

Verlaufsanalysen zur Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter¹

Von Dr. Bernd Frick, Trier

1. Verteilung und Bestimmungsgründe der Betriebszugehörigkeitsdauer

Aus einer Vielzahl jüngst veröffentlichter empirischer Untersuchungen (vgl. zusammenfassend Schasse 1991) geht hervor, daß eine quantitativ bedeutsame Minderheit der Arbeitnehmer relativ instabile Erwerbskarrieren und damit niedrige Betriebszugehörigkeitsdauern aufweist, während gleichzeitig ein Großteil der abhängig Beschäftigten stabil in den Arbeitsmarkt integriert und zumindest den überwiegenden Teil des Erwerbslebens bei lediglich einem Arbeitgeber beschäftigt ist.

Basierend auf den Daten des „Sozio-ökonomischen Panels“ (vgl. Projektgruppe 1990) kommt beispielsweise Schupp (1987: 103) zu dem Ergebnis, daß von den Ende 1984 bzw. Anfang 1985 aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Arbeitnehmern knapp 28% weniger als ein Jahr, 27% zwischen einem und vier Jahren, 21% zwischen fünf und zehn Jahren und 24% mindestens elf Jahre bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren.

Anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (vgl. Cramer 1985) berechnen Cramer (1986) und Rudolph (1986) unterschiedliche Maßzahlen zur Charakterisierung der (In-)Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen. Die sogenannte „Überlebensrate“ („survival rate“) gibt den Anteil der innerhalb eines Monats neu abgeschlossenen Beschäftigungsverhältnisse an, die ein Jahr später noch bestehen. Die „Stabilitätsrate“ („stability rate“) ermittelt den Anteil der zu Beginn eines Jahres bestehenden Beschäftigungsverhältnisse, die ein Jahr später noch andauern. Zur Berechnung der „Netto-Ersetzungsrate“ („net turnover rate“) schließlich wird die Jahressumme von Neubegründeten oder beendeten Beschäftigungsverhältnissen ins Verhältnis gesetzt zum Jahresanfangsbestand an Beschäftigungsverhältnissen. Damit wird der innerhalb eines Jahres stattfindende bestandsneutrale Personalaustausch quantifiziert. Während die Stabilitätsrate im Durchschnitt rund 80% beträgt, erreicht die Überlebensrate einen Wert von durchschnittlich 45% und die Netto-Ersetzungsrate von rund 30% (vgl. Cramer 1986: 254, Rudolph 1986: 266).

Ebenfalls auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels schätzen Bellmann und Schasse (1990) für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen die Wahrscheinlichkeit, eine bestimmte, über die abgeschlossene Dauer hinausgehende Betriebszugehörigkeit zu erreichen². Sie kommen beispielsweise zu dem Ergebnis, daß nahezu 60% der Arbeitnehmer mit mindestens fünfjähriger Beschäftigungsdauer dem gleichen Betrieb auch nach weiteren zehn Jahren noch angehören werden.

Die gleichzeitige Existenz von stabilen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen³ wird üblicherweise mit zwei komplementären Argumenten begründet⁴ (vgl. Diekmann/Preisendörfer 1989: 52-54):

1. Zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses existieren auf Arbeitnehmerseite nur unvollständige Informationen über die (Qualifikations-) Anforderungen des Arbeitsplatzes und die konkreten Arbeitsbedingungen. Demgegenüber verfügt die Arbeitgeberseite über unzureichende Informationen hinsichtlich der Qualifikation und der Leistungsbereitschaft des neu eingestellten Arbeitnehmers. Da diese Informationsdefizite von beiden Seiten im Zeitablauf zwar sukzessive abgebaut und gleichzeitig Informationen über alternative Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. über produktivere Arbeitskräfte gesammelt werden (können), der Grenznutzen der Informationssuche aber abnimmt, ist ein monotoner Rückgang der Kündigungs- bzw. Entlassungswahrscheinlichkeit zu erwarten.
2. Der zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben üblicherweise erforderliche Erwerb betriebsspezifischen Humankapitals ist sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber mit Kosten verbunden. Um die Amortisation dieser „sunk costs“ gewährleisten zu

¹ Beitrag zum Autorentreffen der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ am 5./6. 9. 1991 in Sinzig/Rhein. Der Autor, Dr. rer. pol., Dipl.-Soz., ist Wissenschaftlicher Assistent im Fachbereich IV – Betriebswirtschaftslehre, Studien- und Forschungsschwerpunkt „Social Administration & Management“, Universität Trier.

² Die Studie basiert in methodischer Hinsicht auf Vorarbeiten von Hall (1982), dessen empirische Befunde für die USA in jüngster Zeit von Addison und Castro (1987) sowie von Carter (1988) bestätigt wurden. Vergleichbare Studien liegen unter anderem für Großbritannien (Main 1982) und die Niederlande (Lindeboom/Theeuwes 1991) vor. Unabhängig vom Untersuchungsland bzw. -zeitraum kommen diese Arbeiten übereinstimmend zu dem Ergebnis, daß jeweils rund ein Viertel bis ein Drittel der Arbeitnehmer kurz- bzw. langfristige Beschäftigungsverhältnisse aufweist. Diese Anteilswerte stimmen weitestgehend mit den für die Bundesrepublik Deutschland ermittelten Befunden überein.

³ Technisch gesprochen ist diese Polarisierung im wesentlichen ein Resultat der sogenannten „negativen Verweildauerabhängigkeit“ von Beschäftigungsverhältnissen. Darunter versteht man die im Laufe der Betriebszugehörigkeit sinkende bedingte Wahrscheinlichkeit des Ausscheidens aus dem Betrieb innerhalb eines kurzen Zeitintervalls, wenn bis zum Beginn des Zeitintervalls noch kein Wechsel erfolgt ist.

⁴ Darüber hinaus wird von verschiedenen Autoren darauf hingewiesen, daß die negative Verweildauerabhängigkeit durchaus das Ergebnis unbeobachteter Heterogenität, d.h. unberücksichtigter Einflüsse und von Meßfehlern, sein kann und deshalb häufig ein statistisches Artefakt darstellt. Die empirische Relevanz dieses eher methodischen Einwandes ist allerdings umstritten.

können, haben beide Parteien ein Interesse an stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Arbeitnehmer mit umfangreichen betriebspezifischen Kenntnissen werden seltener kündigt, weil ihre Qualifikationen von alternativen Arbeitgebern nicht entsprechend honoriert werden. Der Arbeitgeber seinerseits wird betriebspezifisch qualifizierten Arbeitnehmern seltener kündigen, da deren Produktivität nach der Einarbeitungsphase üblicherweise höher ist als ihre Entlohnung⁵. Vor dem Hintergrund dieser humankapitaltheoretischen Begründung ist ein im Zeitablauf kontinuierlich absinkendes Risiko des Ausscheidens aus einer Beschäftigungsepisode zu erwarten.

Auf die sowohl unter sozial- als auch unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten interessante Frage nach der Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter sowie den Determinanten der Betriebszugehörigkeitsdauer dieser Arbeitnehmer gibt es bislang mangels geeigneten Datenmaterials keine zufriedenstellende Antwort⁶. Dieses Empiriedefizit ist insofern bemerkenswert, als das erklärte Ziel des 1974 verabschiedeten und 1986 letztmals novellierten Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) darin besteht, die dauerhafte Integration Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft sicherzustellen⁷. In dem Maße, in dem die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere die Beschäftigungspflicht und der besondere Kündigungsschutz) tatsächlich stabilisierend auf die Erwerbskarrieren Schwerbehinderter wirken, müßte die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer dieser Personen signifikant höher sein als die der übrigen abhängig Beschäftigten. Darüber hinaus sollte die Ungleichverteilung bzw. „Polarisierung“ der Betriebszugehörigkeitsdauern bei Schwerbehinderten zumindest geringer sein als bei den Arbeitnehmern insgesamt.

2. Datenmaterial und Auswertungsmethode

Empirische Analysen von Betriebszugehörigkeitsdauern im allgemeinen und die Schätzung sogenannter „Stabilitätsfunktionen“⁸ im besonderen sind aus methodischen Gründen nicht unproblematisch. Wie beispielsweise *Preisendörfer* und *Wallaschek* (1989) zeigen, haben die üblicherweise für die Analyse zur Verfügung stehenden „rechtszensierten“ Daten zwei gewichtige Nachteile: Da sämtliche Verweildauern mit dem Zeitpunkt der Erhebung abgeschnitten werden, wird die Betriebszugehörigkeitsdauer einerseits systematisch unterschätzt. Andererseits jedoch sind die Verweildauern, die man zum Erhebungszeitpunkt betrachtet, keine repräsentative Stichprobe aller Beschäftigungsepisoden, denn die vor dem Erhebungszeitpunkt beendeten Beschäftigungsverhältnisse bleiben unberücksichtigt. Damit haben längere Episoden eine höhere Wahrscheinlichkeit, in die Stichprobe zu gelangen, was letztlich zu einer Überschätzung der Betriebszugehörigkeitsdauer führt. Die in diesem Zusammenhang entscheidende Frage, ob der Unter- oder der Überschätzungsfehler dominiert, oder ob sich die beiden Fehler gegenseitig aufheben, läßt sich a priori nicht beantworten.

Schasse (1991: 151-155) zeigt anhand der ersten vier Wellen des Sozio-ökonomischen Panels, daß die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der abhängig Beschäftigten zum jeweiligen Befragungszeitpunkt rund elf Jahre beträgt. Diejenigen Befragten, die während des Untersuchungszeitraumes den Arbeitgeber gewechselt hatten, waren dort im Durchschnitt aber lediglich sieben Jahre beschäftigt. Dies bedeutet, daß die durchschnittliche Dauer abgeschlossener Beschäftigungsepisoden signifikant niedriger ist als die der noch andauernden Beschäftigungsverhältnisse, d. h. daß bei der Verwendung rechtszensierter Daten der Überschätzungsfehler eindeutig überwiegt.

Zur Beantwortung der Frage nach der Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter steht ein umfangreicher Individualdatensatz zur Verfügung (n = 12.501). Die Daten entstammen den den Arbeitgeberanzeigen nach § 13 Abs. 2 SchwbG von 1.171 beschäftigungspflichtigen öffentlichen und privaten Arbeitgebern aus Rheinland-Pfalz beigefügten „Verzeichnissen über die beschäftigten

Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen“⁹. Da die Daten für jeden Schwerbehinderten unter anderem neben dem Datum des Eintritts in den Betrieb auch für die im Laufe des Jahres 1985 ausgeschiedenen Arbeitnehmer das Datum des Austritts enthalten, läßt sich für die am 31. 12. 1985 noch beschäftigten Schwerbehinderten die bisherige, für die zwischen dem 1. 1. und dem 31. 12. 1985 ausgeschiedenen Schwerbehinderten die abgeschlossene Dauer der Betriebszugehörigkeit berechnen. Von den 12.501 in der Stichprobe enthaltenen Schwerbehinderten sind 1.475 (11,8%) im Laufe des Jahres 1985 ausgeschieden („unzensierte Fälle“) und 11.026 (88,2%) vom bisherigen Arbeitgeber weiterbeschäftigt worden („rechtszensierte Fälle“)¹⁰. Um die aus dem sogenannten „length bias“ resultierenden methodischen Probleme sowohl bei der deskriptiven Analyse (vgl. Kap. 3.1.) als auch bei der Schätzung einer Stabilitätsfunktion (vgl. Kap. 3.2.) vermeiden zu können, werden im folgenden lediglich die Fälle mit abgeschlossener Betriebszugehörigkeitsdauer in die Analyse einbezogen; die über den Jahreswechsel 1985/86 hinaus andauernden Beschäftigungsepisoden bleiben demgegenüber unberücksichtigt¹¹.

3. Fluktuation und Beschäftigungs(in)stabilität Schwerbehinderter

3.1. Die Betriebszugehörigkeitsdauer schwerbehinderter Arbeitnehmer

Von den im Laufe des Jahres 1985 bei den anzeigepflichtigen Arbeitgebern in Rheinland-Pfalz zumindest vorübergehend beschäftigten 44.500 Schwerbehinderten schieden knapp 5.500 (12,4%) im Laufe des Jahres auch (wieder) aus dem Betrieb aus. Von diesen Personen waren

⁵ Dieses gemeinsame Interesse an stabilen Beschäftigungsverhältnissen manifestiert sich häufig in (impliziten oder expliziten) Senioritätsregelungen, die unter anderem ein mit der Betriebszugehörigkeitsdauer abnehmendes Entlassungsrisiko beinhalten. Vgl. dazu die empirische Evidenz bei *Büchtemann* (1984: 95) und *Frick* (1990: 170).

⁶ Der amtlichen Statistik zufolge beträgt die Zahl der bei den nach § 13 Abs. 2 SchwbG anzeigepflichtigen Arbeitgebern beschäftigten Schwerbehinderten, Gleichgestellten und sonstigen anrechnungsfähigen Personen (ohne Mehrfachanrechnungen) in der Bundesrepublik Deutschland (ohne Beitrittsgebiet) derzeit rund 780.000 (vgl. ANBA 1991: 68). Hinzu kommen rund 55.000 Schwerbehinderte, die bei Arbeitgebern mit weniger als 16 Arbeitsplätzen beschäftigt sind.

⁷ Im Gegensatz dazu ist die komplementäre Frage nach dem Einfluß eines amtlich attestierten „Grades der Behinderung“ auf die Arbeitslosigkeitsdauer und die (Wieder-)Eingliederungschancen Schwerbehinderter bereits von einer Vielzahl empirischer Untersuchungen thematisiert worden. Vgl. dazu als Übersicht *Frick* (1989).

⁸ Zum Begriff der „tenure function“ vgl. *Schasse* (1991: 170-182).

⁹ Zur Qualität und Repräsentativität des Datenmaterials sowie zur Vorgehensweise bei der Stichprobenziehung vgl. *Frick* (1991).

¹⁰ Überraschenderweise ist die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer der 1985 Ausgeschiedenen mit 21,0 Jahren um 2,4 Jahre bzw. 12,9% höher als die der über den Jahreswechsel hinaus Beschäftigten (18,6 Jahre). Dieser Befund ist im wesentlichen damit zu erklären, daß die ausgeschiedenen Schwerbehinderten mit 55,7 Jahren ein um 6,3 Jahre bzw. 12,8% höheres Durchschnittsalter aufweisen als die Weiterbeschäftigten mit 49,4 Jahren.

¹¹ Darüber hinaus wurde mit dem vollständigen Datensatz eine sogenannte „Sterbetafelanalyse“ durchgeführt und ein „Proportional-Hazard-Regressionsmodell“ mit der Abstromrate als abhängiger Variable geschätzt. Die Ergebnisse, die auf Anfrage vom Autor erhältlich sind, sind nahezu identisch mit den im folgenden präsentierten Befunden und legen die Vermutung nahe, daß die vielfach behaupteten Vorzüge der „Ereignisanalyse“ (vgl. *Blossfeld et al.* 1986) zumindest gelegentlich überschätzt werden.

nur 4% weniger als ein Jahr bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt, 8% zwischen einem und vier Jahren, 17% zwischen fünf und zehn Jahren und 71% mindestens elf Jahre. Damit betrug der Anteil der kurzfristig (langfristig) Beschäftigten bei den Schwerbehinderten etwa ein Siebtel (das Dreifache) des entsprechenden Anteilswertes bei den Arbeitnehmern insgesamt (vgl. Abb. 1). Die durchschnittliche Dauer der abgeschlossenen Beschäftigungs-episoden betrug 21,0 Jahre und war damit genau dreimal so hoch wie die der Arbeitnehmer insgesamt (vgl. Schasse 1991: 151)¹².

Darüber hinaus machen die empirischen Befunde deutlich, daß es keine ausgeprägt bimodale Verteilung von stabil und instabil beschäftigten Schwerbehinderten gibt, sondern daß die Verteilung der Betriebszugehörigkeitsdauern ausgesprochen linksschief ist (vgl. Abb. 1). Zugleich legen sie den — allerdings vordergründigen — Schluß nahe, daß die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen einen nachhaltigen Einfluß auf die Stabilisierung der Erwerbskarrieren Schwerbehinderter ausüben.

Beide Befunde sind aber insofern zu modifizieren, als sie nicht für die gesamte Untersuchungspopulation zutreffen. Damit wird zugleich die Annahme falsifiziert, die gesetzlichen Bestandsschutzregelungen seien der wesentliche Grund für die überdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter: Von den 1985 ausgeschiedenen Schwerbehinderten waren zuvor rund 4.400 (82%) intern rekrutiert worden, d.h. diese Personen hatten ihren Schwerbehindertenausweis zu einem Zeitpunkt erworben, als sie bereits bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren. Die übrigen rund 1.000 (18%) wurden extern rekrutiert, d.h. sie waren bereits zum Einstellungszeitpunkt als Schwerbehinderte anerkannt. Während die intern rekrutierten Schwerbehinderten im Durchschnitt knapp 22 Jahre bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren, betrug die mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer der extern rekrutierten Schwerbehinderten nur sechs Jahre. Rund 80% der intern rekrutierten Schwerbehinderten waren zum Zeitpunkt ihrer amtlichen Anerkennung bereits seit mindestens fünf Jahren im Betrieb beschäftigt, nahezu zwei Drittel sogar seit zehn Jahren und mehr. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit betrug zum Anerkennungszeitpunkt knapp 16 Jahre, d.h. die Restbetriebszugehörigkeitsdauer intern rekrutierter Schwerbehinderter ist genau so lang wie die Gesamtbetriebszugehörigkeitsdauer extern Rekrutierter.

Darüber hinaus fällt auf, daß die Betriebszugehörigkeitsdauer lediglich bei den intern rekrutierten Schwerbehinderten linksschief verteilt ist. Bei den extern Rekrutierten ergibt sich demgegenüber eine bimodale Verteilung, die der der Arbeitnehmer insgesamt sehr ähnlich ist: Einer quantitativ bedeutsamen Minderheit von rund 21%, die innerhalb des ersten Jahres wieder aus dem Betrieb ausscheidet, steht eine ähnlich große Gruppe von extern rekrutierten Schwerbehinderten (17%) gegenüber, die über zehn Jahre bei ihrem letzten Arbeitgeber beschäftigt waren (vgl. Abb. 1 und 2).

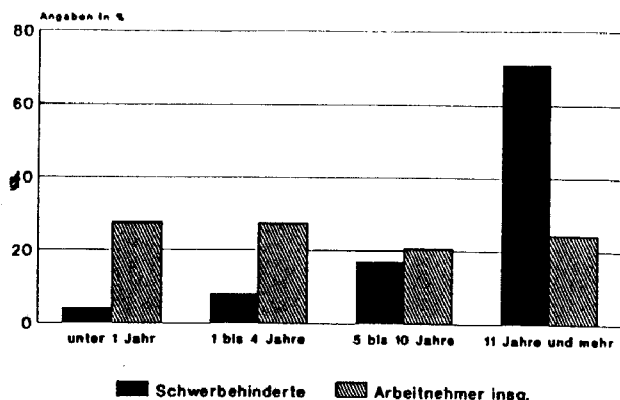


Abb. 1: Betriebszugehörigkeitsdauer schwer- und nichtbehinderter Arbeitnehmer 1984/85

Quelle: Schupp 1987: 103. Eigene Berechnungen

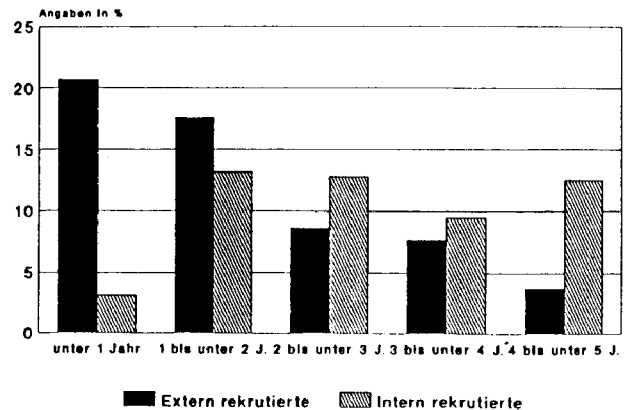


Abb. 2: Ausscheidende Schwerbehinderte nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit

Quelle: Eigene Berechnungen

Aus betrieblicher Sicht haben interne Rekrutierungen im wesentlichen die Funktion, insbesondere den jüngeren und abwanderungsfähigen Arbeitnehmern „Rücksichtnahme“ und „Fairness“ zu demonstrieren (vgl. Frick 1990: 110-126). Sie sollen dem Betrieb jedoch zugleich auch die Möglichkeit eröffnen, sich *vorzeitig* und *in sozial akzeptierter* Form von gesundheitlich beeinträchtigten älteren Mitarbeitern mit in der Regel überdurchschnittlichen Fehlzeiten zu trennen¹³, d.h. daß die Weiterbeschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer bis zum vorzeitigen Rentenbezug ein „freiwilliger moralökonomischer Akt“ (vgl. Kohli/Wolf 1987, Sadowski/Frick 1989) der Unternehmen darstellt, der von gesetzlichen Bestandsschutzregelungen weitgehend unbeeinflusst bleibt. Um ihren „moralischen Verpflichtungen“ nachkommen zu können, fordern die Betriebe allem Anschein nach langjährige Belegschaftsmitglieder mit gesundheitlichen Einschränkungen dazu auf, sich als Schwerbehinderte anerkennen zu lassen (vgl. Brandt 1984: 357). Die Bereitschaft zur Weiterbeschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter und schwerbehinderter Mitarbeiter kommt beispielsweise darin zum Ausdruck, daß über 80% aller Arbeitgeber glauben, eine besondere Verantwortung gegenüber langjährigen Mitarbeitern zu haben, die inzwischen (schwer-)behindert sind, und daß sie deshalb versuchen, diese Personen bis zum (vorzeitigen) Bezug einer Rente weiterzubeschäftigen (vgl. Brandt 1984: 371).

Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, daß die überwiegende Mehrheit der intern rekrutierten Schwerbehinderten, aber nur ein vergleichsweise kleiner Teil der extern rekrutierten wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Betrieb bzw. dem Erwerbsleben ausscheidet. Ein erstes Indiz dafür ist die Tatsache, daß der Anteil der unter 40jährigen bei den ausscheidenden extern rekrutierten Schwerbehinderten rund 44% beträgt, bei den ausscheidenden intern rekrutierten aber lediglich rund 6%. Umgekehrt beträgt der Anteil der über 55jährigen in der erstgenannten Gruppe rund 31%, in der letztgenannten hingegen mehr als 72%. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt des Ausscheidens beträgt in der ersten Gruppe

¹² Da Schwerbehinderte mit durchschnittlich 49 Jahren um rund zehn Jahre älter sind als die Arbeitnehmer insgesamt (vgl. Frick/Sadowski 1988: 25) und Lebensalter und Betriebszugehörigkeitsdauer stark positiv korreliert sind, sind die längeren Beschäftigungsepisoden Schwerbehinderter zwar überwiegend, aber keineswegs ausschließlich mit deren höherem Lebensalter zu erklären. In einem linearen Regressionsmodell hat der Schwerbehindertenstatus einen eigenständigen, die Betriebszugehörigkeitsdauer um rund 8% verlängernden, Effekt (vgl. Frick 1990: 168-169).

¹³ Nichtbehinderte Arbeitnehmer weisen nach eigenen Angaben durchschnittlich zehn, Schwerbehinderte hingegen 25 krankheitsbedingte Fehltag pro Jahr auf (vgl. Frick 1990: 118).

knapp 44 Jahre, in der letztgenannten hingegen rund 56 Jahre (vgl. Tab. 1).

Auffallend ist darüber hinaus die Tatsache, daß das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der amtlichen Anerkennung bei den intern rekrutierten Schwerbehinderten knapp 51 Jahre betrug, bei den extern rekrutierten hingegen knapp 30 Jahre. Nahezu 70% der intern rekrutierten, aber nur knapp 14% der extern rekrutierten erhielten ihren Schwerbehindertenausweis im Alter zwischen 50 und 59 Jahren. Umgekehrt waren 30% der extern Rekrutierten zum Zeitpunkt der amtlichen Attestierung unter 20 Jahre alt. Bei den intern rekrutierten Schwerbehinderten kommen derartige Fälle praktisch nicht vor.

Tabelle 1

Altersstruktur der 1985 ausgeschiedenen Schwerbehinderten zum Zeitpunkt der Anerkennung und zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb

Art der Rekrutierung	Alter (in Jahren)				
	16-29	30-39	40-49	50-59	60 u. m.
Zeitpunkt des Ausscheidens extern (in %)	28,0	16,0	12,0	35,2	8,8
intern (in %)	0,5	5,6	8,8	49,5	35,6
Zeitpunkt der Anerkennung extern (in %)	52,7	19,6	13,9	13,8	0,0
intern (in %)	2,7	6,0	18,6	68,6	4,1

Von den intern rekrutierten Schwerbehinderten scheiden knapp 3% innerhalb des ersten Jahres nach der amtlichen Anerkennung aus dem Betrieb aus, weitere 13% im Laufe des zweiten und ebenfalls 13% im Laufe des dritten Jahres. Bei den extern Rekrutierten liegen diese Anteilswerte deutlich höher: Rund 21% scheiden im Laufe des ersten Jahres nach der Einstellung aus dem Betrieb aus, 18% während des zweiten und weitere 9% während des dritten Jahres. Nach drei Jahren haben damit knapp 29% der intern, aber nahezu die Hälfte der extern rekrutierten Schwerbehinderten den Betrieb bereits (wieder) verlassen¹⁴. Nach fünf Jahren sind fast zwei Drittel der extern rekrutierten und etwas mehr als die Hälfte der intern rekrutierten Schwerbehinderten aus dem Betrieb ausgeschieden (vgl. Abb. 2). Damit hat die zeitliche Entwicklung der Abstromquote lediglich bei den extern rekrutierten Schwerbehinderten den theoretisch postulierten kontinuierlich sinkenden Verlauf. Bei den intern Rekrutierten ist demgegenüber keine Zeitabhängigkeit der Austrittswahrscheinlichkeit feststellbar.

Insgesamt ist zu vermuten, daß sich rund 70-75% der im Laufe eines Jahres aus dem Betrieb ausscheidenden Schwerbehinderten mit einer Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeits- oder Altersrente aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Die übrigen 25-30% wechseln entweder den Arbeitgeber, melden sich arbeitslos oder gehen in die „stille Reserve“ (vgl. ähnlich Breetz/Deecke 1989: 43)¹⁵. Bei den intern Rekrutierten dürfte der Anteil der Abgänge in Rente zwischen 80 und 85%, bei den extern Rekrutierten zwischen 35 und 40% betragen. Demzufolge wechseln weniger als 20% der intern, aber mehr als 60% der extern rekrutierten Schwerbehinderten nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb zu einem anderen Arbeitgeber, in die registrierte Arbeitslosigkeit oder in die Nichterwerbstätigkeit¹⁶.

3.2. Determinanten der Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter

Analog zu der aus der Humankapitaltheorie ableitbaren „Einkommensfunktion“ (vgl. Mincer 1974) läßt sich anhand des verfügbaren Datenmaterials eine Stabilitätsfunktion mit der (logarithmierten) abgeschlossenen Betriebszugehörigkeitsdauer als abhängiger Variable und verschiedenen Individualmerkmalen der beschäftigten Schwerbehinderten (Alter, Geschlecht, Berufserfahrung vor dem Eintritt in den Betrieb, berufliche Tätigkeit und

Minderung der Erwerbsfähigkeit) sowie Merkmalen des jeweiligen Arbeitgebers (Beschäftigtenzahl, Istquote und Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrates) als erklärenden Variablen schätzen.

Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, haben von den Individualmerkmalen Alter, Berufserfahrung sowie Betriebszugehörigkeitsdauer und Alter zum Zeitpunkt der Attestierung der Schwerbehinderteneigenschaft einen wesentlichen Einfluß auf die Betriebszugehörigkeitsdauer¹⁷. So geht beispielsweise ein einprozentiger Anstieg des Alters mit einer überproportionalen Steigerung der Betriebszugehörigkeitsdauer von 3,1% einher.

Tabelle 2

Determinanten der Betriebszugehörigkeitsdauer der 1985 ausgeschiedenen Schwerbehinderten^{a)}

ALTER	3.06653	.07871	42.548*
ALTERVORSB	-2.24630	.07913	-30.973*
GESCHLECHT	.00930	.01383	0.941 ⁺
ERFAHRUNG	-.12155	.01253	-10.436*
BZDVORSB	.61461	.01214	53.868*
KONSTANTE	-2.04080	.18681	-11.978*
Adj R ² · 100	94.1%		
N of Cases	795		
F-Wert	409.43		
Durbin-Watson	1.97		

* p < .001

⁺ nicht signifikant

^{a)} Die Berechnungen wurden mit insgesamt 30 Dummy-Variablen für die berufliche Tätigkeit, die Minderung der Erwerbsfähigkeit, die betriebliche Istquote, die Betriebsgröße und das Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrates durchgeführt. Da lediglich fünf dieser Variablen einen statistisch signifikanten Einfluß auf die Betriebszugehörigkeitsdauer haben, wird auf die Darstellung der Befunde verzichtet. Die vollständigen Regressionsergebnisse sind jedoch auf Anfrage beim Autor erhältlich.

Demgegenüber bewirkt eine um ein Prozent längere Berufserfahrung vor dem Eintritt in den Betrieb eine um 0,12% kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer, d. h. eine um ein Jahr längere vorherige Berufserfahrung bewirkt einen Rückgang der Betriebszugehörigkeitsdauer um rund 0,1 Jahre. Auch ein um ein Prozent höheres Lebensalter zum Zeitpunkt der Attestierung des Schwerbehindertenstatus hat einen Rückgang der Betriebszugehörigkeitsdauer um 2,2% bzw. 0,8 Jahre zur Folge. Auffallend ist insbesondere die Tatsache, daß intern rekrutierte Schwerbehinderte eine signifikant längere Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen als extern rekrutierte, d. h. daß die Beschäftigungsverhältnisse von Personen, die ihre Behinderung im Laufe der Betriebszugehörigkeit erworben haben, eine

¹⁴ Da das Datenmaterial keine Differenzierung nach dem Grund des Ausscheidens erlaubt, läßt sich die nahe liegende Vermutung, daß das frühzeitige Ausscheiden eines Großteils der extern rekrutierten Schwerbehinderten mit dem Auslaufen zeitlich befristeter Förderleistungen zusammenhängen könnte, nicht überprüfen.

¹⁵ Im Gegensatz dazu gehen rund 74% der ausscheidenden Arbeitnehmer insgesamt in registrierte Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit, 12% nehmen an Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teil und etwas mehr als 14% gehen in Rente (vgl. Schupp 1987: 104).

¹⁶ Dies stimmt im wesentlichen mit den Befunden von Schupp (1987: 101-104) überein, wonach von den über 57-jährigen betrieblichen Abgängen rund 72% in Rente gehen, 5% ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben, 6% eine arbeitgeberseitige Kündigung erhalten haben und rund 16% einen Aufhebungsvertrag geschlossen haben. Von den Abgängen in Rente sind etwa 65% mit dem Erreichen der Altersgrenze zu erklären, die übrigen 35% erfolgen aus gesundheitlichen Gründen (EU- bzw. BU-Rente).

¹⁷ Da die intervallskalierten Variablen ausnahmslos logarithmiert wurden, können die Regressionskoeffizienten als Elastizitäten interpretiert werden.

sehr viel höhere Stabilität aufweisen als die derjenigen, die bereits zum Zeitpunkt des Eintritts in den Betrieb schwerbehindert waren. Dieser Zusammenhang manifestiert sich darin, daß eine um ein Jahr längere Betriebszugehörigkeitsdauer vor der amtlichen Attestierung der Schwerbehinderteneigenschaft eine Zunahme der Gesamtverweildauer um 0,6% bzw. 0,2 Jahre bewirkt. Da die der amtlichen Attestierung vorausgehende Betriebszugehörigkeit definitionsgemäß nur bei den intern, nicht aber bei den extern Rekrutierten von Null abweicht, kann die bisherige Verweildauer im Betrieb nur bei den intern rekrutierten Schwerbehinderten stabilisierend auf die weitere Beschäftigung wirken.

Im Gegensatz dazu haben von den Individualmerkmalen weder das Geschlecht, noch die berufliche Tätigkeit oder die Minderung der Erwerbsfähigkeit einen nennenswerten Einfluß auf die Beschäftigungsstabilität. Die Betriebszugehörigkeitsdauer von Frauen unterscheidet sich nicht von der der Männer, und die von Arbeitnehmern mit unterschiedlicher Minderung der Erwerbsfähigkeit differiert in lediglich zwei Fällen (Schwerbehinderte mit einer MdE von 30 bzw. 40%) signifikant von der der Arbeitnehmer in der Referenzgruppe (Schwerbehinderte mit einer MdE von 100%). Auch Umfang und Spezifität der Qualifikation haben nur einen geringen Einfluß auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, denn mit lediglich einer Ausnahme (einfache manuelle Berufe) sind die Regressionskoeffizienten der Qualifikations- bzw. Tätigkeitsvariablen statistisch nicht signifikant. Dieser Befund widerspricht den Ergebnissen anderer empirischer Studien, denen zufolge die Betriebszugehörigkeitsdauer wesentlich vom Umfang und der Transferierbarkeit betriebspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten abhängt (vgl. Schasse 1991: 151-153).

Auffallend ist darüber hinaus die Tatsache, daß weder die Istquote noch das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung einen Einfluß auf die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse Schwerbehinderter haben. Auch die Betriebsgröße hat lediglich einen vergleichsweise geringen und zudem nicht eindeutigen Einfluß auf die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse¹⁸: So ist die Betriebszugehörigkeitsdauer Schwerbehinderter in Betrieben mit 50-99 bzw. mit 300-499 Beschäftigten signifikant höher, in Betrieben mit 100-299 Beschäftigten aber signifikant niedriger als die der Schwerbehinderten in Kleinbetrieben mit bis zu 30 Arbeitsplätzen. Darüber hinaus differiert die Betriebszugehörigkeitsdauer der in Großbetrieben mit mehr als 500 Arbeitsplätzen beschäftigten Schwerbehinderten nicht von der der Schwerbehinderten in Kleinbetrieben. Auch dieser Befund widerspricht zwar den Ergebnissen bislang vorliegender Studien, denen zufolge die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse nahezu kontinuierlich mit der Betriebsgröße zunimmt (vgl. Schasse 1991: 209-214), ist aber kompatibel mit dem Befund von *Kotthoff* und *Reindl* (1991), daß die Stabilität individueller Beschäftigungsverhältnisse primär von der „Tradition“ der betrieblichen Sozialbeziehungen abhängt¹⁹.

4. Zusammenfassung und arbeitsmarktpolitische Implikationen

Während die weit überwiegende Mehrheit der intern rekrutierten Schwerbehinderten unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation und einer Reihe von Arbeitgebermerkmalen eine überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsstabilität aufweist, stellt die betriebliche Integration der im Durchschnitt jüngeren und teilweise sogar höher qualifizierten extern rekrutierten Schwerbehinderten eine von der betrieblichen Personal- und staatlichen Arbeitsmarktpolitik bislang nur unbefriedigend gelöste Aufgabe dar.

Die unterdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer extern rekrutierter Schwerbehinderter widerlegt die These, die Beschäftigungsstabilität der gesamten Behindertenpopulation sei durch gesetzliche (Bestandsschutz-)Regelungen „erzwungen“. Statt dessen ist zu vermuten, daß die Weiterbeschäftigung intern rekrutierter Schwerbehinderter bis zum (vorzeitigen) Rentenbezug den „Reziprozitätserwartungen“ der Belegschaften ent-

spricht und damit aus betrieblicher Sicht primär der Minimierung von Arbeits- und Organisationskosten dient, denn arbeitgeberseitige „Verstöße“ gegen diese Erwartungen bewirken in aller Regel eine erhöhte Fluktuationsneigung der Arbeitnehmer und damit einen Anstieg von Rekrutierungs- und Qualifizierungskosten.

Bei einem relativ großen Teil der extern rekrutierten, d. h. überwiegend durch die Arbeitsverwaltung vermittelten²⁰, Schwerbehinderten stimmen die Qualifikationsanforderungen des Arbeitgebers bzw. des Arbeitsplatzes und die Qualifikationsmerkmale des Arbeitnehmers ganz offensichtlich nicht überein, weshalb die Beschäftigungsverhältnisse relativ frühzeitig wieder gelöst werden. Darüber hinaus ist zu vermuten, daß zumindest ein Teil der extern rekrutierten Schwerbehinderten den Anforderungen des Arbeitsplatzes aufgrund der spezifischen gesundheitlichen Einschränkungen nicht gewachsen ist (vgl. *Semlinger* 1987: 246-250). Um die Wahrscheinlichkeit einer „Fehlvermittlung“ — sei es aus qualifikations- oder behinderungsspezifischen Gründen — zu minimieren, sollte die Arbeitsverwaltung häufiger auf das Instrument der „Probefbeschäftigung“ zurückgreifen. Gleichzeitig ist eine Intensivierung der „begleitenden Hilfe“ im Arbeitsleben durch die Hauptfürsorgestellen anzuraten, um bei eventuell auftretenden Problemen frühzeitig intervenieren zu können²¹.

Literatur

- Addison, J. T./Castro, A. C.*: The Importance of Lifetime Jobs: Differences Between Union and Nonunion Workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 40 (1987), S. 393-405.
- Bellmann, L./Schasse, U.*: Die erwartete Dauer der Betriebszugehörigkeit von Männern und Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 110 (1990), S. 413-431.
- Blossfeld, H.-P./Hamerle, A./Mayer, K. U.*: Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Frankfurt/M 1986.
- Brandt, F.*: Behinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine empirische Studie über Beschäftigungschancen und -barrieren für Schwerbehinderte auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Saarbrücken 1984.
- Breetz, H.-J./Deecke, H.*: Die Schwerbehindertenvertretungen in Hamburg. Fragen und Antworten zur Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretungen und zur Beschäftigung Schwerbehinderter, Hamburg 1989.

¹⁸ Dies widerspricht keineswegs dem Befund, daß Betriebe mit einer gewählten Arbeitnehmervertretung im Durchschnitt eine signifikant höhere Istquote aufweisen als solche ohne Betriebsrat (vgl. *Sadowski/Frick* 1990) bzw. daß Schwerbehinderte in Kleinbetrieben häufiger von arbeitgeberseitigen Kündigungen betroffen sind als in Großbetrieben (vgl. *Frick* 1991).

¹⁹ Nicht nur Betriebsgröße und Betriebszugehörigkeitsdauer sind positiv korreliert, sondern auch Betriebsgröße und -alter (vgl. *Brüderl/Preisendörfer/Baumann* 1991, *Brüderl/Jungbauer-Gans* 1991). In dem Maße, in dem die Stabilität individueller Beschäftigungsverhältnisse eine Funktion des Alters der Betriebe ist, sind überdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauern eher in (älteren) Groß- als in (jüngeren) Kleinbetrieben zu erwarten.

²⁰ Aus der Statistik der Abgänge aus Arbeitslosigkeit geht hervor, daß arbeitslose Schwerbehinderte zur Erlangung eines Arbeitsplatzes sehr viel stärker auf die Hilfe der Arbeitsverwaltung angewiesen sind als nichtbehinderte Arbeitslose. Rund 60% der schwer-, aber nur etwa 40% der nichtbehinderten Abgänger aus Arbeitslosigkeit erhalten ihren neuen Arbeitsplatz durch die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung.

²¹ Über die beschäftigungsstabilisierende Wirkung von Arbeitsplatz(um)gestaltungen, die ebenfalls in den Zuständigkeitsbereich der genannten Institutionen fallen, ist bislang nichts bekannt. *Burkhauser* und *Kim* (1990) zeigen allerdings für die USA, daß eine Anpassung des Arbeitsplatzes an die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Behinderten c.p. eine nennenswerte Erhöhung der Betriebszugehörigkeitsdauer bewirkt.

- Brüderl, J./Jungbauer-Gans, M.*: Überlebenschancen neugegründeter Betriebe. Empirische Befunde auf der Basis der Gewerbemeldungen in Oberbayern im Zeitraum 1980-1988. *Die Betriebswirtschaft*, (1991) 4, S. 499-509.
- Brüderl, J./Preisendörfer, P./Baumann, A.*: Determinanten der Überlebenschancen neugegründeter Kleinbetriebe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1991) 1, S. 91-100.
- Büchtemann, C.*: Der Arbeitslosigkeitsprozeß: Theorie und Empirie strukturierter Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: Bonß, W./Heinze, R. G. (Hrsg.) *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt/M 1984, S. 53-105.
- Burkhauser, R. V./Kim, Y. W.*: The Importance of Employer Accomodation on the Job Duration of Disabled Workers: A Hazard Model Approach, unv. Ms., Syracuse, November 1990.
- Carter, S. B.*: The Changing Importance of Lifetime Jobs, 1892-1978. *Industrial Relations*, 27 (1988), S. 287-300.
- Cramer, U.*: Probleme der Genauigkeit der Beschäftigtenstatistik. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 69 (1985), S. 56-68.
- Zur Stabilität von Beschäftigung. Erste Ergebnisse der IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1986) 2, S. 243-256.
- Diekmann, A./Preisendörfer, P.*: Fluktuation und Beschäftigungsstabilität in einem bundesdeutschen Großbetrieb, in: Köhler, C./Preisendörfer, P. (Hrsg.) *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb*, Frankfurt/M 1989, S. 47-71.
- Frick, B.*: Zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeitsrisiken und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, in: Sadowski, D./Rendenbach, I. (Hrsg.) *Neue Zielgruppen in der Schwerbehindertenpolitik*, Frankfurt/M 1989, S. 79-98.
- Interne Arbeitsmärkte und betriebliche Schwerbehindertenbeschäftigung: Theoretische Analysen und empirische Befunde, Diss., Trier 1990.
- Beschäftigung und Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter in Rheinland-Pfalz, unv. Ms., Trier, August 1991.
- Frick, B./Sadowski, D.*: Zur Beschäftigungssituation Schwerbehinderter. Eine empirische Analyse anhand des Sozio-ökonomischen Panels, SAM-Diskussionspapier Nr. 17, Trier, November 1988.
- Hall, R. E.*: the Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy. *American Economic Review*, 72 (1982), S. 716-724.
- Kohli, M./Wolf, J.*: Altersgrenzen im Schnittpunkt von betrieblichen Interessen und individueller Lebensplanung. *Soziale Welt*, 38 (1987), S. 92-109.
- Kotthoff, H./Reindl, J.*: Die soziale Welt kleiner Betriebe: Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen 1990.
- Lindeboom, M./Theeuwes, J.*: Job Duration in the Netherlands: The Co-Existence of High Turnover and Permanent Job Attachment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 53 (1991), S. 243-264.
- Main, B. G. M.*: The Length of a Job in Great Britain. *Economica*, 49 (1982), S. 325-333.
- Mincer, J.*: *Schooling, Experience, and Earnings*, New York 1974.
- Preisendörfer, P./Wallaschek, M.*: Methodische Probleme der Analyse von Betriebszugehörigkeitsdauern, in: Köhler, C./Preisendörfer, P. (Hrsg.) *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb*, Frankfurt/M 1989, S. 33-35.
- Projektgruppe*: Das Sozio-ökonomische Panel für die Bundesrepublik Deutschland nach fünf Wellen. *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, (1990) 2/3, S. 141-151.
- Rudolph, H.*: Die Fluktuation in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1986) 2, S. 257-270.
- Sadowski, D./Frick, B.*: Unternehmerische Personalpolitik in organisationsökonomischer Perspektive. Das Beispiel der Schwerbehindertenbeschäftigung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, (1989) 3, S. 408-418.
- Betriebsräte und Gesetzesvollzug. Eine ökonomische Analyse am Beispiel des Schwerbehindertengesetzes. *Zeitschrift für Personalforschung*, (1990) 2, S. 165-178.
- Schasse, U.*: Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität. eine empirische Untersuchung zur Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen, Frankfurt/M 1991.
- Schupp, J.*: Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarkt, in: Krupp, H.-J./Schupp, J. (Hrsg.) *Lebenslagen im Wandel: Daten 1987*, Frankfurt/M 1987, S. 88-113.
- Semlinger, K.*: Beschäftigungsprobleme Schwerbehinderter und die Förderung ihrer betrieblichen Integration, in: Buttler, F. et al. (Hrsg.) *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Frankfurt/M 1987, S. 237-262.