

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Heike Solga, Martin Diewald und Anne Goedicke

Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung
des ostdeutschen Beschäftigungssystems

33. Jg./2000

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems

Heike Solga, Martin Diewald und Anne Goedicke*

Anhand der Erwerbsmobilität von Ostdeutschen nach 1989 werden der zeitliche Verlauf des Umbaus des ostdeutschen Beschäftigungssystems sowie die Reichweite der strukturellen Veränderungen untersucht. Die empirische Grundlage sind ca. 950 standardisierte Lebensverlaufsinterviews der Geburtsjahrgänge 1939-41, 1951-53 und 1959-61, die im Rahmen des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin erhoben wurden. Die empirischen Befunde beruhen auf Häufigkeitsauswertungen und Ereignisanalysen. Die Befunde zum Mobilitätsgeschehen zeigen, dass die wirtschaftliche Umstrukturierung Ostdeutschlands ein periodischer Prozess mit unterschiedlichen Qualitäten und Quantitäten intragenerationaler Arbeitsmarktmobilität gewesen ist. Ferner wird erkennbar, dass wir es in Ostdeutschland weder mit einer kurzfristigen Anpassungskrise noch einer segmentär eingegrenzten Strukturkrise zu tun haben. Die Befunde signalisieren eine umfassende Strukturkrise, von der selbst der öffentliche Dienst nicht ausgenommen blieb. Die zu beobachtende erhöhte Mobilität auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt ist dabei jedoch nicht per se Ausdruck erhöhter Erfolgchancen. Letztlich entscheiden die jeweiligen institutionellen Gelegenheitsstrukturen nicht nur über die Quantität, sondern auch die Qualität beruflicher Mobilität.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Pull und Push auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt
 - 2.1 Zwänge und Anreize für Erwerbsmobilität
 - 2.2 Die ostdeutsche push- und pull-Konstellation
 - 2.3 Gelegenheitsstrukturen im Zeitverlauf
- 3 Empirische Analysen zur Erwerbsmobilität im Transformationsverlauf
 - 3.1 Charakter der intragenerationalen Mobilität im Transformationsverlauf – Risikodominanz
 - 3.2 Gab es einen „first mover advantage“?
 - 3.3 Akzentuierte Verdrängung und wachsende Reichweite der Strukturkrise
- 4 Zusammenfassung: Berufliche Mobilität in Zeiten erhöhten wirtschaftsstrukturellen Wandels

Literatur Methodischer

Anhang

* Dr. phil. Heike Solga ist Leiterin der Selbständigen Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Prof. Dr. Martin Diewald ist Professor für Soziologie an der Gerhard-Mercator-Universität Duisburg. Dipl.-Soziologin Anne Goedicke ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Forschungsbereich „Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung“. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Wir danken den externen und IAB-internen Gutachter/innen für ihre sehr anregenden Kommentare zum eingereichten Manuskript für diesen Beitrag. Ferner danken wir unseren Kolleginnen vom Forschungsbereich „Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung“ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung für ihre hilfreichen Hinweise in zahlreichen Diskussionen.

¹ Eine gleichzeitige Untersuchung von Prozessen des Berufseinstiegs – als Prozesse der intergenerationalen Veränderung des Arbeitsangebots – und ihre Gegenüberstellung zu den untersuchten intragenerationalen Mobilitätsprozessen würde den Rahmen des Beitrags sprengen.

I Einleitung

Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Mechanismus der gesellschaftlichen Integration von Personen. Für die DDR galt dies umso mehr, denn nicht nur die Arbeit, sondern auch der jeweilige Betrieb waren von zentraler Bedeutung für die Lebensgestaltung und das Freizeitverhalten von Männern und Frauen (Lutz 1995: 7; Kohli 1994: 39; Rottenburg 1992; Voskamp/Wittke 1990). Entsprechend dramatisch wurde der extreme Arbeitsplatzabbau im Zuge des Übergangs zur Marktwirtschaft von vielen ostdeutschen Männern und Frauen erlebt. Doch nicht die sozialpsychologischen Aspekte dieser Verlust- und Umorientierungsprozesse sind Gegenstand dieses Artikels (vgl. dazu Diewald et al. 1996; Schmitz 1995). Vielmehr untersuchen wir, wie sich der wirtschaftsstrukturelle Wandel von einem zentral gesteuerten Wirtschafts- und Beschäftigungssystem in ein marktgesteuertes System in den Erwerbsverläufen der Ostdeutschen widerspiegelt, zu welchen Mobilitätsprozessen er bei den Ostdeutschen geführt hat. Die Mobilität von Personen auf dem Arbeitsmarkt ist der zentrale Mechanismus, über den eine Veränderung in der Beschäftigungsstruktur hergestellt werden kann (DiPrete/Nonnemaker 1997: 389). Den Mobilitätsprozessen auf dem Arbeitsmarkt von bereits beschäftigten Personen (intragenerationale Mobilität) kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Im Vergleich zu den erreichbaren Veränderungen mittels der Generationenablösung, in dem die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden Arbeitnehmer(innen) durch neueintretende Arbeitnehmerkohorten ersetzt werden, stellen intragenerationale Mobilitätsprozesse einen Mechanismus dar, der *schmeller* auf einen Veränderungsbedarf reagieren kann.

Derartige intragenerationale Mobilitätsprozesse auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt sind Gegenstand des vorliegenden Beitrages.¹ Untersucht wird, durch welche Arten der Arbeitsmarktmobilität die Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft bewerkstelligt wurde. Musste der Wirtschaftsbereich, der Beruf oder der Betrieb gewechselt werden, fanden innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel statt, kam es zu Ab- und Aufstiegen? Erfolgten diese Wechsel direkt oder vermittelt über Arbeitslosigkeit? Waren diese Mobilitätsprozesse auf einzel-

ne Wirtschaftsbereiche, Betriebe und Qualifikationsgruppen begrenzt oder waren sie flächendeckend auf dem sich etablierenden ostdeutschen Arbeitsmarkt zu beobachten? Da sich die institutionellen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nicht nur unmittelbar nach der Wende, sondern auch während der letzten 10 Jahre immer wieder veränderten, gilt es den zeitlichen Verlauf der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems und seinen Einfluss auf das Mobilitätsgeschehen zu berücksichtigen. In der Transformationsforschung werden zwei distinkte Phasen der Umstrukturierung identifiziert: eine erste Periode von Ende 1989 bis Mitte 1992, die durch rasante Veränderungen der Betriebs- und Wirtschaftsstruktur der neuen Bundesländer gekennzeichnet ist, und eine zweite, sich daran anschließende Periode betrieblicher und wirtschaftlicher Konsolidierung (Lutz 1996: 7,134; Lutz 1997:440; Diwald/Solga 1997: 187). Wir wollen untersuchen, ob die unterschiedlichen institutionellen Gelegenheitsstrukturen der beiden Perioden zu unterschiedlichen Quantitäten und Qualitäten von Erwerbsmobilität geführt haben.

Diese beiden Fragestellungen – welche Arten von Mobilität dominierten und ob es hierbei eine Veränderung im Zeitverlauf der Transformation gab – werden im vorliegenden Beitrag untersucht. Die empirische Grundlage sind standardisierte Lebensverlaufinterviews mit ostdeutschen Männern und Frauen der Geburtsjahrgänge 1939-41, 1951-53 und 1959-61, die im Rahmen des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung Berlin erhoben wurden. Diese Personen waren zum Zeitpunkt des Mauerfalls ca. 30 bis 50 Jahre alt. Sie gehörten damit zu den zentralen Akteuren für intragenerationale Mobilitätsprozesse, die wesentlich zur Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems in den letzten 10 Jahren beigetragen haben.

Begonnen wird mit einem Überblick der institutionellen Rahmenbedingungen der Restrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. Daraus werden Hypothesen zur Reichweite und zum zeitlichem Verlauf des Mobilitätsgeschehens abgeleitet (Abschnitt 2). Diese Hypothesen werden im dritten Abschnitt mit empirischen Befunden zum Charakter der intragenerationalen Mobilität in Ostdeutschland nach 1989, zur Kontinuität und Diskontinuität der Erwerbsverläufe nach 1989 sowie zur Reichweite des Mobilitätsgeschehens konfrontiert. Abschließend werden die Ergebnisse in Bezug auf die Hypothesen und ihre Verallgemeinerbarkeit diskutiert (Abschnitt 4).

2 Pull und Push auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt

2.1 Zwänge und Anreize für Erwerbsmobilität

Die Mobilität von Personen auf dem Arbeitsmarkt ist ein notwendiger Begleitprozess rascher wirtschaftsstruktureller Veränderungen, wie sie mit der Überführung eines planwirtschaftlichen in ein marktorientiertes Beschäftigungssystem einhergehen. Diese wirtschaftsstrukturellen Veränderungen stellen im Wesentlichen Änderungen in der Struktur der Arbeitsnachfrage dar. Diese Nachfrageveränderungen können den Zwang oder die Anreize für berufliche Mobilität von Arbeitsnehmer/innen erhöhen. Erzwungen wird Mobilität auf dem Arbeitsmarkt insbesondere dann, wenn Mobilitätsprozesse mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko einhergehen oder die Vermarktung vorhandener Qualifikationen sowie die daran gekoppelten Einkommens-, Status- und Arbeitsinhalts-erwartungen zur Disposition gestellt werden. Solche Veränderungen tragen den Charakter von *push-Faktoren*. Im Un-

terschied dazu erhöhen Nachfrageveränderungen die Anreize zur Mobilität, wenn durch eine Mobilität auf dem Arbeitsmarkt eine hinreichende Chance für die Erreichung persönlicher Ziele (wie z.B. Einkommenssteigerung, bessere Arbeitsbedingungen, mehr Autonomie u.ä.) besteht. Dafür ist es jedoch notwendig, dass (1) Vakanzen im jeweils höheren Berufssegment oder in Wirtschaftsbereichen mit höherem Einkommensniveau entstehen (Sørensen 1974; Sørensen/Kalleberg 1981; Sørensen 1983), (2) sich die Arbeitsnachfrage in Einsatzfeldern erhöht, in denen die jeweils akkumulierten Qualifikationen besser vermarktet werden können (vgl. Sicherman/Galor 1990; Sicherman 1991) oder (3) neue Allokationsmuster implementiert werden, die zu einer Umbewertung von akkumulierten Handlungsressourcen (z.B. von erworbenen Qualifikationen, Berufserfahrungen sowie Such- und Mobilitätskompetenzen) und damit für einen Teil der Population zu besseren Verwertungschancen führen (Mayer 1994). Derartige Nachfrageveränderungen werden als *pull-Faktoren* bezeichnet (vgl. DiPrete/Nonnemaker 1997: 386; Franz/Zimmermann 1999: 6).

In welchem Umfang diese Faktoren ihre jeweilige *push-* und *pull-Wirkung* entfalten können, wird maßgeblich durch die *institutionelle Strukturierung* des Beschäftigungssystems mitbestimmt. Sie kann die *pull-* bzw. *push-Wirkung* struktureller Veränderungen unterstützen, verlangsamen, abschwächen oder gar verhindern.

Arbeitsrechtliche Regelungen beeinflussen z.B. die Offenheit und Geschlossenheit von Beschäftigungsverhältnissen (Sørensen/Kalleberg 1981: 52). Beschäftigungssysteme mit höherem Kündigungsschutz bieten weniger Raum, um Mobilität zu „erzwingen“. Hier hat die personelle Umstrukturierung von Betrieben eher mit dem vorhandenen Personal zu erfolgen. Das heißt, die *push-Wirkung* von Veränderungen in der Qualifikationsnachfrage ist eingeschränkt. Bei offeneren Verhältnissen können derartige Umstrukturierungen hingegen durch Personalaustausch erzielt werden. In *umgekehrter* Weise determiniert die Art der Beschäftigungsverhältnisse auch die Wirksamkeit von *pull-Faktoren*. Geschlossene Beschäftigungsverhältnisse können die Entstehung von Vakanzen infolge wirtschaftlicher Umstrukturierung vermindern und damit Anreize für freiwillige Mobilität reduzieren. In offeneren Beschäftigungssystemen gibt es für Arbeitgeber mehr Möglichkeiten, Vakanzen zu schaffen und mit entsprechend qualifiziertem Personal vom externen Arbeitsmarkt zu füllen. Gibt es ein Überangebot an Arbeitskräften, so wird jedoch in *beiden* Arten von Beschäftigungssystemen ein Wettbewerb in Gang gesetzt, der zu Mobilitätsketten von oben nach unten führt. Aufgrund ihrer potenziell höheren Produktivität und schnelleren Lernfähigkeit (vgl. Becker 1964; Thurow 1979) haben die höher qualifizierten Personen bessere Chancen für den Verbleib in Beschäftigung, wofür sie jedoch zum Teil Abstiege und Berufswechsel in Kauf nehmen müssen. Damit verdrängen sie die jeweils schlechter qualifizierten Personen aus ihren angestammten Arbeitsplätzen, denen es selbst wiederum zum Teil gelingt, gleichfalls auf einer darunter liegenden Stufe oder in einer anderen Tätigkeit in Beschäftigung verbleiben zu können. Da allerdings der Spielraum dafür mit abnehmender Qualifikationsstufe geringer wird, steigt mit abnehmender Qualifikation das Arbeitslosigkeitsrisiko. Diese Verdrängungsprozesse können in offenen Beschäftigungssystemen relativ uneingeschränkt stattfinden, sofern Arbeitnehmer/innen bereit sind, unterhalb ihrer Qualifikation zu arbeiten, oder eine angespannte Arbeitsmarktsituation die Spielräume für das Finden von qualifikationsadäquater Beschäftigung einschränkt. In Beschäftigungssystemen mit ei-

nem vergleichsweise höheren Kündigungsschutz kommen sie vor allem dadurch zustande, dass – wenn Personalabbau erfolgt – die besser Qualifizierten ein geringeres Entlassungsrisiko haben und sie gleichzeitig – sofern es Neueinstellungen gibt – höhere Neueinstellungschancen haben. Wo jedoch die Scheidelinie zwischen höher und geringer verläuft, darüber entscheiden die vorhandenen Arbeitsmarktparameter, insbesondere die Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage.

Ein weiterer Faktor, der die push- und pull-Wirkung struktureller Veränderungen beeinflusst, sind *staatliche Angebote, mit deren Hilfe Beschäftigung „ künstlich „ aufrechterhalten wird* (wie z.B. Kurzarbeit). Sie erlauben einem Teil der Arbeitnehmer/innen, auf ihren Arbeitsplätzen zu verbleiben, obgleich die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit für diese Arbeitsplätze nicht gegeben ist. Dies führt eventuell auch zu einer Verzögerung der aus wirtschaftlichen Sicht notwendigen Veränderungen in der Branchenstruktur, da Branchenwechsel von Beschäftigten hinausgezögert werden können. Von daher können sie den push-Charakter einer Umstrukturierung (zumindest zeitweise und für einen Teil der davon betroffenen Personen) konterkarieren. Zugleich können mit dieser Arbeitsmarktentlastung aber auch Freiräume für jene geschaffen werden, die anderswo ihren Arbeitsplatz verlassen müssen oder wollen.²

Ferner beeinflusst der *Zusammenhang von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem* die Wechsel-Optionen von Arbeitnehmer/innen. Beschäftigungssysteme, in denen ein enger Zusammenhang besteht und berufsfachliches Humankapital im Ausbildungssystem akquiriert wird, reduzieren die Anreize für Berufswechsel, da Wechsel ein erhöhtes Verlustrisiko in Bezug auf Einkommen, Status, Qualifikationsverwertung in sich bergen (vgl. Allmendinger 1989; Blossfeld 1989; Haller 1989; Maurice et al. 1986; Solga/Konietzka 1999). Betriebs- und Branchenwechsel können hingegen durch einen engen Zusammenhang stimuliert werden, da die Überbetrieblichkeit von Berufszertifikaten die Transferierbarkeit von Qualifikationen zwischen Betrieben und, sofern in anderen Branchen nachgefragt, auch zwischen Branchen erhöht (Blossfeld/Mayer 1988; Sengenberger 1987). Diese Anreizwirkung ist jedoch an eine Umstrukturierungssituation gebunden, in der Vakanzen im erlernten Beruf entstehen, die ihrerseits eine bessere Verwertbarkeit der akkumulierten Qualifikation (z.B. in Form von Einkommens-, Status-, Autonomiegewinn) verspricht. Im Unterschied dazu wird in Beschäftigungssystemen mit einem losen Zusammenhang von Ausbildungssystem und Arbeitsmarktposition eher allgemeines Humankapital im Ausbildungssystem und betriebsspezifische Qualifikationen durch on-the-job-Erfahrungen akquiriert. Infolgedessen können Berufswechsel mit Gewinnen einhergehen, während Betriebswechsel nun aufgrund einer eingeschränkteren Transferierbarkeit der akkumulierten Qualifikationen ein erhöhtes Verlustrisiko tragen.

2.2 Die ostdeutsche push- und pull-Konstellation

Dieser heuristische Rahmen, in dem push- und pull-Faktoren einer Umstrukturierungssituation und ihre Wirksamkeit aus dem Blickwinkel der institutionellen Rahmenbedingungen definiert werden und zur Erklärung individueller Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden, soll im

² Für ein analoges Erklärungsmuster in Bezug auf die Vorverlegung des Rentenalters siehe Esping-Andersen (1990).

³ Dies stellt sicherlich nur eine Auswahl dar und beansprucht keine Vollständigkeit.

Folgenden auf die ostdeutsche Situation angewendet werden. In Übersicht 1 befindet sich eine tabellarische Zusammenfassung von wichtigen *push-* und *pull-*Faktoren, die im Zusammenhang mit der Umstrukturierung des Beschäftigungssystems in Ostdeutschland nach 1988 entstanden sind, sowie eine Auswahl wichtiger institutioneller Rahmenbedingungen.³ Zu Gunsten der Lesbarkeit wird auf eine vollständige Erklärung aller in dieser Übersicht präsentierten Wirkungsrichtungen verzichtet, zum Teil sind sie selbsterklärend.

Übersicht 1: Push- und pull-Faktoren auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt^a

Strukturelle Veränderungen und institutionelle Rahmenbedingungen	Branchen-, Betriebs- bzw. Berufswechsel	Aufstiegs- optionen	Abstiegs- risiken
<i>Strukturelle Veränderungen</i>			
– Meritokratisierung der Statuszuweisung	Pull	+	(+)
– Aufhebung der vorhandenen Lohnumkehrung für Facharbeiter- und ungelernete Tätigkeiten	Pull	+	(+)
– Neuordnung der Branchenlöhne	Pull		
– Möglichkeit der Gründung selbständiger (Klein-)Unternehmen	Pull	+	
– Schnelle und umfassende Privatisierung (v.a. als Schließung, Neugründung und Schrumpfung von Unternehmen)	Push	+/-	+/-
– Deindustrialisierung (ohne tertiäre Kompensation)	Push	–	+
– Umfassende Veränderung der Berufsstruktur	Push	–	+
<i>Institutionelle Rahmenbedingungen</i>			
– Transfer der westdeutschen arbeitsrechtlichen Regelungen: Kündigungsschutz	Push ↓	–	–
– Spezielle Arbeitsmarktregelungen: Kurzarbeit, Sozialpläne, Übernahmeregulierung des öffentlichen Dienstes	Push ↓ & Pull ↓	–	–
– Anerkennung der Gleichwertigkeit der DDR-Ausbildungsabschlüsse als Indikator der Beibehaltung einer engen Verkopplung von Ausbildung und Beruf	– Push ↓ & Pull ↓	–	
– Schnelle Bindung der ostdeutschen Löhne an Flächentarifverträge bzw. Zahlung untertariflicher Löhne	Pull ↓		

Legende: ↓ = pull- bzw. push-reduzierend, „+“ = erhöhend, „–“ = mindernd

^a Regionale Mobilitätsprozesse werden im Folgenden nicht berücksichtigt. Dies ist keinesfalls einer inhaltlichen Überlegung als vielmehr einer datentechnischen Ursache geschuldet. Die in den empirischen Analysen verwendeten Daten der Ostdeutschen Lebensverlaufsstudie sind eine repräsentative Stichprobe für das Territorium der DDR. Diese Studie basiert auf mehr als 500 Sample-Points und enthält keine überproportionalen regionalen Klumpungen. Damit verbieten sich differenzierte regionale Analysen. Die regionalen Einheiten wären, um auswertbare Fallzahlen zu erhalten, sehr breit zu definieren (z.B. Bundesländerebene), sodass wirklich spannende regionale Differenzierungen, die sich zumeist unterhalb dieser Ebene befinden, ohnehin nicht berücksichtigt werden könnten.

Die Transformation vom Sozialismus zum Kapitalismus startet per Definition mit dem Anspruch, vermehrt pull-Faktoren für individuelles Arbeitsmarkterhalten als wesentliche Bedingung wirtschaftlichen Wachstums zu installieren. Zu diesen *pull-* bzw. *mobilitätsstimulierenden* Faktoren auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nach 1989 gehörten:

- Die Meritokratisierung der Statuszuweisung, da die politische Determination von Karriereoptionen aufgehoben

(Geißler 1996; Solga 1997) und damit verhinderte Aufstiege zumindest potenziell entblockiert wurden. Wie Analysen zur DDR gezeigt haben (Solga 1995; Solga 2000), war das Leistungsprinzip der DDR „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung“ stark politisiert. Insbesondere für den Zugang zu professionellen und Leitungstätigkeiten waren neben den Bildungsanstrengungen auch gesellschaftliches Engagement für den Staat (und die Partei) erforderlich. Die Entpolitisierung dieser Positionen könnte neue Optionen und Anreize für Wechsel in Leitungstätigkeiten und hochqualifizierte Angestelltenpositionen geboten haben. Die Kehrseite dieser neuen Optionen wäre allerdings die Verdrängung der ehemaligen Positionsbesitzer aus diesen Positionen und damit deren Abstiege. Freie Vakanzen könnten sich allerdings auch ohne derartige Verdrängungsprozesse ergeben haben, da aufgrund der Überalterung der oberen Dienstklasse der DDR (Czada 1994: 228; Solga 1997: 345) Positionen auch durch Übergänge in den (Vor-)Ruhestand frei wurden. Diese zunehmend „leistungsgemäße“ Arbeitsmarktplatzierung spricht gegen Mobilitätsprozesse, die zu Tätigkeiten oberhalb des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten führten. Insofern sollten Aufstiege nur dann stattgefunden haben, wenn die notwendige Qualifikation mitgebracht wurde. Ferner sollte eine Tätigkeit oberhalb des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten das Risiko erhöht haben, diesen Arbeitsplatz verlassen zu müssen.

- Die Aufhebung der vorhandenen Lohnumkehrung für Facharbeiter- und ungelernete Tätigkeiten: In der DDR waren ungelernete Tätigkeiten zum Teil besser bezahlt als qualifizierte Facharbeiterpositionen, zum einen um für diese Arbeitsplätze angesichts des sehr geringen Anteils an Personen ohne Berufsausbildung Arbeitskräfte zu finden, zum anderen um die damit verbundenen schweren und sehr unattraktiven Arbeitsbedingungen zu kompensieren (Diewald/Solga 1996; Huijnk et al. 1995). Die „Richtigstellung“ der Lohnhierarchie für diese beiden Berufspositionen nach 1989 könnte Anreiz zu Mobilität für jene Personen gewesen sein, die trotz eines vorhandenen Facharbeiterzertifikats in un- und angelernten Tätigkeiten gearbeitet haben. Damit würden zum Teil Branchen-, Betriebs- und Berufswechsel einhergehen. Gleichfalls würden dadurch aber auch Abstiege und Wechsel bei all jenen Personen verursacht worden sein, die ohne Berufsabschluss auf qualifizierten, da in der DDR schlechter bezahlten Arbeitsplätzen beschäftigt waren.

- Die Neuordnung der Branchenlöhne könnte Anreiz für vermehrte Branchenwechsel (und damit zumeist auch Betriebswechsel) gewesen sein, um für vorhandene berufliche Qualifikationen eine höhere materielle Vergütung zu erhalten. In der DDR hatten als strukturbestimmend definierte Industriezweige eine Sonderstellung, die mit einer privilegierten Stellung in der relativen Rangfolge der erzielbaren Branchenlöhne (sowie anderer betrieblicher Vorteile wie Dienstwohnungen, Betriebsferienheimen u.ä.) verbunden gewesen ist (Solga 1995; Goedicke 2000). Zu ihnen gehörten vor allem die Schwerindustrie, der Bergbau und die Energiewirtschaft. Diese Wirtschaftsbereiche haben nach der Wiedervereinigung ihre Sonderstellung und damit auch ihre privilegierte Stellung

in der Lohnhierarchie verloren. Wenn die beruflichen Qualifikationen es zuließen, könnte dies für einen Teil der vormals in diesen strukturbestimmenden Branchen beschäftigten Personen (insbesondere für Beschäftigte im Verwaltungsbereich) Anlass zur Suche nach Arbeit in den nun besser bezahlten Branchen gewesen sein.

- Die Möglichkeit der Gründung selbständiger (Klein-)Unternehmen (insbesondere im Bereich der privaten Dienstleistungen) und damit neue Optionen für die Realisierung von Wünschen nach Autonomie und/oder Eigentum.

Diese pull-Faktoren wurden aber durch eine Reihe wirtschaftsstruktureller push-Faktoren konterkariert. Dazu gehörten:

- die außerordentlich schnelle und umfassende Privatisierung der DDR-Staatsbetriebe sowie der damit einhergegangene Arbeitsplatzabbau. Bereits im Juli 1993 waren fast alle Treuhand-Betriebe privatisiert, rückübertragen, in Kommunaleigentum übergegangen oder liquidiert. Gemessen am Kapitalstock wurde ein reichliches Drittel der Treuhand-Unternehmen bis 1994 geschlossen (Brücker 1995: 326). 17 Prozent der TH-Unternehmen und 35 Prozent der staatlichen Kleinbetriebe im Einzelhandel und Gaststättengewerbe wurden bereits bis Ende Juni 1991 liquidiert. Den Betriebsstilllegungen gingen meist Betriebsschrumpfung voraus (Gerdes et al. 1997). Ein Ergebnis des ostdeutschen Privatisierungsprozesses war der massive Abbau von Arbeitsplätzen. Bereits Ende 1992 existierten nur noch 55 Prozent der Arbeitsplätze von 1989. Dieser Abbau wurde nicht durch die Entstehung neuer Arbeitsplätze kompensiert.⁴ Zwar waren 60 Prozent der ostdeutschen Unternehmen, die Mitte 1996 existierten, Neugründungen. Es entstanden allerdings Unternehmen mit einer erheblich kleineren Betriebsgröße als die liquidierten TH-Betriebe und einem deutlichen Schwerpunkt auf den Dienstleistungsbereich (Lutz 1997). Ferner ist zu betonen, dass die Unternehmen, die durch Ostdeutsche gegründet wurden, vielfach eine „Alternativlösung“ zur Arbeitslosigkeit darstellten. Sie beschäftigten oftmals keine Mitarbeiter und verfügten über eine zumeist sehr schwache Eigenkapitalgrundlage (Hinz 1994). Von daher relativiert sich die oben in Aussicht gestellte *pull*-Wirkung der neuen Option von Selbständigkeit.

- Ein weiterer *push-Faktor* ist die mit der Privatisierung einhergegangene De-Industrialisierung Ostdeutschlands, durch die in breitem Umfang betriebliche und berufsfachliche Arbeitsmärkte in Frage gestellt wurden. Basierend auf früherer Forschung lässt dies Abwärtsspiralen für die betroffenen Berufsgruppen erwarten (Tilly/Tilly 1998:226; Piore 1975; Sengenberger 1987). Von 1989 bis 1996 sank der Anteil der Land- und Forstwirtschaft von 10 Prozent auf 3 Prozent, der des verarbeitenden Gewerbes von 45 Prozent auf nur 34 Prozent.⁵ Trotz der Gründung bzw. Expansion von Dienstleistungsunternehmen war die Tertiärisierung der ostdeutschen Wirtschaftsstruktur vorwiegend das Ergebnis eines „Verschiebeprozesses“, der über die Ausgründung von Dienstleistungsbereichen aus den ehemaligen DDR-Betrieben und die Schließung von Industrieunternehmen erfolgte. Von daher stieg zwar der relative Anteil des Dienstleistungssektors auf ca. 60 Prozent im Jahr 1996; absolut waren jedoch auch hier die Beschäftigungszahlen leicht rückläufig. Nur in den Bereichen Verwaltung, Bildung, Gesundheitswesen und Versicherungen gab es einen leichten Beschäftigungszuwachs (um insgesamt ca. 7 Prozent zwischen 1991 und 1995).⁶

- Mit dieser De-Industrialisierung ging eine gravierende Veränderung der beruflichen Struktur der Arbeitsplätze in Ostdeutschland einher.⁷ 56 von 83 aggregierten Berufsgruppen

⁴ Ein Teil dieses Abbaus wurde durch die ostdeutschen Vorruhestandsregelungen abgefangen.

⁵ Statistisches Bundesamt (1994; 1996a).

⁶ Statistisches Bundesamt (1996b: 19, 21).

⁷ Die folgenden Zahlenangaben basieren auf eigenen Berechnungen mit dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) des DIW. Bei den Berechnungen wurde zwischen 83 Berufsgruppen, definiert über den 2-Steller der ISCO-Klassifikation, unterschieden.

(67 Prozent) erfuhren zwischen 1990 und 1996 eine absolute Größenreduzierung um mindestens 20 Prozent. Damit schrumpfte das Beschäftigungsvolumen in diesem Berufsgruppen absolut um ca. 3 Millionen und relativ von 70 Prozent der Beschäftigten im Jahr 1990 auf 47 Prozent im Jahr 1996. Bei nur 11 Berufsgruppen (17 Prozent) kam es zu einer absoluten Größenexpansion.⁸ Hier wuchs das Beschäftigungsvolumen absolut um ca. 500.000 und relativ von 11 Prozent 1990 auf ca. 27 Prozent 1996. Einen Bedeutungszuwachs erfuhren v.a. semi-professionelle medizinische Berufe (z.B. Krankenschwester), Verkaufs-, Versicherungs- sowie Bauberufe (auf Facharbeiter- und un-/angelerntem Niveau). Einen Bedeutungsverlust gab es hingegen für mittlere Aufsichtsstellen in der Industrie (z.B. Werkmeister), Textilberufe, Maschinenbauer und Werkzeugmacher. Für Beschäftigte in schrumpfenden Berufsgruppen gab es daher zwei Alternativen, wenn die berufliche Qualifikation nicht mehr nachgefragt wurde: entweder Berufswechsel oder Exklusion in Form von Arbeitslosigkeit.

Inwieweit diese *pull*- und *push*-Faktoren ihre volle Wirksamkeit entfalten konnten, wurde durch folgende *institutionelle Rahmenbedingungen* mitbestimmt:

Push-reduzierend wirkte die *Einbindung der neuen Bundesländer in die arbeitsrechtlichen Regelungen* der alten Bundesrepublik – trotz der vergleichsweise schlechteren ostdeutschen Kündigungsschutzregelungen. Die Massenentlassungen aus TH-Unternehmen waren nach dem Kündigungsschutzgesetz im Regelfall sozialplanpflichtig. Damit blieb der im internationalen Vergleich eher geschlossene Charakter von Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland erhalten. Dies führte vor allem in größeren Industriebetrieben, in öffentlichen Betrieben, im Bildungswesen und in der Landwirtschaft zu eher binnenorientierten Personalstrategien (Lutz 1996). In besonderem Maße gilt das für den öffentlichen Dienst mit seiner Übernahmeregelung, wodurch die Beschäftigungsaussichten der Beschäftigten in der staatlichen Verwaltung eindeutig privilegiert wurden. Die intern orientierten Qualifikations- und Rekrutierungsstrategien senkten zwar Entlassungsrisiken für die in diesen Bereichen bereits Beschäftigten, gleichfalls wurden jedoch Neuzugänge erschwert.⁹ Im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe haben der notwendige Personalabbau und der ausbleibende Ersatzbedarf zeitweise zu einem sogenannten *Beschäftigungsmoratorium* geführt, in dem kaum Neueinstellungen stattfanden (Behr et al. 1999). Damit begrenzte die Einbindung Ostdeutschlands in die arbeitsrechtlichen Regelungen der alten Bundesrepublik zugleich die Entfaltung der oben genannten *pull*-Faktoren. Dies würde für vermehrte innerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel am Beginn der Umstrukturierung spre-

chen, die nach dem Abschluss der betrieblichen Reorganisation seltener geworden sein dürften. Andererseits ist jedoch auch ableitbar, dass das Ausmaß an innerbetrieblicher Mobilität nicht besonders hoch gewesen sein muss, da es sich bei der betrieblichen Reorganisation v.a. um einen Personalabbau gehandelt hat, der aufgrund der Meritokratisierung der Statuszuweisung „leistungs-“ bzw. qualifikationsgemäß stattgefunden haben dürfte.

Ferner schränkte die ostdeutsche *Kurzarbeiterregelung* die Wirksamkeit der *push*-Faktoren zumindest zeitweise ein. Sie entlastete den ostdeutschen Arbeitsmarkt bereits im Dezember 1990 um ca. 1 Million „potenzielle Arbeitssuchende“, am Ende dieser Regelung im Dezember 1991 betrug die Zahl der Kurzarbeiter/innen sogar 2 Millionen. In ähnlicher Weise fungierte die besondere Kündigungsschutzregelung in der Metall- und Elektroindustrie bis zu ihrem Auslaufen im Juni 1991 als ein temporärer Puffer auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Dies gab einem Teil der Ostdeutschen Raum, Wechsel zu verzögern (wenn eine neue Arbeitsstelle nicht in Aussicht war), implizierte jedoch auch eine Vielzahl von Wechseln nach dem Auslaufen dieser Regelungen.

Pull-reduzierend – also anreizreduzierend – dürfte hingegen die Anerkennung der Gleichwertigkeit der *DDR-Ausbildungszertifikate* mit § 37 des Einigungsvertrages gewesen sein. Diese Anerkennung ist eine förderliche, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für die Beibehaltung der Verbindung von Ausbildung und ausgeübter Tätigkeit, sodass der Zugang zu Arbeitsplätzen mit höheren Löhnen und das Aufbrechen ehemaliger politischer Karriereblockaden wesentlich an das Vorhandensein eines entsprechenden Zertifikats gebunden blieb. Darüber hinaus ist in Rechnung zu stellen, dass selbst ohne diese Anerkennung der empirische Erfahrungshintergrund sowohl der ost- wie der westdeutschen Arbeitgeber¹⁰ (Beck et al. 1978: 29f.; Solga/Konietzka 1999) dafür spricht, dass sie bei ihren Entlassungs- sowie Neueinstellungsentscheidungen auf die ihnen vertrauten Signale (wie z.B. Qualifikation, aber auch Geschlecht oder Alter) zurückgegriffen haben (vgl. Signaling-Theorie bei Spence 1974; Stiglitz 1975; England 1994). Daraus lassen sich zwei Vermutungen ableiten: Erstens, Ausbildungsabschlüsse und Berufserfahrungen waren weiterhin als Rekrutierungskriterien von Bedeutung. Zweitens, angesichts des Überangebots an Arbeitskräften gab es eine „Auswahl“ an arbeitsplatzsuchenden Personen für die Arbeitgeber im Hinblick auf die von ihnen bevorzugten Kriterien wie Qualifikation, Geschlecht und Alter (im Idealfall: jung, männlich und hoch qualifiziert).

Schließlich sorgte eine relativ schnelle Bindung der *Löhne* in Ostdeutschland an Flächentarifverträge (wenn auch in geringerem Umfang als in Westdeutschland¹¹) bzw. die ansonsten vorzufindende Zahlung von vornehmlich untertariflichen Löhnen für eine relativ geringe Lohnspreizung innerhalb von Berufs- und Qualifikationsgruppen. Dies spricht gegen eine starke Ausprägung rein materieller Wechselmotive und schränkt damit die Wirksamkeit der eingangs genannten materiellen *pull*-Faktoren ein. Zudem dürfte Beschäftigungssicherheit in Ostdeutschland angesichts des Arbeitsplatzabbaus eine größere Rolle gespielt haben und noch spielen als potenzielle Lohngewinne.¹²

Aus der Gesamtschau dieser mit der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems einhergehenden Veränderungen und den sie strukturierenden institutionellen Rahmenbedingungen lassen sich drei Hypothesen hinsichtlich der notwendigen Prozesse beruflicher Mobilität in Ostdeutschland ableiten:

⁸ Für Westdeutschland finden wir ein vollständig anderes Bild: 46 % der definierten Berufsgruppen verzeichneten einen absoluten Größenzuwachs und nur 21 % eine Größenreduzierung zwischen 1990 und 1996.

⁹ Analysen mit den Daten der Befragung von Treuhandunternehmen (Wahse et al. 1991: 5) haben gezeigt, dass das Personalmanagement von Treuhand- und Ex-Treuhand-Betrieben im Wesentlichen in Personalreduzierung und nur in geringem Umfang aus Neueinstellungen bestand (Schenk/Solga 1994: 455, 462).

¹⁰ Drei Viertel der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten wurden an westdeutsche und ausländische Investoren verkauft (Windolf 1996: 471).

¹¹ 1998 waren in Ostdeutschland für die Hälfte der Beschäftigten die Löhne flächentariflich gebunden, in Westdeutschland galt dies für zwei Drittel der Beschäftigten (IAB 1999: 41).

¹² Dies scheint jedoch nicht nur ein ostdeutsches Phänomen zu sein, denn in einer englischen Untersuchung zeigen Gallie et al. (1998: 205), dass auch hier bei den Beschäftigten die „job security“ an erster und die Löhne an 6. Stelle in ihrer Wichtigkeit rangieren und „that the view held by economists that people are primarily income-maximizers is incorrect.“

Hypothese 1 (Verdrängung): Die allgemeine Verknappung von Arbeitsplätzen in Ostdeutschland lässt einen massiven, kaskadenartigen Verdrängungsprozess von oben nach unten und eine überproportionale Ausgrenzung der unteren Qualifikationsgruppen erwarten. Da Vakanzen nach oben und selbst auf dem jeweils angestammten Statusniveau angesichts der oben dargestellten Bedingungen selten vorhanden waren, wurde von den Arbeitgebern das „höhere“ Rekrutierungspotenzial und von den besser qualifizierten Personen der Spielraum nach unten ausgenutzt. Die logische Konsequenz ist: Je niedriger die Qualifikation, umso weniger Optionen gab es, sich an die veränderten Nachfragebedingungen nach unten hin (in Form von Abstiegsoptionen) anzupassen, und umso höher war das Risiko, arbeitslos zu werden.

Hypothese 2 (Risikodominanz): Dementsprechend ist ferner zu erwarten, dass die Mobilitätsprozesse auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eher mit Ausgrenzung und Abstiegen als mit Aufstiegen verbunden gewesen sind und häufig mit Veränderungen in der beruflichen Tätigkeit einhergingen. Damit wäre zugleich davon auszugehen, dass entgegen dem Ziel der Transformation, Marktanreize für Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, eher risikobehaftete Wechsel dominierten.

Hypothese 3 (sektor- und berufsübergreifende Reichweite): Ferner legen insbesondere die push-Faktoren die Annahme nahe, dass sich die Mobilitätsprozesse nicht nur auf einzelne Sektoren, Betriebe oder Berufsgruppen beschränkten. Von daher ist nicht von selektiv begrenzten Konsequenzen der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems auszugehen. Selbst für Beschäftigte im Dienstleistungsbereich und öffentlichen Dienst sollten Mobilitätsprozesse notwendig geworden sein.

2.3 Gelegenheitsstrukturen im Zeitverlauf

Die drei formulierten Hypothesen haben bisher einen eher statischen Charakter und unterstellen eine gleichbleibende Bedeutung der push- und pull-Faktoren für den gesamten Zeitraum der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. Eine nähere Betrachtung des Umstrukturierungsprozesses macht jedoch deutlich, dass es zeitlich gesehen unterschiedliche push- und pull-Konstellationen beruflicher Mobilität nach 1989 gegeben hat. Ein Großteil der wirtschaftsstrukturellen Veränderungen (wie z.B. Privatisierung, Betriebsneugründungen und Personalabbau) fand in der Zeit von 1990 bis Mitte 1992 statt. In der soziologischen Transformationsforschung hat sich für diesen Zeitraum der Begriff des *Zeitfensters der günstigen Gelegenheiten* von Burkart Lutz etabliert (Lutz 1996: 7, 134; Lutz 1997: 440; Diewald/Solga 1997a: 187). Intragenerationale Mobilität auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt sollte demnach in diesem Zeitraum in besonderem Maße forciert worden sein. Auf diesen Zeitraum waren zugleich auch viele „Entlastungsregelungen“ beschränkt (z.B. Kurzarbeit, besonderer Kündigungsschutz in der Metall- und Elektroindustrie, ostdeutsche Vorruhestandsregelung). Insofern war es auch eine Periode, in der Immobilität temporär unterstützt wurde, wodurch sich der Spielraum

für die „dennoch“ mobilen Personen vergrößert haben könnte. Mithin ist gleichfalls zu vermuten, dass im Zeitraum von 1990 bis Mitte 1992 Aufstiege eher möglich waren als danach. Anders formuliert, Personen, die bereits bis Mitte 1992 mobil gewesen sind oder sein mussten, könnten einen „first mover advantage“ gehabt haben, da die Strukturen und Segmentationslinien des ostdeutschen Beschäftigungssystems in dieser Zeit vermutlich weniger klar definiert waren als nach Beendigung des Institutionentransfers und der betrieblichen Reorganisation. Damit könnten berufliche Neuorientierungen eher möglich und erfolgreich gewesen sein. Im Unterschied dazu ist davon auszugehen, dass die Quantität der Mobilitätsprozesse nach Mitte 1992 durch die wirtschaftliche Stagnation sowie die reduzierte betriebliche Reorganisation generell abgenommen hat, dass angesichts des fehlenden wirtschaftlichen Aufschwungs das Arbeitslosigkeitsproblem zugenommen hat und die Möglichkeit für Mobilitätsprozesse, die mit einer Verbesserung der Beschäftigungssituation einhergehen könnten (z.B. Aufstiege und direkte Betriebswechsel), deutlich geringer wurde. Insofern ist von zwei Perioden auszugehen, einer ersten Periode von Januar 1990 bis Mitte 1992, in der vor allem die institutionellen Rahmenbedingungen der Privatisierung der ostdeutschen Wirtschaft das Mobilitätsgeschehen bestimmten, und einer daran anschließenden zweiten Periode nach Mitte 1992, in der die wirtschaftliche Stagnation und z.T. Rezession bei einer Vielzahl der privatisierten und neugegründeten Betriebe den Charakter des Mobilitätsgeschehens prägen.¹³

Die daraus folgenden dynamisierten Hypothesen lauten: Nach Mitte 1992

- hat sich angesichts der weiteren Verknappung des Arbeitsplatzangebotes die qualifikatorische Scheidelinie im Verdrängungswettbewerb nach oben verschoben (*Hypothese 1* : akzentuierte Verdrängung*);
- hat sich das Verhältnis von Chancen und Risiken, die mit beruflicher Mobilität verbunden gewesen sind, weiter in Richtung Risiko verschoben (*Hypothese 2* : zunehmende Risikodominanz*);
- haben sich die Chancen- und Risikostrukturen der Beschäftigten der unterschiedlichen Branchen, Betriebe und Berufe weiter einander angeglichen. Die Strukturkrise hat sich auch auf die in der 1. Periode noch vergleichsweise besser gestellten Wirtschaftseinheiten ausgeweitet (*Hypothese 3* : wachsende Reichweite*).
- Zusätzlich erlaubt die zeitlich differenzierte Betrachtung eine Hypothese über die Qualität und Quantität von Mobilitätsprozessen in den beiden Perioden. Die ungleichen institutionellen Rahmenbedingungen sollten zu einer unterschiedlichen Gewichtung der einzelnen Mobilitätsprozesse in den beiden Perioden geführt haben. Unter den Bedingungen der betrieblichen Reorganisation sollte es mehr Freiräume für direkte Betriebs- und innerbetriebliche Wechsel gegeben haben als die wirtschaftliche Stagnation der 2. Periode. Andererseits sollten Berufs- und Branchenwechsel angesichts der immer knapperen Arbeitsnachfrage auch in der 2. Periode eine bedeutende Rolle gespielt haben, da ein „erweiterter“ Aktionsradius bei der Arbeitsplatzsuche erforderlich blieb (*Hypothese 4* : Periodenthese*).
- Im Hinblick auf die Konsequenzen der Arbeitsmarktplatzierung der 1. Periode lassen sich zwei konkurrierende Erwartungen formulieren. Zum einen könnte erwartet werden, dass Personen, die bereits in der 1. Periode mobil gewesen

¹³ Mickler et al. (1996) favorisieren vier Phasen der wirtschaftlichen Umstrukturierung, abgeleitet aus den Prozessen der betrieblichen Umstrukturierung und dem jeweiligen Stand des Institutionentransfers. Der Vorteil der oben vorgeschlagenen 2-Perioden-Einteilung besteht vor allem darin, dass sie die Aufmerksamkeit auf einen wesentlichen Scheidepunkt in der ostdeutschen Arbeitsmarkttransformation lenkt. Zugleich reduziert sie die Komplexität dieses Prozesses und ermöglicht die empirische Untersuchung intragenerationaler Mobilitätsprozesse als Transmissionsriemen dieser strukturellen Veränderungen.

sind, einen „first mover advantage“ gehabt haben (siehe oben). Zum anderen könnte sich auch zeigen, dass Mobilität und Immobilität in der 1. Periode nicht zu gravierenden Unterschieden in den Erwerbchancen nach 1992 geführt haben, da – wenn Hypothese 2* zutrifft – auch die Mobilität in der 1. Periode bereits häufig mit einer beruflichen Verschlechterung verbunden gewesen ist (*Hypothese 5**: *Gab es einen „first mover advantage“* „?“).

3 Empirische Analysen zur Erwerbsmobilität im Transformationsverlauf

Diese Hypothesen sind Gegenstand der anschließenden empirischen Analysen. Ihre Datengrundlage sind ca. 950 Lebensverlaufsinterviews mit ostdeutschen Männern und Frauen der Geburtskohorten 1939-41, 1951-53 und 1959-61. Diese Interviews wurden 1996/97 im Rahmen des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess“ am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung durchgeführt. Weitere Angaben zu den verwendeten Daten, Variablen und angewendeten Methoden sind im Anhang dieses Beitrages zu finden.

3.1 Charakter der intraenerationalen Mobilität im Transformationsverlauf – Risikodominanz

Mobilitätsprozesse werden durch eine veränderte Branchen-, Berufs- und Hierarchiestruktur der beruflichen Positionen hervorgerufen. Demzufolge betrachten wir im Folgenden, inwiefern die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems von Branchenwechseln, Betriebswechseln, innerbetrieblichen Wechseln, Berufs- und Berufsfeldwechseln sowie von Auf- und Abstiegsmobilität oder lateraler Mobilität¹⁴ begleitet gewesen ist und inwieweit diese Wechselprozesse durch Übergänge in Arbeitslosigkeit¹⁵ und Wiedereinstiege in Beschäftigung vermittelt wurden. Diese Mobilitätsarten stellen nicht immer distinkte Prozesse dar, sondern können zum Teil gleichzeitig stattfinden. So kann der Wechsel des Betriebes mit und ohne einen Berufswechsel verbunden sein, können Abstiege das Resultat von Branchen- und/oder Berufswechseln sowie vorangegangener Arbeitslosigkeit sein. Diese Kumulation von Mobilitätsprozessen ist vor allem eine Frage des Schicksals von Personen, hier der ostdeutschen Männer und Frauen. Für die Frage der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems spielt sie keine gravierende Rolle. Hier ist entscheidender, welche Arten von Arbeitsmarktmobilität für den Umbau notwendig gewesen sind und welche Gewichtung diese Arten im Gesamtmobilitätsgeschehen hatten. In den Analysen wird allerdings beides berücksichtigt, wobei der Schwerpunkt auf der Gewichtung liegt.

¹⁴ Laterale Wechsel sind Arbeitsplatzwechsel, die auf dem gleichen Statusniveau erfolgen, die weder mit einem Auf- noch mit einem Abstieg verbunden sind.

¹⁵ Hier werden in der Tat nur Wechsel in Arbeitslosigkeit betrachtet. Andere Formen der Erwerbsunterbrechung – wie Erziehungsurlaub, Wehrdienst, Studium u.ä., aber auch das Ausscheiden als „Hausfrau“ – kamen für die drei hier untersuchten Geburtskohorten so gut wie nicht vor.

¹⁶ Die Definition der Risikogruppe für die einzelnen Mobilitätstypen befindet sich in Abbildung 2 und im methodischen Anhang dieses Beitrages.

¹⁷ Die Berechnung dieser Übergangsraten wurde zwar für alle untersuchten Mobilitätstypen vorgenommen, jedoch hier aus Platzgründen nicht dargestellt (ausführlich siehe Diewald 1999).

¹⁸ Da es sich bei diesen Übergangsraten nicht um eine Bestandsentwicklung handelt, ist diese Erhöhung nicht dem Artefakt einer Rechtszensierung, sondern in der Tat einer Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen geschuldet.

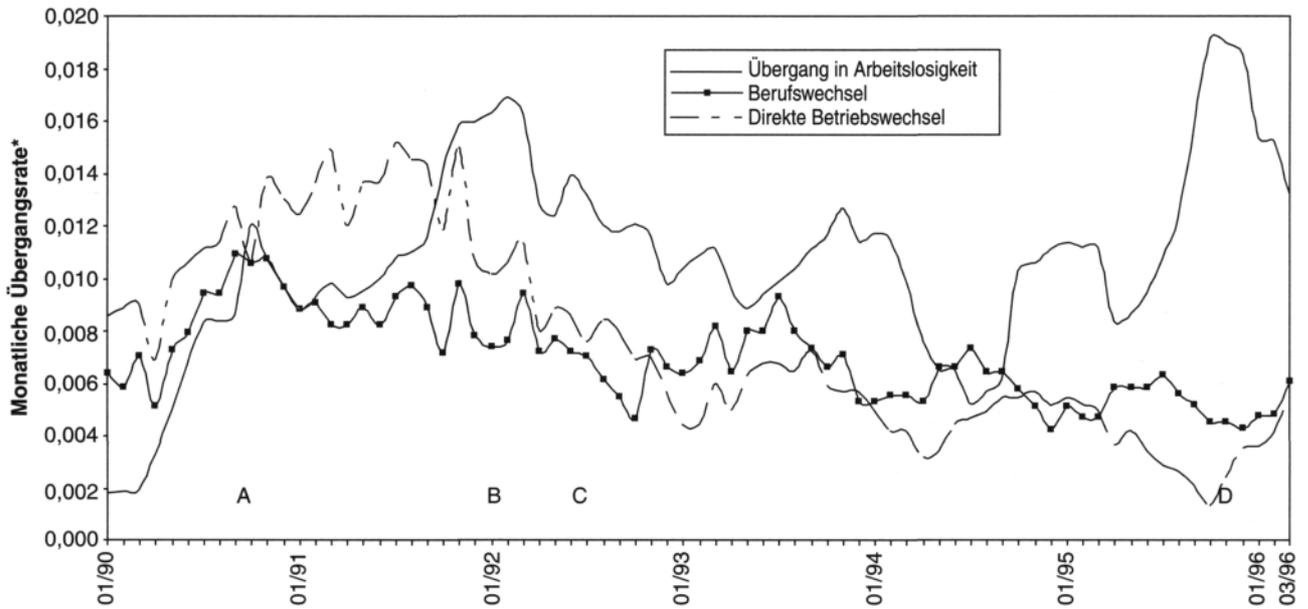
Um das *gesamte* Ausmaß an intragenerationaler Mobilität und das Muster ihrer zeitlichen Intensität im Zuge der Umstrukturierung einschätzen zu können, reicht es nicht aus, nur die mobilen Personen zu betrachten. Eine Minderheit der Personen kann mobil sein, während die Mehrheit auf ihren angestammten Arbeitsplätzen verbleibt. Nichtsdestotrotz kann es ein erhebliches Mobilitätsgeschehen auf dem Arbeitsmarkt geben, wenn die Minderheit häufig wechselt. Ferner können sich die Zeiträume der Betrachtung unterscheiden, sodass eine höhere Mobilitätsintensität in einer länger andauernden Phase nichtsdestotrotz ein geringeres Ausmaß an Mobilität bedeuten könnte als der geringere Prozentsatz in einer kürzeren Phase. Deshalb ist es notwendig, für diese Mobilitätstypen die Anzahl der entsprechenden *Mobilitätsereignisse* zu berücksichtigen und für den Vergleich von Perioden mit unterschiedlicher Länge die jeweilige Mobilitätsintensität *pro Monat* zu berechnen. Diese monatlichen Anteile stellen *Übergangsraten* dar. Sie bilden den Übergang von einem Zustand in einen anderen Zustand im jeweils betrachteten Monat ab (d.h. Neuzugänge) und widerspiegeln daher nicht eine Bestandsentwicklung (z.B. an Arbeitslosen). Zur Berechnung dieser Übergangsraten wird die Anzahl der Personen, für die das untersuchte Mobilitätsereignis in einem gegebenen Monat eingetreten ist, durch die Gesamtzahl der Personen, die in diesem Monat zur Risikogruppe gehören, dividiert.¹⁶

Das Ergebnis ist in Abbildung 1 für drei ausgewählte¹⁷ Mobilitätstypen zu sehen: Übergang in Arbeitslosigkeit, Berufswechsel und direkte Betriebswechsel. Die drei dargestellten Kurven repräsentieren die typischen Muster, die wir für die Übergangsraten der 10 untersuchten Mobilitätstypen vorgefunden haben: (1) eine abnehmende Mobilitätsintensität mit Ende der 1. Periode (repräsentiert durch die Kurve der direkten Betriebswechsel und gleichfalls vorhanden für innerbetriebliche Wechsel, Auf- und Abstiegsmobilität), (2) eine gleichbleibende Mobilitätsintensität zwischen 1990 und 1996 (repräsentiert durch die Kurve der Berufswechsel und gleichfalls vorhanden für Berufsfeld- und Branchenwechsel, laterale Mobilität und Wiedereinstiege) und (3) eine zunehmende Mobilitätsintensität, die – wenn auch relativ schwach ausgeprägt – allein für Übergänge in Arbeitslosigkeit zu beobachten ist.¹⁸

Diese unterschiedlichen Kurvenverläufe können mit Hilfe einer aggregierten Darstellung eingefangen werden. Es handelt sich dabei um *durchschnittliche monatliche Raten* für die beiden Zeitperioden (7. Periode: Januar 1990 bis Juni 1992; 2. Periode: Juli 1992 bis März 1996). Sie sind in Abbildung 2 ausgewiesen. Die Interpretation dieser durchschnittlichen Raten lautet folgendermaßen: Der Wert 0.012 für direkte Betriebswechsel bedeutet, dass in der 1. Periode (im Durchschnitt) für ungefähr 1 Prozent der Beschäftigten zum Zeitpunkt t-1 im darauffolgenden Monat ein direkter Betriebswechsel stattfand. In der 2. Periode waren es nur halb so viele Personen (0.005). Anders formuliert, in jedem Monat in der 1. Periode haben von 10.000 beschäftigten Personen im Durchschnitt 100 Personen direkt in einen anderen Betrieb gewechselt. In der 2. Periode waren es pro Monat 50 Personen von 10.000 Beschäftigten.

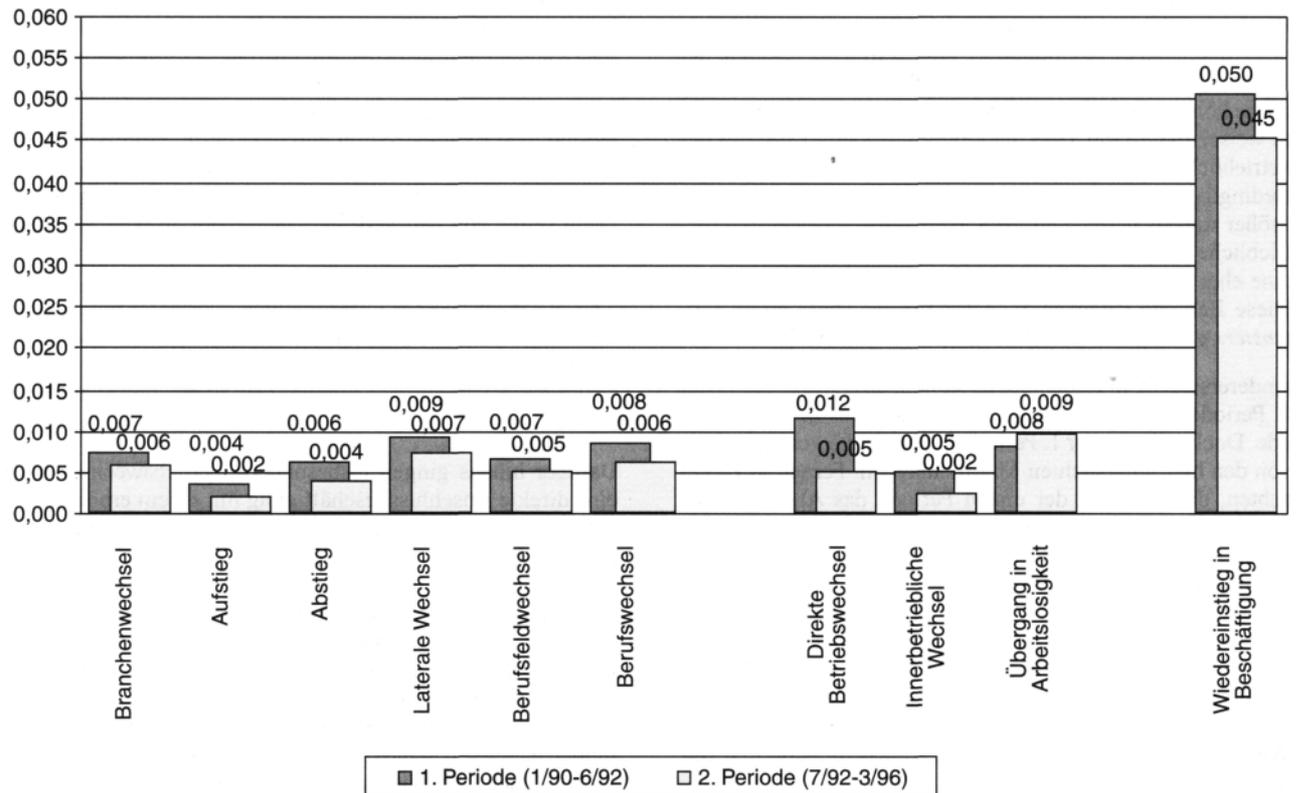
Welche ersten Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Übergangsraten ziehen? Beide Abbildungen signalisieren deutlich, dass wir es mit zwei unterschiedlichen Perioden in Bezug auf die Mobilitätsaktivitäten der Ostdeutschen im Transformationsprozess zu tun haben. Die Berechnung der Übergangsraten für die 10 untersuchten Mobilitätsarten (wie exemplarisch in Abbildung 1 dargestellt) zeigt, dass für alle Mobilitätsarten die Raten zwischen 1989 und Oktober 1990

Abbildung 1: Übergangsraten ausgewählter Mobilitätsereignisse in Ostdeutschland



* **Monatliche Übergangsrate** = Anzahl der Ereignisse in einem Monat dividiert durch die Anzahl der Personen der Risikogruppe (siehe Abbildung 2)
A - Vereinigung, 3. Oktober 1990; **B** - Ende der ostdt. Kurzarbeitsregelung; **C** - Ende der 1. Periode; **D** - Ende des Schlechtwettergeldes für Bauarbeiter
 Quelle: Eigene Berechnungen, Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Abbildung 2: Durchschnittliche monatliche Übergangsraten* für die Arbeitsmarktmobilität in Ostdeutschland



* Durchschnittliche monatliche Rate = Summe der monatlichen Raten eines Mobilitätstyps dividiert durch die Anzahl der Monate der jeweiligen Periode.

Vergleichbarkeit der Balkenhöhen:

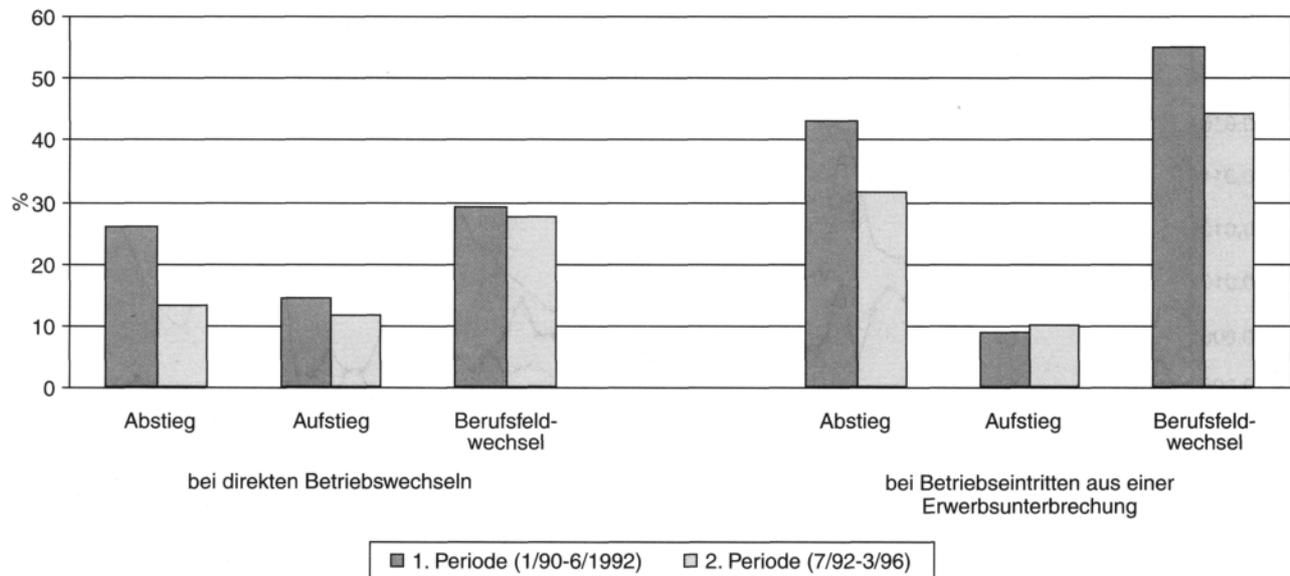
Zu beachten ist, dass aufgrund der unterschiedlichen Risikopopulationen für die verschiedenen Mobilitätstypen nur bei folgenden Typen die Balkenhöhen verglichen werden können:

- Branchenwechsel, Auf-/Abstiege und laterale Wechsel sowie Berufswechsel bzw. Berufsfeldwechsel (Risikopopulation: Gesamtstichprobe)
- Übergang in Arbeitslosigkeit, direkte Betriebswechsel und innerbetriebliche Wechsel (Risikopopulation: beschäftigte Personen zum Zeitpunkt t-1)
- Wiedereinstiege in Beschäftigung (Risikopopulation: nur nichtbeschäftigte Personen zum Zeitpunkt t-1)

Ansonsten ist nur ein direkter Vergleich innerhalb der Typen bezüglich der Perioden möglich.

Quelle: Eigene Berechnungen, Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Abbildung 3: Betriebswechsel und berufliche Mobilität



Differenz zu 100 %:

a) bei Auf- und Abstiegen sind es die lateralen Betriebswechsel

b) bei Berufsfeldwechseln sind es die Betriebswechsel, die nicht mit einem Berufswechsel einhergingen

Quelle: Eigene Berechnungen, Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

sehr schnell angestiegen sind, danach jedoch die Kurvenverläufe für die unterschiedlichen Arten sehr verschieden waren. Gravierende Unterschiede gab es vor allem bei den direkten Betriebswechseln, den innerbetrieblichen Wechseln sowie den Aufstiegen (s. Abbildung 2). Hier waren die Raten in der 1. Periode doppelt so hoch wie die Raten nach Mitte 1992. Diese höheren Raten für eher vorteilhafte Mobilitätsereignisse weisen darauf hin, dass der Optionsrahmen in der Zeit der betrieblichen Reorganisation bis Mitte 1992 und unter den Bedingungen der genannten „Entlastungs“-regelungen größer war als in der Zeit nach Mitte 1992 – wobei innerbetriebliche Wechsel im Vergleich zu direkten Betriebswechseln eine eher untergeordnete Rolle gespielt zu haben scheinen.¹⁹ Diese Befunde sprechen zunächst für die These eines *Zeitfensters günstigerer Gelegenheiten* bis Mitte 1992.

Andererseits ist in Rechnung zu stellen, dass Aufstiege in der 1. Periode zwar öfter stattgefunden haben als in der 2. Periode. Doch selbst in der 1. Periode haben sie die geringste Rate von den hier untersuchten Mobilitätstypen. Ferner ist zu beachten, dass auch in der ersten Periode das Abstiegsrisiko deutlich höher war als die Aufstiegschancen, und das Arbeitslosigkeitsrisiko bereits auf hohem Niveau und nicht wesentlich geringer war als nach Mitte 1992. Zugleich widerspiegeln die deutlich niedrigeren durchschnittlichen Raten für direkte Betriebswechsel (0.012 und 0.005) im Vergleich zu indirekten Betriebswechseln (repräsentiert durch die Wiedereinstiege mit 0.05 und 0.045) – und zwar sowohl in der 1. als auch in der 2. Periode –, dass beim Umbau der ostdeutschen Wirtschaft häufig Entlassungen der Anlass für Mobilität waren.

Von denen, die ihren Betrieb, in dem sie 1989 beschäftigt waren, verließen, erlebte mehr als die Hälfte zunächst eine Erwerbsunterbrechung, wobei jede/r Zweite von ihnen bis 1996 keine neue Beschäftigung fand. Diese Wechsel erfolgten überwiegend unfreiwillig: 90 Prozent der Entlassungen in Nichterwerbstätigkeit wurden von den Befragten auf Betriebs- oder Abteilungsschließungen, Auftragsmangel oder betriebliche Reorganisation zurückgeführt. Familienbezogene Gründe, Krankheiten oder der Wunsch nach veränderten Arbeitsinhalten wurden dagegen so gut wie nicht genannt. Doch selbst von den Personen, denen ein direkter Betriebswechsel gelang, gaben 35 Prozent an, dass dieser Wechsel unfreiwillig erfolgt sei. Dafür, dass auch bei den übrigen 65 Prozent die Wechsel eher unfreiwilligen Charakter tragen (z.B. um dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zuvorzukommen), spricht, dass nur die Hälfte der neu aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse subjektiv als Verbesserung betrachtet wurde.

Darüber hinaus gingen insbesondere Betriebswechsel ohne eine direkte Anschlussbeschäftigung mit einem erhöhten Risiko eines Berufswechsels und/oder beruflichen Abstiegs einher (s. Abbildung 3). Betriebswechsel, die nach einer Erwerbsunterbrechung erfolgten, waren weit häufiger mit einem Berufswechsel verbunden als direkte Betriebswechsel. Ein Drittel der Betriebswechsel nach einer Erwerbsunterbrechung ging mit beruflichen Abstiegen einher. Darüber hinaus waren Aufstiege erheblich seltener. Auch direkte Betriebswechsel trugen gerade in der 1. Periode (in der sie vermehrt stattgefunden haben) ein hohes Abstiegsrisiko und waren sowohl vor als auch nach 1992 häufiger mit einem Abstieg als einem Aufstieg in der beruflichen Statushierarchie verbunden. Die abnehmende vertikale und berufliche Mobilität in der 2. Periode bei den direkten wie indirekten Betriebswechseln resultierte z.T. aus einem Selektionsprozess. Zu den Personen, denen es unter den stagnierenden Bedingungen der 2. Periode überhaupt gelang, eine neue Beschäftigung zu finden, waren vor allem Personen mit vorteilhafteren Merkmalen (wie Alter und Qualifikation), die für die zu besetzenden Stellen die entsprechenden Qualifikationen mitbrachten.

¹⁹ Dies kann jedoch auch z.T. einem Messproblem geschuldet sein, da Personen wohl zuverlässiger zwischen- als innerbetriebliche Wechsel in ihren Erwerbsgeschichten berichten. Innerbetriebliche Wechsel werden eventuell nur dann erwähnt, wenn sie mit Veränderungen in der beruflichen Tätigkeit, der Statusposition oder dem Einkommen einhergingen. Insofern werden sie mit unseren Daten eventuell unterschätzt. Andererseits zeigt ein Vergleich der Anzahl der berichteten innerbetrieblichen Wechsel für die Zeit vor und nach 1989 deutliche Unterschiede (siehe Fußnote 21), sodass die geringere Häufigkeit an innerbetrieblichen Wechseln nach 1989 im Vergleich zu Betriebswechseln nicht nur auf ein technisches Artefakt zurückzuführen ist.

Zusammen zeigen diese Befunde, dass selbst in der 1. Periode eher die Risiken als die Chancen, die mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden waren, dominierten (Hypothese 2*). Insofern hat die These eines *Fensters der günstigen Gelegenheiten* zumindest einen ambivalenten Beigeschmack. Genährt wird diese Ambivalenz noch dadurch, dass Personen, die bis (mindestens) Mitte 1992 in ihrem „alten DDR-Betrieb“ blieben, in der 2. Periode nicht öfter arbeitslos wurden als jene Personen, die bis Mitte 1992 mindestens einen direkten Betriebswechsel bewerkstelligen konnten. Von den „Unbeweglichen“ waren 25 Prozent in der 2. Periode arbeitslos, von den „Beweglichen“ 21 Prozent (Hypothese 5*).²⁰

Die Befunde in Abbildung 2 verdeutlichen außerdem, dass es auch Mobilitätsprozesse gab, die in beiden Perioden gleichermaßen vorzufinden waren. Für Berufs- und Berufsfeldwechsel sowie laterale und Branchenwechsel finden sich keine markanten Veränderungen in den durchschnittlichen monatlichen Übergangsraten (Hypothese 4*). Sie waren nicht mit der betrieblichen Reorganisation der 1. Periode beendet, sondern ein erhöhtes Maß an beruflicher Mobilität – insbesondere da sie vermehrt über Arbeitslosigkeit zu erfolgen hatten – wurde den Ostdeutschen auch in der 2. Periode abverlangt.²¹

In einer *ersten Bilanz* dieses Mobilitätsgeschehens ist festzuhalten, dass Mobilität eher mit Risiken als mit Chancen für berufliche Verbesserungen verbunden war. Aufstiege waren weit seltener als Abstiege, direkte Betriebswechsel waren seltener als Betriebswechsel, die nach einer Arbeitslosigkeit erfolgten. Dies gilt sowohl für die 1. als auch die 2. Periode, jedoch weit prägnanter für die Zeit nach Mitte 1992 (vgl. Hypothese 2*: zunehmende Risikodominanz). Ferner ist hervorzuheben, dass durch die Mobilitätsaktivitäten in der 1. Periode keine festgeschriebene Inklusion und Exklusion auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt derart stattgefunden hat, dass sich all jene, die bis Mitte 1992 von Arbeitslosigkeit verschont geblieben sind, bereits auf der „sicheren Seite“ befunden haben.

3.2 Gab es einen „first mover advantage“?

Um diese Interpretation zu bekräftigen, wird nun der Zusammenhang zwischen dem Mobilitätsgeschehen in der 1. und der 2. Periode untersucht. Dazu wurden für die 2. Periode discrete-time logit Regressionen zu verschiedenen Mobilitätsereignissen (Übergang in Arbeitslosigkeit, Wiedereinstieg in Beschäftigung, Aufstieg, Abstieg, direkter Betriebswechsel ohne Statusverlust und Berufswechsel) geschätzt. In diesen Regressionsmodellen wurden – neben der Kontrolle struktureller Bedingungen und individueller Handlungsressourcen – die Effekte von Mobilitätsereignissen, die in der 1. Periode stattgefunden haben, geschätzt. Die in Tabelle 1 präsentierten Schätzergebnisse (odds ratios²²) sind das Ergebnis einer schrittweisen Schätzprozedur.²³ Die anderen im Modell geschätzten Einflussgrößen werden als Kontrollvariablen betrachtet bzw. zum Teil im nächsten Abschnitt (3.3) diskutiert.²⁴

Zunächst zu den Auswirkungen von *Arbeitslosigkeit und Wiedereinstiegen in der 1. Periode*: Geglückte Wiedereinstiege bis Mitte 1992 erhöhten nicht die Wiedereinstiegschancen in der 2. Periode. Personen, die bereits bis Mitte 1992 arbeitslos geworden sind und einen Wiedereinstieg realisieren konnten, hatten ein deutlich höheres Risiko, in der 2. Periode erneut arbeitslos zu werden. Insofern scheint es nicht unbedingt nachteilig gewesen zu sein, wenn Arbeitslosigkeit bis Mitte 1992 durch Kurzarbeit vermieden werden konnte. Personen, die erst am Ende der 1. Periode arbeitslos wurden, erfuhren dann jedoch in erhöhtem Maße Veränderungen in ihren Berufsverläufen. Es zeigt sich, dass Personen mit einer „Dauer der letzten Arbeitslosigkeit von 7-12 bzw. mehr als 12 Monaten“ in der zweiten Periode ein deutlich höheres Abstiegs- und Berufswechselrisiko hatten als jene, die erst kurz oder nicht arbeitslos waren. Dafür stiegen sie jedoch häufiger auf (allerdings waren Aufstiege – wie oben dargestellt – insgesamt selten). Die signifikanten Werte für diese Arbeitslosigkeitserfahrung bezeugen ferner, dass berufliche Mobilität in Form von Auf- und Abstiegen sowie Berufswechseln vor allem eine Konsequenz von Arbeitslosigkeit und weniger von inner- und zwischenbetrieblichen Wechseln gewesen ist.

Berufliche Mobilität in Form von Auf- und Abstiegen, Betriebs- und Berufswechseln in der 1. Periode zahlte sich teilweise aus. Personen, die in der 1. Periode einen Abstieg hin nahmen, wurden in der 2. Periode seltener arbeitslos. Zudem könnten sie häufiger direkte Betriebswechsel ohne Statusverlust und Aufstiege realisieren, sodass zumindest ein Teil der Abstiege der 1. Periode wieder revidiert werden konnte. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Personen mit Aufstiegen bis Mitte 1992. Auch sie wurden in der 2. Periode seltener arbeitslos, dafür stiegen sie jedoch häufiger ab. Letzteres weist darauf hin, dass auch hier einige Aufstiege wieder nach unten „korrigiert“ wurden. Berufswechsel in der 1. Periode wurden nicht mit einer höheren Chance des Verbleibens in Beschäftigung in der Zeit nach Mitte 1992 belohnt. Im Gegenteil: Jene, die ihren Beruf bereits bis Mitte 1992 wechselten, wurden in der 2. Periode häufiger arbeitslos. Hierbei handelt es sich vor allem um Berufswechsler/innen, die trotz des Berufswechsels in ihrer Statusgruppe verbleiben konnten. Ihre Platzierung war demzufolge noch nicht so gefestigt, da sie weder den „Preis“ des Abstiegs bezahlt hatten (und somit der erhöhten Konkurrenz mit entsprechend qualifizierten Personen ausgesetzt waren) noch aufgestiegen waren, wodurch sich die Bandbreite ihrer „Rückfallpositionen“ vergrößert hätte. Die einzige Gruppe, die durch ihre Mobilität wirklich „gewonnen“ hat – und insofern den Prototyp der „Zeitfenster“-These darstellt –, waren die vergleichsweise wenigen Personen, denen bis Mitte 1992 ein direkter Betriebswechsel (ohne Statusverlust)

²⁰ Auch in Bezug auf Mehrfacharbeitslosigkeit unterscheiden sich diese beiden Gruppen nicht. Knapp 7 % der „Unbeweglichen“ und gut 5 % der „Beweglichen“ wurden nach 1992 mehrfach arbeitslos.

²¹ Zur Veranschaulichung des wirklich hohen Mobilitätsniveaus seien zwei Vergleiche angeführt. Ein Vergleich zu den Mobilitätsaktivitäten dieser Personen zu DDR-Zeiten zeigt, dass zwischen September 1983 und Dezember (also gleichfalls in einem Zeitraum von 75 Monaten) nur halb so viele Betriebswechsel stattfanden wie zwischen Januar 1990 und März 1996. Ferner erfolgten Arbeitsplatzwechsel nach 1989 weitaus seltener innerbetrieblich, sondern viel häufiger zwischenbetrieblich als vor 1989. Und dies, obgleich die befragten Personen nun älter waren und damit unter „normalen“ Bedingungen ihre Mobilitätsaktivitäten abgenommen hätten (Goedicke 2000). Ein Vergleich mit Westdeutschland zeigt, dass im Zeitraum von 1990 bis 1995 von den westdeutschen Beschäftigten nur 9 % abstiegen, 14 % den Betrieb und 29 % in ein neues Berufsfeld wechselten. Bei den ostdeutschen Beschäftigten waren es hingegen (in der gleichen Reihenfolge) 23 %, 29 % und 47 %. Insofern verwundert es nicht, dass in Westdeutschland 38 % der beschäftigten Personen im Jahr 1995 noch am selben Arbeitsplatz arbeiteten, in Ostdeutschland hingegen nur noch 19 % (Diewald/Mach/Solga 2000: Tabelle 1).

²² Odds ratios gleich 1 (oder nicht signifikant) bedeuten, es gibt keinen Unterschied im Vergleich zur Referenzkategorie. Odds ratios größer als 1 bedeuten, dass eine erhöhte Chance bzw. ein erhöhtes Risiko im Vergleich zur Referenzgruppe vorliegt. Odds ratios zwischen 0 und 1 bedeuten, dass eine geringere Chance bzw. ein geringeres Risiko im Vergleich zur Referenzgruppe vorliegt.

²³ Hierbei wurde auch für mögliche Interkorrelationen zwischen den Kovariablen geprüft.

²⁴ Für eine Darstellung und Diskussion der hier nicht erwähnten Ergebnisse siehe Diewald et al. (1999).

Tabelle 1: Discrete-time logit Regressionen zum Einfluss der Mobilitätsereignisse bis Mitte 1992 auf die Mobilitätschancen und -risiken in der 2. Periode (7/1992 - 3/1996)* (Odds ratios)

<i>Unabhängige Variablen</i>	Arbeitslosigkeit	Wiedereinstieg in Beschäftigung	Abstieg	Direkte Betriebswechsel ohne Abstieg	Aufstieg	Berufswechsel
Mobilitätsereignisse in der 1. Periode (bis 6/92) (1=vorhanden/0=nicht vorhanden)						
Aufstiege	0.53	n.s.	3.33	n.s.	---	n.s.
Abstiege	0.67	n.s.	---	1.84	2.14	n.s.
Berufsfeldwechsel	1.41	n.s.	---	0.62	---	---**
Direkte Betriebswechsel ohne Statusverlust	0.72	n.s.	0.47	n.s.	n.s.	n.s.
Wiedereinstiege	---	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Arbeitslosigkeit***	2.11	---	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Dauer der letzten Arbeitslosigkeit (Ref.: vorangegangener Spell war eine „Erwerbstätigkeit“)						
1 - 6 Monate	---	---	7.57	---	3.07	9.31
7 - 12 Monate	---	---	11.77	---	2.61	14.32
Mehr als 12 Monate	---	---	8.69	---	3.21	7.95
Dauer der letzten Arbeitslosigkeit (in Monaten)	---	0.98	---	---	---	---
MODELLINFORMATIONEN						
Anzahl der Personenmonate	33090	6978	39420	33385	39420	39420
Anzahl der Ereignisse	326	263	142	103	84	207
Anzahl der Personen insgesamt	889	361	929	881	929	929
Verbesserung des Modells (Chi-square)	206.71	113.13	205.34	46.24	59.92	341.77
Pseudo R ² (1-L ₁ /L ₀)	(df=32) 6.3 %	(df=35) 6.0 %	(df=32) 11.6 %	(df=31) 3.5 %	(df=32) 5.3 %	(df=33) 14.4 %

Fett: p<0.05; **Kursiv:** p<0.1; n.s.: nicht signifikant; ---: nicht geschätzt

* Zusätzliche, hier nicht ausgewiesene Kovariate (s. dazu Diewald et al. 1999): Geschlecht, Kohorte, höchster Ausbildungsabschluss 1989, statusadäquate Beschäftigung, Betriebszugehörigkeit (bis 12/1989), SED-Mitgliedschaft bzw. Funktionärstätigkeit bis 1989, Berufsfeld- und Betriebswechsel ohne Einkommens- und Statusverlust vor 1990, Netzwerkressourcen zu DDR-Zeiten, Branche der vorangegangenen Erwerbsepisode, Vorhandensein von Kurzarbeit im letzten Anstellungsbetrieb, monatliche Arbeitslosigkeitsquote in Ostdeutschland

** Eine Schätzung des Einflusses vorangegangener Berufs(feld)wechsel konnte leider nicht vorgenommen werden, da es bei zweiten und weiteren Berufswechseln eine zu hohe Korrelation gibt.

*** Ohne Arbeitslosigkeitsepisoden, die vor Mitte 1992 begonnen haben und bis in die 2. Periode hineinreichten (d.h. nur abgeschlossene Episoden).

Quelle: Eigene Berechnungen, Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

gelungen ist. Mit diesen Wechseln waren sie eher in der Lage, in prosperierende Betriebe zu wechseln, sodass sie in der 2. Periode ein deutlich geringeres Arbeitslosigkeits- und Abstiegsrisiko hatten. Auf Personenebene betrachtet, stellen diese erfolgreichen Personen 5 Prozent der Gesamtstichprobe dar.²⁵ Zugleich darf nicht vergessen werden, dass diese erfolgreichen Wechsel zum Teil dadurch ermöglicht wurden, dass eine nicht unbedeutende Zahl von Ostdeutschen aufgrund staatlich initiiertener „Entlastungsmaßnahmen“ nicht in die Arbeitsplatzsuche gedrängt wurde.

Abschließend zu den Wiedereinstiegchancen in der 2. Periode: Diese wurden *nicht* durch die Mobilitätsgeschehnisse in der 1. Periode strukturiert (keiner der Koeffizienten ist signifikant). Wiedereinstiege erwiesen sich vielmehr generell als schwierig. Die einzigen strukturierenden Größen waren – in der für Westdeutschland und westeuropäische Länder bekannten Weise – die Dauer der Arbeitslosigkeit, das Geschlecht und das Alter der Bewerber/innen (s. Tabelle 2).

Diese Befunde zusammenfassend ist festzuhalten: Mobilität bis Mitte 1992 erwies sich nur für jene Personen als vorteilhaft, die direkte Betriebswechsel (also ohne Arbeitslosigkeitsunterbrechung) mit gleichzeitigem Erhalt ihrer Statusordnung realisieren konnten. Andere Formen von beruflicher Mobilität in der 1. Periode wurden jedoch nicht per se belohnt und Immobilität nicht unbedingt bestraft. Im Gegenteil: Ostdeutsche, die bereits bis Mitte 1992 ihren Beruf gewechselt haben oder ihn wechseln mussten, wurden in der 2. Periode häufiger arbeitslos als Personen, die in der 1. Periode auf ihrem Arbeitsplatz verbleiben konnten.²⁶ Auf der anderen Seite zeigt sich jedoch auch, dass sich berufliche Abstiege in der 1. Periode (um in Beschäftigung zu verbleiben oder zurückzukehren) durchaus in der 2. Periode auszahlen konnten. Sie sorgten für ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko, eine höhere Chance von Betriebswechseln ohne (weiteren) Statusverlust und sogar eine höhere (wenn auch begrenzte) Aufstiegschance. Ein weiteres Indiz dafür, dass die Chancen und Risiken auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nicht per se mit der Arbeitsmarktplatzierung in der 1. Periode fixiert waren, ist, dass auch Aufstiege bis Mitte 1992 in der 2. Periode in Form eines erhöhten Abstiegsrisikos wieder umgekehrt werden konnten. Nahezu unveränderlich scheinen allerdings die Resultate der 1. Periode mit Blick auf die Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt gewesen zu sein. Jene, die bereits bis Mitte 1992 arbeitslos geworden sind, hatten – selbst wenn sie zwischenzeitlich erneut beschäftigt waren und wieder entlassen wurden – in der Tat extrem schlechte Karten, unter den sich zunehmend verfestigenden Bedingungen der 2. Periode in Be-

²⁵ Dazu gehörten vergleichsweise oft junge Männer, die bis 1989 in der Landwirtschaft beschäftigt waren (insbesondere in den landwirtschaftsfernen Berufen wie Maler, Maurer, Tischler); Ostdeutsche, die bereits zu DDR-Zeiten erfolgreiche Betriebswechsel hatten (über die sie ihr Einkommen und/oder ihre berufliche Stellung verbessern konnten), vor allem dann wenn sie zugleich über einen Hochschulabschluss verfügten.

²⁶ Dazu gehörten v.a. Beschäftigte der Landwirtschaft und des verarbeitenden Gewerbes sowie Personen, die bereits zu DDR-Zeiten zahlreiche Berufswechsel hatten.

schäftigung verbleiben zu können. Zu ihnen gehörten vor allem Ungelernte; Personen, deren Erwerbsverläufe bereits in der DDR durch eine berufliche Diskontinuität gekennzeichnet gewesen ist, und zwar insbesondere dann, wenn sie dadurch auf Arbeitsplätzen beschäftigt waren, für die sie *formal* nicht ausreichend qualifiziert gewesen sind; sowie Beschäftigte der Landwirtschaft und des verarbeitenden Gewerbes. In der 2. Periode wurden dann auch überproportional ältere Personen häufiger arbeitslos – wobei anzumerken ist, dass hier angesichts der Vorruhestandsregelung von Personen im Alter ab Mitte 40 die Rede ist. Dies bestätigt frühere Befunde, in denen wir bereits auf eine *Dreiteilung* der Beschäftigten im Verlauf der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems hingewiesen haben (vgl. Diewald/Solga 1997a; Mayer et al. 1999): in Ausgegrenzte durch Langzeit- oder perforierte Arbeitslosigkeit; in Personen, die zwar in Beschäftigung verbleiben konnten, aber gravierende Einschnitte in ihre Erwerbsverläufe in Bezug auf Beruf und Status erfahren haben, und in jene, deren Berufsverläufe nach der Wende eine vergleichsweise hohe Kontinuität aufwiesen bzw. die nach anfänglichen Diskontinuitäten letztlich ihren „alten“ Platz wieder einnehmen konnten und von langanhaltenden Status- oder Berufskapitalverlusten verschont blieben.²⁷ Die hier vorgelegten Befunde heben zusätzlich hervor, dass der Grundstein für diese Dreiteilung wesentlich bereits zu Beginn der Transformation (d.h. in der 1. Periode) gelegt wurde. Bezogen auf die Kontinuität von Erwerbsverläufen können daher folgende Schlussfolgerungen gezogen werden: Erstens wurden Anstrengungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit in der 1. Periode mit einer höheren Chance des Verbleibens in Beschäftigung belohnt. Zweitens führte eine höhere Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt in Form von Ab- oder Aufstiegen *gleichfalls* zu einer höheren Chance des Verbleibens in Beschäftigung. Drittens wirkte sich das Verlassen des beruflichen Weges, insbesondere dann, wenn dies nicht mit einem Abstieg verbunden gewesen ist, später negativ in Form eines erhöhten Arbeitslosigkeitsrisikos aus.²⁸

Resümierend ist festzuhalten, dass Mobilität und Immobilität in der 1. Periode nicht zu gravierenden Unterschieden in den Erwerbchancen nach 1992 geführt haben (Hypothese 5*). Da Erwerbsmobilität bereits in der 1. Periode häufig mit einer beruflichen Verschlechterung verbunden gewesen ist, hatten einen „first mover advantage“ nur jene wenigen Personen, denen bis Mitte 1992 ein direkter Betriebswechsel (ohne Statusverlust) gelungen ist. Unter ihnen befanden sich vor allem jüngere, männliche und hochqualifizierte Ostdeutsche, deren Arbeitsplatzsuche bereits zu DDR-Zeiten ein höheres Maß an Eigeninitiative aufwies (Diewald et al. 1999).

²⁷ Wer von den Ostdeutschen von der Umstrukturierung z.B. in Form von Aufstiegen profitieren konnte, wer Abwärtsbewegungen und Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf zu erfahren hatte und wer seine/ihre Erwerbskarriere fortsetzen konnte, dies hing – wie bei den Arbeitslosen kurz erwähnt – maßgeblich von den Verwertungsmöglichkeiten der jeweils mitgebrachten Handlungsressourcen ab. Einschnitte in Form von Abstiegen und Berufswechselln (2. Gruppe) hatten vor allem jene, deren Erwerbskarriere bereits zu DDR-Zeiten durch eine Vielzahl von Berufswechselln und damit durch eine geringere Berufsgebundenheit gekennzeichnet gewesen ist sowie ehemalige SED-Kader. Bei letzteren schien es der Preis für ein nicht signifikant höheres Arbeitslosigkeitsrisiko gewesen zu sein. Zur 3. Gruppe gehörten unter anderem hochqualifizierte Frauen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt waren und sind, sowie generell überproportional die Beschäftigten der staatlichen Verwaltung der DDR und jene, die zu DDR-Zeiten bereits eine höhere Eigeninitiative bei der Arbeitsplatzsuche zeigten. Eine weitere Darstellung der diesbezüglichen Analysen würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen. Von daher sei auf den Aufsatz von Diewald et al. (1999) verwiesen.

²⁸ Siehe im Modell „Arbeitslosigkeit“ den Effekt für Berufsfeldwechsel (bei gleichzeitiger Kontrolle von Abstiegen).

3.3 Akzentuierte Verdrängung und wachsende Reichweite der Strukturkrise

Das anhaltend hohe Niveau der Arbeitslosigkeit auch nach 1992 deutet daraufhin, dass die personellen Umstrukturierungsprozesse nicht auf die Zeit des schnellen Institutionentransfers beschränkt waren. Im Folgenden werden empirische Ergebnisse vorgestellt, die über die Reichweite dieser Strukturkrise (Hypothese 3*) und die vertikalen Verdrängungsprozesse, die diese Umstrukturierung in Gang gesetzt hat, Auskunft geben (Hypothese 1*). Dazu wurden sowohl für die 1. als auch die 2. Periode discrete-time logit Regressionen zu verschiedenen Mobilitätsereignissen geschätzt. Die Schätzergebnisse sind in Tabelle 2 dargestellt.

Ein Vergleich der *Konstanten* bestätigt zunächst die oben genannten Befunde zur Quantität und Qualität von Mobilitätsprozessen in Ostdeutschland. Das Arbeitslosigkeitsrisiko hat sich erhöht, Chancen für Aufstiege haben sich verringert, sodass „Mobilitätsresultate“ der 1. Periode schwer zu korrigieren waren. Insofern wurden die Mobilitätschancen für die Mehrzahl der Ostdeutschen nach Mitte 1992 eher restriktiver als offener. Dieses Gesamtbild widerspiegelt auch die *Verallgemeinerung* der Strukturkrise nach Mitte 1992 (Hypothese 3*), wie im Folgenden dargestellt wird.

Die Ergebnisse für die *Wirtschaftsbereiche* zeigen zunächst für die 1. Periode die – allseits bekannte – herausgehobene Stellung des öffentlichen Sektors. Die Beschäftigten der anderen vier Wirtschaftsbereiche – selbst in den beiden Wirtschaftsbereichen Bau und private Dienstleistungen mit ihren vergleichsweise günstigeren Beschäftigungsentwicklungen – wurden nicht nur deutlich öfter arbeitslos, sondern hatten auch ein unverkennbar höheres Abstiegs- und Berufswechselrisiko. Die Kehrseite dieser Stabilität bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist, dass die Beschäftigten in den anderen Branchen deutlich häufiger aufstiegen und direkte Betriebswechsel realisieren konnten (wobei man natürlich fragen kann, wie schwer dies angesichts der Situation in Ostdeutschland wiegt). Insofern könnte man für die 1. Periode eine teilweise segmentierte Strukturkrise konstatieren, die den öffentlichen Dienst in Bezug auf die Beschäftigungschancen noch vergleichsweise schwächer erfasst hatte. Mit der Stagnationsphase (beginnend Mitte 1992) zeigt sich jedoch ein „Überschwappen“ dieser Strukturkrise auch auf den öffentlichen Dienst und somit eine Verallgemeinerung der Strukturkrise. Seine besondere Stellung ist in den Modellen für die 2. Periode abgebrockelt. Das Arbeitslosigkeitsrisiko hat sich nun auch für diesen Bereich deutlich erhöht (sichtbar durch den Anstieg der Konstanten von 0.0007 auf 0.002). Unterschiede zum Bereich der privaten Dienstleistungen sind nicht mehr feststellbar, und auch der Abstand zu den besonders gebeutelten Wirtschaftsbereichen – zur Landwirtschaft und zum verarbeitenden Gewerbe – hat sich sichtbar reduziert. Dies ist z.T. auch darauf zurückzuführen, dass die Sortier- und Selektionsprozesse in diesen Bereichen mit Beendigung der betrieblichen Reorganisation seltener wurden.

Der Blick auf die *Kurzarbeit* in ostdeutschen Betrieben zeigt eindrucksvoll den push-dämmenden Erfolg dieser Entlastungsmaßnahme. In der 1. Periode, der Hochzeit des Einsatzes von Kurzarbeit, konnte dadurch in erheblichem Umfang berufliche Mobilität reduziert werden. Beschäftigte dieser Betriebe hatten ein signifikant geringeres Abstiegs- und Berufswechselrisiko, aber auch deutlich geringere Mobilitätsraten in Bezug auf Aufstiege und direkte Betriebswechsel. Ab 1992, nach dem Auslaufen der ostdeutschen Sonderregelung für diese Maßnahme, zeigt sich eine deutliche Erhöhung des

Tabelle 2: Discrete-time logit Regressionen zum Einfluss verschiedener Dimensionen des ostdeutschen Beschäftigungssystems auf die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsmarktmobilität (Odds ratios)^{a)}

<i>Unabhängige Variablen</i>	Arbeitslosigkeit	Wiedereinstieg in Beschäftigung	Abstieg	Direkte Betriebswechsel ohne Abstieg	Aufstieg	Berufswechsel
1. Periode (1/90 – 6/92)						
Qualifikationsstruktur						
Gemessen über den „höchsten Ausbildungsabschluss im Dez. 1989“ (Ref.: Facharbeiter-/ Berufsfachschulabschluss/Meister)						
Ohne Berufsabschluss	1.87	2.35	0.16	n.s.	n.s.	n.s.
Fachschulabschluss	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	1.96	n.s.
Hochschulabschluss	n.s.	n.s.	1.44	1.81	n.s.	n.s.
Wirtschaftsbereichsstruktur						
(Ref. Öffentlicher Dienst)						
Landwirtschaft	5.99	---	3.30	2.76	2.61	3.30
Verarbeit. Gewerbe (einschl. Bergbau)	4.54	---	2.40	n.s.	1.67	2.39
Bauwirtschaft	2.34	---	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Private Dienstleistungen	2.90	---	1.69	n.s.	2.40	1.53
Berufsstruktur (10 Berufsfelder)^{b)}						
(Ref.: Dienstleistungsberufe)						
---	---	n.s.	---	---	---	---
Wirtschaftliche Situation des Betriebes						
Vorhandensein von Kurzarbeit im letzten Anstellungsbetrieb (1 = ja / 0 = nein)						
	n.s.	---	0.46	0.68	0.62	0.47
Geschlecht (0=Männer, 1=Frauen)	1.54	0.24	n.s.	0.64	0.51	0.49
Kohorte (Ref.: 1951-53, 1959-61)						
1939-41	n.s.	0.58	n.s.	0.64	n.s.	0.72
Statusadäquate Beschäftigung im Dez. 1989 (Ref.: adäquat beschäftigt) ^{c)}						
Unterqualifiziert	n.s.	n.s.	2.51	0.35	n.s.	n.s.
Überqualifiziert	1.73	n.s.	0.23	n.s.	n.s.	n.s.
Konstante						
(Odds ratio der Referenzkategorien)	0.0007	0.16	0.005	0.003	0.016	0.006
MODELLINFORMATIONEN						
Verbesserung des Modells (Chi-square)	183.39	63.82	93.84	95.44	63.40	128.84
	(df=24)	(df=33)	(df=28)	(df=29)	(df=29)	(df=29)
Pseudo R ² (1-L ₁ /L ₀)	8.3 %	11.5 %	5.0 %	4.7 %	5.2 %	6.2 %
2. Periode (7/1992 - 3/1996)						
Qualifikationsstruktur						
Gemessen über den „höchsten Ausbildungsabschluss im Dez. 1989“ ^{d)} (Ref.: Facharbeiter-/ Berufsfachschulabschluss/Meister)						
Ohne Berufsabschluss	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Fachschulabschluss	0.48	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Hochschulabschluss	0.41	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Wirtschaftsbereichsstruktur						
(Ref. Öffentlicher Dienst)						
Landwirtschaft	2.50	---	2.14	n.s.	n.s.	n.s.
Verarbeit. Gewerbe (einschl. Bergbau)	1.57	---	1.54	n.s.	n.s.	n.s.
Bauwirtschaft	n.s.	---	1.87	1.93	n.s.	n.s.
Private Dienstleistungen	n.s.	---	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Berufsstruktur (10 Berufsfelder)^{b)}						
(Ref.: Dienstleistungsberufe)						
---	---	n.s.	---	---	---	---
Wirtschaftliche Situation des Betriebes						
Vorhandensein von Kurzarbeit im letzten Anstellungsbetrieb (1 = ja / 0 = nein)						
	n.s.	---	1.45	n.s.	n.s.	n.s.
Geschlecht (0=Männer, 1=Frauen)	1.51	0.51	0.50	n.s.	n.s.	0.41
Kohorte (Ref.: 1951-53, 1959-61)						
1939-41	1.40	0.61	n.s.	n.s.	n.s.	0.73
Statusadäquate Beschäftigung im letzten Job (Ref.: adäquat beschäftigt) ^{d)}						
Überqualifiziert	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Unterqualifiziert	1.43	0.74	0.50	n.s.	n.s.	1.38
Konstante						
(Odds ratio der Referenzkategorien)	0.002	0.87	0.004	0.002	0.001	0.003
MODELLINFORMATIONEN (siehe Tabelle 1)						

Fett: p<0.05; **Kursiv:** p<0.1; n.s.: nicht signifikant; ---: nicht geschätzt

- a) Zusätzliche, hier nicht ausgewiesene Kovariate (s. dazu Diewald et al. 1999): Betriebszugehörigkeit (bis 12/1989), SED-Mitgliedschaft bzw. Funktionärstätigkeit bis 1989, Berufsfeld- und Betriebswechsel ohne Einkommens- und Statusverlust vor 1990, Netzwerkressourcen zu DDR-Zeiten, monatliche Arbeitslosigkeitsquote in Ostdeutschland sowie für die 2. Periode für Mobilitätsereignisse in der 1. Periode (s. Tab. 1).
- b) Bei den Wiedereinstiegen wurde anstelle des Wirtschaftsbereiches das Berufsfeld der letzten Tätigkeit gewählt, da hier die Verwertbarkeit beruflicher Qualifikationen (eher als die Branchenzugehörigkeit) von besonderer Relevanz sein dürfte.
- c) Definiert als „Entsprechung“ zwischen vorhandenem Ausbildungsniveau (ohne Ausbildung, Facharbeiter/Fachangestellte, Meister, Fachschule, Hochschule/Universität) und beruflicher Stellung (für die Kategorisierung siehe methodischer Anhang: Aufstiege).
- d) Bei den hier untersuchten Geburtskohorten war der Ausbildungsprozess im Wesentlichen vor 1989 abgeschlossen (vgl. Huinink et al. 1995). Bei den Ausbildungsabschlüssen, die nach 1989 erworben wurden, handelt es sich primär um Umschulungen sowie Fortbildungen. Die Einbeziehung dieser Abschlüsse verbietet sich aufgrund der zu hohen Korrelation mit der einbezogenen vorangegangenen Arbeitslosigkeitserfahrung.

Quelle: Eigene Berechnungen, Ostdeutsche Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Abstiegsrisikos. Dass sich die Beschäftigung in Betrieben mit Kurzarbeit (im Vergleich zu einem Betrieb ohne Kurzarbeit) jedoch weder in einem geringeren Arbeitslosigkeitsrisiko in der 1. Periode noch in einem erhöhten Risiko, in der 2. Periode arbeitslos zu werden, niederschlug, mag auf den ersten Blick kontraintuitiv erscheinen. In diesem Befund widerspiegeln sich wahrscheinlich zwei Sachverhalte, die mit zu den Intensionen dieser Maßnahme gehörten. Da Kurzarbeit v.a. dann zur Anwendung gekommen ist, wenn eine Belegschaft wenig Chancen für eine Beschäftigung in anderen Betrieben hatte und damit häufig in größeren Unternehmen mit massiven betriebswirtschaftlichen Problemen vorzufinden war, hat sie anscheinend in der Tat dazu beigetragen, die Risiken der ostdeutschen Beschäftigten einander anzugleichen, ohne jedoch die Beschäftigten in wirtschaftlich problematischen Betrieben unbedingt besser zu stellen. Zweitens hat der betriebliche Rückgriff auf Kurzarbeit den Beschäftigten dieser Betriebe Zeit für berufliche Reorientierungen eingeräumt, so dass sie bei einer späteren Entlassung nicht schlechter gestellt waren als jene, die bereits in der 1. Periode mobil gewesen sind oder es sein mussten. Personen aus Kurzarbeitsbetrieben stiegen in der 2. Periode zwar häufiger ab, sie wurden jedoch nicht öfter arbeitslos. Man könnte auch sagen, dass ein Teil von ihnen die Abstiege quasi nachholte, die für andere bereits bis Mitte 1992 erfolgt waren. Diese Befunde weisen darauf hin, dass es, abgesehen von den Einflüssen der wirtschaftssektoralen Verortung von Betrieben (siehe Resultate vorher), auch auf der Betriebsebene zu einer Verallgemeinerung der Umstrukturierung gekommen ist. Die zahlreichen Großbetriebe mit Kurzarbeit haben diese Umstrukturierungen zum Teil auf die Zeit nach 1992 vertagt.

Bleibt zu fragen, ob innerhalb der Betriebe und Wirtschaftsbereiche die Beschäftigten mit unterschiedlichen *Qualifikationsressourcen*²⁹ gleichermaßen betroffen waren – und sich somit auch hier eher eine allseitige Betroffenheit feststellen lässt. Generell zeigen die Ergebnisse eine hohe Bedeutung der Qualifikation. Zum ersten hatten bereits in der 1. Periode Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung ein deutlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, wenn auch gleichfalls die höchsten Chancen für Wiedereinstiege in Beschäftigung. Fast banal ist der Befund, dass sie ein geringeres Abstiegsrisiko hatten, da sie bereits zum Großteil auf un- und angelernten Arbeitsplätzen beschäftigt waren oder aufgrund der Nichtanerkennung ihres Teilfacharbeiterabschlusses ihre Facharbeiterarbeitsplätze durch Arbeitslosigkeit verloren. Zugleich widerspiegelt sich in dem erhöhten Abstiegsrisiko für Personen, die über ihrer formalen Qualifikation beschäftigt waren, auch

ein Reallokationsprozess der ungelerten Personen von Facharbeiter- auf unqualifizierte Arbeitsplätze (s. Abschnitt 2.2). Zweitens konnten Personen mit einem Fach- oder Hochschulabschluss deutlich häufiger ohne Arbeitslosigkeit und ohne Statusverlust den Betrieb wechseln.³⁰ Zugleich hatten sie jedoch ein höheres Abstiegsrisiko, insbesondere nach Arbeitslosigkeit³¹. Für die 2. Periode ist allerdings festzustellen, dass dieser Vorteil der höheren Qualifikationen deutlich geringer wurde. Zum einen hatten nun auch Personen mit Hochschul- und Fachschulabschluss keine besseren Betriebswechsellösungen mehr. Zum anderen hatten sie zwar immer noch ein deutlich geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko als Personen ohne Abschluss und nun auch als jene mit Facharbeiter- und Berufsfachschulabschluss, aber dennoch ist auch ihr Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich gestiegen (0.0007 im Vergleich zu 0.002 x 0.48 bzw. 0.41 ≈ 0.001). Ferner ist festzuhalten, dass – nach der überdurchschnittlichen Ausgrenzung von Ungelernten bereits in der 1. Periode – in der 2. Periode nun auch Facharbeiter/Fachangestellte überdurchschnittlich von den beiden höheren Qualifikationsgruppen verdrängt wurden. Zusammen reflektieren diese Befunde zweierlei: wiederum eine Ausweitung der Strukturkrise auch auf höhere Qualifikationsgruppen, bei einer gleichzeitigen Verstärkung der kaskadenartigen Verdrängung von oben nach unten (Hypothese 1*). Darüber hinaus zeigen Analysen, dass dieser Verdrängungsprozess in allen Wirtschaftsbereichen vorzufinden ist, jedoch am ausgeprägtesten im verarbeitendem Gewerbe war (Goedicke 2000).

4 Zusammenfassung: Berufliche Mobilität in Zeiten erhöhten wirtschaftsstrukturellen Wandels

Die Befunde zum Mobilitätsgeschehen haben gezeigt, dass die wirtschaftliche Umstrukturierung Ostdeutschlands kein linearer, sondern ein *periodisch differenzierter Prozess* mit unterschiedlichen Qualitäten und Quantitäten intragenerationaler Arbeitsmarktmobilität gewesen ist. Für die 1. Periode (Januar 1990 bis Mitte 1992) – den Zeitraum, der durch ein außergewöhnlich hohes Privatisierungsvolumen und besonders tiefgreifende betriebliche Reorganisationsprozesse gekennzeichnet gewesen ist – wurde nicht nur eine generell höhere Mobilitätsintensität, sondern auch eine erhöhte vertikale Mobilität (v.a. in Form von beruflichen Abstiegen³² sowie eine besondere Rolle der Betriebswechsel festgestellt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Wechsel, insbesondere der beruflichen Abstiege und der Übergänge in Arbeitslosigkeit, in diesem Zeitraum ohne die arbeitsmarktpolitischen Interventionen der „Mobilitätsdämpfung“ (wie Kurzarbeit, die sogenannten Mega-ABM u.ä.) noch größer gewesen wäre. Aber auch in der 2. Periode (ab Mitte 1992) gab es zahlreiche Mobilitätsprozesse, wobei nun eher laterale Wechsel, Branchen- und Berufswechsel eine prominente Rolle spielten und direkte Betriebswechsel, denen in der 1. Periode eine besondere Relevanz zukam, nun an Einfluss verloren haben. Insofern hat sich die relative Bedeutung der einzelnen Mobilitätsarten aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen verändert. Als eine besondere Periode der ostdeutschen Transformation des Beschäftigungssystems ist somit nicht nur das „Zeitfenster“ von 1990 bis Mitte 1992, sondern auch die Periode nach Mitte 1992 zu charakterisieren (Hypothese 4*). Von daher ist es wohl sinnvoll von einer Treuhand- bzw. Abwicklungsphase im Gegensatz zu einer anschließenden marktwirtschaftlichen Periode der ostdeutschen Arbeitsmarkttransformation zu sprechen, um für beide Perioden die institutionelle Prägung des Mobilitätsgeschehens herauszustellen.

²⁹ Leider konnten aufgrund der hohen Korrelation von Wirtschaftsbereich und Beruf nicht beide Variablen im Modell berücksichtigt werden. Die Entscheidung zwischen Branche und Beruf fiel zu Gunsten der Branche aus, da schätztechnisch eine relativ grobe Berufsklassifikation notwendig gewesen wäre, die wiederum zu ungenau für eine berufssoziologische Interpretation gewesen wäre. Von daher erschienen uns die – gleichfalls groben – Branchenklassen aussagekräftiger. Nur in den Modellen zu den Wiedereinstiegen haben wir statt der Branche den letzten Beruf favorisiert, da uns die beruflichen Kompetenzen gerade bei diesem Prozess relevanter als die Branchenzugehörigkeit (vor der Arbeitslosigkeit) erschienen. Die Überschneidung von Beruf bzw. Branche und Ausbildungsniveau ist nicht so problematisch, da innerhalb der definierten Berufsgruppen und Branchen eine ausreichende Variation hinsichtlich des Ausbildungsniveaus besteht.

³⁰ Die höheren Aufstiegschancen der Fachschulabsolvent/innen sind z.T. auf die Anerkennung ihrer Abschlüsse als Fachhochschulabschlüsse zurückzuführen.

³¹ Im Modell wurde gleichfalls für den Einfluss vorangegangener Arbeitslosigkeit kontrolliert. Das Risiko eines Abstiegs bei Personen, die bereits arbeitslos gewesen sind, war dreimal so hoch wie bei bis dahin nicht arbeitslosen Personen.

³² Berufliche Aufstiege vor allem in professionelle Tätigkeiten und höhere Leitungspositionen wurden in dieser Zeit vor allem durch „westdeutsche Personalimporte“ blockiert (Solga 1997).

Abgesehen von dieser terminologischen und inhaltlichen Präzisierung der Periodisierung, gibt es dennoch – bezogen auf die Vorteilhaftigkeit von Mobilität in der I. Periode (von 1990 bis Mitte 1992) – den Prototyp des Lutzschen *Zeitfensters der günstigen Gelegenheiten*: Es waren jene Ostdeutsche, denen ein direkter Betriebswechsel ohne Statusverlust gelang, wodurch sie sich in der Folge in einer deutlich günstigeren und sichereren Beschäftigungssituation befanden. Angesichts des Gesamtbildes der Konsequenzen von Mobilität und Immobilität in der I. Periode zeigt sich jedoch, dass es neben dieser Gruppe auch eine Gruppe vergleichbarer Größe gegeben hat, nämlich jener Personen, die bereits bis Mitte 1992 arbeitslos geworden sind. Ferner wird deutlich, dass zunächst immobile Personen – und zwar nicht nur Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, sondern auch Beschäftigte in Betrieben mit Kurzarbeit – in der Zeit nach 1992 kein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko zu tragen hatten (Hypothese 5*).

Im Hinblick auf die Reichweite der Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems (Hypothese 3*) konnte unsere Hypothese bekräftigt werden. Auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt haben wir es weder mit einer kurzfristigen Anpassungskrise noch einer segmentär eingegrenzten Strukturkrise zu tun. Vielmehr signalisieren unsere Befunde eine umfassende Strukturkrise, von der selbst der öffentliche Dienst nicht ausgenommen blieb. Ein Resultat dieser Strukturkrise ist ein erhöhter und im Zeitverlauf zunehmender Verdrängungswettbewerb mit kaskadenartiger Gestalt (Hypothese 1*). Die fehlenden aufwärtsgerichteten und lateralen Mobilitätswege führten zu einer Verdrängung von oben nach unten, von der kein Wirtschaftsbereich verschont geblieben ist.

Ungeachtet dieser Periodisierung des Umstrukturierungsprozesses ist für die gesamte Zeit seit 1989 ein *Übergewicht von push-Faktoren* und eine sehr begrenzten Wirksamkeit von pull-Faktoren zu konstatieren. Auch in der Zeit bis Mitte 1992 überwogen die Risiken in Bezug auf das Verbleiben bzw. Rückkehren in Beschäftigung. Gemeinsam mit dem Arbeitslosigkeitsrisiko dominierten vertikale Abwärtsbewegungen, während Aufstiege und direkte Betriebswechsel seltener wurden (Hypothese 2*). Dies ist im Wesentlichen der Tatsache geschuldet, dass die Mobilität der Ostdeutschen durch *betriebsbedingte* Entlassungen von abhängig Beschäftigten verursacht wurde. Ihre Versuche, die Erwerbsbiografie fortzusetzen, wurden durch den ausbleibenden Aufschwung der Arbeitskräftenachfrage erschwert.

Darüber hinaus zeigen die Befunde, dass trotz dieser Turbulenzen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt der Einfluss früherer Mobilitätsereignisse auf den späteren Berufsverlauf in der Regel nicht in Frage gestellt wurde. Dieser Zusammenhang wurde nur dadurch teilweise verletzt, dass Auf- und Abstiegserfahrungen nicht zwangsläufig zu andauernden Auf- bzw. Abwärtsbewegungen führten. Sowohl Auf- als auch Abstiege der I. Periode konnten anschließend teilweise in die jeweils „richtige Richtung“ korrigiert werden, sodass das individuelle Qualifikations- und das Arbeitsplatzniveau wieder übereinstimmten. Nicht zuletzt dadurch ist eine individuelle Pfadabhängigkeit trotz Systemumbruchs nicht zu leugnen: Erstens bestimmten die Erwerbsverläufe vor 1989 die Beschäftigungschancen und damit die Erwerbsverläufe nach 1989 (Diewald et al. 1999), und zweitens beeinflusste das Erwerbsschicksal direkt nach 1989 die Erwerbchancen im späteren Transformationsverlauf. Die Konsequenz dieses Mobi-

litätsgeschehens für die ostdeutsche Struktur sozialer Ungleichheit ist: Die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems führte nicht zu einer grundlegenden Umkehrung der ostdeutschen Ungleichheitsstruktur vor 1989 (Mayer 1999). Vielmehr blieben jene, die sich zu DDR-Zeiten am oberen Ende befunden haben, relativ gesehen oben – wenn auch tiefer als zu DDR-Zeiten – (vgl. Solga 1997), und jene, die sich am unteren Ende befunden haben, relativ gesehen unten, wobei gerade sie heute zusätzlich noch ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen. Damit wird jedoch nicht in Abrede gestellt, dass es auch bei Angehörigen der oberen Sozialpositionen teilweise zu dramatischen Abwärtsspiralen gekommen ist.

Die Spielräume für individuelles Streben – blockierte Karrieren zu „entblockieren“ bzw. „staatlich gelenkte“ Berufspfade in die gewünschte Richtung zu lenken – waren aufgrund der allgegenwärtigen Risiken außerordentlich gering. Der Raum für strategische Überlegungen war äußerst begrenzt, und wenn Entscheidungen fielen, dann verfolgten sie unter den gegebenen Bedingungen der ostdeutschen Wirtschaftstransformation wohl eher das Ziel, möglichst dort bleiben zu können, wo man 1989 war. Dies hört sich sehr passiv an. Doch vergessen werden darf nicht, dass es vielfältiger Anstrengungen bedurfte, um wenigstens das hergebrachte berufliche Niveau halten zu können.

Welche *allgemeinen Lektionen* in Bezug auf sozialen Wandel und intragenerationale Mobilität können von der ostdeutschen Transformation als „Wandel unter Extrembedingungen“ – als „natürliches Großexperiment“ (Giesen/Leggewie 1991) – gelernt werden? Erstens, Wandel vollzieht sich aufgrund der Sequenzhaftigkeit von politischen Maßnahmen und der Eigenlogik sowie des Zeitbedarfs der Reorganisationsprozesse von Betrieben in Schüben, mit denen quantitativ und qualitativ unterschiedliche Gelegenheitsstrukturen einhergehen. Erhöhte Mobilitätsintensität ist dabei jedoch nicht per se Ausdruck erhöhter Erfolgchancen. Letztlich entscheiden die vielfältigen *push-* und *pull-*Faktoren sowie deren Interdependenzen nicht nur über die Quantität, sondern auch über die Qualität beruflicher Mobilität. Zweitens zeigt der ostdeutsche Fall, dass trotz tiefgreifender Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen der für Westdeutschland und -europa gut dokumentierte langfristige Einfluss von Arbeitsmarktmobilität auf den späteren Erwerbsverlauf (Blossfeld 1989; Mayer 1987) nicht aufgehoben wird. Dies könnte dem an die deutsche Vereinigung gebundenen Institutionentransfer geschuldet sein, sodass unser Ergebnis zunächst auf Situationen mit einer starken institutionellen Strukturierung von Wandlungsprozessen zu begrenzen wäre. Inwieweit sich für andere Transformationsländer, in denen eine solche Situation wohl weit weniger gegeben ist, ein gleiches Resultat finden lässt, wäre Aufgabe weiterer Untersuchungen. Andererseits ist dieser Befund jedoch nur teilweise an die ostdeutschen Besonderheiten gebunden, da unsere Befunde gleichermaßen zeigen, dass die westdeutschen Institutionen ja gar nicht ihre anvisierte Funktionsfähigkeit entfaltet haben (Diewald/Goedicke/Solga 2000). Als weiterer Hinweis für die Übertragbarkeit dieses ostdeutschen Befundes dient ein kurzer Vergleich zum polnischen Transformationsprozess (Diewald/Mach/Solga 2000). Während in Polen eher eine inklusions- und konsensorientierte Strategie der Umstrukturierung zu finden ist, für die allerdings in erheblichem Maße materieller Verzicht geleistet wurde, kam es in Ostdeutschland zu umfangreicheren Exklusionen und beruflichen Statusverlusten.³³ In Polen waren z.B. 32 Prozent der Beschäftigten 1995 noch auf dem gleichen Arbeitsplatz wie 1990 (in Ostdeutsch-

³³ Diese wurden zwar sicherlich dadurch erträglicher, dass mit Hilfe riesiger finanzieller Transfers von West- nach Ostdeutschland trotz schwacher Wirtschaftsentwicklung die materielle Situation erheblich verbessert wurde.

land 19 Prozent), nur 16 Prozent waren abgestiegen und 34 Prozent hatten den Beruf gewechselt. In Ostdeutschland stiegen dagegen 23 Prozent der Beschäftigten zwischen 1990 und 1995 ab und 47 Prozent wechselten in einen anderen Beruf (Diewald/Mach/Solga 2000: Tabelle 1). In Polen wiesen die Berufsverläufe angesichts der hier gewählten Transformationsstrategie trotz der gleichfalls erheblichen Turbulenzen eine deutlich höhere Kontinuität auf als in Ostdeutschland. Insofern stellt der ostdeutsche Fall eher einen Extremfall dar – und nicht, wie man aufgrund der institutionellen Inkorporation (Mayer 1994) auch hätte vermuten können, eine „gedämpftere“ Sondersituation.

Literatur

- Allison, P.D. (1980): *Event History Analysis: Regressions for Longitudinal Event Data*. London: Sage.
- Allmendinger, J. (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. In: *European Sociological Review* 5, 231-250.
- Beck, U./Bolte, K.M./Brater, M. (1978): Quantitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik. In: C. Brinkmann/W. Dadzio/P. König/H. Kraft/H.-J. Richter, Ergebnisse der beruflichen Fortbildung im Rahmen des „individuellen Förderungsprogramms“ (Aufstiegsförderung). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 2. Nürnberg, 21-52.
- Becker, G. S. (1964): *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Behr, M./Kottmann, A./Engel, Th./Wittig, N. (1999): Ende des personalpolitischen Moratoriums? Eine Studie über die Restrukturierung der Personalpolitik in kleinen und mittelgroßen Unternehmen Ostdeutschlands. Jena: Universität Jena, Institut für Soziologie.
- Biossfeld, H.-P. (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozess. Frankfurt a.M.: Campus.
- Biossfeld, H.-P./Mayer, K.U. (1988): Labor Market Segmentation in the Federal Republic of Germany: An Empirical Study of Segmentation Theories from a Life Course Perspective. In: *European Sociological Review* 4, 123-140.
- Biossfeld, H.-P./Rohwer, G. (1995): *Techniques of Event History Modeling*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum.
- Brücker, H. (1995): Die Privatisierungs- und Sanierungsstrategie der Treuhandanstalt: Eine Analyse aus transaktionskostentheoretischer Sicht. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 3, 444-459.
- Czada, R. (1994): Die Funktionsebenen des alten Regimes. Das Beispiel der Treuhandanstalt Berlin. In: *Die real-existierende postsozialistische Gesellschaft*. Wissenschaftliche Konferenz der Brandenburgischen Landeszentrale für politische Bildung, Potsdam, 14.-16. Dezember 1993. Berlin: GSFP, 228-232.
- Diewald, M. (1999): *Entwertungen, Umwertungen, Aufwertungen. Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel*. Habilitation. Berlin: Freie Universität.
- Diewald, M./Goedicke, A./Solga, H. (2000): Arbeitsmarktkompetenzen ostdeutscher Erwerbstätiger – nicht vorhanden oder nicht gefragt? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (im Erscheinen).
- Diewald, M./Huinink, J./Heckhausen, J. (1996): Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch: Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 2, 219-248.
- Diewald, M./Mach, B./Solga, H. (2000): Erfolge und Probleme der ostdeutschen Arbeitsmarkttransformation in vergleichender Perspektive. In: R. Habich/H. Noll (Hrsg.), *Vom Zusammenwachsen einer Gesellschaft: Analysen zur Angleichung der Lebensverhältnisse in Deutschland*. Frankfurt a.M.: Campus (im Erscheinen).
- Diewald, M./Solga, H. (1996): Ordnung im Umbruch? Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozess. In: L. Clausen (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbruch*. Frankfurt a.M.: Campus, 259-274.
- Diewald, M./Solga, H. (1997a): „Nach dem Sturm folgte zwar Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein!“ Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989. In: S. Schenk (Hrsg.), *Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel*. Opladen: Leske + Budrich, 153-277.
- Diewald, M./Solga, H. (1997b): Convergence or Divergence? Structural Change and Occupational Mobility in East and West Germany after Unification. Arbeitsbericht 2/1997 des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess“. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Diewald, M./Solga, H./Goedicke, A. (1999): Back to Labor Market: The Transformation of the East German Employment System after 1989. Arbeitsbericht 3/1999 des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess“. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- DiPrete, Th.A./Nonnemaker, K.L. (1997): Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes. In: *American Sociological Review* 62, 386-404.
- England, P. (1994): Neoclassical Economists' Theories of Discrimination. In: P. Burstein (Hrsg.), *Equal Employment Opportunity: Labor Market Discrimination and Public Policy*. New York: de Gruyter, 59-69.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three World of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Franz, W./Zimmermann, V. (1999): *Mobilität nach der Ausbildung: Eine empirische Studie für Westdeutschland*. ZEW-Discussion Paper No. 99-21. Mannheim: ZEW.
- Gallie, D./White, M./Cheng, Y./Tomlinson, M. (1998): *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Geißler, R. (1996): Von der realsozialistischen zur sozialstaatlichen Struktur sozialer Ungleichheit. Umbrüche im ostdeutschen Ungleichheitsgefüge. In: M. Diewald/K.U. Mayer (Hrsg.), *Zwischenbilanz der Wiedervereinigung: Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozess*. Opladen: Leske + Budrich, 289-302.
- Gerdes, J./Heseler, H./Osterland, M./Häußermann, H./Bischoff, U./Kabisch, K./Linke, S./Löser, H./Prassek, M. (1997): Das Verschwinden der Arbeitsplätze – wo bleiben die Arbeitskräfte? In: *Rostocker Beiträge zur Regional- und Strukturforchung*, Heft 7, Universität Rostock.
- Giesen, B./Leggewie, C. (Hrsg.) (1991): *Experiment Vereinigung: ein sozialer Großversuch*. Berlin: Rotbuch.
- Goedicke, A. (2000): *Beschäftigungsfolgen betrieblichen Wandels. Eine Studie zu Betriebswechseln und Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland*. Dissertation. Berlin: Freie Universität.
- Hahn, T. (1997): Erwerbsverläufe und soziale Mobilität Arbeitsloser in Ostdeutschland. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4, 445-467.
- Hahn, T./Schön, G. (1996): *Arbeitslos – chancenlos? Verläufe von Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland*. Opladen: Leske + Budrich.
- Haller, M. (1989): *Klassenstrukturen und Mobilität in fortgeschrittenen Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Hess, D./Smid, M. (1995): *Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR. Methodenbericht der Hauptstudie „Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR“*. Bonn: infas-Sozialforschung.
- Hinz, T./Ziegler, R. (1994): Neugegründete Betriebe in Ostdeutschland: Wirtschaftliche Aktivität und investiertes Kapital. In: M. Fritsch (Hrsg.), *Potentiale für einen „Aufschwung Ost“*. Wirtschaftsentwicklung und Innovationstransfer in den Neuen Bundesländern. Berlin: sigma, 115-144.

- Huinink, J./Mayer, K. U./Trappe, H. (1995): Staatliche Lenkung und individuelle Karrierechancen: Bildungs- und Berufsverläufe. In: J. Huinink, K.U. Mayer et al., Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie Verlag, 89-143.
- IAB (1999): 27. IAB-Arbeitsbericht 1997-1999. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Kohli, M. (1994): Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung. In: H. Kaelble/J. Kocka/H. Zwahr (Hrsg.), Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart: Klett, 31-61.
- Lutz, B. (1995): Arbeit und Beschäftigung. In: Sonderheft des Berliner Journals für Soziologie S/95, 7-14.
- Lutz, B. (1996a): Einleitung. In: B. Lutz/H.M. Nickel/R. Schmidt/A. Sorge (Hrsg.), Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske + Budrich, 1-16.
- Lutz, B. (1996b): Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz/H.M. Nickel/R. Schmidt/A. Sorge (Hrsg.), Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske + Budrich, 121-160.
- Lutz, B. (1997): Arbeit und Betriebe. In: Berliner Journal für Soziologie 4, 435-443.
- Maurice, M. /Sellier, F./Silvestre, J.-J. (1986): The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany. Cambridge: MIT Press.
- Mayer, K.U. (1987): Lebenslaufforschung. In: W. Voges (Hrsg.), Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung. Opladen: Leske + Budrich, 51-73.
- Mayer, K.U. (1994): Vereinigung soziologisch: Die soziale Ordnung der DDR und ihre Folgen. In: Berliner Journal für Soziologie 3, 307-322.
- Mayer, K.U. (1999): „Die unvollendete Einheit“ – Soziale Ungleichheit und Lebensverhältnisse in Ostdeutschland. Vortrag auf der Konferenz „Die unvollendete Einheit. Soziale Ungleichheiten und Erwerbsbiographien in Ostdeutschland“ der Projektgruppe „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß“, 17./18. November 1999. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Mayer, K.U./Diewald, M./Solga, H. (1999): Transitions to Post-Communism in East Germany: Worklife Mobility of Women and Men between 1989 and 1993. In: Acta Sociologica 1, 35-53.
- Mickler, O. et al. (1996): Nach der Trabi-Ära: Arbeiten in schlanken Fabriken. Modernisierung der ostdeutschen Autoindustrie. Berlin: sigma.
- Piore, M.J. (1975): Notes of a Theory on Labor Market Stratification. In: R.C.Edwards/ M. Reich/D.M. Gordon (Hrsg.), Labor Market Segmentation. Lexington: Heath.
- Rottenburg, R. (1992). Welches Licht wirft die volkseigene Erfahrung der Werkstätigkeit auf westliche Unternehmen? In: M. Heidenreich (Hrsg.), Krisen, Kader, Kombinate. Berlin: sigma, 239-272.
- Schenk, S./Solga, H. (1994): Geschlechtsspezifische Personalstrategien von Treuhandunternehmen – Ergebnisse einer linearen Regression. In: P. Beckmann/G. Engelbrecht (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. BeitrAB 179. Nürnberg, 446-494.
- Schmitz, M. (1995): Wendestress. Die psychosozialen Kosten der deutschen Einheit. Berlin: Rowohlt.
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M.: Campus.
- Sicherman, N. (1991): „Overeducation“ in the Labor Market. In: Journal of Labor Economics 2, 101-122.
- Sicherman, N./Galor, O. (1990): A Theory of Career Mobility. In: Journal of Political Economy 1, 169-192.
- Solga, H. (1995): Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft. Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR. Berlin: Akademie Verlag.
- Solga, H. (1996): Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR. In: ZA-Information 38, 28-38.
- Solga, H. (1997): Der Verbleib der Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach 1989: Heißt ihr Schicksal nach der Wende beruflicher Abstieg? In: St. Hradil/E. Pankoke (Hrsg.), Aufstieg für alle? Opladen: Leske + Budrich, 321-382.
- Solga, H. (2000): Aspekte der Klassenstruktur in der DDR in den 70/80er Jahren und die Stellung der Arbeiterklasse. In: R. Hürtgen/T. Reichel (Hrsg.), Der Schein der Stabilität – DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker. Berlin: Metropol-Verlag (im Erscheinen).
- Solga, H./Diewald, M. (1998): Structural Change and Occupational Matching. A Study of the East German Labor Market After German Unification. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (unveröff. Ms., erscheint in: Work, Employment & Society, 2001).
- Solga, H./Diewald, M./Goedicke, A. (1999): Ostdeutsche Erwerbsverläufe nach 1989: Die Verwertbarkeit individueller Handlungsressourcen. Arbeitsbericht 3/1999 des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß“. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Solga, H./Konietzka, D. (1999): Occupational Matching and Social Stratification. Theoretical Insights and Empirical Observations Taken From a German-German Comparison. In: European Sociological Review 1, 25-47.
- Sørensen, A.B. (1974): A Model for Occupational Careers. In: American Journal of Sociology 80, 44-57.
- Sørensen, A.B. (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: Zeitschrift für Soziologie 12, 203-224.
- Sørensen, A.B./Kalleberg, A.L. (1981): An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. In: I. Berg (Hrsg.), Sociological Perspectives on Labor Markets. New York: Academic Press, 49-74.
- Spence, M.A. (1974). Market Signaling. Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge: Harvard University Press.
- Statistisches Bundesamt (1994): Sonderreihe Heft 14/1994.
- Statistisches Bundesamt (1996a): Fachserie I Reihe 4.1.1.
- Statistisches Bundesamt (1996b): Lange Reihen zur Wirtschaftsentwicklung.
- Stiglitz, J. (1975): The Theory of „Screening“, Education, and the Distribution of Income. In: American Economic Review 65, 283-300.
- Thurow, L. C. (1975): Generating Inequality. New York: Basic Books.
- Tilly, Chr./Tilly, Ch. (1998): Work under Capitalism. Boulder: Westview.
- Voskamp, U./Witke, V (1990): „Fordismus in einem Land“. Das Produktionsmodell der DDR. In: Sozialwissenschaftliche Informationen 19, 170-180.
- Wahse, J./Dahms, V/Fitzner, S. u.a. (1991): Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen. BeitrAB 152. Nürnberg.
- Windolf, P. (1996): Die Transformation der ostdeutschen Betriebe. Berliner Journal für Soziologie 4: 467-488.
- Yamaguchi, K. (1991): Event History Analysis. Newbury Park: Sage.

Methodischer Anhang

Datensatz

Die Lebensverlaufsinterviews des Projekts „Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR“ und des Projekts „Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess“ des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (Berlin)³⁴ enthalten Informationen zu unterschiedlichen Lebensbereichen wie z.B. Beschäftigung, Bildung, räumliche Mobilität, Haushaltsgründung und -Zusammensetzung, Einkommen und Einstellungen zu unterschiedlichen Problemereichen. Es handelt sich um eine Retrospektivbefragung von ostdeutschen Männern und Frauen unterschiedlicher Geburtsjahrgangskohorten (1929-31, 1939-41, 1951-53, 1959-61 und 1971). Die Daten zur DDR-Lebensgeschichte wurden zwischen September 1991 und Oktober 1992 (außer Geburtsjahrgang 1971) erhoben. Befragt wurden 2330 Männer und Frauen. Die Ausschöpfungsquote betrug 52 Prozent.³⁵ Ein Vergleich mit amtlichen Statistiken zeigte, dass es keine schwerwiegenden Verzerrungen in der Stichprobe gibt (Hess/Smid 1995). Bei der Stichprobe handelt es sich um eine Zufallsauswahl geschichtet nach Kohorte und Geschlecht. Befragt wurde in 427 Städten und Gemeinden.

1996/97 wurden mit Hilfe computerunterstützter Telefon- und face-to-face Interviews (CATI/CAPI) ca. 1400 Befragte von

³⁴Diese Projekte sind Teil der Deutschen Lebensverlaufsstudie, welche seit 1983 in Berlin am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung institutionell etabliert ist (unter Leitung von Karl Ulrich Mayer).

³⁵Weitere Informationen zur Stichprobe sind in Solga (1996) und Hess/Smid (1995) zu finden.

³⁶Beschäftigung in ABM ist definiert als „Beschäftigung“. Die separate und differenzierte Betrachtung der Übergänge in ABM ist mit dem vorliegenden Datensatz zwar technisch möglich, verbietet sich praktisch jedoch aufgrund der zu geringen Fallzahl. ABM-Beschäftigung als Form von „Arbeitslosigkeit“ zu werten, widerspricht u.a. der Selbstwahrnehmung der Befragten.

1991/92 ein weiteres Mal befragt (ca. 61 Prozent der Befragten von 1991/92). Gegenstand dieser Interviews waren vor allem die Erwerbs- und Partnergeschichten nach 1989. Zusätzlich wurden ca. 600 Männer und Frauen des Geburtsjahrgangs 1971 erstmals befragt (diese Interviews erfassen den Zeitraum ab Geburt). Ziel der Untersuchung dieser Geburtskohorte ist es, den Einstieg in das Erwerbsleben sowie Prozesse der Familienbildung unter den Bedingungen der Transformation zu analysieren.

In diesem Beitrag werden die Lebensverlaufsdaten der Geburtskohorten 1939-41, 1951-53 und 1959-61 verwendet. Die Erwerbskarrieren werden bis März 1996 analysiert und damit „gleich lange Zeiträume“ für Personen mit einem unterschiedlichen Interviewdatum erzeugt. Ferner werden nur Personen berücksichtigt, die im Dezember 1989 erwerbstätig gewesen sind. Dies hat den Datensatz nur unwesentlich reduziert, da die Männer ihre Armeezeit bereits beendet hatten und eine Nichterwerbstätigkeit durch das Babyjahr selbst bei den Frauen der sechziger Kohorte im Dezember 1989 nur eine untergeordnete Rolle spielte.

Für die verschiedenen Mobilitätstypen gibt es *unterschiedliche Risikogruppen*:

- Auf-/Abstiege, laterale Wechsel, Branchenwechsel sowie Berufswechsel bzw. Berufsfeldwechsel: alle beschäftigten und nichtbeschäftigten Personen zum Zeitpunkt t-1 (Gesamtstichprobe)
- Übergang in Arbeitslosigkeit, direkte Betriebswechsel und innerbetriebliche Wechsel: alle beschäftigten Personen zum Zeitpunkt t-1;
- Wiedereinstiege in Beschäftigung: alle nichtbeschäftigten Personen zum Zeitpunkt t-1.

Übersicht 2: Mobilitätstypen - Definition der Mobilitätstypen³⁶

Direkte Betriebswechsel:	Wechsel zwischen 2 Betrieben ohne Erwerbsunterbrechung
Innerbetriebliche Wechsel:	Wechsel zwischen 2 Arbeitsplätzen innerhalb desselben Betriebes
Branchenwechsel*:	<ul style="list-style-type: none">• Wechsel zwischen 2 Branchen (Landwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe/ Bergbau, Bauwirtschaft, Öffentliche Dienstleistungen, Private Dienstleistungen)• im Fall einer Erwerbsunterbrechung definiert durch die Branche der neuen Beschäftigung
Auf-/Abstiege, laterale Wechsel*:	<ul style="list-style-type: none">• Wechsel zwischen den Gruppen der beruflichen Stellung <i>Kategorien:</i> höhere Leitungsposition, mittlere Leitungsposition, Professionen (einschl. freie akademische Berufe), qualifizierte mittlere Angestellte, Facharbeiter (einschl. Meister), un-/angelernte manuelle Arbeiter und einfache Angestellte, Landwirte bzw. Genossenschaftsbauern, Unternehmer (mehr als 1 Beschäftigter), Kleine Selbständige (ohne oder mit 1 Beschäftigten)• und/oder durch Verlust/Zugewinn von Leitungsfunktionen• im Fall einer Erwerbsunterbrechung definiert durch die berufliche Stellung der neuen Beschäftigung• bei Wechsel in und aus Selbständigkeit wurde eine Definition nach Einkommen und/oder Anzahl der Beschäftigten vorgenommen
Berufswechsel*:	<ul style="list-style-type: none">• Wechsel zwischen 34 Berufsgruppen• im Fall einer Erwerbsunterbrechung definiert durch den Beruf der neuen Beschäftigung
Berufsfeldwechsel*:	<ul style="list-style-type: none">• Wechsel zwischen 10 Berufsfeldern• im Fall einer Erwerbsunterbrechung definiert durch das Berufsfeld der neuen Beschäftigung
Übergang in Arbeitslosigkeit:	Subjektive Angabe der befragten Person, „arbeitslos“ zu sein bzw. in Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen, die durch das Arbeitsamt finanziert wurden (ABM zählt als Beschäftigung)
Wiedereinstieg in Beschäftigung:	Jeder Wechsel aus Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung (einschließlich Übergang in ABM)

* Die Messung des Zeitpunktes des „Wechsels“ erfolgt erst beim Übergang in eine neue Beschäftigung. Bei einem Übergang in Arbeitslosigkeit liegt zunächst kein Wechsel vor.

Statistisches Modell

Die empirischen Befunde in Abschnitt 3.2 und 3.3 basieren auf *discrete-time logit Modellen* (vgl. Allison 1980; Yamaguchi 1991).³⁷ Sie verfolgen die Idee, den Zeitverlauf von Übergangsraten zu modellieren. In *discrete-time logit Modellen* ist die Übergangsrate zum Zeitpunkt t definiert als bedingte Wahrscheinlichkeit, dass ein Ereignis zum Zeitpunkt t stattfindet, unter der Bedingung dass es bis zum Zeitpunkt t_{-1} nicht stattgefunden hat. Die linke Seite der Gleichung ist der Logarithmus dieser bedingten Wahrscheinlichkeit:

$$\log(P(t)/1-P(t)) = a(t) + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

- mit $t = 1, \dots, 31$ für die 1. Periode (Dez. 1989 bis Juni 1992)
 $t = 1, \dots, 45$ für die 2. Periode (Juli 1992 bis März 1996)
 $a(t) =$ log-odds für die Referenzgruppe zum Zeitpunkt t
 $b_n =$ geschätzte Effekte der zeitunabhängigen und -abhängigen Kovariablen
 $n =$ Anzahl der Kovariablen

Die Analyseeinheiten sind Personenmonate und zwar all jene, in denen die Personen dem Risiko „ausgesetzt“ gewesen sind, dass ein bestimmtes Mobilitätsereignis eintritt. Die abhängige Variable des Eintretens des jeweils betrachteten Mobilitätsereignisses ist mit 1 für „eingetreten“ und 0 für „nicht eingetreten“ kodiert.

³⁷Unter der Annahme einer intervallskalierten Zeitangabe stellen diese Modelle eine weitgehende Annäherung an ein proportionales Hazardratenmodell dar (Blossfeld/Rohwer 1995, Kapitel 4; Yamaguchi 1991).