

Martin Brussig
Marcel Erlinghagen

**Entlassungen und
Kündigungen
in den
Neuen Bundesländern**

Austrittsmobilität auf dem ostdeutschen
Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren

Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2004-01

ISSN 0949-4944

Gelsenkirchen 2004

Herausgeber:
Institut Arbeit und Technik
Munscheidstr. 14
45886 Gelsenkirchen
Telefon: +49-209-1707-0
Telefax: +49-209-1707-110
E-Mail: erlinghagen@iatge.de
WWW: <http://www.iatge.de>

Zusammenfassung

Auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird die Austrittsmobilität auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren analysiert. Nach sehr starken Anfangsturbulenzen 1990/91 gingen die Austrittsraten etwas zurück, verblieben aber im Vergleich zu Westdeutschland auf hohem Niveau. Zu verzeichnen ist ein sehr niedriger Anteil freiwilliger Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen, was ein deutlicher Hinweis auf die schlechten Beschäftigungschancen in Ostdeutschland ist. Austritte, die sich auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurückführen lassen (ABM/SAM, Vorruhestand) haben hingegen eine erhebliche Bedeutung. Im Unterschied zu den alten Bundesländern war in Ostdeutschland kein konjunkturabhängiges Austrittsmuster zu verzeichnen. Den hohen Austrittsraten stehen keine entsprechenden Eintrittsraten gegenüber. Damit weist der ostdeutsche Arbeitsmarkt auch 13 Jahre nach der Wiedervereinigung eklatante Unterschiede zum westdeutschen Arbeitsmarkt auf, die sich nicht nur in durchschnittlich höheren Arbeitslosenraten, sondern auch in der fundamental anderen Funktionsweise zeigen.

Abstract

Based on the German socio-economic panel (GSOEP), this paper analyzes exit mobility in the East German labour market during the 1990s. After extremely turbulent years in the beginning (1990/91), exit rates declined but remained high compared to the West German labour market. Only a small fraction of all exits in East Germany is initiated by employees, indicating poor employment chances in East Germany. Exits, which are caused by public labour market policy, such as job creation schemes or early retirement, however, play a significant role. In contrast to West Germany, exit patterns in East Germany do not seem to be dependent on the business cycle. High exit rates are not matched by high entry rates. The results lead to the conclusion that the East German labour market - even 13 years after Germany's reunification - still shows striking differences to the West German labour market, not only as regards higher average unemployment rates, but also the different way the labour market operates.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	7
2	Die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen als Indikator für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten	8
3	Austritte in den neuen Bundesländern: Der Stand der Forschung ...	10
4	Datenbasis: Das Sozio-oekonomische Panel 1991 – 2002.....	12
5	Austrittsmobilität in den neuen Bundesländern: Empirische Ergebnisse.....	14
5.1	Die Entwicklung von Kündigungen und Entlassungen in den neuen Bundesländern 1991- 2001	14
5.2	Einflussfaktoren auf die Austrittsmobilität in den neuen Bundesländern 1991-2001	20
6	Fazit	28
	Literaturverzeichnis	30

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Absolute Zahl der Austritte (in 1000), Neue Bundesländer 1991-2001	15
Abbildung 2:	Anteile der Austritte mit unterschiedlichen Gründen an allen Austritten, Neue Bundesländer 1991-2001	15
Abbildung 3:	Austrittsraten, 1985/1991-2001 (Ost- und Westdeutschland).....	16
Abbildung 4:	Bivariate Regressionen zum Einfluss von Arbeitslosenquote, Wirtschaftswachstum und historischer Zeit auf den Anteil unfreiwilliger Austritte an allen Austritten (I) bzw. im Verhältnis zu freiwilligen Austritten (II), Neue Bundesländer, 1991* bis 2001	18

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Zuordnung der im SOEP möglichen Antwortkategorien nach Art des Stellenwechsels	13
Tabelle 2:	Erklärende Variablen im Regressionsmodell	21
Tabelle 3:	Regressionskoeffizienten Binäre Logistische Regression (Modell 1), Schätzung 1 bis 4 (Neue Bundesländer)	23
Tabelle 4:	Regressionskoeffizienten Binäre Logistische Regression (Modell 2), Schätzung 1 bis 4 (Neue Bundesländer)	24
Tabelle 5:	Regressionskoeffizienten Binäre Logistische Regression (Modell 1 und 2), nach Geschlecht (Neue Bundesländer)	25

1 Einleitung

Schon seit längerem bietet der ostdeutsche Arbeitsmarkt ein zwiespältiges Bild: Auf der einen Seite weisen der Umfang der Arbeitslosigkeit, das Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit und die geringe regionale Differenzierung auf eine dauerhafte und inzwischen verfestigte Arbeitsmarktkrise hin, die zum Eindruck eines „erstarrten“ Arbeitsmarktes führt. Auf der anderen Seite sind die nach wie vor zahlreichen Pendler, die nur zum Arbeiten in die alten Bundesländer fahren, aber ihren Wohnsitz in den neuen Bundesländern haben, die wieder zunehmende Westwanderung vor allem der Jugendlichen und nicht zuletzt die weit verbreitete Befristungspraxis auf dem zweiten Arbeitsmarkt Indikatoren für dynamische Anpassungsleistungen der ostdeutschen Erwerbstätigen. Diese Gleichzeitigkeit von Erstarrung und Dynamik wirft die Frage nach der Funktionsweise des ostdeutschen Arbeitsmarktes auf, der in diesem Aufsatz anhand einer Analyse der Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen für den Zeitraum 1991 bis 2001 nachgegangen werden soll.

Im Einzelnen umfasst dies folgende Fragen:

- Wie haben sich in den neuen Bundesländern die Austritte aus Beschäftigung im Untersuchungszeitraum 1991 bis 2001 entwickelt?
- Aus welchen Gründen wurden Beschäftigungsverhältnisse beendet, und wie haben sich diese Gründe im vorangegangenen Jahrzehnt verändert?
- Wovon hängen Anzahl und Gründe der Austritte aus Beschäftigung ab?

Im folgenden Kapitel 2 wird dargelegt, inwieweit Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen ein Indikator für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten ist. Daran anschließend werden vorliegende Forschungsergebnisse zur Funktionsweise des ostdeutschen Arbeitsmarktes referiert (Kapitel 3). Kapitel 4 geht auf die empirische Basis ein, die hier aus dem Sozio-oekonomischen Panel besteht. Kapitel 5 beschreibt die empirischen Ergebnisse, und Kapitel 6 zieht ein Fazit.

2 Die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen als Indikator für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten

Dass die Initiative zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgehen kann, ist ein wesentliches Merkmal der Marktförmigkeit von Arbeitsmärkten.

Geht die Initiative vom Beschäftigten aus (arbeitnehmerseitige Kündigung), kann man annehmen, dass für den Beschäftigten eine Alternative vorliegt, die ihm attraktiver erscheint. In den meisten Fällen dürfte der Grund ein alternativer Arbeitsplatz sein, möglich ist aber auch der Rückzug aus Erwerbstätigkeit insgesamt (bspw. aus familiären Gründen). Die Bedeutung der arbeitnehmerseitigen Kündigung für die Funktionsweise von Arbeitsmärkten ist von verschiedenen arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen hervorgehoben worden. Aus *neoklassischer Sicht* (vgl. Killingsworth 1983) wird durch arbeitnehmerseitige Kündigungen die individuelle Nutzensfunktion des Arbeitnehmers, d.h. die Relation zwischen Aufwand für und Ertrag aus abhängiger Lohnarbeit, verbessert. *Transaktionskostentheoretische Ansätze* (Williamson/Harris/Wachter 1975) betonen die Kosten von Betriebswechseln (Informations-, Such-, Mobilitätskosten). Die Transaktionskosten von Wechseln sinken bei erhöhter Nachfrage nach Arbeitskraft beispielsweise in einem konjunkturellen Aufschwung, weil Betriebe dann offensiver auf offene Beschäftigungsmöglichkeiten in ihrem Betrieb hinweisen, sich möglicherweise an Mobilitätskosten beteiligen usw. In Phasen konjunktureller Aufschwünge ist deshalb zu erwarten, dass arbeitnehmerseitige Kündigungen zunehmen. Aus der Perspektive der *Segmentationstheorien* wird die Möglichkeit zur Übertragung hoher fachlicher Kompetenzen im berufsfachlichen Segment des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Unabhängigkeit von internen Arbeitsmärkten betont (Sengenberger 1987). Der berufsfachliche Arbeitsmarkt stellt für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die nicht die Vorteile interner Arbeitsmärkte nutzen können, eine Möglichkeit zur Fachkräftesicherung über die Eigenausbildung hinaus dar. Für Arbeitnehmer auf dem berufsfachlichen Segment bietet sich dadurch die Möglichkeit, durch freiwillige Kündigungen zu attraktiveren Betrieben zu wechseln; gesamtwirtschaftlich wird die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft insgesamt dadurch gestützt.

Geht die Initiative für einen Austritt aus dem Beschäftigungsverhältnis hingegen vom Arbeitgeber aus (arbeitgeberseitige Kündigung), ist anzunehmen, dass entweder ein Personalabbau vorliegt, oder dass ein Personalaustausch vorgenommen wird. Die Möglichkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung ist ein grundlegendes Merkmal kapitalistischer Wirtschaft, das jeweils konkret ausgestaltet wird, indem beispielsweise ein Arbeitnehmer mehr oder weniger vor der Willkür von Arbeitgebern geschützt und für den Fall von Personalabbau eine „Entlassungsordnung“ in Form des Kündigungsschutzes festgelegt wird. Arbeitsmarktpolitische Regelungen zu Auffanggesellschaften oder öffentlich geförderter Beschäftigung können dazu beitragen, Personalabbau für die Betroffenen sozialverträglich abzufedern. Aus arbeitsmarkttheoretischer Sicht erlaubt die Möglichkeit zur arbeitgeberseitigen Kündigung die Anpassung des Betriebes an veränderte Marktchancen, was daran sichtbar wird, dass in Zeiten eines konjunkturellen Ab-

schwungs der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen an allen Austritten zunimmt. *Transaktionskostentheoretische* und *segmentationstheoretische* Argumente weisen aber darauf hin, dass das Ausmaß, in dem veränderte Marktchancen sich in einer Anpassung des Personalbedarfs niederschlagen, zwischen Betrieben variiert.

Neben diesen arbeitsmarkttheoretischen Argumenten gibt es zwei *zeitdiagnostische Argumente* zum Zusammenhang zwischen Austritten aus Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere arbeitgeberseitigen Kündigungen, einerseits und der Funktionsweise von Arbeitsmärkten andererseits: So wird aus soziologischer Sicht häufig davon ausgegangen, dass in der jüngsten Vergangenheit die Flexibilitätsanforderungen an Betriebe zugenommen und deren Möglichkeit zu längerfristiger Planung in turbulenten Umwelten abgenommen habe, was sich auch in zunehmenden arbeitgeberseitigen Kündigungen unabhängig von Konjunkturzyklen niederschlägt. Umgekehrt wird oft aus ökonomischer Sicht beklagt, dass Ausmaß und Umfang der Regulierungen des deutschen Arbeitsmarktes die Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers gerade bei Entlassungen übermäßig begrenzt haben und der Arbeitsmarkt in seiner Funktionsweise gestört ist (eine ausführlichere Darstellung der beiden Argumentationsweisen findet sich in Erlinghagen 2002).

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass es eine Grauzone insbesondere im Bereich der arbeitgeberseitig initiierten Beschäftigungsaustritte gibt, wobei die eindeutig als arbeitgeberseitige Kündigungen zu identifizierenden Austritte vermutlich häufig nur die Untergrenze der tatsächlichen Personalanpassung darstellen dürften. Einige sozialrechtliche Regelungen zu scheinbar individuellen Austrittsgründen, wie Invalidität oder Ruhestand einschließlich des Vorruhestandes, können so ausgestaltet werden, dass sie ein Ventil sozialverträglichen Personalabbaus sind. Somit dürfte klar sein, dass zahlreiche Betriebsaustritte sich nicht eindeutig den arbeitnehmerseitigen (oder freiwilligen) und arbeitgeberseitigen (unfreiwilligen) Kündigungen zuordnen lassen, weil sich die initiale Seite nicht klar identifizieren lässt oder weil es keiner Initiative von einer der beiden Seiten bedarf, um das Arbeitsverhältnis aufzulösen (z.B. Ende einer Befristung; Übergang in den Ruhestand). Hinter dem Ende von Befristungen stehen in Ostdeutschland oft auch ABM/SAM, die grundsätzlich befristet sind. Diese Kündigungen werden hier als „sonstige“ Austritte zusammengefasst (siehe hierzu auch Kapitel 4).

Zusammenfassend sind Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen ein wichtiger Indikator bei der Analyse der Flexibilität von Arbeitsmärkten. Während arbeitnehmerseitige Kündigungen überwiegend individuelle Verbesserungen vermuten lassen und gesamtwirtschaftlich zur Versorgung gerade der wachsenden Betriebe mit Arbeitskräften beitragen, erlauben arbeitgeberseitige Kündigungen die Anpassung der Betriebe an veränderte Marktlagen und damit das wirtschaftliche Überleben des Betriebs.

3 Austritte in den neuen Bundesländern: Der Stand der Forschung

Der Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern hat schon früh die Aufmerksamkeit von Arbeitsmarktforschern auf sich gezogen und wurde in der Arbeitsmarktberichterstattung mit besonderer Aufmerksamkeit begleitet (Bielinski u. a. 1994; Sozialreport 1994ff.; Hahn/Schön 1996). Frühzeitig wurde die hohe Dynamik auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt deutlich, die sich zum einen in vergleichsweise hohen Mobilitätsraten ausdrückte (vgl. z. B. Solga/Diewald/Goedicke 2000, S. 251), zum anderen in den großen Schwankungen der Arbeitsmarktprozesse in der ersten Hälfte der 1990er Jahre zeigte. B. Lutz spricht hier von einem „Zeitfenster der Neuverteilung von Chancen“ (1997, S. 7) und führt dazu aus: „Der Transformationsprozess (zeigte) ... ein zeitliches Verlaufsmuster, das durch eine erhebliche Dynamik gekennzeichnet war (...). Offenbar haben sich in Ostdeutschland die Chancen der beruflichen Reorientierung nicht (...) im Zeitablauf verbessert (...). Sehr vieles spricht im Gegenteil dafür, dass sich in gewissem Umfang neue Chancen nur während eines kurzen Zeitabschnitts eröffneten, der im wesentlichen zwischen dem 2. Halbjahr 1990 und der Mitte des Jahres 1992 lag. Dann war der ‚Umbau‘ des Beschäftigungssystems im wesentlichen abgeschlossen, waren mit wenigen Ausnahmen die Weichen für das weitere Schicksal gestellt.“ (ebda., S. 8) Lutz stützt sich darauf, dass sich „seit dem Sommer 1992 [bis zum Abfassen des zitierten Aufsatzes, d.h. 1996/97 – d. A.] (...) die grundlegenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsdaten nur mehr wenig verändert“ haben (ebda., S. 8) Fast alle Neugründungen hatten sich bis dahin vollzogen (vgl. May-Strobl/Paulini 1997; Hinz 1996). „Die seit dem Winter 1990/91 mit sehr großem Aufwand gestarteten Maßnahmen sogenannter aktiver Arbeitsmarktpolitik (...) (haben) nicht nur die Chancen zum Wiedereintritt in Beschäftigung nicht nur nicht erhöht, sondern stark verschlechtert (...), weil inzwischen unwiederbringliche Zeit verloren ging.“ (Lutz 1997, S. 9). Die Schließung des ostdeutschen Arbeitsmarktes wurde aus der Perspektive von Erwerbsverläufen und individueller Mobilität (Schenk 1996, 1997; Diewald/Solga 1997; Diewald/Solga/Goedicke 2000; Schwengler 1997) ebenso wie aus der Perspektive der betrieblichen Restrukturierung und Personalpolitik (Behr 2000; Goedicke 2000) weitgehend bestätigt.

Allerdings ist der „Zeitfensterthese“ auch schon kurz nach ihrem Erscheinen widersprochen worden (Hahn 1997): Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Arbeitsmarktmaßnahmen gehörten „nicht zu den wesentlichen erklärenden Variablen eines positiven oder negativen Arbeitslosigkeitsverlaufs“ (Hahn 1997, S. 452; s.a. Goedicke 2000, S. 233, Müller/Plicht 1997; Völkel/Wiedemann 1997). Speziell mit Blick auf die Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen führt Goedicke (2000, S. 233) zudem aus, „dass sich auch nach Schließung des ‚Zeitfensters‘ nichts an dem hohen Risiko, arbeitslos zu werden, änderte“. Darüber hinaus ist mit Blick auf die drei Fragestellungen dieses Aufsatzes – Anzahl der Austritte, Gründe für Austritte und Einflussfaktoren auf Austritte – festzustellen, dass die *Anzahl* bzw. der Umfang der Austritte seit 1996 weitgehend unbekannt ist. Ferner ist hinsichtlich der *Gründe* anzunehmen, dass in den ersten Jahren der Wirtschaftstransformation arbeitgeberseitige Entlassungen (Kündigungen und Be-

triebsstilllegungen) dominieren. Arbeitnehmerseitige Kündigungen dürften trotz der damals bestehenden neuen Beschäftigungschancen von nachgeordneter Bedeutung gewesen sein. In den Folgejahren (ca. 1993 bis 1996) mussten unfreiwillige Austritte noch stärker dominieren, denn das Risiko, arbeitslos zu werden, blieb unverändert hoch, aber die Chance, eine neue Beschäftigung zu finden, ging zurück (Goedicke 2000, S. 217).

Die *Einflussfaktoren* waren zu Beginn der Wirtschaftstransformation – innerhalb des „Zeitfensters“ – stark betrieblich bzw. wirtschaftsstrukturell geprägt: Die Reorganisation der Betriebe führte zu Schließungen von Betriebsteilen oder ganzen Betrieben, wobei persönliche Merkmale wie Qualifikation, Alter und Geschlecht nur eine nachgeordnete Rolle spielten; auf der anderen Seite entstanden mit den Neugründungen neue Tätigkeitsfelder in durchaus nennenswertem Umfang. Unklar sind jedoch die Auswirkungen sektorspezifischer Dynamiken, die zu Beginn der Wirtschaftstransformation sehr hoch waren (Schrumpfung des Verarbeitenden Gewerbes), sich aber auch in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre fortsetzten (Schrumpfung der Bauwirtschaft, leichte Erholung des Verarbeitenden Gewerbes). Im weiteren Verlauf der Wirtschaftstransformation gewannen persönliche Merkmale von Erwerbstätigen bzw. Erwerbssuchenden größeres Gewicht (Goedicke 2000; Brückner 1998): Entlassungen und Neueinstellungen erfolgten selektiv, wobei sich Qualifizierte besser als Unqualifizierte mittlere Jahrgänge stärker gegenüber Jungen und Älteren und überwiegend Männer eher als Frauen, durchsetzten (Schenk 1997; Schwengler 1997). Allerdings endet der Beobachtungszeitraum dieser Studien ca. 1996, sodass die weitere Entwicklung unbekannt blieb. Dennoch hat sich – wohl vor dem Hintergrund rückläufiger Beobachtungsmöglichkeiten, einem abnehmenden Interesse der Arbeitsmarktforschung für Ostdeutschland und der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit – der Eindruck verfestigt, dass der ostdeutsche Arbeitsmarkt seit Mitte der 1990er Jahre wenig Dynamik aufweist.

Vor diesem Hintergrund erklären sich die eingangs genannten Fragen, denen in diesem Aufsatz nachgegangen werden soll: Mit einer Beschreibung der Austrittsmobilität wollen wir das bislang unvollständige Bild über Arbeitsmarktprozesse in den neuen Bundesländern auch für die zweite Hälfte der 1990er Jahre ergänzen, wobei wir uns insbesondere auf das relative Gewicht der freiwilligen zu den unfreiwilligen Austritten konzentrieren wollen. Mit einer Analyse der Einflussfaktoren sollen Gründe für die beobachtete Austrittsmobilität diskutiert werden. Auch wenn ein systematischer Vergleich zu den Bestimmungsfaktoren der Austrittsmobilität mit dem Arbeitsmarkt in den alten Bundesländern (Erlinghagen 2004) hier nicht geleistet werden kann, sind doch Querbezüge möglich, die eine Einschätzung erlauben, ob die Funktionsweise der Arbeitsmärkte in beiden Teilregionen Deutschlands – zumindest mit Blick auf Austritte – im Laufe des vergangenen Jahrzehnts einander ähnlicher geworden ist.

4 Datenbasis: Das Sozio-oekonomische Panel 1991 – 2002

Basis der vorliegenden Analysen sind die Daten des seit 1984 existierenden Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (Wagner et al. 1993; SOEP Group 2001). Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich wiederholte, repräsentative Befragung. Im SOEP werden sowohl Informationen zu den befragten Haushalten, als auch zu den dazugehörigen einzelnen Individuen erfasst. Alle Haushaltsmitglieder, die zum Befragungszeitpunkt mindestens 16 Jahre alt sind, beantworten einen eigenen Personenfragebogen. Informationen zum Haushalt liefert der „Haushaltsvorstand“, der im Übrigen auch Auskunft über die im Haushalt lebenden Kinder (jünger als 16 Jahre) erteilt.¹

Neben dem kontinuierlich erhobenen Erwerbsstatus werden die Befragten im SOEP regelmäßig retrospektiv zu „beruflichen Veränderungen“ innerhalb des vergangenen Jahres befragt. Unter „beruflichen Veränderungen“ werden im weitesten Sinne alle Veränderungen im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit verstanden, so dass hierunter auch das Verlassen einer Arbeitsstelle fällt. Falls ein Befragter aus einem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden ist, werden ab der zweiten SOEP-Welle des Jahres 1985 auch die Gründe für diese Veränderung jährlich erfragt. Somit ist es prinzipiell möglich, auf Basis der SOEP-Informationen zwischen „freiwilligen“ und „unfreiwilligen“ Austritten aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu differenzieren. Allerdings haben sich im Laufe der Zeit sowohl die in diesem Zusammenhang gestellte Frage als auch die jeweils vorgegebenen Antwortmöglichkeiten mehrfach verändert. Aus diesen Veränderungen erwachsen methodische Probleme, die bei einer Analyse freiwilliger und unfreiwilliger Austritte zu berücksichtigen sind. Eine ausführliche Diskussion dieser methodischen Probleme findet sich bei Erlinghagen (2004).

Unter Berücksichtigung dieser methodischen Probleme und dem Interesse an einem historischen Vergleich der Bedeutungsveränderung unfreiwilliger Austritte, werden auf Basis der im SOEP vorhandenen Informationen im Folgenden drei Gruppen von Beendigungsgründen unterschieden: (a) „unfreiwillige Austritte“, (b) „freiwillige Austritte“ und (c) „Austritte aus sonstigen Gründen“. Um tatsächlich eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten und eindeutige Aussagen zu ermöglichen, folgt die Zuordnung der unterschiedlichen Austrittsgründen zu den drei Kategorien einer restriktiven Operationalisierung, bei der nur eindeutig als (un)freiwillig zu identifizierende Beendigungen den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden und „Zweifelsfälle“ (bspw. Ende von Befristungen, Vorruhestandsregelungen etc.) der heterogenen Restkategorie „sonstige Austrittsgründe“ zugeordnet werden (vgl. *Tabelle 1* und die Ausführungen in Erlinghagen 2004).

¹ Seit 1984 werden Daten über die bundesdeutsche Wohnbevölkerung in mehreren Stichproben gesammelt. Zunächst bestand das SOEP aus zwei Stichproben A und B. Stichprobe A beinhaltet westdeutsche Haushalte mit einem „deutschen“ Haushaltsvorstand. Stichprobe B umfasst westdeutsche Haushalte mit einem „ausländischen“ Haushaltsvorstand, wobei hierzu nur Staatsangehörige aus den so genannten „Hauptanwerbeländern“ (Türkei, Griechenland, Jugoslawien, Spanien und Italien) zählen. Ab 1990 wird in der Stichprobe C die Wohnbevölkerung der ehemaligen DDR erfasst. Zusätzlich

Tabelle 1: Zuordnung der im SOEP möglichen Antwortkategorien nach Art des Stellenwechsels

Art des Stellenwechsels	zugeordnete Kategorien
<i>unfreiwilliger Wechsel</i>	Kündigung durch Arbeitgeber, Betriebsstillegung
<i>freiwilliger Wechsel</i>	eigene Kündigung durch Arbeitnehmer
<i>sonstige Wechsel</i>	einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages, Befristungsende, Ausbildungsende, Vorruhestand, Übergang in Rente/Pension, sonstiges
<i>Quelle: eigene Darstellung</i>	

In den Analysedatensatz werden ausschließlich Personen berücksichtigt, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt in einem der fünf neuen Bundesländer bzw. auf dem Gebiet des ehemaligen Ost-Berlins gewohnt haben. Somit werden – beginnend mit Welle H (1991) bis zur bislang letzten verfügbaren Welle S (2002) – für jede Welle des SOEP die ostdeutschen Befragten in den Analysedatensatz aufgenommen, die von der Beendigung eines zuvor bestehenden Beschäftigungsverhältnisses berichten und eine gültige Antwort auf die entsprechende Frage gegeben haben. Ein weiteres Auswahlkriterium war das Vorliegen einer Information, wann der ehemalige Arbeitsplatz verlassen worden ist. Außerdem wurden beendete Beschäftigungsverhältnisse von Beamten sowie „Austritte“ von Selbständigen aus der Analyse ausgeschlossen. Nach Auswahl der Untersuchungspersonen wurden die einzelnen Wellen zu einem einzigen Analysedatensatz zusammengefasst („gepoolt“). Um Untererfassungen von Austritten an den zeitlichen Rändern der Analyse zu vermeiden, sind in einem weiteren Schritt alle Austritte, die entweder im Jahr 1990 oder aber 2002 zu verorten sind, ebenfalls gelöscht worden, so dass insgesamt Informationen über 4.719 Austritte (verursacht von insgesamt 2.773 unterschiedlichen Personen) für den Zeitraum 1991 bis 2001 vorliegen.

wurde 1994 eine „Zuwandererstichprobe“ (Stichprobe D) und 1999 und 2000 zwei „Ergänzungsstichproben“ (Stichprobe E und F) gezogen und in das SOEP integriert.

5 Austrittsmobilität in den neuen Bundesländern: Empirische Ergebnisse

5.1 Die Entwicklung von Kündigungen und Entlassungen in den neuen Bundesländern 1991- 2001

Abbildung 1 zeigt, wie sich die absolute Zahl von Austritten aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zwischen 1991 und 2001 in den neuen Bundesländern entwickelt hat, wobei unfreiwillige und freiwillige sowie sonstige Austritte unterschieden werden. In den ersten beiden Untersuchungsjahren fällt die hohe Zahl der unfreiwilligen Austritte (arbeitgeberseitigen Entlassungen) auf, die insbesondere auf den fundamentalen Wechsel von der alten planwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung der DDR zur marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik zurückzuführen sind: „Den rund 9,8 Millionen Beschäftigungsverhältnissen der DDR-Volkswirtschaft, (...) die im Herbst 1989 gezählt wurden, stand auf dem Tiefpunkt der Beschäftigungsentwicklung im Jahr 1992 nunmehr ein Volumen von 5,8 Millionen (...) Arbeitsplätze gegenüber“ (Lutz/Grünert 1996, S. 69f). In diesem Zusammenhang verwundert der Befund kaum, dass im Jahr 1991 mehr als drei Mal so viele Beschäftigte unfreiwillig ihre Arbeitsstelle aufgeben mussten als dies freiwillig geschehen ist.

Der historische Vergleich der Daten wird allerdings durch einen Wechsel der Fragestellung und/oder der vorgegebenen Antwortkategorien innerhalb des SOEP erschwert. Innerhalb unseres Untersuchungszeitraums dürften dabei insbesondere die Veränderungen zwischen den Jahren 1998/99 von Bedeutung sein, die aus diesem Grund in *Abbildung 1* durch einen größeren Abstand zwischen den entsprechenden Säulen im Diagramm besonders gekennzeichnet werden. Dementsprechend dürften auch der zwischen diesen Jahren erkennbare relativ deutliche Sprung der absoluten Zahl der Austritte vor allem auf diesen Methodenwechsel zurückzuführen sein, auch wenn die hier vorgenommene ereignisjährliche Auswertung gegenüber einer wellenspezifischen Auswertung die Übergänge etwas „verwischen“ dürfte (Erlinghagen 2004 diskutiert ausführlich diese methodischen Probleme und erläutert detailliert das Vorgehen bei der Konstruktion eines Analysedatensatzes zur Untersuchung von Austrittsprozessen). Aus diesem Grund scheint es sinnvoller zu sein, sich weniger mit der absoluten Zahl der Austritte als vielmehr mit der Anteilsentwicklung einzelner Austrittsarten zu befassen (*Abbildung 2*). Denn je nach Frage und verfügbaren Antwortkategorien wird zwar die absolute Zahl von Austritten zu- oder abnehmen, jedoch kann insgesamt erwartet werden, dass die *Relation* von unfreiwillig und freiwillig beendeten Beschäftigungsverhältnissen sowie Austritten aus sonstigen Gründen weniger empfindlich auf die Veränderung des Erhebungsinstruments reagiert.

Abbildung 1: Absolute Zahl der Austritte (in 1000), Neue Bundesländer 1991-2001

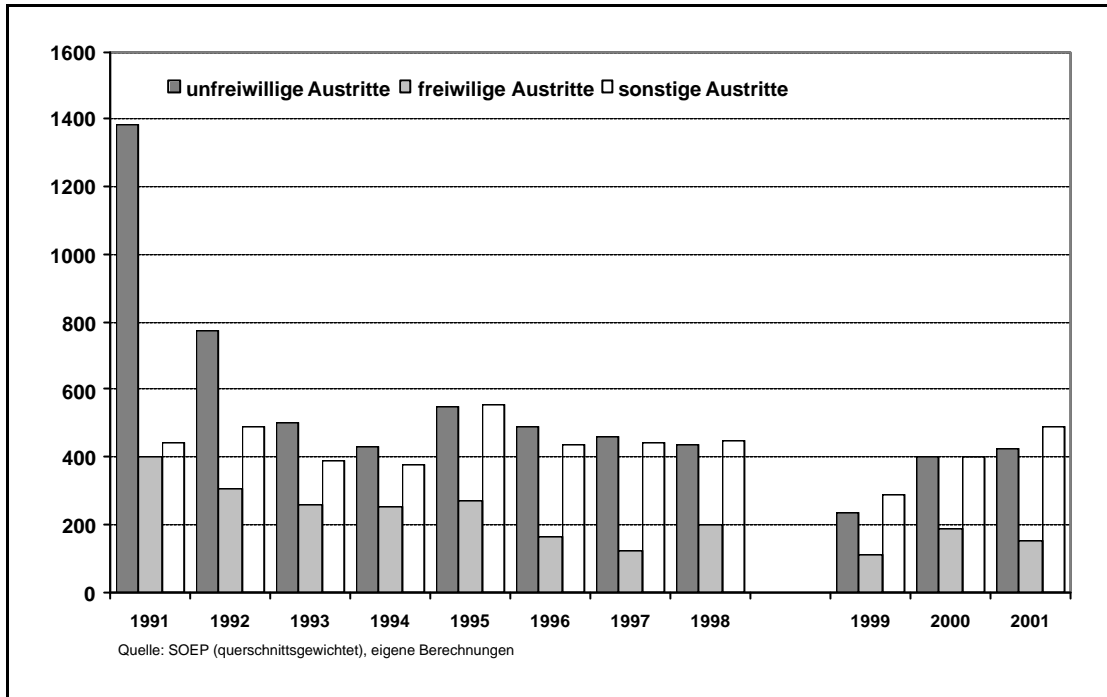
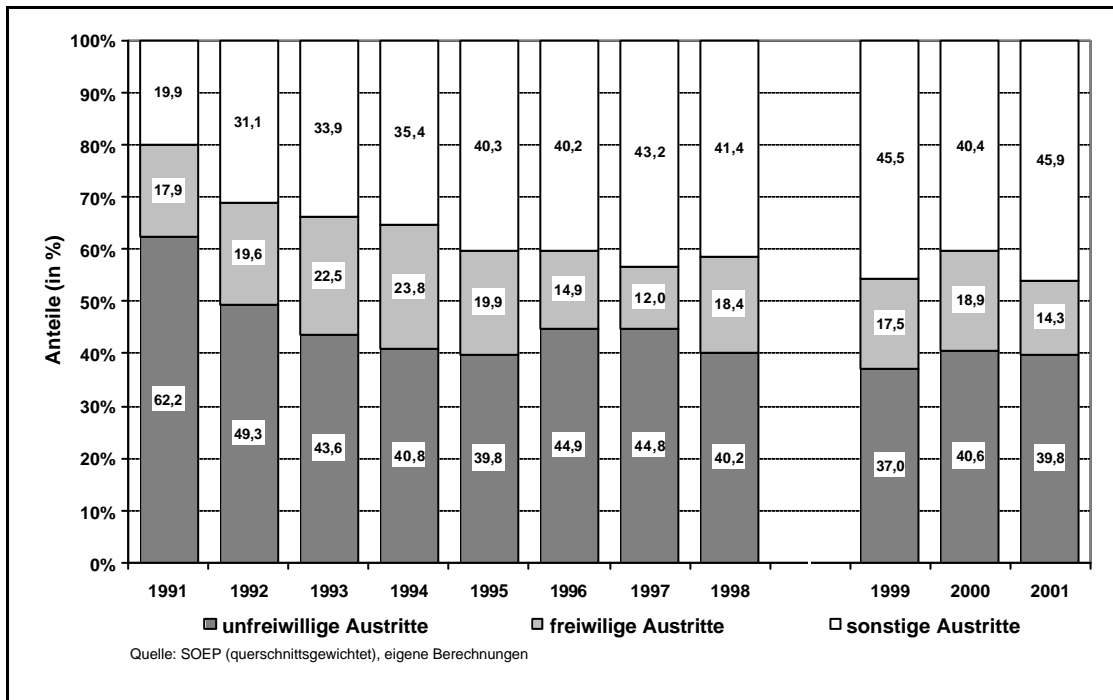
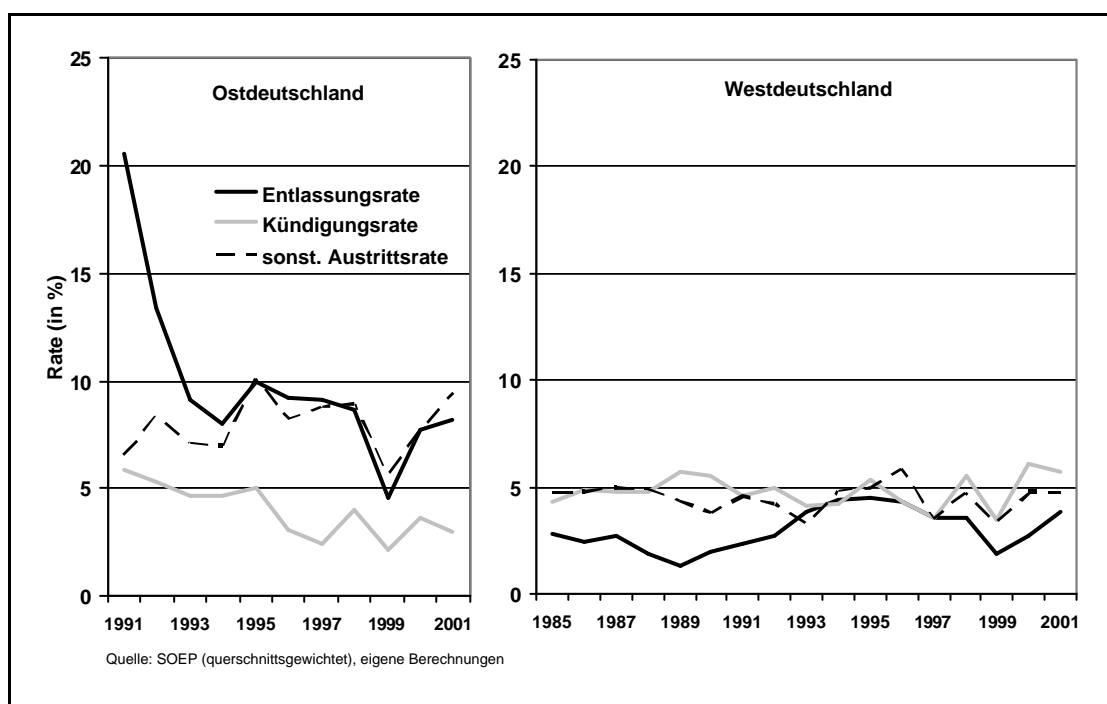


Abbildung 2: Anteile der Austritte mit unterschiedlichen Gründen an allen Austritten, Neue Bundesländer 1991-2001



Auch *Abbildung 2* verdeutlicht den hohen Stellenwert arbeitgeberseitiger Entlassungen in den Jahren 1991 und 1992. Wichtiger ist hier aber, dass das Verhältnis von unfreiwilligen zu freiwilligen Austritten relativ konjunkturunabhängig Bestand zu haben scheint, während insgesamt der Anteil dieser eindeutig zuzuordnenden Beendigungen gegenüber Austritten aus sonstigen Gründen kontinuierlich an Bedeutung einbüßt. Der Anteil dieser Austritte aus sonstigen Gründen wächst zwischen 1991 und 2001 von rund 20 auf etwa 46 Prozent. Diese Entwicklung ist dabei sicher im Zusammenhang mit der besonderen Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für den ostdeutschen Arbeitsmarkt zu sehen, auf dem wesentlich stärker als in den alten Bundesländern befristete Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder aber die Nutzung von Vorruhestandsregelungen das Arbeitsmarktgeschehen beeinflusst haben. Demgegenüber spielen freiwillige Austritte mit einem Anteil von 14 Prozent im letzten Untersuchungsjahr eine völlig untergeordnete Rolle auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Dies ist im Übrigen einer von vielen Unterschieden zu den Alten Bundesländern, wo im Jahr 2001 freiwillige Austritte mit einem Anteil von rund 40 Prozent die beiden anderen Austrittsgründe dominieren (Erlinghagen 2004). Um die Besonderheiten des ostdeutschen Arbeitsmarktes noch deutlicher zu machen, soll im folgenden anhand der Relation zwischen der Zahl von Entlassungen und Kündigungen bzw. der Zahl sonstiger Austritte auf der einen und der Zahl der Erwerbstätigen auf der anderen Seite ein Vergleich mit dem westdeutschen Arbeitsmarkt vorgenommen werden. *Abbildung 3* zeigt auf Basis der SOEP-Daten die entsprechenden Entlassungs- und Kündigungsrate sowie die sonstigen Austrittsraten für die Jahre 1985 bzw. 1991 bis 2001 getrennt für Ost- und Westdeutschland und macht damit die vollkommen unterschiedliche Funktionsweise der beiden deutschen Arbeitsmärkte deutlich.

Abbildung 3: Austrittsraten, 1985/1991-2001 (Ost- und Westdeutschland)



Insgesamt sind insbesondere die Rate unfreiwilliger und sonstiger Austritte in Ostdeutschland gemessen am Beschäftigungsstand nahezu im gesamten Untersuchungszeitraum höher als die Vergleichswerte im Westen. Es wäre allerdings ein fataler Fehlschluss, aus diesen Ergebnissen eine höhere Beweglichkeit des ostdeutschen Arbeitsmarktes abzuleiten. Denn die Dynamik des Arbeitsmarktes ergibt sich *gemeinsam* aus Austritten aus und Eintritten in Beschäftigung. Während in Westdeutschland trotz konjunktureller Schwankungen und hoher Arbeitslosigkeit die Zahl der Beschäftigten seit Mitte der 1980er Jahre deutlich angestiegen ist und somit den Austritten eine entsprechend größere Zahl an Eintritte gegenübersteht (vgl. Erlinghagen 2002), ist die Situation in Ostdeutschland durch einen dauerhaften Beschäftigungsabbau auch nach 1992 geprägt gewesen, der erst Ende der 1990er Jahre zum Stillstand gekommen zu sein scheint. Der hohen Austrittsmobilität steht in Ostdeutschland offensichtlich keine entsprechende Eintrittsmobilität gegenüber. Darüber hinaus ist entgegen den Befunden in Westdeutschland (Erlinghagen 2004) in den neuen Bundesländern kein deutliches konjunkturelles Muster des Arbeitsmarktgeschehens zu finden.

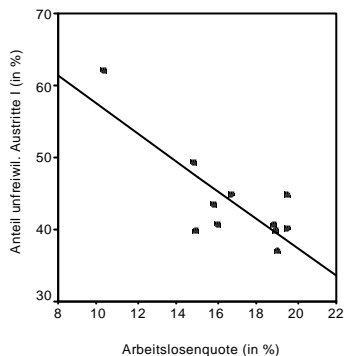
Offensichtlich hat nach der ersten Umstrukturierungswelle im Anschluss an den Systemwechsel in den Jahren 1991 und 1992 mit dem einhergehenden dramatischen Beschäftigungsrückgang ein weiterer Einbruch nach 1995 stattgefunden. Die ohnehin im Vergleich zu den übrigen Austritten geringe Kündigungsrate als ein Indikator für Beschäftigungschancen sinkt in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre weiter und liegt zum Ende des Untersuchungszeitraums sogar deutlich unter den Vergleichswerten in den Alten Bundesländern. Auch die Entlassungsrate nimmt nach 1995 tendenziell ab während die Bedeutung sonstiger Austrittsgründe – wie oben bereits erwähnt – mehr und mehr dominiert. Versteht man das Wechselspiel von freiwilligen Kündigungen und unfreiwilligen Entlassungen als Indikator für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes, so scheint die Situation in den neuen Ländern im Zeitverlauf kaum besser als vielmehr schlechter zu werden. Die wenigen Vitalfunktionen des „ostdeutschen Patienten“ scheinen zunehmend nur noch durch künstliche arbeitsmarktpolitische Beatmung gewährleistet zu sein, ohne dass dabei eine schleichende Verschlechterung des gesamten „Wachkomazustandes“ wirklich aufgehalten werden könnte.

Um mehr über die Ursachen der problematischen Entwicklung des Arbeitsmarktgeschehens in Ostdeutschland zu erfahren, sollte der Zusammenhang zwischen unfreiwilligen Stellenwechseln, Konjunktur und Zeitverlauf noch genauer betrachtet werden. Daher werden im Folgenden zunächst einfache lineare Regressionen zwischen dem Anteil unfreiwilliger Jobwechsel als abhängige Variable auf der einen und (a) der Arbeitslosenquote, (b) dem prozentualen Wachstum des Bruttoinlandsproduktes im Vergleich zum Vorjahr sowie (c) der historischen Zeit (in Jahren) als erklärende Variablen auf der anderen Seite vorgenommen. Die Schätzungen werden sowohl für den Anteil der unfreiwilligen Wechsel an allen Wechseln (Schätzung 1, 3 und 5) sowie an den als eindeutig zu identifizierenden (un)freiwilligen Wechseln (Schätzung 2, 4 und 6) durchgeführt (Abbildung 4), wobei sich die Ergebnisse je nach Konstruktion der abhängigen Variable z. T. erheblich verändern (vergleichbare Analysen für Westdeutschland finden sich in Erlinghagen 2004).

Abbildung 4: Bivariate Regressionen zum Einfluss von Arbeitslosenquote, Wirtschaftswachstum und historischer Zeit auf den Anteil unfreiwilliger Austritte an allen Austritten (I) bzw. im Verhältnis zu freiwilligen Austritten (II), Neue Bundesländer, 1991* bis 2001

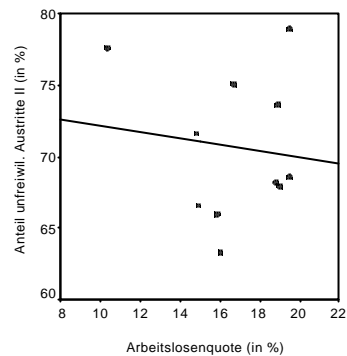
Unfreiwillige Austritte¹ I & II sowie Arbeitslosenquote²

Schätzung 1



$$y = -1,982 * x + 77,11 / p = 0,003 / r^2 = 0,648$$

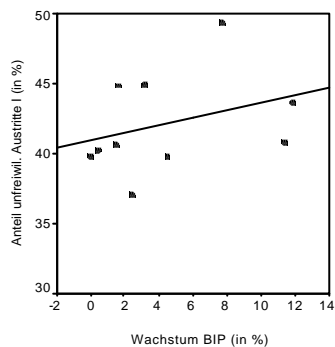
Schätzung 2



$$y = -0,217 * x + 74,30 / p = 0,724 / r^2 = 0,015$$

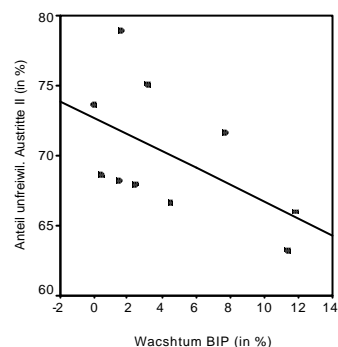
Unfreiwillige Austritte¹ I & II sowie Wachstum Bruttoinlandsprodukt (real)³

Schätzung 3



$$y = 0,272 * x + 40,87 / p = 0,343 / r^2 = 0,113$$

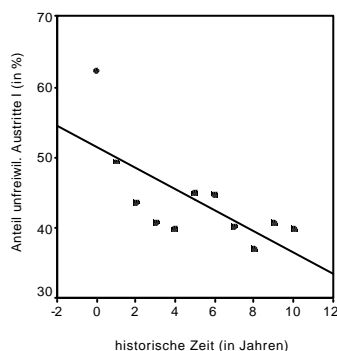
Schätzung 4



$$y = -0,603 * x + 72,66 / p = 0,095 / r^2 = 0,309$$

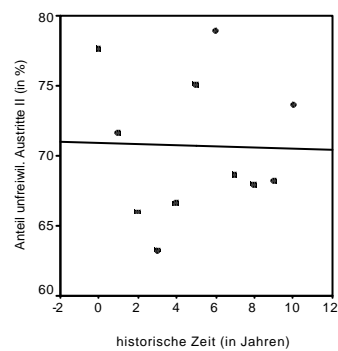
Unfreiwillige Austritte¹ I & II sowie historische Zeit

Schätzung 5



$$y = -1,480 * x + 51,31 / p = 0,015 / r^2 = 0,501$$

Schätzung 6



$$y = -0,044 * x + 70,88 / p = 0,934 / r^2 = 0,001$$

* für die neuen Bundesländer liegen Zahlen zum Wirtschaftswachstum erst ab 1992 vor

Quellen: ¹ SOEP (eigene Berechnungen), ² Bundesanstalt für Arbeit, ³ Statistisches Bundesamt

Betrachtet man zunächst den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und dem Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen an allen Austritten (Schätzung 1), verwundert auf den ersten Blick, dass mit steigender Arbeitslosenquote der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen sinkt (hoch signifikant; $r^2: 0,648$)². Dieses vermeintlich kontraintuitive Ergebnis erklärt sich, wenn man in Schätzung 2 den Anteil von Entlassungen gegenüber freiwilligen Kündigungen betrachtet. Hier ist kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und unfreiwilligen Austritten mehr nachzuweisen. Dieser Befund ist sicherlich der besonderen Bedeutung sonstiger Austrittsgründe in den Neuen Bundesländern geschuldet. Unter Berücksichtigung der oben präsentierten deskriptiven Zeitreihen ist das Ergebnis aus Schätzung 1 somit dadurch zu erklären, dass mit steigender Arbeitslosenquote der Anteil sonstiger Austrittsgründe steigt. Mit anderen Worten: Hinter diesen Zahlen verbirgt sich, dass man auf die steigenden Arbeitslosenzahlen in den Neuen Bundesländern mit einer massiven Ausweitung des Zweiten Arbeitsmarktes oder aber mit vermehrten Vorruhestandsregelungen reagiert hat, was dann bei Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse als sonstige Austritte auftritt. Demgegenüber offenbart Schätzung 2, wie wenig der ostdeutsche Arbeitsmarkt durch Entlassungen und Kündigungen auf beschäftigungskonjunkturelle Veränderungen reagiert hat. Zu berücksichtigen ist insbesondere bei diesen beiden Schätzungen, dass sich nicht eindeutig entscheiden lässt, welche der Variablen als „abhängig“ und welche als „unabhängig“ ist. Insofern kann der signifikante Zusammenhang in Schätzung 1 durchaus auch dergestalt interpretiert werden, dass mit wachsendem Anteil sonstiger Austritte aus Beschäftigung die Arbeitslosenquote ansteigt. Zwar kann dies dann auch als Indiz für die mangelnde Nachhaltigkeit aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in den Neuen Bundesländern interpretiert werden, jedoch ist dies deutlich dadurch einzuschränken, dass ungewiss ist, was denn die (politische) Alternative für die zumindest zeitweise Entlastung des Arbeitsmarktes bspw. durch ABM / SAM hätte sein sollen.

Weder in Schätzung 3 noch 4 kann ein signifikanter Zusammenhang (auf dem 5%-Niveau) zwischen Wirtschaftswachstum (gemessen als Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes BIP im Vergleich zum Vorjahr) und Austritten festgestellt werden. Schätzung 5 und 6 untersuchen den Zusammenhang zwischen der historischen Zeit (gemessen in Jahren) und dem Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen an allen Austritten. Unter „historischer Zeit“ ist nichts anderes als das Voranschreiten der Jahre im Untersuchungszeitraum gemeint, d. h. der Wert ‚0‘ bezeichnet das Jahr 1991, ‚1‘ 1992 usw. bis zum Jahr 2001, das durch den Wert ‚10‘ repräsentiert wird. Hintergrund dieser Herangehensweise ist die Frage, ob ein genereller Zeittrend der Veränderung des Anteils unfreiwilliger Austritte nachweisbar ist. Zumindest für Schätzung 5 ergibt sich ein signifikant negativer Zusammenhang: Im Zeitverlauf nimmt der Anteil unfreiwilliger Austritte ab. Dieser Befund ist nun auch kaum noch überraschend, ist er doch ähnlich zu interpretieren wie der Befund in Schätzung 1. Mutmaßlich verbirgt sich hinter dieser

² Die Ergebnisse verändern sich allerdings zum Teil deutlich, je nachdem, ob man das „Ausnahmejahr“ 1991 in die Berechnungen mit einbezieht. Beschränkt man den Untersuchungszeitraum in den neuen Ländern auf die Jahre 1992 bis 2001 so sinkt der r^2 -Wert bei den Berechnungen aus *Abbildung 4* z. B. beim Zusammenhang zwischen dem Anteil unfreiwilliger Austritte und der Arbeitslosenquote von 0,648 auf 0,199 und die Signifikanzen von 0,003 auf 0,196.

Korrelation indirekt die zunehmende Bedeutung sonstiger Austritte, wie sie bspw. durch die Beendigung befristeter ABM oder aber den Übergang in Ruhestand erzeugt werden. In dieses Bild passt auch, dass in Schätzung 6 kein Zeittrend mehr nachweisbar ist.

Zusätzlich zur Frage nach der grundsätzlichen Funktionsweise des ostdeutschen Arbeitsmarktes werfen die in *Abbildung 1* bis *4* präsentierten deskriptiven Befunde auch ein neues Licht auf die Debatte um die angeblich beschäftigungshemmende Wirkung von Arbeitsmarktregulierungen im Allgemeinen und Flächentarifverträgen im Besonderen. Der wesentlich stärker regulierte westdeutsche Arbeitsmarkt zeigt seit 1985 zwar moderate aber hochgradig konjunkturreagible Ströme freiwilliger und unfreiwilliger Austritte aus Beschäftigung hinaus bei relativ konstant bleibendem Einfluss sonstiger Austrittsgründe. Gleichzeitig geht dies zumindest bis zum Beginn des neuen Jahrtausends mit einem beachtlichen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen einher. Demgegenüber weist der wesentlich stärker deregulierte ostdeutsche Arbeitsmarkt (Kohaut/Bellmann 1997; Kohaut/Schnabel 2003) auch nach Abschluss der ersten Transformationsphase einen beachtlichen Nettoverlust an Arbeitsplätzen auf, der erst zum Jahrtausendwechsel (vorläufig?) zum Stillstand gekommen zu sein scheint.

5.2 Einflussfaktoren auf die Austrittsmobilität in den neuen Bundesländern 1991-2001

Es ist bekannt, dass Quantität und Qualität von Mobilitätsprozessen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend durch individuelle ebenso wie betriebliche Faktoren sowie durch rechtliche Rahmenbedingungen mit bestimmt werden. Diese sind beispielsweise von Interesse, um den ostdeutschen Arbeitsmarkt mit dem Arbeitsmarkt der alten Bundesländer in seiner Funktionsweise vergleichen zu können. Daher ist es notwendig, mit geeigneten statistischen Verfahren den Einfluss einer Reihe von sozio-ökonomischer Determinanten zu analysieren. Zwar haben die deskriptiven Ergebnisse in *Abschnitt 2* für den ostdeutschen Arbeitsmarkt keinen bedeutsamen konjunkturellen Einfluss auf die (Un)Freiwilligkeit von Mobilitätsprozessen gezeigt, jedoch sollte trotzdem auch der konjunkturelle Einfluss auf die abhängige Variable kontrolliert werden. Zusätzlich ist darüber hinaus von Interesse, ob auch sowohl unter Kontrolle der relevanten sozioökonomischen Variablen als auch des Konjunkturverlaufs ein eigenständiger Zeiteffekt nachweisbar ist, der ggf. Anhaltspunkte über den Verlauf und den Stand der Annäherung des ostdeutschen an den westdeutschen Arbeitsmarkt liefert. Um all dies zu erreichen, bietet es sich an, so genannte binäre Logistische Regressionen zu schätzen (vgl. dazu bspw. Hosmer/Lemeshow 1989; Andress et al. 1997: insb. Kapitel 5), wobei zwei unterschiedliche Modelle verwendet werden, die sich jeweils in ihrer abhängigen Variable unterscheiden:

Modell 1: Abhängige Variable: Grund des Stellenwechsels
(1 = unfreiwilliger Wechsel / 0 = alle übrigen Wechselgründe)

Modell 2: Abhängige Variable: Grund des Stellenwechsels
(1 = unfreiwilliger Wechsel / 0 = freiwilliger Wechsel)

Tabelle 2: Erklärende Variablen im Regressionsmodell

	<i>arithm. Mittel</i>	<i>Stand.- abw.¹</i>		<i>arithm. Mittel</i>	<i>Stand.- abw.¹</i>
Variablenblock 1			Variablenblock 3		
histor. Zeit (in Jahren)	–	3,446	<i>Branche</i>		
Variablenblock 2			missing	0,288	–
<i>Geschlecht</i>			Landwirtschaft/Montan	0,048	–
Männer* = 0 / Frauen = 1	0,436	–	verarb. Gewerbe*	0,146	–
<i>Alter</i>			Bau	0,128	–
bis 25 Jahre	0,197	–	Dienstleistungssektor	0,364	–
26 bis 40 Jahre*	0,374	–	sonstige Branchen	0,025	–
41 bis 60 Jahre	0,398	–	<i>Betriebsgröße</i>		
61 Jahre und älter	0,031	–	missing	0,199	–
<i>Haushaltstyp</i>			< 20 Besch.	0,258	–
missing	0,019	–	20 < 200 Besch.*	0,285	–
alleinlebend	0,062	–	200 < 2000 Besch.	0,163	–
Paar ohne Kinder*	0,211	–	>= 2000 Besch.	0,094	–
alleinerziehend	0,058	–	<i>Berufsstatus</i>		
Paar mit Kindern	0,599	–	Berufsstatus unbekannt	0,677	–
sonstige Haushalte	0,051	–	<i>Betriebszugeh.dauer</i>		
<i>höchster Schulabschluss</i>			Dauer (in Jahren)	6,728	9,538
missing	0,028	–	Variablenblock 4		
kein Abschluss	0,016	–	Arbeitslosenquote (in %)	16,112	3,128
Hauptschule*	0,276	–	Wachstum BIP (in %)	4,553	3,728
Realschule	0,529	–			
(Fach-)Hochschulreife	0,139	–			
sonstiger Abschluss	0,013	–			
<i>höchster Ausbild.abschl.</i>					
missing	0,077	–			
kein Abschluss	0,060	–			
abgeschl. Ausbildung*	0,678	–			
Hochschulabschluss	0,185	–			
<i>Nationalität</i>					
deutsch* = 0 / ausl. = 1	0,004	–			

¹ Keine Dokumentation der Standardabweichung bei dichotomen Variablen

* Referenzgruppe im Modell

Quelle: SOEP Welle 7 (1990) bis 19 (2002) (ungewichtet; eigene Berechnungen)

Auf Basis unseres Analysedatensatzes erfolgen die Regressionsschätzungen für die beiden unterschiedlichen Modelle iterativ, d. h. in insgesamt vier Schritten wird die Analyse um jeweils einen Block von erklärenden Variablen erweitert. *Tabelle 2* gibt einen Überblick über die berücksichtigten erklärenden Variablen. Der erste Variablenblock besteht ausschließlich aus der Variable, die das Jahr des Wechsels beinhaltet. Anschließend wird zusätzlich ein Variablenblock mit individuellen Merkmalen der Jobwechsler, dann mit betrieblichen Merkmalen der verlassenen Arbeitsstelle³ und schließlich mit

³ Da die Informationen über die Wechselgründe retrospektiv erfragt werden, müssen einige wichtige erklärende Variablen zu den Wechselinformationen aus der jeweiligen Vorjahreswelle des SOEP ausgespart werden. Dies ist insbesondere beim Haushaltstyp sowie bei den Branchen- und Betriebsgrößeninformationen der Fall. Fehlen Haushaltsinformationen im Vorjahr, wird versucht, diese durch Haushaltsinformationen des Befragungsjahres zu ersetzen. Dies ist bei den betriebsbezogenen Informationen nicht möglich

konjunkturellen Indikatoren einbezogen⁴, so dass am Ende insgesamt 8 Einzelschätzungen vorgenommen werden, deren Ergebnisse in *Tabelle 3* und *4* dargestellt werden. Anschließend wird zusätzlich noch eine Schätzung getrennt für Männer und Frauen vorgenommen (*Tabelle 5*).

In den Neuen Bundesländern hat sich im Zeitverlauf die Wahrscheinlichkeit unfreiwilliger Austritte aus Beschäftigung – auch unter Kontrolle der individuellen und betrieblichen Faktoren sowie des Konjunkturverlaufs – signifikant verringert. Dies gilt sowohl für die Schätzungen von *Modell 1* als auch – in abgeschwächter Form – für die Schätzungen von *Modell 2*. Dies scheint zunächst wenig verwunderlich, da es durch die „Abwicklung“ vieler ehemaliger DDR-Betriebe gerade in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung zu vielen arbeitgeberseitigen Kündigungen gekommen ist. Wie allerdings die geschlechtsspezifischen Analysen zeigen, ist der Bedeutungsverlust unfreiwilliger Austritte gegenüber anderen Austrittsgründen ein rein weibliches Phänomen. Für Männer lässt sich innerhalb der 11 Untersuchungsjahre kein signifikanter Rückgang der Wahrscheinlichkeit feststellen, unfreiwillig aus einem Beschäftigungsverhältnis auszuschneiden.

Entgegen der Befunde in den bivariaten Regressionen auf S. 18 hat im multivariaten Modell das Wirtschaftswachstum den zu erwartenden, signifikant negativen Einfluss. Überraschend ist allerdings der spezifische Einfluss der Arbeitslosenquote als weiteren im Modell integrierten Makroindikatoren der wirtschaftlichen Entwicklung. In Ostdeutschland *sinkt* mit zunehmender Arbeitslosenquote die Wahrscheinlichkeit unfreiwilliger Jobwechsel – allerdings nur in *Modell 1*. Dies ist sicherlich wesentlich durch die im Osten gegenüber dem Westen größerer Bedeutung befristeter Beschäftigungsverhältnisse – insbesondere auch aufgrund der höheren Bedeutung von Arbeitsbeschaffungs- bzw. Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM bzw. SAM) – beeinflusst (Grotheer/Struck 2004: 304f), die sich in unseren Daten vor allem in der Kategorie der „sonstigen Wechselgründe“ niederschlagen. Insofern bestätigt die multivariate Analyse auch unsere deskriptiven Befunde. Außerdem dürften hierbei Übergänge in den „Vorruhestand“ ein weiterer Faktor bei der Erklärung der besonderen Bedeutung „sonstiger Wechsel“ in den Neuen Bundesländern sein, durch den der ostdeutsche Arbeitsmarkt im Laufe der 1990er Jahre um schätzungsweise eine Million Erwerbspersonen „entlastet“ wurde (Solga/Diewald 2001: 98). Allerdings legen die geschlechtsspezifischen Analysen nahe, dass der negative Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und dem Beendigungsgrund des Arbeitsverhältnisses in den Neuen Bundesländern in erster Linie von Frauen verursacht worden ist, was auf eine besondere Bedeutung des Zweiten Arbeitsmarktes für Frauen hindeutet.

⁴ Da für die neuen Bundesländer im Jahr 1991 kein Wert zum Wachstum des BIP verfügbar ist, wird den in diesem Jahr in Ostdeutschland vollzogenen Wechseln der entsprechende gesamtdeutsche Wert zugespielt. Ferner werden jährliche Arbeitslosenquoten auf Bundeslandebene verwendet.

Tabelle 3: Regressionskoeffizienten Binäre Logistische Regression (Modell 1), Schätzung 1 bis 4 (Neue Bundesländer)

	1	2	3	4
Zeitverlauf				
Historische Zeit (in Jahren)	-0,066**	-0,057**	-0,048**	-0,056**
Geschlecht				
Männer*		RG	RG	RG
Frauen		-0,121*	0,069	0,061
Alter				
bis 25 Jahre		-0,388**	-0,294**	-0,299**
26 bis 40 Jahre*		RG	RG	RG
41 bis 60 Jahre		0,232**	0,113	0,116
61 Jahre und älter		-1,280**	-1,626**	-1,653
Nationalität				
Deutsch		RG	RG	RG
Nicht-deutsch		0,132	0,313	0,255
Haushaltstyp				
alleinlebend		-0,035	0,057	0,059
Paar ohne Kinder*		RG	RG	RG
alleinerziehend		-0,141	-0,050	-0,052
Paar mit Kindern		0,138	0,199*	0,199*
sonstige Haushalte		0,108	0,187	0,184
höchster Schulabschluss				
kein Abschluss		0,086	0,175	0,188
Hauptschule*		RG	RG	RG
Realschule		0,023	0,023	0,014
(Fach-)Hochschulreife		-0,397**	-0,273*	-0,287*
sonstiger Abschluss		-0,409	-0,317	-0,317
höchster Ausbildungsabschluss				
kein Abschluss		-0,234	-0,203	-0,183
abgeschl. Ausbildung*		RG	RG	RG
Hochschulabschluss		-0,115	-0,101	-0,106
Branche				
Landwirtschaft/Montan verarb. Gewerbe*			-0,425**	-0,431**
Bau			RG	RG
Dienstleistungssektor			0,142	0,146
sonstige Branchen			-0,678**	-0,675**
Betriebsgröße			-0,266	-0,267
< 20 Besch.			0,246**	0,257**
20 < 200 Besch.*			RG	RG
200 < 2000 Besch.			-0,105	-0,121
>= 2000 Besch.			-0,258*	-0,270*
Berufsstatus				
Berufsstatus bekannt			RG	RG
Berufsstatus unbekannt			-0,172	-0,206
Betriebszugeh.dauer				
Dauer (in Jahren)			0,031**	0,029
Konjunktur				
Arbeitslosenquote (in %)				-0,035*
Wachstum BIP (in %)				-0,041**
Konstante	130,8**	113,1**	96,26**	113,0**
Pseudo-R2	0,009	0,043	0,070	0,073

Signifikanz: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Quelle: SOEP Welle 7 (1990) bis 19 (2002); eigene Berechnungen

Tabelle 4: Regressionskoeffizienten Binäre Logistische Regression (Modell 2), Schätzung 1 bis 4 (Neue Bundesländer)

	1	2	3	4
Zeitverlauf				
Historische Zeit (in Jahren)	-0,013	-0,009	0,009	-0,070*
Geschlecht				
Männer*		RG	RG	RG
Frauen		0,229**	0,371**	0,366**
Alter				
bis 25 Jahre		-0,324**	-0,241*	-0,235
26 bis 40 Jahre*		RG	RG	RG
41 bis 60 Jahre		0,686**	0,570**	0,578**
61 Jahre und älter		0,635	0,333	0,354
Nationalität				
Deutsch		RG	RG	RG
Nicht-deutsch		0,895	1,036	1,037
Haushaltstyp				
alleinlebend		-0,148	-0,077	-0,077
Paar ohne Kinder*		RG	RG	RG
alleinerziehend		-0,297	-0,216	-0,222
Paar mit Kindern		-0,112	-0,075	-0,080
sonstige Haushalte		-0,005	0,016	-0,023
höchster Schulabschluss				
kein Abschluss		-0,187	-0,175	-0,206
Hauptschule*		RG	RG	RG
Realschule		-0,596**	-0,569**	-0,568**
(Fach-)Hochschulreife		-0,938**	-0,825**	-0,817**
sonstiger Abschluss		-0,779*	-0,700	-0,663
höchster Ausbildungsabschluss				
kein Abschluss		-0,272	-0,305	-0,284
abgeschl. Ausbildung*		RG	RG	RG
Hochschulabschluss		-0,226	-0,225	-0,230
Branche				
Landwirtschaft/Montan verarb. Gewerbe*			0,007	-0,023
			RG	RG
Bau			0,115	0,105
Dienstleistungssektor			-0,517**	-0,504**
sonstige Branchen			-0,286	-0,298
Betriebsgröße				
< 20 Besch.			-0,028	-0,037
20 < 200 Besch.*			RG	RG
200 < 2000 Besch.			0,090	0,088
>= 2000 Besch.			-0,192	-0,193
Berufsstatus				
Berufsstatus bekannt			RG	RG
Berufsstatus unbekannt			-0,147	-0,168
Betriebszugeh.dauer				
Dauer (in Jahren)			0,038**	0,037**
Konjunktur				
Arbeitslosenquote (in %)				0,039
Wachstum BIP (in %)				-0,054**
Konstante	25,93	18,75	-6,60	140,10*
Pseudo-R2	0,000	0,054	0,078	0,081

Signifikanz: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Quelle: SOEP Welle 7 (1990) bis 19 (2002); eigene Berechnungen

Tabelle 5: Regressionskoeffizienten Binäre Logistische Regression (Modell 1 und 2), nach Geschlecht (Neue Bundesländer)

	Modell 1		Modell 2	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Zeitverlauf				
Historische Zeit (in Jahren)	-0,012	-0,102**	-0,040	-0,112*
Alter				
bis 25 Jahre	-0,358**	-0,230	-0,175	-0,339
26 bis 40 Jahre*	RG	RG	RG	RG
41 bis 60 Jahre	0,105	0,142	0,694**	0,397*
61 Jahre und älter	-1,376**	-2,602**	0,589	-0,383
Nationalität				
Deutsch	RG	RG	RG	RG
Nicht-deutsch	0,365	0,129	0,965	-
Haushaltstyp				
alleinlebend	0,137	-0,337	0,049	-0,557
Paar ohne Kinder*	RG	RG	RG	RG
alleinerziehend	0,134	-0,206	0,129	-0,410
Paar mit Kindern	0,241*	0,099	-0,077	-0,124
sonstige Haushalte	0,228	0,120	0,007	-0,029
höchster Schulabschluss				
kein Abschluss	0,291	0,053	0,365	-0,884
Hauptschule*	RG	RG	RG	RG
Realschule	-0,108	0,322*	-0,623**	-0,416
(Fach-)Hochschulreife	-0,317	-0,090	-0,756**	-0,756*
sonstiger Abschluss	-0,061	-0,533	-0,377	-1,154
höchster Ausbildungsabschluss				
kein Abschluss	-0,356	0,102	-0,366	-0,026
abgeschl. Ausbildung*	RG	RG	RG	RG
Hochschulabschluss	0,029	-0,307*	-0,178	-0,471*
Branche				
Landwirtschaft/Montan verarb. Gewerbe*	-0,198	-0,886**	0,111	-0,227
Bau	0,201	-0,104	0,246	-0,443
Dienstleistungssektor	-0,669**	-0,786**	-0,399*	-0,757**
sonstige Branchen	-0,204	-0,450	-0,081	-0,741
Betriebsgröße				
< 20 Besch.	0,149	0,456**	-0,111	0,107
20 < 200 Besch.*	RG	RG	RG	RG
200 < 2000 Besch.	-0,113	-0,088	0,245	-0,144
>= 2000 Besch.	-0,299	-0,190	-0,004	-0,394
Berufsstatus				
Berufsstatus bekannt	RG	RG	RG	RG
Berufsstatus unbekannt	-0,068	-0,928**	-0,016	-0,627
Betriebszugeh.dauer				
Dauer (in Jahren)	0,025**	0,038**	0,044**	0,027*
Konjunktur				
Arbeitslosenquote (in %)	-0,005	-0,082**	0,074**	-0,000
Wachstum BIP (in %)	-0,033*	-0,039	-0,056*	-0,040
Konstante	25,00	205,6**	80,05	225,7*
Pseudo-R ²	0,060	0,130	0,096	0,105

Signifikanz: * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$

Quelle: SOEP Welle 7 (1990) bis 19 (2002); eigene Berechnungen

Im Vergleich der Ergebnisse beider Schätzmodelle ergeben sich für die neuen Länder kaum robuste signifikante Befunde, d. h. die nachweisbaren Einflüsse einzelner Faktoren auf die jeweils unterschiedlich gefasste abhängige Variable variieren hier relativ stark. Lediglich ein höherer Bildungsstatus („(Fach)Hochschulreife“) (vgl. dazu auch Solga/Diewald 2001) sowie die Zuordnung zum Dienstleistungssektor ergeben in beiden Modellen gleichermaßen signifikant negative Ergebnisse und stimmen im Wesentlichen mit den Befunden in den alten Bundesländern überein. Ferner ist für Beschäftigte im Dienstleistungssektor die Wahrscheinlichkeit einer Entlassung durch den Arbeitgeber gegenüber einer arbeitnehmerseitigen Kündigung geringer als für Beschäftigte im produzierenden Gewerbe. Dies ist sicherlich nur zum Teil auf den Bedeutungsgewinn von Dienstleistungen zurückzuführen. Mindestens ebenso bedeutend dürfte der Strukturwandel mit dem Beschäftigungsabbau insbesondere bei der industriellen Produktion gewesen sein, der in den neuen Bundesländern ungleich stärker als in der alten Bundesrepublik gewesen ist.

Die signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit von Frauen gegenüber Männern, einen unfreiwilligen Austritt anstelle einer freiwilligen Kündigung zu erleben (*Modell 2*), deutet darauf hin, dass in den neuen Bundesländern insbesondere Frauen die Lasten des Strukturwandels zu tragen haben, auch wenn die simple Generalthese von den Frauen als den „Verliererinnen der Einheit“ in Teilen der Literatur angezweifelt wird (Nickel 1997: 22; Klenner 2002: 24ff). So gibt es auch in der vorliegenden Analyse einzelne Befunde, die gegen die Generalthese von den „Einheitsverliererinnen“ spricht. Die geschlechtsspezifischen Analysen in *Tabelle 5* zeigen, dass *im Zeitverlauf* ausschließlich Frauen eine signifikant verringerte Wahrscheinlichkeit eines unfreiwilligen Austritts aufweisen. Dies erklärt sich wesentlich durch sektorspezifische Dynamiken in unterschiedlich stark segregierten Wirtschaftsbereichen (Rosenfeld/Trappe/Gornick 2004, Goedicke/Trappe 2002): Aufgrund ihrer hohen Erwerbsbeteiligung waren Frauen trotz vorhandener Segregation zu Beginn der Wirtschaftstransformation in den meisten Wirtschaftsbereichen stärker vertreten als in den alten Bundesländern, wurden jedoch im allgemeinen schneller entlassen als Männer. Der öffentliche Dienst mit einem hohen Frauenanteil erwies sich im weiteren Verlauf als eine Insel der Stabilität, und wichtige Wirtschaftsbereiche mit zahlreichen Austritten, wie die Bauwirtschaft, die bis Mitte der 1990er Jahre blühte, seitdem aber deutlich schrumpfte, oder auch der anhaltend instabile Industriesektor, waren in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre aufgrund der vorangegangenen Verdrängung der Frauen stärker männerdominiert als zuvor.⁵

Darüber hinaus zeigen die altersspezifischen Ergebnisse ebenso wie der zu beobachtende Einfluss der Betriebszugehörigkeitsdauer in *Modell 2*, dass neben den Frauen insbesondere (langjährig) Beschäftigte im Alter zwischen 40 und 60 Jahren eine erhöhte Wahrscheinlichkeit unfreiwilliger Austritte aufweisen. Ähnliche Befunde ergeben sich im Übrigen auch in den alten Bundesländern (Erlinghagen 2004), so dass sich hier – ähnlich wie im Westen – nicht sagen lässt, ob dies darauf hindeutet, dass das Lebensal-

⁵ Diese branchenbezogene Interpretation ist sicherlich auch dann noch gültig, solange – wie in unserem Modell – nur sehr grob für Wirtschaftssektoren kontrolliert wird. Hier könnten feiner nach Branchen unterscheidende Analysen sicherlich weiteren Aufschluss geben.

ter in seiner „kündigungshemmenden“ Wirkung überschätzt worden ist oder aber gerade die hohe freiwillige Mobilität der jüngeren Referenzgruppe zu diesen Resultaten führt.

Ferner ist die Betriebsgröße nur in *Modell 1* ein signifikanter Einflussfaktor. So zeigen aus Kleinbetrieben austretende beschäftigte im Vergleich zu allen übrigen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, unfreiwillig ihren Arbeitsplatz zu verlassen, während sich mit zunehmender Betriebsgröße ein negativer Zusammenhang zeigt. Dieses Ergebnis deutet zusammen mit den entsprechenden nicht-signifikanten Befunden in *Modell 2* darauf hin, dass größere Betriebe in den Neuen Bundesländern Personalanpassungen nicht nur durch ihre von vornherein besseren Möglichkeiten der interne Flexibilisierung bewältigen, sondern auch stärker als Kleinbetriebe von befristeter Beschäftigung (inkl. ABM/SAM) Gebrauch machen (konnten).

6 Fazit

Gegenstand der Analyse war, wie sich in den Jahren 1990/91 bis 2002 die Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland entwickelt haben. Anhand der Unterscheidung in freiwillige (arbeitnehmerseitige) Kündigungen und unfreiwillige (arbeitgeberseitige) Entlassungen wurde der Funktionsweise des ostdeutschen Arbeitsmarktes nachgegangen.

Die Ergebnisse zeigen: Auch mehr als 13 Jahre nach der Wiedervereinigung gibt es nicht nur eklatante Unterschiede zwischen der aktuellen Arbeitsmarktsituation in West- und Ostdeutschland, die sich bspw. in den nach wie vor deutlich unterschiedlichen Arbeitslosenquoten ausdrückt, sondern die Arbeitsmärkte in den alten und neuen Bundesländern scheinen auch deutlich unterschiedlich zu *funktionieren*. Nach sehr starken Anfangsturbulenzen 1990/91 gingen die Austrittsraten in Ostdeutschland etwas zurück, verblieben aber im Vergleich zu Westdeutschland anschließend auf hohem Niveau. Zu verzeichnen ist ein sehr niedriger Anteil freiwilliger Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen, was ein deutlicher Hinweis auf die schlechten Beschäftigungschancen in Ostdeutschland ist. Gleichzeitig ist ein durchgängig hoher Anteil unfreiwilliger Austritte zu verzeichnen; dies ist ein Indikator für die dauerhaft prekäre Situation der Beschäftigten Ostdeutschlands. Demgegenüber ist in Westdeutschland zwischen 1985 und 2001 nahezu durchgängig, also auch in der Wirtschaftskrise, der Anteil der unfreiwilligen Austritte niedriger als der freiwilligen Austritte. Auch der zunehmende und seit Mitte der 1990er Jahre dominierende Anteil der „sonstigen“ Austritte (hinter denen nach Auslaufen der Vorruhestandsregelungen in erster Linie das Ende von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in ABM/SAM zu vermuten sind) unterstreicht, dass die Allokationsfunktion von Arbeitskraft auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt eine vergleichsweise geringe Rolle spielt. Im Unterschied zu den alten Bundesländern sind in Ostdeutschland konjunkturelle Einflüsse bei der Erklärung von Austrittsmuster von untergeordneter Bedeutung. Einen hohen Einfluss haben institutionelle und sozialstaatlich motivierte Entlastungen des Arbeitsmarktes, die durch ihre Subsumtion in der Kategorie der „sonstigen“ Austritte hier nur indirekt deutlich werden..

Die weitgehende Deindustrialisierung der neuen Bundesländer offenbart sich folglich nicht nur in den offiziellen Arbeitslosenzahlen, sondern auch die hier vorgelegten Ergebnisse zeigen mit der weitgehenden Stagnation der Anteile freiwilliger und unfreiwilliger Wechsel seit Mitte der 1990er Jahre eine weitere Facette dieser Entwicklung. Der Eindruck der Starrheit, den der ostdeutsche Arbeitsmarkt oft vermittelt, ist anscheinend auf – die hier nicht betrachteten – Eintritte beschränkt. Bei den Austritten ist der ostdeutsche Arbeitsmarkt nach wie vor dynamisch. Die Probleme haben im Laufe der 1990er Jahre nicht abgenommen, wie zu Beginn des Transformationsprozesses oft mit Verweis auf Eingewöhnungsprobleme angenommen werden konnte. Vielmehr haben die hier beschriebenen Tendenzen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zugenommen, ohne dass dies ebenso aufmerksam sozialwissenschaftlich begleitet wurde wie der Beginn der Transformation.

Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen insbesondere zu ABM/SAM lassen sich auf Grundlage dieser Analyse kaum ziehen. Ihre Bedeutung scheint indirekt in den „sonstigen“ Austritten auf, und dass sie parallel statt gegenläufig zur Arbeitslosigkeit verlaufen, spricht sicher nicht für die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration durch ABM/SAM. Jedoch sollte die Entlastungsfunktion von ABM/SAM nicht vergessen werden. Bei der Analyse der Austritte aus Beschäftigung vermittelt der ostdeutsche Arbeitsmarkt darüber hinaus nicht den Eindruck, dass Arbeitgeber in ihrer Fähigkeit, Beschäftigungsverhältnisse zu beenden, wesentlich eingeschränkt wären. Weitergehende Lockerungen des Kündigungsschutzes, wie gegenwärtig diskutiert, hätten das Bild im Untersuchungszeitraum wohl nicht verbessert. Das Problem liegt eher bei den – hier nicht untersuchten – Eintritten in Beschäftigung.

Für ein umfassendes Verständnis des ostdeutschen Arbeitsmarktes ist es nötig, neben den Austritten auch die Eintritte und die Abwanderung vor allem junger Erwerbspersonen in die alten Bundesländer einzubeziehen. Angesichts der hier vorgelegten Ergebnisse über die zweite Hälfte der 1990er-Jahre bis zur jüngsten Vergangenheit (2002) wäre zu überprüfen, ob sich auch aus der Perspektive der Eintritte und der Westwanderung der Eindruck eines in seiner Funktionsweise gestörten Arbeitsmarktes aufrecht erhalten lässt.

Literaturverzeichnis

- Andreß, H.-J.; Hagenaars, J. A.; Kühnel, S.** (1997): Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz; Berlin (u. a.): Springer.
- Behr, M.** (2000): Tradition und Dynamik. Beschäftigungsmuster, Rekrutierungsstrategien und Ausbildungsdynamik im Prozess der betrieblichen Konsolidierung. In: B. Lutz, H. Grünert, C. Steiner (Hg.), Bildung und Beschäftigung in Ostdeutschland. Berlin: GSFP, S. 87-145.
- Bielinski, H.; Brinkmann, Chr.; Plicht, H.; von Rosenblatt, B. (Hrsg.)** (1997): Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch. Datensätze, Methoden und ausgewählte Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989-1994 BeitrAB 210, IAB: Nürnberg.
- Brücker, H.Ä.** (1995): Privatisierung in Ostdeutschland. Frankfurt/Main u. New York: Campus.
- Diewald, M.; Solga, H.** (1997): „Nach dem Sturm folgte zwar die Ruhe, doch nicht der Sonnenschein“ Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien in Ostdeutschland nach 1989. In: S. Schenk (Hrsg.), Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen. Leske + Budrich, S. 153-274
- Erlinghagen, M.** (2002): Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Eine Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35 (1), 74-89.
- Erlinghagen, M.** (2004): Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung? Zur Entwicklung der Beschäftigungssicherheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt; DIW-Diskussionspapier 459; Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW.
- Goedicke, A.** (2000). **Beschäftigungsfolgen betrieblichen Wandels:** Eine Studie zu Betriebswechselln und Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Goedicke, A.; Trappe, H.** (2002): Der geschlechtsspezifische Wandel des Arbeitsmarktes in Ost- und Westdeutschland. In: E. Schäfer (Hrsg.), Vollendete Wende? Geschlechterarrangements in Prozessen des sozialen Wandels. Manuskripte 26 der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 12-39.
- Hahn T.; Schön, G.** (1996): Arbeitlos - chancenlos? Verläufe von Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland. Opladen: Leske + Budrich.
- Hahn, T.** (1997): Erwerbsverläufe und soziale Mobilität Arbeitsloser in Ostdeutschland. In: Berliner Journal für Soziologie 7, 445-467.
- Hosmer, D. W.; Lemeshow, S.** (1989): Applied Logistic Regression; New York (u. a.): John Wiley & Sons.
- Hinz, T.** (1996): Betriebsgründungen in Ostdeutschland. Berlin: edition sigma.
- Killingsworth, Mark R.** (1983): Labor Supply. Cambridge University Press

- Kohaut, S.; Bellmann, L.** (1997): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995. In: Industrielle Beziehungen.4 (4), 317-334.
- Kohaut, S.; Schnabel, C.** (2003): Tarifverträge - nein danke!? Ausmaß und Einflussfaktoren der Tarifbindung west- und ostdeutscher Betriebe. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 223 (3), 312-331.
- Lutz, B.** (1996): Einleitung. In: Lutz, B.; Nickel, H.M.; Schmidt, R.; Sorge, A. (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe; Opladen: Leske + Budrich, 1-16.
- Lutz, B. / Grünert, H.** (1996): Der Zerfall der Beschäftigungsstrukturen der DDR. In: Lutz, B.; Nickel, H.M.; Schmidt, R.; Sorge, A. (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe; Opladen: Leske + Budrich, 69-120.
- May-Strobl, E.; Paulini, M.** (1997): Gründungsreport. IfM-Materialien Nr. 124. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung
- Müller, K.; Plicht, H.** (1997): Entwicklung und Struktur der AFG-fianzierten beruflichen Weiterbildung. In: H. Bielenski; C. Brinkmann; H. Plicht; B. von Rosenblatt (Hg.): Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch : Datensätze, Methoden und ausgewählte Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989-1994 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 210), Nürnberg: IAB, 160-191.
- Rosenfeld, R.A.; Trappe, H.; Gornick, J. C.** (2004): Gender and Work in Germany: Before and After Reunification. In: Annual Review of Sociology 30, 103-124.
- Schenk, S.** (1996): Berufsverläufe und Erwerbsschicksale. In: Lutz, B.; Nickel, H.M.; Schmidt, R.; Sorge, A. (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe; Opladen: Leske + Budrich, 161-187.
- Schenk, S. (Hrsg.)** (1997): Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen: Leske + Budrich
- Schwengler, B.** (1997): Risikolagen im ostdeutschen Transformationsprozeß. Eine multivariate Analyse. In: H. Bielenski; C. Brinkmann; H. Plicht; B. von Rosenblatt (Hg.): Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch: Datensätze, Methoden und ausgewählte Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989-1994 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 210), Nürnberg: IAB, 68-107 .
- Sengenberger, W.** (1987) Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main u. New York: Campus.
- Solga, H.; Diewald, M.** (2001): The East German Labour Market after German Unification: A Study of Structural Change and Occupational Matching. In: Work, Employment & Society 15 (1), 95-126.
- Solga, H.; Diewald, M.; Goedicke, A.** (2000): Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, 242-260.
- Sozialreport.** Daten und Fakten zur sozialen Lage in den neuen Bundesländern. Hrsg. vom Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V., Berlin, 1994-2002

- SOEP Group** (2001): The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 Years – Overview. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70 (1), 7-14.
- Völkel, B.; Wiedemann, E.** (1997): Struktur, Verbleib und soziale Situation von Kurzarbeitern. In: H. Bielenski; C. Brinkmann; H. Plicht; B. von Rosenblatt (Hg.): Der Arbeitsmarkt Ostdeutschlands im Umbruch : Datensätze, Methoden und ausgewählte Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors 1989-1994 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 210), Nürnberg: IAB 120-159.
- Wagner, G. G.; Burkhauser, R. V.; Behringer, F.** (1993): The English Language Public Use File of the German Socio-Economic Panel. In: Journal of Human Resources 28, 429-433.
- Williamson, O.E.; Wachter, M.L.; Harris, J.E.** (1975): Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: The Bell Journal of Economics 6, 250-278.