Kohorten zusammengefasst, sodass Kohorte zwei und drei nun gemeinsam Kohorte zwei bilden (1961-1970) und Kohorte vier und fünf die dritte Kohorte bilden (1971-1980). Dies ermöglicht eine bessere grafische Übersichtlichkeit und ist inhaltlich sinnvoll, da man die unterschiedlichen Heiratstrends der in den 1950er, 1960er, 1970er und 1980er Jahren Geborenen vergleichen kann. Für die Modellierung des linearen Kohortentrends werden in den parametrischen Modellen wieder die ursprünglichen Kohorten genutzt. Die Kurven werden jeweils mit dem Greenwood-Konfidenz-Band (CI) (vgl. Gillespie & Fisher 1979) ausgegeben. Dies erleichtert das Erkennen signifikanter Unterschiede im Verlauf verschiedener Überlebenskurven.

18) Ursprüngliche Codierung: siehe Tabelle 1.

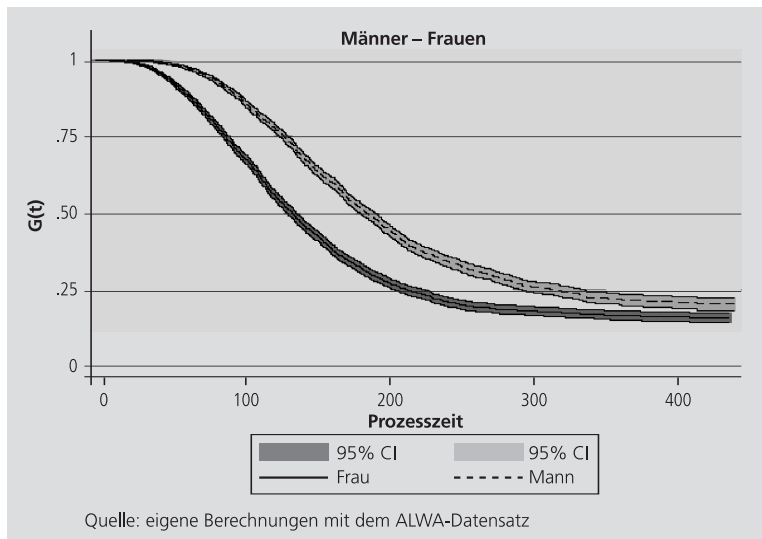


Abbildung 6: Dauer bis zum Übergang in die 1. Ehe, Männer und Frauen (Survivorfunktionen)

Aus Abbildung 6 lassen sich die Survivorfunktionen für Männer und Frauen ablesen. Deutlich erkennbar ist, dass Frauen zunächst schneller in eine Ehe übergehen als Männer. Die mittlere Verweildauer im Ausgangszustand beträgt bei Frauen rund 135 Monate, bei Männern rund 157 Monate. Über den gesamten Zeitraum betrachtet, heiraten Frauen also im Mittel mit 27 Jahren, Männer mit 29 Jahren. Weiterhin erkennbar ist, dass sich nach etwa 17 Jahren (200 Monaten), also ab einem Alter von ungefähr 33 Jahren, die Kurven wieder annähern, bis sie sich nach 400 Monaten, also bei einem Alter von 49 Jahren fast berühren. Mit zunehmendem Lebensalter gleicht sich also die Heiratsneigung von Männern und Frauen wieder an. Wer bis zu einem bestimmten Alter nicht verheiratet ist, für den besteht eine sehr geringe Wahrscheinlichkeit, dass dieses Ereignis noch stattfindet. Der generelle zeitliche Heiratstrend verläuft indes bei Männern und Frauen parallel.

Aus den Abbildungen 7 und 8 lassen sich die Überlebenskurven der vier Kohorten, einmal für Männer und einmal für Frauen ablesen. Bei beiden Geschlechtern hat sich die Verweildauer im Ausgangszustand (ledig) über die Zeit hinweg signifikant vergrößert. Für die vierte Kohorte lassen sich hingegen nur vage Aussagen treffen, da die Personen dieser Kohorte noch sehr jung sind (22 bis 30 Jahre) und noch kaum Ereignisse stattgefunden haben. Der generelle Trend zu einer späteren Heirat scheint sich aber in den vorliegenden Daten zu bestätigen.

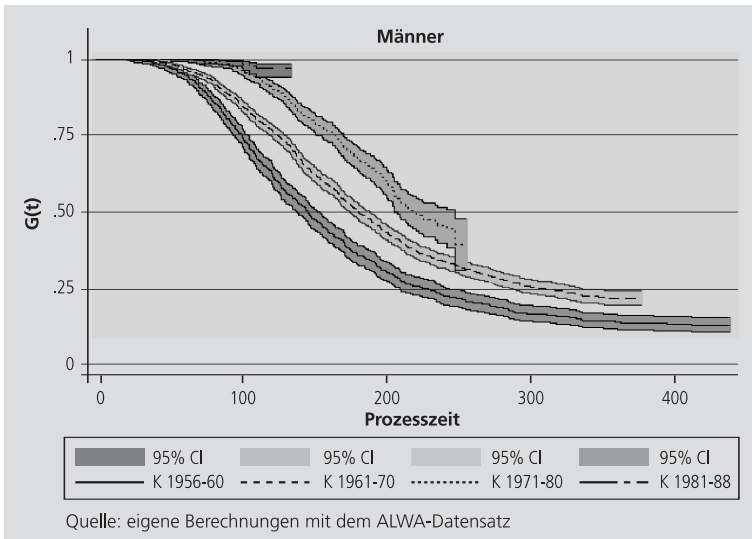


Abbildung 7: Dauer bis zum Übergang in die 1. Ehe, Männer nach Kohorten

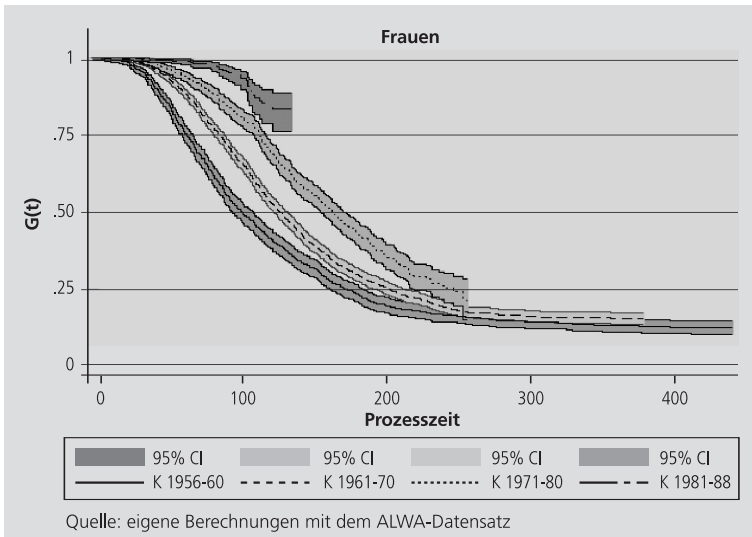


Abbildung 8: Dauer bis zum Übergang in die 1. Ehe, Frauen nach Kohorten

Den Abschluss dieser deskriptiven Betrachtungen bildet ein Vergleich der Survivorfunktionen west- und ostdeutscher Frauen. Da der Fokus der Arbeit in erster Linie auf den Frauen liegt, werden die Männer in den folgenden Darstellungen nicht mehr näher betrachtet. In Abbildung 9 sind die Überlebenskurven von in Ost- und Westdeutsch-

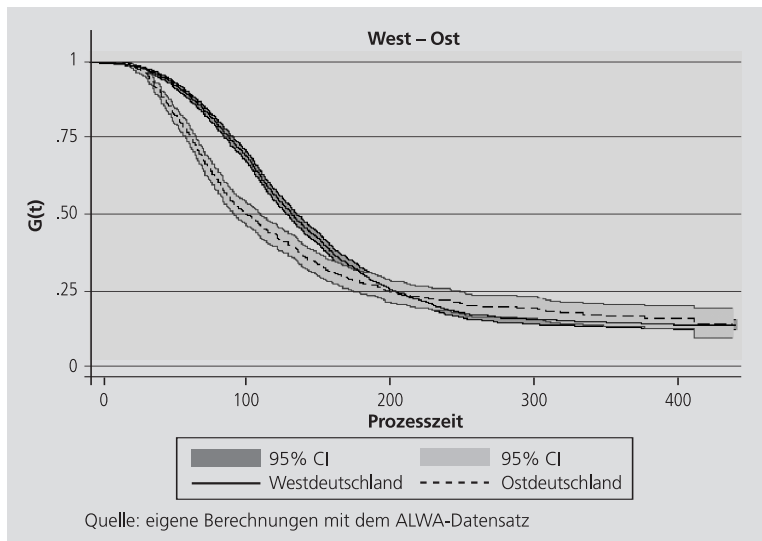


Abbildung 9: Dauer bis zum Übergang in die 1. Ehe, Frauen West- und Ostdeutschland (Survivorfunktionen)

land geborenen Frauen abgebildet. Auch hier zeigen sich, wie vermutet, signifikante Unterschiede in der Heiratsrate bzw. der Überlebensfunktion der Frauen in West- und Ostdeutschland. Diese finden sich hauptsächlich zu Beginn der Beobachtungszeit. Während die in Ostdeutschland geborenen Frauen im Mittel nach 89 Monaten, im Alter von 23 Jahren heiraten, dauert es bei den in Westdeutschland geborenen Frauen im Mittel bis zur Vollendung des 26. Lebensjahres. Danach gleichen sich die Kurven sehr schnell und sehr stark an.

Ein interessantes Bild zeigt sich beim Kohortenvergleich der west- und ostdeutschen Frauen in den Abbildungen 10 und 11. Während bei den westdeutschen Frauen eine recht lineare Zunahme des Alters bei der Erstheirat über die Kohorten hinweg zu erkennen ist, zeigt sich im Osten ein völlig anderes Bild. Hier sind die Verläufe der Überlebensfunktion der ersten und zweiten sowie der dritten und vierten Kohorte nahezu identisch. Zwischen der zweiten und dritten Kohorte gibt es hingegen einen beträchtlichen „Sprung“. Dieser geht einher mit den in Abschnitt 3.5 aufgezeigten Veränderungen im Heiratsverhalten ostdeutscher Frauen. Die Frauen der dritten Geburtskohorte waren die ersten Frauen, die zum überwiegenden Teil nach der Wende geheiratet und sich offensichtlich sehr schnell an das westdeutsche Heiratsmuster einer vergleichsmäßig späten Ehe angepasst haben.

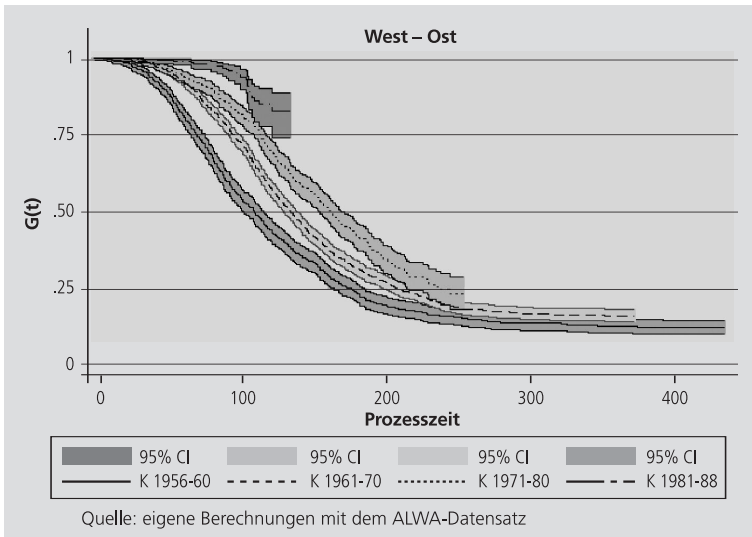


Abbildung 10: Dauer bis zum Übergang in die 1. Ehe, Kohorten, Frauen Westdeutschland (Survivorfunktionen)

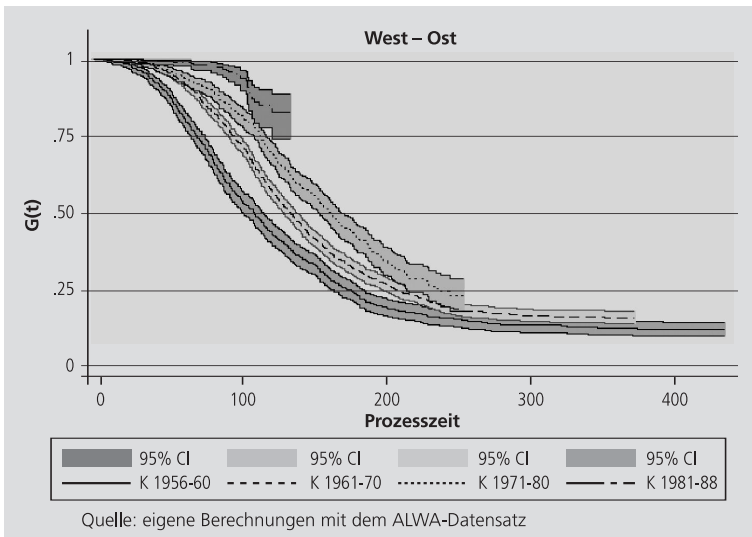


Abbildung 11: Dauer bis zum Übergang in die 1. Ehe, Kohorten, Frauen Ostdeutschland (Survivorfunktionen)

Zusammenfassend konnten in den deskriptiven Analysen zwei Dinge gezeigt werden. Zuerst konnte der zeitliche Verlauf der Verteilung der Heiratsereignisse im Lebenslauf näher bestimmt werden. Unmittelbar nach Erreichen des 16. Lebensjahres ist die Heiratsneigung zunächst

gering, steigt dann stark an und flacht nach dem 30. Lebensjahr langsam wieder ab, bis sie sich schließlich um das 49. Lebensjahr herum konstant auf niedrigem Niveau hält. Die Kenntnis des zeitlichen Verlaufs der Heiratsrate ermöglicht die Bestimmung der Zeitintervalle im periodenspezifischen Modell. Darüber hinaus konnte zweitens gezeigt werden, dass sich die in Abschnitt 3.4 und 3.5 aufgezeigten Unterschiede im Heiratsverhalten zwischen den Geschlechtern, wie auch zwischen ost- und westdeutschen Frauen in den analysierten Daten wiederfinden lassen.

Erwerbsverhalten

Analog zum eben analysierten Heiratsverhalten wird nun auch das Erwerbsverhalten näher betrachtet. Der Erwerbsprozess ist zwar in dieser Arbeit der unabhängige Prozess, um aber dessen Auswirkungen auf das Heiratsverhalten zu untersuchen, ist es wichtig, auch den Erwerbsprozess und dessen Veränderungen über die Zeit näher zu betrachten. Dafür wurden vorübergehend der Zustandsraum, wie auch die Prozesszeit umdefiniert. Für nähere Erläuterungen hierzu sowie für eine grafische Untermalung der Ergebnisse wird indes auf die Originalfassung der Arbeit verwiesen.

Betrachtet man zunächst allgemein den Erwerbseinstiegsprozess von Männern und Frauen, zeigt sich ein dem Heiratsprozess sehr ähnliches Bild. Die Kurven beider Geschlechter verlaufen parallel zueinander, jedoch steigen Frauen etwas schneller in das Erwerbsleben ein als Männer. Der Grund für den schnelleren Erwerbseinstieg der Frauen dürfte in der (früheren) niedrigeren Bildung im Vergleich zu den Männern liegen.

Zwischen den ersten beiden Kohorten gibt es weder bei Männern noch bei Frauen signifikante Unterschiede in der Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit. Die Frauen stiegen jedoch etwas eher in das Erwerbsleben ein als die Männer. Die Kohorten 1971-80 sowie 1981-88 unterscheiden sich insbesondere bei den Frauen hingegen stark von den ersten beiden Kohorten, der Erwerbseinstieg fand signifikant später statt. In der Kohorte 1981-88 verläuft der Erwerbseinstiegsprozess von Männern und Frauen nahezu identisch. Diese Entwicklungen können aller Wahrscheinlichkeit nach auf den Effekt der Bildungsexpansion zurückgeführt werden, von der insbesondere die Frauen profitierten. Während die ersten beiden Kohorten sehr früh ins Erwerbsleben einstiegen, hat sich dieser Einstieg bei der dritten Kohorte auf Grund einer längeren Verweildauer im Bildungssystem bereits deutlich verzögert und in der vierten Kohorte an den Prozess

der Männer angepasst. Hier deutet sich also ein Wandel im Erwerbsverhalten insbesondere bei den Frauen an.

Die Frauen wurden zusätzlich nach ihrem Geburtsort differenzierter betrachtet. Hier zeigten sich nur geringfügige Unterschiede. Während die ostdeutschen Frauen etwas schneller ins Erwerbsleben einsteigen, verweilen mehr westdeutsche im Zustand „noch kein Erwerbseinstieg erfolgt“.

Schließlich wurde das Erwerbsverhalten west- und ostdeutscher Frauen im Kohortenvergleich betrachtet. Wieder zeigte sich ein sehr ähnliches Bild wie im Heiratsverhalten. Während die Dauer bis zum ersten Erwerbseinstieg bei den westdeutschen Frauen über die Kohorten hinweg kontinuierlich steigt, gibt es bei den westdeutschen Frauen erneut einen deutlichen „Sprung“ zwischen der zweiten und dritten Kohorte. Die dritte Kohorte war nicht nur die erste Kohorte, die zum Großteil nach der Wende heiratete, sondern auch zum Großteil nach der Wende in das Erwerbsleben einstieg. Wie in Abschnitt 3.5 erläutert, waren die Frauen eine der „Verlierergruppen“ der Wende. Der große Arbeitsplatzabbau ging vor allem zu ihren Lasten. Viele waren nach Beenden der Ausbildung also zunächst von Arbeitslosigkeit betroffen oder verweilten in diversen Weiterbildungs-, Umschulungs- oder sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, durch die sich ihr Erwerbseinstieg verzögerte. Die Frauen der dritten Geburtskohorte stiegen in Ostdeutschland sogar später ins Erwerbsleben ein als in Westdeutschland. In der vierten Kohorte verläuft der Erwerbseinstiegsprozess in Ost- und Westdeutschland nahezu identisch.

Über den Erwerbseinstieg hinaus interessierte auch, ob dieser in ein prekäres oder nicht prekäres Erwerbsverhältnis erfolgt. Dahinter steht die Vermutung, dass ein nicht prekäres Erwerbsverhältnis sich eher positiv auf die Heiratsneigung auswirkt, als ein prekäres. Es zeigte sich, dass der Prozess des Übergangs in die Ehe bei einem Einstieg in ein prekäres Beschäftigungsverhältnis langsamer vor sich geht, als bei einem Einstieg in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis. Diese Ergebnisse bestärken die geplante Unterteilung des Erwerbseintritts in prekäre und nicht prekäre Beschäftigungsverhältnisse für die weiteren Analysen.

Insgesamt konnte also auch für das Erwerbsverhalten gezeigt werden, dass es auf der einen Seite deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie auf der anderen Seite zwischen in West- und Ostdeutschland geborenen Frauen gibt. Die Ergebnisse dieses Abschnittes decken sich mit den Ergebnissen und Vermutungen aus

Eintritt ins Erwerbsleben unterliegt einem sozialen Wandel

den Abschnitten 3.4 und 3.5. Der Eintritt ins Erwerbsleben unterliegt einem sozialen Wandel, wobei sich Veränderungen in besonderem Maße bei den Frauen zeigen. Dies lässt noch einmal zusätzlich vermuten, dass sich dieser Wandel auch auf das Heiratsverhalten auswirkt. Ob und inwiefern dies nun tatsächlich zutrifft, ist Inhalt des nächsten Abschnittes.

5.2 Der Einfluss des Erwerbseintritts auf das Heiratsverhalten

Wie in Abschnitt 4.2 erläutert, werden zur statistischen Modellierung der Beziehung zwischen Erwerbseintritt und dem Übergang in die erste Ehe periodenspezifische Exponentialmodelle genutzt. Der erste Schritt in der Anwendung des periodenspezifischen Exponentialmodells ist stets die Festlegung von Zeitintervallen, in welche die Zeitachse unterteilt wird. Diese sollten den Ratenverlauf möglichst gut abbilden. Im Hinblick auf die in Abschnitt 4.1 analysierten Survivorfunktionen wurden dafür die folgenden sieben Zeitintervalle gewählt:

Es ergibt sich der in Abbildung 12 dargestellte Verlauf der Hazardrate $r(t)$. Entsprechend dem Verlauf der Survivorfunktionen in Abbildung 6 ist die Übergangsrate zu Beginn des Prozesses gering, steigt dann aber, ungefähr ab dem 20. Lebensjahr stark an, bis sie um das 30. Lebensjahr ihr Maximum erreicht. Zwischen dem 32. und 36. Lebensjahr sinkt sie bereits wieder leicht, nach dem 36. Lebensjahr recht stark ab, bis sie sich zwischen dem 40. und 50. Lebensjahr auf niedrigem Niveau stabilisiert.

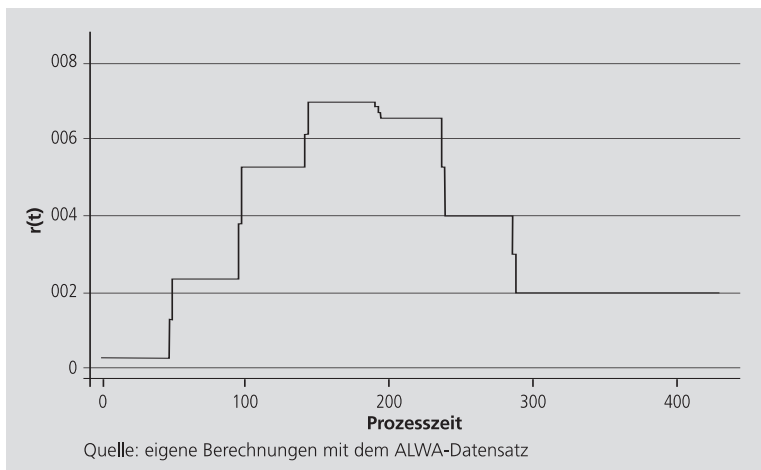


Abbildung 12: Übergangsrate in die 1. Ehe im periodenspezifischen Exponentialmodell

Ausgehend von diesen sieben Zeitintervallen werden nun die Regressionsmodelle berechnet. Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird in drei Schritten vorgegangen. In einem ersten Schritt (Tabelle 3) wird der Einfluss des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe ganz allgemein für Männer und Frauen, wie auch über die Kohorten hinweg betrachtet. Im zweiten Schritt (Tabelle 4) wird der Einfluss des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe differenziert nach Art des Erwerbseinstiegs fokussiert. Schließlich wird in einem dritten Schritt (Tabelle 5) der Einfluss des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe für Frauen differenziert nach Ost- und Westdeutschland sowie über die Kohorten hinweg analysiert.

Für die Analysen wurde ein hierarchisches Vorgehen gewählt. Das Ausgangsmodell bildet stets das Modell, welches allein die sieben Zeitpunkte als Kovariablen enthält. Aus diesem lässt sich jeweils die Übergangsrate in die erste Ehe im Lauf der Zeit, ohne den Einfluss weiterer Kovariablen ablesen. Die weiteren Variablen werden dann schrittweise in das Modell aufgenommen. Dies ermöglicht die Beobachtung der (etwaigen) Veränderung der einzelnen Effekte durch die Hinzunahme jeweils weiterer Kovariablen.

Der Einfluss des Erwerbseintritts auf das Heiratsverhalten – Männer und Frauen im Vergleich

Wie sich aus Modell 1 in Tabelle 3 ablesen lässt, wirkt der Erwerbseintritt signifikant positiv auf den Übergang in die erste Ehe. Das heißt, mit dem Eintritt ins Erwerbsleben beschleunigt sich der Heiratsprozess.

Eintritt ins Erwerbsleben beschleunigt den Heiratsprozess

In Modell 2 werden sämtliche verbleibende Kovariablen eingeführt, die alle einen signifikanten Effekt auf den Übergang in die erste Ehe ausüben. Wie bereits in den deskriptiven Analysen gezeigt, erfolgt dieser Übergang bei den Männern etwas später als bei den Frauen. Auch erfolgt er bei den in Ostdeutschland geborenen Personen etwas früher als bei den in Westdeutschland Geborenen. Der negative Kohorteneffekt zeigt, dass die Heirat im Laufe der Kohorten im Lebenslauf zunehmend nach hinten verschoben wird. Desweiteren gilt: je höher das Bildungsniveau der Person beim Einstieg ins Erwerbsleben, desto später findet eine Heirat statt. Dies deutet auf die Wirkung des „Aufschiebungseffektes“ durch die verlängerte Ausbildungszeit hin. In Einklang mit den Ergebnissen anderer Studien stehen auch die positiven Effekte auf die Heiratsneigung, die von einem Zusammenzug des Paares vor der Heirat, wie auch von der Geburt eines Kindes, bzw. dem Vorliegen einer Schwangerschaft vor der Heirat ausgehen.

Je höher das Bildungsniveau, desto später findet eine Heirat statt

Erwerbseintritt bei Männern wirkt signifikant höher auf Heiratsneigung als bei Frauen

In Modell 3 wurde nun zusätzlich ein Interaktionseffekt aus Geschlecht und Einstieg ins Erwerbsleben gebildet, um herauszufinden, ob der Erwerbseinstieg bei Männern und Frauen unterschiedlich stark auf deren Heiratsrate wirkt. Es zeigt sich, dass der Erwerbseinstieg beim Mann signifikant stärker auf die Neigung zu heiraten wirkt, als bei der Frau. Allgemein wirkt der Erwerbseinstieg aber bei beiden beschleunigend auf den Zeitpunkt der Eheschließung, wohingegen die Frauen eine insgesamt höhere Heiratsrate aufweisen als die Männer (sie heiraten insgesamt früher). Das bedeutet also: Steigt der Mann in das Erwerbsleben ein, erhöht dies seine im Vergleich zur Frau etwas niedrigere Heiratsneigung stärker als die bereits verhältnismäßig hohe Heiratsneigung der Frau. Diese erhöht sich zwar beim Einstieg ins Erwerbsleben ebenfalls, im Vergleich zu den Männern aber weniger stark. Likelihood-Ratio-Tests haben zudem ergeben, dass mit jedem weiteren Modell eine signifikante Modellverbesserung erreicht wird, dass also die Erklärungskraft über die Modelle hinweg zunimmt.

Mit diesem ersten Analyseschritt deutet sich bereits an, dass der Eintritt ins Erwerbsleben sowohl bei Männern, als auch bei Frauen mit einer erhöhten Heiratsneigung verbunden ist.

Der Einfluss des Erwerbseintritts auf das Heiratsverhalten – stabiler vs. prekärer Erwerbseinstieg

Erstheirat erfolgt früher bei stabiler Beschäftigung

Die Modelle in Tabelle 4 entsprechen denen in Tabelle 3, mit dem Unterschied, dass nun zusätzlich für die Art des Erwerbseinstiegs kontrolliert wird. Das Ausgangsmodell bildet wieder das Modell, welches allein die sieben Zeitintervalle enthält. Modell 1 ist identisch mit Modell 3 in Tabelle 3 und wurde lediglich als Referenzmodell für Modell 2 aufgenommen. In Modell 2 wurde nun zusätzlich zum Erwerbseinstieg dafür kontrolliert, ob dieser in ein prekäres Beschäftigungsverhältnis – Einstieg prekär¹⁹ – erfolgte. Wie aus Modell 2 hervorgeht, bewirkt ein prekärer Erwerbseinstieg, dass sich der allgemeine Erwerbseinstieg in seiner positiven Wirkung auf die Heiratsrate abschwächt. Das heißt, der Übergang in die erste Ehe erfolgt schneller, wenn ein stabiler Erwerbseinstieg vorliegt. Generell wirkt ein Erwerbseinstieg, egal ob prekär oder stabil, beschleunigend auf den Heiratsprozess. Dies deutet auf die Gültigkeit der Vermutung hin, dass ein Erwerbseinstieg je nachdem, ob er in ein stabiles oder prekäres Beschäftigungsverhältnis erfolgt, unterschiedlich auf die Heiratsrate wirkt.

19) Dummy-Variable: 0 - kein Erwerbseinstieg oder stabiler Erwerbseinstieg;
1 – prekärer Erwerbseinstieg.

Tabelle 2: Der Einfluss des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe

Variablen	Heiratsrate			
	Grundmodell	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Zeitintervalle				
Intervall1	-7,228***	-7,348***	-7,289***	-7,138***
Intervall2	-5,515***	-6,077***	-5,964***	-5,780***
Intervall3	-4,925***	-5,701***	-5,516***	-5,325***
Intervall4	-4,828***	-5,726***	-5,445***	-5,260***
Intervall5	-4,986***	-5,933***	-5,523***	-5,342***
Intervall6	-5,506***	-6,464***	-5,908***	-5,730***
Intervall7	-6,194***	-7,162***	-6,561***	-6,380***
Erwerbseinstieg				
Einstieg Erwerbsleben		0,988***	0,742***	0,523***
Geschlecht (Frau = Ref.)				
Mann			-0,393***	-0,787***
Geburtsort (Westdtl.=Ref.)				
Ostdtl.			0,168***	0,168***
Kohorte				
Bildungsniveau bei Erwerbseinstieg			-0,158***	-0,161***
Familiäre Ereignisse				
Zusammenzug vor Heirat			0,993***	0,991***
Kind vor Heirat			0,249***	0,250***
Interaktionseffekt				
Mann*Einstieg Erwerbsleben				0,484***
Ereignisse				
Personen gesamt	4.909	4.909	4.909	4.909
Personen zensiert	8.402	8.402	8.402	8.402
Log-Likelihood	3.493	3.493	3.493	3.493
	-7298	-6975	-5980	-5959

Legende: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Quelle: eigene Berechnungen mit dem ALWA-Datensatz

Aus dem Interaktionseffekt „Mann*Einstieg prekär“ kann zusätzlich abgelesen werden, dass es bezüglich der Wirkung eines prekären Erwerbseinstiegs keine Geschlechterunterschiede gibt. In den Effekten der anderen Kovariablen gibt es in Modell 2 im Vergleich zu Modell 1 keine nennenswerten Veränderungen.

In weiteren Studien wäre es nun interessant, näher zu untersuchen, durch welche Merkmale sich die beiden Gruppen der prekären und stabilen „Erwerbseinsteiger“ unterscheiden. So könnte man z. B. vermuten, dass von prekären Berufseinstiegen eher Personen aus den neuen Bundesländern und dort eher Frauen als Männer betroffen sind (vgl. Abschnitt 3.5). Wenn dem so ist, könnte dies wiederum etwaige Unterschiede im Heiratsverhalten zwischen Ost- und Westdeutschen bzw. zwischen Männern und Frauen erklären.

Tabelle 3: Der Einfluss des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe – differenziert nach Art des Erwerbseinstiegs

Variablen	Heiratsrate		
	Grundmodell	Modell 1	Modell 2
Zeitintervalle			
Intervall1	-7,228***	-7,138***	-7,146***
Intervall2	-5,515***	-5,780***	-5,790***
Intervall3	-4,925***	-5,325***	-5,333***
Intervall4	-4,828***	-5,260***	-5,266***
Intervall5	-4,986***	-5,342***	-5,346***
Intervall6	-5,506***	-5,730***	-5,733***
Intervall7	-6,194***	-6,380***	-6,384***
Erwerbseinstieg			
Einstieg Erwerbsleben		0,523***	0,558***
Einstieg prekär			-0,137**
Geschlecht (Frau = Ref.)			
Mann		-0,787***	-0,787***
Geburtsort (Westdtl.=Ref.)			
Ostdtl.		0,168***	0,157***
Kohorte			
Bildungsniveau bei Erwerbseinstieg		-0,161***	-0,157***
		-0,018***	-0,017***
Familiäre Ereignisse			
Zusammenzug vor Heirat		0,991***	0,989***
Kind vor Heirat		0,250***	0,252***
Interaktionseffekte			
Mann*Einstieg Erwerbsleben		0,484***	0,471***
Mann*Einstieg prekär			0,041
Ereignisse	4.909	4.909	4.909
Personen gesamt	8.402	8.402	8.402
Personen zensiert	3.493	3.493	3.493
Log-Likelihood	-7298	-6004	-5954

Legende: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Quelle: eigene Berechnungen mit dem ALWA-Datensatz

Der Einfluss des Erwerbseintritts auf das Heiratsverhalten – Frauen im Ost-/West- und im Kohortenvergleich

Die Ergebnisse der für die Arbeit zentralen Analyse können schließlich aus Tabelle 5 abgelesen werden. In diesen Analysen wurden die Männer ausgeschlossen und lediglich die Frauen berücksichtigt (N=4.242). Ebenso wie in Tabelle 3, welche die Ergebnisse für beide Geschlechter enthält, zeigt sich für die Frauen in Modell 1 zunächst ein signifikant positiver Effekt des Erwerbseinstiegs auf den Heiratsprozess. Auch gehen in Ostdeutschland geborene Frauen schneller in die Ehe über als in Westdeutschland geborene Frauen (negativer Effekt für Ostdtl.). Über die analysierten Kohorten hinweg findet das Ereignis der Heirat zu einem jeweils späteren Zeitpunkt im Leben der Frauen statt (negativer Kohorteneffekt). Ein Zusammenzug vor der Heirat, wie auch

Tabelle 4: Der Einfluss des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe bei Frauen (Ost/West)

Variablen	Heiratsrate			
	Grundmodell	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Zeitintervalle				
Intervall1	-6,696***	-6,505***	-6,227***	-6,352***
Intervall2	-5,128***	-5,300***	-4,933***	-5,048***
Intervall3	-4,695***	-4,992***	-4,628***	-4,740***
Intervall4	-4,687***	-4,994***	-4,629***	-4,741***
Intervall5	-4,995***	-5,222***	-4,846***	-4,956***
Intervall6	-5,873***	-5,98***	-5,582***	-5,690***
Intervall7	-6,664***	-6,768***	-6,335***	-6,442***
Erwerbseinstieg				
Einstieg Erwerbsleben		0,670***	0,150	0,291*
Geburtsort (Westdtl.=Ref.)				
Ostdtl.		0,210***	1,123***	1,512***
Kohorte				
Bildungsniveau bei Erwerbseinstieg		-0,151***	-0,336***	-0,289***
Familiäre Ereignisse				
Zusammenzug vor Heirat		0,837***	0,827***	0,829***
Kind vor Heirat		0,214***	0,208***	0,206***
Interaktionseffekt				
Mann*Einstieg Erwerbsleben			0,080*	0,243***
Kohorte*Einstieg Erwerbsleben			0,270***	0,210***
Einstieg Erwerbsleben*Ostdtl.			-0,909***	-1,467***
Kohorte*Einstieg Erwerbsleben*Ostdtl.				0,232**
Statistiken				
Ereignisse	2.769	2.769	2.769	2.769
Personen gesamt	4.242	4.242	4.242	4.242
Personen zensiert	1.473	1.473	1.473	1.473
Log-Likelihood	-4005	-3462	-3400	-3395

Legende: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$.

Quelle: eigene Berechnungen mit dem ALWA-Datensatz

die Geburt eines Kindes bzw. eine Schwangerschaft vor der Heirat beschleunigen diese ebenfalls. Diese Ergebnisse zeigen zunächst das gleiche Muster wie in Tabelle 3.

Veränderungen treten nun in Modell 2 auf. Dieses enthält zusätzlich zu den Kovariablen aus Modell 1 drei Interaktionseffekte, die bewirken, dass die Signifikanz im Haupteffekt (Einstieg ins Erwerbsleben) verschwindet. Der erste Interaktionseffekt (Kohorte*Ostdtl.) zeigt, dass sich der Zeitpunkt der Eheschließung im Osten Deutschlands, wo eine Eheschließung generell zu einem früheren Zeitpunkt stattfindet als im Westen, über die Kohorten hinweg stärker zeitlich nach hinten verschiebt als im Westen, wo eine Eheschließung schon immer etwas später stattfindet als im Osten. Noch deutlicher zeigt sich im zweiten Interaktionseffekt (Kohorte*Einstieg Erwerbsleben), dass der Einstieg

ins Erwerbsleben, der zunächst nicht signifikant ist, über die Kohorten hinweg an Bedeutung gewinnt. Der Effekt des Erwerbseintritts wird also über die Kohorten vermittelt. Dies deutet auf den vermuteten sozialen Wandel in der Bedeutung des Erwerbseinstiegs bei den Frauen hin.

Der dritte Interaktionseffekt (Einstieg Erwerbsleben*Ostdtl.) zeigt schließlich, dass bei den in Ostdeutschland geborenen Frauen, die im Vergleich zu den in Westdeutschland geborenen Frauen eine höhere Heiratsneigung haben, das Ereignis des Erwerbseinstiegs signifikant schwächer wirkt (negativer Koeffizient) als bei den westdeutschen Frauen und sich insgesamt sogar negativ auswirkt. Eine mögliche Erklärung für diesen Effekt ist, dass zu Zeiten der DDR sowieso nahezu jede Frau wie auch jeder Mann erwerbstätig war und die Entscheidung für eine Heirat deshalb völlig unabhängig vom Erwerbseinstieg getroffen wurde. Auch kann anhand des niedrigen Erstheiratsalters zu Zeiten der DDR vermutet werden, dass oftmals der Erwerbseinstieg erst nach der Heirat stattfand.

Schließlich zeigt der Interaktionseffekt aus Kohorte, Einstieg ins Erwerbsleben und Geburtsort (Kohorte*Einstieg Erwerbsleben* Ostdtl.) in Modell 3, dass der über die Kohorten hinweg wachsende positive Effekt des Erwerbseinstiegs auf den Übergang in die erste Ehe bei den in Ostdeutschland geborenen Frauen signifikant stärker wirkt, als bei den westdeutschen Frauen. Der Haupteffekt „Einstieg ins Erwerbsleben“ wird in Modell 3 wieder signifikant.

Zusammengefasst haben die ostdeutschen Frauen also eine höhere Heiratsrate als die westdeutschen Frauen, die jedoch über die Kohorten hinweg stärker „abgebremst“ wird als im Westen und für die ein erfolgreicher Erwerbseintritt zwar insgesamt weniger bedeutsam ist als im Westen, über die Kohorten hinweg aber stärker an Bedeutung für den Zeitpunkt der Eheschließung gewinnt als bei den westdeutschen Frauen.

6. Fazit und Diskussion

In der vorliegenden Arbeit ging es um den Einfluss des Erwerbseintritts auf das Timing der ersten Ehe, insbesondere bei Frauen. Ziel war, herauszufinden, (1) ob der Eintritt ins Erwerbsleben sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit einer erhöhten Heiratsneigung verbunden ist, (2) wie sich der Effekt des Erwerbseintritts der Frauen auf den Zeitpunkt der Eheschließung in den letzten 50 Jahren entwickelt hat und (3) inwiefern sich diesbezüglich Unterschiede zwischen west- und

ostdeutschen Frauen zeigen. Unter Anwendung dreier theoretischer Konzepte, der Familienökonomie, der ökonomischen Suchtheorie und der sozialen Austauschtheorie, eingebunden in die Lebenslaufperspektive, wurden Hypothesen zur Orientierung und Strukturierung des empirischen Teils entwickelt. Überprüft wurden diese Thesen mittels ereignisanalytischer Methoden mit dem ALWA-Datensatz des IAB.

Gezeigt werden konnte, dass der Erwerbseintritt bei Männern und bei Frauen zu einer Beschleunigung des Heiratsprozesses führt und dass die Bedeutung des Erwerbseintritts der Frauen über die untersuchten Kohorten hinweg an Bedeutung zunimmt. Zwischen in Ost- und Westdeutschland geborenen Frauen bestehen diesbezüglich – wie erwartet – jedoch signifikante Unterschiede. Diese spiegeln die Bedeutung unterschiedlicher soziokultureller Normen, Einstellungen und Orientierungen wider, die im Osten Deutschlands zum Teil auch über die Zeit der DDR, in der sie geprägt wurden, hinweg zu wirken scheinen.

Insgesamt konnten folgende wichtige Effekte auf den Zeitpunkt der Eheschließung festgestellt werden: (1) ein Kohorteneffekt, (2) ein Erwerbseinstiegseffekt, der (3) durch den Kohorteneffekt beeinflusst wird sowie (4) ein Ost-/West-Effekt, der (5) sowohl Einfluss auf den Kohorten- als auch (6) auf den Erwerbseinstiegseffekt hat. Auf den Zeitpunkt der Eheschließung wirken also mehrere Effekte. Zuallererst gibt es einen negativen Effekt der Kohorte, der dahin gehend wirkt, dass sich der Zeitpunkt der Eheschließung im Lebenslauf der Frauen immer mehr nach hinten verlagert. Inhalt des Kohorteneffektes könnte die Tatsache der über die Kohorten hinweg steigenden Lebenserwartung, die eine frühe Heirat weniger attraktiv macht, wie auch die zunehmende Bedeutung und Akzeptanz vorehelicher Beziehungen sein. Daneben gibt es einen Erwerbseinstiegseffekt, der das Timing der Eheschließung beschleunigt. Inhalt dieses Effektes könnte sein, dass zum einen die Frauen eine stärkere Präferenz für eine Erwerbstätigkeit haben, weil sie ausgelöst durch die Bildungsexpansion immer mehr Humankapital ansammeln, welches sie auch am Arbeitsmarkt investieren möchten. Ebenso denkbar ist, dass die schwierigere Arbeitsmarktlage ein zweites Einkommen in einer Ehe immer wichtiger werden lässt und die aus der zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen resultierende Zunahme an Doppelverdiener-Haushalten das klassische Modell des männlichen Ernährers vergleichsweise immer unattraktiver werden lässt.

Zeitpunkt der Eheschließung wird von mehreren Effekten beeinflusst

Der Kohorteneffekt wirkt wiederum auf den Erwerbseinstiegseffekt, sodass der Erwerbseinstieg über die Kohorten hinweg wichtiger wird

für den Übergang in eine Ehe. Neben diesen beiden Effekten gibt es schließlich noch einen Ost-/Westeffekt, der sowohl mit dem Kohorteneffekt als auch mit dem Erwerbseinstiegseffekt interagiert. Während der Kohorteneffekt im Osten stärker negativ auf die „von Haus aus“ höhere Heiratsneigung wirkt, wirkt der positive Effekt des Erwerbseinstiegs bei den ostdeutschen Frauen signifikant schwächer auf die Heiratsrate. Der „ostdeutsche Kohorteneffekt“ bewirkt nun wiederum, dass die Bedeutung des Erwerbseinstiegseffektes über die Kohorten hinweg im Osten Deutschlands stärker wächst als im Westen. Zentraler Bestandteil bzw. Inhalt des Osteffektes sind vermutlich der seit der Wende stark veränderte Arbeitsmarkt sowie die zu Zeiten der DDR mit einer Heirat verbundenen Gratifikationen (unter anderem der Anspruch auf eine eigene Wohnung) sowie das liberale Scheidungsrecht. Mit der Wende und der Übernahme der westdeutschen Strukturen war eine frühe Ehe auf Grund der wegfallenden Gratifikationen sowie der zunehmenden Alternativen hingegen nicht mehr so attraktiv.

Insgesamt konnte gezeigt werden, dass es ein recht komplexes „System“ von auf den Zeitpunkt der Eheschließung wirkenden Effekten gibt und dass der Erwerbseinstieg der Frauen eine zunehmend wichtige Rolle für den Zeitpunkt der Eheschließung spielt. Diesbezüglich gibt es jedoch einen starken Ost-/Westeffekt dahin gehend, dass sowohl der Kohorten- als auch Erwerbseinstiegseffekt im Osten stärker auf die Heiratsneigung wirkt. Die beobachteten Veränderungen im Timing der Eheschließung der Frauen treffen also in besonderem Maße auf die ostdeutschen Frauen zu, die sich, aus einem völlig anderen „Erwerbs- und Heiratsregime“ kommen, nach der Wende sprunghaft an die westdeutschen Muster bzw. Entwicklungen angepasst haben. Abschließend kann auf die eingangs formulierten Forschungsfragen also geantwortet werden, dass (1) der Erwerbseinstieg sowohl bei Männern als auch bei Frauen mit einer erhöhten Heiratsneigung einhergeht, dass (2) der Erwerbseintritt für die Frauen über die Kohorten hinweg zunehmend einen eigenständigen Effekt auf das Heiratstiming ausübt und (3) dass dies insbesondere für die ostdeutschen Frauen gilt, bei denen der Erwerbseintritt zuvor (während der DDR) inhaltlich bedeutungslos für den Zeitpunkt der Eheschließung war.

Die Ergebnisse der empirischen Analyse bestätigen damit zum größten Teil die aus den verwendeten Theorien abgeleiteten Hypothesen. So konnte am Beispiel von BRD und DDR in Übereinstimmung mit den Vorhersagen der Familienökonomie sehr schön gezeigt werden, dass c. p. umso später geheiratet wird, je dynamischer, mobiler und heterogener die gesellschaftlichen Verhältnisse sind, in denen eine Person

lebt. Verdeutlicht wird dies durch die sprunghafte Anpassung des Erstheiratsalters der ostdeutschen Frauen an die westdeutschen Muster unmittelbar nach der Wiedervereinigung. Auch die aus der ökonomischen Suchtheorie sowie der sozialen Austauschtheorie abgeleiteten Hypothesen bestätigen sich in den empirischen Analysen.

Offen bleibt in dieser Arbeit, was nun tatsächlich hinter den festgestellten Effekten –Kohorteneffekt, Erwerbseinstiegseffekt, Ost-/Westeffekt – steckt. Hier könnten nach verschiedenen Gruppen (z. B. Hoch- und Niedrigqualifizierte) differenzierte Analysen interessante Aufschlüsse geben. Nicht zuletzt sind die Ergebnisse dieser Arbeit auch sozialpolitisch relevant, da sie zeigen, dass gezielte familienpolitische Anreize sowie eine Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchaus zu einer erhöhten Heirats- und Fertilitätsrate führen können. Vor dem Hintergrund der hier festgestellten zunehmenden Bedeutung der Erwerbstätigkeit der Frauen sollte dies in Zukunft sogar noch wichtiger werden.

Literaturverzeichnis

Becker, Gary S. (1976): *The economic approach to human behavior*. Chicago: University of Chicago Press.

Becker, Gary S. (1981): *A treatise on the family*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Blau, Peter M. (1964): *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

Blossfeld, Hans-Peter; Jaenichen, Ursula (1990): Bildungsexpansion und Familienbildung. Wie wirkt sich die Höherqualifikation der Frauen auf ihre Neigung zu heiraten und Kinder zu bekommen aus? In: *Soziale Welt*, Jg. 43, S. 454–476.

Blossfeld, Hans-Peter; Rohwer, Götz (1995): Country-specific Studies on the Trends in Family Formation and the New Role of Women: West Germany. In: Blossfeld, Hans-Peter (Hg.): *The new role of women. Family formation in modern societies*. Boulder: Westview Press (Social inequality series), S. 56–76.

Blossfeld, Hans-Peter; Timm, Andreas (1997): Der Einfluss des Bildungssystems auf den Heiratsmarkt. Eine Längsschnittanalyse der Wahl des ersten Ehepartners im Lebenslauf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 49, H. 3, S. 440–476.

Blossfeld, Hans-Peter; Golsch, Katrin; Rohwer, Gotz (2007): *Event History Analysis with Stata*: Lawrence Erlbaum Associates Inc.

Brinkmann, Christian; Wiedemann, Eberhard (1995): Arbeitsmarktrisiken im ostdeutschen Transformationsprozeß. Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989 bis 1994. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 28, H. 3, S. 323–338.

Buchholz, Sandra (2008): Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Department of International Economic and Social Affairs (Hg.) (1990): Patterns of first marriage. Timing and prevalence. New York: United Nations.

Diekmann, Andreas; Weick, Stefan (Hg.) (1993b): Der Familienzyklus als sozialer Prozess. Bevölkerungs-soziologische Untersuchungen mit den Methoden der Ereignisanalyse. Berlin: Duncker und Humblot (Sozialwissenschaftliche Schriften, 26).

Falk, Susanne; Schaeper, Hildegard (2001): Erwerbsverläufe von ost- und westdeutschen Müttern im Vergleich: ein Land - ein Muster? In: Born, Claudia; Krüger, Helga (Hg.): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim: Juventa-Verl. (Statuspassagen und Lebenslauf, 3), S. 181–210.

Gillespie, Mary Jo; Fisher, Loyd (1979): Confidence Bands For The Kaplan-Meier Survival Curve Estimate. In: The Annals of Statistics, Jg. 7, H. 4, S. 920–924.

Grünert, Holle; Lutz, Burkart (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen in der DDR 1989 – 1993. In: Lutz, Burkart; Nickel, Hildegard Maria; Schmidt, Rudi (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske und Budrich (Berichte der Kommission für die Erforschung des Sozialen und Politischen Wandels in den Neuen Bundesländern e.V. (KSPW), 1), S. 69–120.

Heeren, H. J. (1973): Marriage as a demographic variable. In: International Population Conference, Jg. 2, S. 9–17.

Hill, Paul Bernhard; Kopp, Johannes (2006): Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studienskripten zur Soziologie).

Holst, Elke; Schupp, Jürgen (2001): Erwerbsverhalten von Frauen: Trotz Annäherung immer noch deutliche Unterschiede zwischen Ost und West. In: Wochenbericht des DIW Berlin, H. 42/01, S. <http://www.diw.de/sixcms/detail.php/286008> (Abgerufen am 9.02.2010).

Huinink, Johannes; Wagner, Michael (1995): Partnerschaft, Ehe und Familie in der DDR. In: Huinink, Johannes; Mayer, Karl Ulrich; Diewald, Martin; Solga, Heike; Sørensen, Annemette; Trappe, Heike (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie-Verlag, S. 148–188.

Huinink, Johannes; Konietzka, Dirk (2007): Familiensoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus (Campus Studium).

Kleinert, Corinna; Matthes, Britta; Jacob, Marita (2008): Die Befragung "Arbeiten und Lernen im Wandel". Theoretischer Hintergrund und Konzeption. In: IAB-Forschungsbericht, H. 5.

Laslett, Peter (1983): Family and household as work group and kin group. Areas of traditional Europe compared. In: Wall, Richard; Robin, Jean; Laslett, Peter (Hg.): Family forms in historic Europe. Cambridge Cambridgeshire, New York: Cambridge University Press, S. 513–564.

Oppenheimer, Valerie Kincade (1988): A Theory of Marriage Timing. In: The American Journal of Sociology, Jg. 94, H. 3, S. 563–591.

Oppenheimer, Valerie Kincade (1997): Women's Employment and the Gain to Marriage. The Specialization and Trading Model. In: Annual Review of Sociology, Jg. 23, S. 431–453.

Sackmann, Reinhold (2007): Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studienskripten zur Soziologie).

Stein, Petra; Noack, Marcel (2007): Ereignisanalyse. Herausgegeben von Universität Duisburg. Universität Duisburg.

Timm, Andreas (2000): Strukturelle Rahmenbedingungen und Partnerwahl. Eine Längsschnittanalyse der Wahl des ersten Partners in West- und Ostdeutschland. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Sonderheft Nr. 3. Weinheim: Juventa Verlag GmbH, S. 164–187.

Tölke, Angelika (1993): Erste Partnerschaften und Übergang zur Ehe. In: Diekmann, Andreas; Weick, Stefan (Hg.): Der Familienzyklus als sozialer Prozess. Bevölkerungssoziologische Untersuchungen mit den Methoden der Ereignisanalyse. Berlin: Duncker und Humblot (Sozialwissenschaftliche Schriften, 26), S. 109–135.

Watkins, Susan Cotts (1986): Regional patterns of Nuptiality in Western Europe, 1870–1960. In: The decline of fertility in Europe, S. 314–336.

Weber, Max (1984): Soziologische Grundbegriffe. Tübingen: Mohr (UTB, 541).

Diplomarbeit vorgelegt bei:

Prof. Dr. rer. pol. Dr. h.c. Hans-Peter Blossfeld
Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Studiengang Soziologie

ISBN 978-3-939793-09-0

€ 7,50