MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG
FORSCHUNGSBEREICH
BILDUNG, ARBEIT UND GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Arbeitsberichte aus dem Projekt

Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß

Arbeitsmarktinstitutionen, Arbeitsmarktsegmentation und Erwerbsverläufe in der DDR

Sylvia Zühlke und Anne Goedicke

Arbeitsbericht 1/1999

E 97/989-1999,1+2

LENTZEALLEE 94, D-14195 BERLIN

Das Projekt "Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß" ist Teil des Forschungsprogramms "Lebensverläufe und historischer Wandel" (Leiter Karl Ulrich Mayer).
Die wissenschaftlichen Mitarbeiter des Projekts sind: Martin Diewald, Anne Goedicke, Britta Matthes, Karl Ulrich Mayer, Heike Solga und Sylvia Zühlke.

Max-Planck-Institut für Bildungsforschung
- Bibliothek -
und
- wiss. Dokumentation -

E97/989-1999,1+2

Arbeitsmarktinstitutionen, Arbeitsmarktsegmentation und Erwerbsverläufe in der DDR

Sylvia Zühlke und Anne Goedicke

Arbeitsbericht 1/1999

10087156

Das Forschungsprojekt

"Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß"

Inhaltliche Schwerpunkte:

- die (vergleichende) Sozialstrukturanalyse individueller Lebensverläufe in Ost- und Westdeutschland
- die Analyse individueller Handlungsstrategien im Transformationsprozeß
- die Analyse der gesellschaftlichen Transformation in Ostdeutschland und ihre Auswirkungen auf individuelle Lebensverläufe

Datenbasis

Grundgesamtheit:

Die deutsche Wohnbevölkerung der Geburtsjahrgänge 1929-31, 1939-41, 1951-53, 1959-61 und 1971 in den Neuen Bundesländern im Oktober 1990

Stichprobe:

Personenstichprobe aus dem infas-Master-Sample, das im Oktober 1990 aus dem zentralen Einwohnermelderegister der ehemaligen DDR gezogen wurde

Erhebungszeiträume:

Pilotstudie: Februar/März 1991
Pretest: Mai/Juni 1991
Probeinterviews: August 1991
Haupterhebung: September 1991 - September 1992
Panelbefragung: März - Dezember 1996
Erstbefragung Kohorte 1971: März - Dezember 1996
Non-Response-Studie: ab Januar 1997

Erhebungsmethode:

Persönliche (mündliche) Interviews auf der Basis eines standardisierten Lebensverlaufsfragebogens; Aufzeichnungen der Interviews auf Tonband
Postalische schriftliche Befragung
CATI (computerunterstützte Telefoninterviews); CAPI (computerunterstützte persönliche Interviews)

Realisierte Fälle:

Pilotstudie: 34
Pretest: 71
Probeinterviews: 81
Haupterhebung: 2331
Schriftliche Zusatzerhebung: 1254
Panelbefragung: ca. 1700
Kohorte 1971: ca. 700
Non-Response: ca. 600

Zusammenfassung

Der Artikel greift die Frage auf, ob das Beschäftigungssystem der DDR im Vergleich zum westdeutschen Beschäftigungssystem stärker durch eine betriebliche oder durch eine berufliche Segmentation geprägt war. Zur Beantwortung dieser Frage werden zum einen die Regelungen des Bildungs-, Beschäftigungs- und Familiensystems vergleichend betrachtet. Zum anderen werden die Erwerbsverläufe unterschiedlicher Geburtskohorten analysiert. Die empirischen Analysen ergeben, daß die Bedeutung innerbetrieblicher Mobilität in der DDR im Zeitverlauf zwar deutlich zugenommen hat, diese Entwicklung jedoch nicht vorrangig auf betriebliche Personalstrategien zurückgeführt werden kann. Der Grund für die Zunahme der innerbetrieblichen Mobilität in der DDR liegt vorrangig in der Einführung der Wehrpflicht und des Babyjahres, die mit der Verpflichtung der Betriebe verbunden waren, Arbeitskräfte für familiäre und gesellschaftliche Aufgaben freizustellen.

1. Einleitung

Obwohl eine Rekonstruktion der Funktionsweise des Beschäftigungssystems der DDR immer wieder gefordert wird, liegen bisher nur einige Studien vor, die sich dieser Aufgabe widmen (Grünert/Lutz 1994; Grünert 1996; Huinink/Mayer/Trappe 1995; Sackmann/Wingens 1994; Trappe/Rosenfeld 1996; Uunk/Mach/Mayer 1997). Eine wichtige Kontroverse wird dabei über die Frage geführt, ob das Beschäftigungssystem der DDR stärker durch eine betriebliche oder durch eine berufliche Segmentation geprägt war. Grünert und Lutz (Grünert/Lutz 1994; Grünert 1996) untersuchen die Instrumente der Bildungs- und Beschäftigungspolitik und charakterisieren das Beschäftigungssystem der DDR als eine "Agglomeration von stark nach außen abgeschirmten betriebsinternen Arbeitsmärkten mit jeweils hoher Betriebsbindung der Beschäftigten und relativ geringer zwischenbetrieblicher Mobilität" (Grünert 1996: 41). Huinink, Mayer und Trappe (1995) konfrontieren diese These mit Erwerbsverlaufsdaten und kommen zu dem Ergebnis, daß "wir es in der DDR wohl kaum mit einem internen Arbeitsmarkt zu tun gehabt haben" (Huinink/Mayer/Trappe 1995: 117).

Untersuchungen über die Funktionsweise von Beschäftigungssystemen werden häufig unter impliziten Annahmen durchgeführt, die das Verhältnis von institutioneller Steuerung, historischer Entwicklung und individuellen Erwerbsverläufen betreffen. So wird beispielsweise vernachlässigt, daß Erwerbsverläufe nicht nur durch die Bildungs- und Beschäftigungspolitik beeinflußt werden, sondern auch durch andere Politikfelder, wie die Familien- und Sozialpolitik. Zudem wird unterstellt, daß die Regelungen unterschiedlicher Politikfelder, etwa der Bildungs- und Beschäftigungspolitik, ähnliche Anreize für individuelles Handeln setzen und somit ein kongruentes institutionelles Gefüge ergeben. Eine dritte Annahme bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen institutionellem Wandel und Erwerbsverläufen. Oft wird angenommen, daß sich institutioneller Wandel *unmittelbar* in den Erwerbsverläufen *aller* Personen niederschlägt. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, daß institutionelle Veränderungen häufig zielgruppenspezifisch wirken und erst mit zeitlichen Verzögerungen beobachtet werden können.

Im folgenden werden wir unter Berücksichtigung der obenstehenden Annahmen die Kontroverse über die Funktionsweise des Beschäftigungssystems der DDR aufgreifen. In vielen Untersuchungen über die DDR wird die (alte) Bundesrepublik als impliziter Bezugspunkt der Argumentation genutzt, ohne daß tatsächlich breiteres empirisches Material vorliegt. Deshalb vergleichen wir im folgenden die Bildungs- und Beschäftigungssysteme der beiden deutschen Staaten und konfrontieren die institutionellen Gegebenheiten mit empirischen Daten über Erwerbsverläufe von unterschiedlichen Geburtskohorten. Unser Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut: Zunächst wird die Segmentationstheorie von Lutz und Sengenberger (1974) vorgestellt und um einige Überlegungen zu der Bedeutung sozial- und familienpolitischer Regelungen für die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erweitert[1]. Anschließend werden für beide deutsche Staaten wichtige Regelungen der Bildungs- und Beschäftigungspolitik vorgestellt und hinsichtlich ihrer Kongruenz überprüft. Nach einer Übersicht über unsere Datenbasis und das methodische Vorgehen erläutern wir schließlich die empirischen Ergebnisse.

2. Theorien der Arbeitsmarktsegmentation

In der soziologischen Arbeitsmarktforschung hat sich seit den 60er Jahren die Erkenntnis durchgesetzt, daß der Arbeitsmarkt in unterschiedliche Teilarbeitsmärkte aufgeteilt ist, die sich durch unterschiedliche institutionalisierte Allokations-, Gratifikations- und Qualifikationsregeln auszeichnen. Im Segmentationsansatz von Lutz und Sengenberger (Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1987) werden drei Arbeitsmarktsegmente unterschieden: der *unstrukturierte Jedermannsarbeitsmarkt*, der *betriebsinterne Arbeitsmarkt* und der *berufsfachliche Arbeitsmarkt*. Für die Bildung der einzelnen

---

1 Zur Begründung der Anwendung der Münchener Segmentationstheorie auf das Beschäftigungssystem der DDR siehe Grünert (1996: 21). Der Begriff des Arbeitsmarktes bzw. der Teilarbeitsmärkte wird in Segmentationsansätzen auch für Bereiche benutzt, in denen nicht der Lohn das dominierende Allokationsprinzip ist, sondern institutionalisierte Regeln. Wir benutzen im folgenden den Begriff des Teilarbeitsmarktes auch für die DDR, selbst wenn es sich im streng ökonomischen Sinne nicht um Märkte handelt.

Arbeitsmarktsegmente sind unterschiedliche Qualifikationstypen von Bedeutung, die sich nach dem Grad ihrer Spezifität unterscheiden lassen. Auf dem Jedermannsarbeitsmarkt werden unspezifische Qualifikationen gehandelt, die nicht berufs- oder betriebsgebunden sind. Auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt hingegen interessieren solche Qualifikationen, die einem bestimmten Beruf oder einer bestimmten Branche zuzuordnen sind. Der betriebsinterne Arbeitsmarkt schließlich gründet sich auf betriebsspezifisches Wissen, das prinzipiell nicht übertragbar ist (Lutz und Sengenberger 1974: 51).

Die unterschiedliche Spezifität der Qualifikationen bestimmt die notwendigen Investitionen bei Arbeitsplatzwechseln. Für die Arbeitnehmer fallen Suchkosten und Qualifizierungskosten für den neuen Arbeitsplatz an, während der Arbeitgeber in die Rekrutierung und Qualifizierung der Ersatzarbeiter investieren muß (Lutz und Sengenberger 1974: 47). Die Spezifität von Qualifikationen und die notwendigen Investitionskosten beeinflussen die wechselseitige Bindung zwischen Betrieb und Beschäftigten (vgl. Sengenberger 1987). Auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt gibt es keine wechselseitigen Bindungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Auf dem berufsfachlichen Arbeitsmarkt sind Arbeitgeber zwar nicht an einen bestimmten Arbeitnehmer, jedoch an eine bestimmte zertifizierte Qualifikation, eine bestimmte Kategorie von Arbeitskräften, gebunden. Arbeitnehmer wiederum sind nicht von einem bestimmten Arbeitgeber abhängig, aber auf eine bestimmte Kategorie von Arbeitskraftnachfrage angewiesen. Beim betriebsinternen Markt ist die Bindung am größten, wenngleich sie zunächst nur auf der Seite der Arbeitnehmer besteht. Unter den Bedingungen einer "wohlfahrtsstaatlichen Konstellation", in der elementare Arbeitnehmerinteressen in rechtliche Normen umgesetzt sind (Lutz 1987: 258), entsteht eine wechselseitige Bindung zwischen Beschäftigten und Betrieb (ebd: 12). Dann liegt ein Spezialfall interner Arbeitsmärkte vor, der *betriebszentrierte Arbeitsmarkt*, der sich dadurch auszeichnet, daß "die betriebliche Dispositionsfreiheit gegenüber dem einzelnen Beschäftigten durch hohe Verbindlichkeit (im Grenzfalle sogar Einklagbarkeit) von Mobilitätsmustern und Allokationsregeln substantiell eingeschränkt ist" (ebenda).

Während Lutz die Bindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorrangig auf

beschäftigungspolitische Maßnahmen im engeren Sinne zurückführt, ist darauf zu verweisen, daß auch die Einführung *sozialpolitischer Maßnahmen* zu einer Erhöhung der Betriebsbindung der Beschäftigten führen kann. Ein Beispiel hierfür sind sozialpolitische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die unter anderem besondere Kündigungsschutzregeln für Mütter vorsehen. Solche sozialpolitisch motivierten Kündigungsschutzregeln führen zu einer einseitigen Bindung der Arbeitgeber an einzelne Gruppen von Arbeitskräften, während den Arbeitnehmern formal ein Entscheidungsspielraum in bezug auf die Weiterführung des Beschäftigungsverhältnisses verbleibt. Sowohl interne (bzw. betriebszentrierte) Arbeitsmärkte als auch sozialpolitische Regelungen können gleichermaßen zu einer hohen Bindung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen. Diese Bindung weist jedoch jeweils eine sehr unterschiedliche Qualität auf, da sie in dem ersten Fall vorrangig aus einzelbetrieblichen Interessen resultiert und in dem zweiten Fall ein Ergebnis staatlicher Intervention ist, die betriebliche Handlungsspielräume einschränkt.

Da die Entstehung und Funktionsweise von Arbeitsmarktsegmenten im Rahmen des Segmentationsansatzes vorrangig auf beschäftigungspolitische Maßnahmen zurückgeführt wird, rücken insbesondere die institutionellen Rahmenbedingungen für den Arbeitskräfteeinsatz in den Mittelpunkt der Betrachtung. Im folgenden werden daher die Regelungen der beruflichen Bildungssysteme und der Beschäftigungssysteme in den beiden deutschen Staaten vorgestellt, und es wird diskutiert, inwiefern diese Regelungen eine berufsfachliche oder eine betriebsspezifische Prägung der Beschäftigungssysteme begünstigten. Ergänzt wird dies um eine Darstellung wesentlicher sozialpolitisch motivierter Kündigungsschutzregeln, die für einen großen Teil der Erwerbstätigen von Bedeutung sind und eine Erhöhung der betrieblichen Bindung der Arbeitskräfte nach sich ziehen können.

3. Die Bildungs- und Beschäftigungssysteme in den beiden deutschen Staaten

Berufliches Ausbildungssystem

Im Rahmen der Münchener Segmentationstheorie wird eine enge Beziehung zwischen dem beruflichen Bildungssystem und der Arbeitsmarktsegmentation erwartet. Dementsprechend werden Ausbildungssysteme danach unterschieden, ob sie stärker betriebliche Qualifikationen oder berufliche Qualifikationen, die zwischen unterschiedlichen Betrieben übertragbar sind, erzeugen (Eyraud/Marsden/Silvestre 1990). Die Ausbildungssysteme in der DDR und in Westdeutschland hatten viele Ähnlichkeiten und werden beide als berufliche Ausbildungssysteme klassifiziert (Solga/Konietzka 1999)[2]. So war in beiden Ländern eine Differenzierung der Ausbildung in sehr viele unterschiedliche Berufe zu finden, eine Mischung von berufspraktischem Lernen im Betrieb und theoretischem Lernen in der Schule, sowie die Regelung der Ausbildung mit Hilfe von allgemeinverbindlichen Lehrplänen und Prüfungsordnungen.

Grünert und Lutz (1994: 17) kennzeichnen die berufliche Ausbildung in der DDR dennoch als wesentlich betriebsspezifischer und arbeitsplatzbezogener als in der BRD. Sie vertreten die Meinung, daß die herausgebildeten Kompetenzprofile der Auszubildenden in erster Linie "vom technischen Niveau und der Komplexität der im jeweiligen Beschäftigungsbetrieb anfallenden Aufgaben sowie der Stellung des Einzelnen im Betrieb und in der betrieblichen Arbeitsteilung" geprägt gewesen seien (Grünert und Lutz 1994: 17). Sie begründen dies mit den folgenden Merkmalen: (a) der obligatorischen Einarbeitung am Arbeitsplatz am Ende der Ausbildung, (b) der kürzeren Dauer der Ausbildung, (c) dem höheren Stellenwert der Grundlagenbildung und (d) dem stärker schulischen Charakter des betriebspraktischen Teils. Doch selbst wenn diese Elemente der Ausbildung den Bezug zum Arbeitsplatz und zum Betrieb verstärkt haben mögen, ist zweifelhaft, ob der berufsfachliche

---

2 Genauer werden wir uns im folgenden nur mit dem System der Lehrlingsausbildung der beiden Länder auseinandersetzen, da in der Kontroverse über das Beschäftigungssystem der DDR vorrangig hierauf Bezug genommen wird. Zudem war die Lehrlingsausbildung in beiden Ländern das quantitativ bedeutsamste Ausbildungssegment.

Charakter dadurch tatsächlich aufgehoben wurde. Dieser resultiert insbesondere aus den allgemeinverbindlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen, die die Transferierbarkeit der beruflichen Qualifikationen bei Betriebswechseln sichern. Wir gehen daher davon aus, daß das Ausbildungssystem der DDR einen berufsfachlichen Charakter hatte.

Beschäftigungssystem

In der DDR wurde in der politischen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion immer wieder das Problem der "Fluktuation" thematisiert, und es wurden Gründe für ihre volkswirtschaftliche Schädlichkeit genannt, darunter planungstechnische, qualifikatorische und ökonomische Gründe[3]. Während der wirtschaftspolitische und der sozialwissenschaftliche Diskurs in der DDR von der Fluktuationsdebatte dominiert wurden, gewann in Westdeutschland in den siebziger Jahren die "Flexibilitätsdebatte" an Bedeutung. Hier wurde eine umfassende regionale, berufliche und betriebliche Mobilität der Arbeitskräfte geradezu als Voraussetzung für eine funktionierende und sich stetig fortentwickelnde Wirtschaft angesehen[4]. Es liegt auf der Hand, daß beide Debatten sehr eng mit den Steuerungsprinzipien der staatlichen Planung einerseits und der marktwirtschaftlichen Koordination andererseits zusammenhängen und damit in beiden Ländern eher zum ideologischen Diskurs gehörten bzw. gehören. Diese unterschiedlichen Ideologien sollten daher von der Analyse der konkreten institutionellen Fakten getrennt werden[5].

---

3 Der Begriff der Fluktuation war in der DDR negativ konnotiert und stand für unerwünschte Abgänge aus dem Betrieb, d. h. Betriebswechsel aus privaten Gründen und Entlassungen aus disziplinarischen Gründen (Grünert 1996: 40). Erst in den achtziger Jahren wurde auch die öffentliche Debatte zunehmend vom Erfordernis der, nach wie vor staatlich und betrieblich gelenkten, Reallokation von Arbeitskräften bestimmt (ebd: 54ff).

4 Dahinter steht in Anlehnung an neoklassische Überlegungen die Auffassung, daß es die Beschäftigten sind, die sich im Falle von Nachfrageschwankungen an die geänderten Rahmenbedingungen anpassen müssen.

5 Dies heißt nicht, daß Institutionen keinen Bezug zu den dominanten Ideologien einer Gesellschaft haben. Wir möchten nur darauf verweisen, daß Ideologien und Institutionen zu unterscheiden sind und wir uns im folgenden auf eine institutionelle Analyse beschränken.

Es gab im Rahmen des Beschäftigungssystems der DDR Instrumente, die auf die Förderung der betrieblichen Bindung der Arbeitskräfte zielten, wie zum Beispiel die enge Anbindung der beruflichen Weiterbildung an die Betriebe, die senioritätsbezogene Entlohnung und die umfassenden betrieblichen Sozialleistungen wie Kindereinrichtungen, Sportanlagen, Gesundheitseinrichtungen, Kulturhäuser oder Ferieneinrichtungen (Grünert/Lutz 1994; Grünert 1996: 42ff; Voskamp/Wittke 1991).

Größere Unterschiede bestanden zwischen den beiden Ländern insbesondere hinsichtlich der Erstellung und Verteilung von Sozialleistungen. Die DDR verfolgte eine betriebszentrierte Sozialpolitik und integrierte nach und nach unabhängig von der betrieblichen Leistungsfähigkeit Sozialleistungen in das betriebliche Aufgabenspektrum, so daß die Betriebe zu den zentralen Vergesellschaftungskernen wurden (Kohli 1994: 43). In westdeutschen Betrieben vollzog sich hingegen in der Nachkriegszeit mit dem Aufbau des Wohlfahrtsstaats eine entgegengesetzte Entwicklung der Externalisierung von Sozialleistungen. Betriebliche Sozialleistungen stellen sich in diesem Rahmen als freiwillige und zusätzliche Angebote dar, die von der Leistungsfähigkeit und dem Management der Betriebe abhängig sind. Das Sozialleistungsangebot der Betriebe variierte jedoch auch in der DDR: Gut ausgestattet waren insbesondere sehr große Betriebe, die Hauptbetriebe der Kombinate sowie Betriebe der Schwerindustrie (Deich 1997).

In der DDR fehlten außerdem solche Institutionen, die Mobilitätsprozesse fördern oder erst ermöglichen. Dies sind beispielsweise eine Arbeitsvermittlung, eine Arbeitslosenversicherung oder überbetrieblich agierende Institutionen der Interessenvertretung (Grünert/Lutz 1994: 18ff; Voskamp/Wittke 1991; Rottenburg 1991). Eine Ausnahme stellten staatliche Kampagnen dar, die auf eine Mobilisierung von Arbeitskräften für diejenigen Industrien zielten, die aus politischen und ökonomischen Gründen aufgebaut werden sollten.

Neben dem aktiven Einsatz der oben genannten personalpolitischen Instrumente wurde die betriebliche Bindung der Beschäftigten noch durch die Tendenz der "Arbeitskräftehortung" verstärkt. Für die Betriebe bestanden keine Anreize zu einem sparsamen Umgang mit

Arbeitskräften. Im Gegenteil: Die Vergrößerung der Belegschaft wurde "belohnt", da der Gewinn- und Akkumulationsfonds der Betriebe von der Anzahl der Beschäftigten abhing. Zusätzliche Arbeitskräfte dienten zudem als Puffer für Unregelmäßigkeiten in der Produktion. Dies bedeutete, daß versucht wurde, Unzulänglichkeiten des Planes mit einem erhöhten Personaleinsatz beizukommen. So wurden beispielsweise immer mehr Maschinen in den Betrieben selber produziert oder repariert, weil auf dem offiziellen Weg keine Maschinen oder Techniker zu bekommen waren (Voskamp und Wittke 1991, Rottenburg 1991).

Die genannten beschäftigungspolitischen Maßnahmen erwecken den Eindruck eines kongruenten institutionellen Gefüges für die DDR, das eindeutig auf eine betriebliche Bindung der Arbeitskräfte zielte. Konterkariert wurde die Wirkungsweise dieser Maßnahmen jedoch durch das Recht auf freie Arbeitsplatzwahl sowie die Existenz individueller Arbeitsverträge. Zusammen mit dem in der Verfassung der DDR verbürgten Recht auf Arbeit, das faktisch einem absoluten Kündigungsschutz für die Beschäftigten gleichkam, eröffneten sich für die Beschäftigten Handlungsspielräume für individuelle Mobilität. Hinzu kommt, daß die Betriebe aufgrund des bis in die achtziger Jahre existierenden Arbeitskräftemangels durchaus um Arbeitskräfte konkurrierten. In dieser Situation könnten die betrieblichen Sozialleistungen zwischenbetriebliche Mobilitätsprozesse sogar gefördert haben, da Unterschiede im Niveau und in der Struktur des Sozialleistungsangebots eine Möglichkeit darstellten, um Arbeitskräfte zu konkurrieren.

Besondere Kündigungsschutzregelungen

Neben den genannten Maßnahmen sind für die Bindung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber die im Zusammenhang mit anderen politischen Maßnahmen eingeführten besonderen Kündigungsschutzregelungen relevant. Dies betrifft insbesondere die Einführung der Wehrpflicht sowie die Verabschiedung sozialpolitischer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bis zur Verabschiedung des Wehrpflichtgesetzes am 24. Januar 1962 war der Wehrdienst in der DDR freiwillig, und in dieser Zeit wurde versucht, durch Werbekampagnen genügend Freiwillige zum Wehrdienst zu rekrutieren. Es gelang aber

nicht, eine ausreichende Anzahl an Personen zum Wehrdienst zu bewegen, und zudem weigerten sich die Betriebe, die Arbeitskräfte freizustellen. Mit dem Wehrpflichtgesetz wurde die Wehrpflicht für alle Männer zwischen dem 18. und dem 50. Lebensjahr eingeführt, und die Betriebe wurden angewiesen, die Arbeitskräfte freizustellen. In Westdeutschland wurde die Wehrpflicht bereits 1956 eingeführt und mit der Verabschiedung des Arbeitsplatzschutzgesetzes im März 1957 ein Kündigungsverbot für die Zeit des Grundwehrdienstes erlassen, das 1968 auf die Zeit zwischen der Zustellung des Einberufungsbefehls und dem Ende des Grundwehrdienstes ausgedehnt wurde.

Von den familienpolitischen Maßnahmen der DDR war insbesondere die Einführung des "Babyjahres" im Jahr 1976 von Bedeutung. Das Babyjahr sah eine Freistellung der Mütter bis zum 1. Lebensjahr des Kindes vor. Während dieser Freistellungsphase erhielten die Frauen eine Mutterunterstützung, die je nach Anzahl der Kinder zwischen 70 und 90 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes betrug (Trappe 1995: 41). Vom Beginn der Schwangerschaft bis zum 1. Lebensjahr des Kindes (für Alleinerziehende bis zum 3. Lebensjahr) galt außerdem ein besonderer Kündigungsschutz (Berghahn/Fritzsche 1991: 59). Regelungen zur Freistellung von Müttern kleiner Kinder wurden in Westdeutschland erst mit der Verabschiedung des Bundeserziehungsgeld- und -urlaubsgesetzes im Jahre 1985 eingeführt und betreffen somit nur jüngere Jahrgänge. Im Vergleich zu den Regelungen der DDR handelt es sich hierbei aber nur um eine minimalistische Variante zur Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da zwar eine Freistellung möglich ist, jedoch keine ausreichende finanzielle Unterstützung geleistet wird. Beide Maßnahmen, sowohl die Einführung der Wehrpflicht als auch die Möglichkeit der Erwerbsunterbrechung infolge von Geburten, führen zu einer Verstärkung der Bindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die jedoch eine völlig andere Qualität besitzt, als es die personalpolitischen Strategien im Rahmen der Theorie interner Arbeitsmärkte nahelegen.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß nicht nur die Maßnahmen der Beschäftigungspolitik in der DDR auf eine betriebliche Bindung der Arbeitskräfte zielten, sondern diese zusätzlich durch die Erweiterung des Kündigungsschutzes im Zuge der Verabschiedung militär- und sozialpolitischer Maßnahmen über das einzelbetriebliche Kalkül hinaus verstärkt wurde.

Neben individuellen Motiven bestanden für die Arbeitskräfte Anreize für zwischenbetriebliche Mobilität durch Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und ein divergierendes soziales Dienstleistungsangebot der Betriebe. Die zwischenbetrieblichen Wechsel wurden außerdem durch das berufliche Bildungssystem der DDR erleichtert, da hier den Arbeitskräften berufliche, von einzelnen Betrieben unabhängige Qualifikationen vermittelt wurden und somit zwischenbetriebliche Wechsel möglich waren. Es ist auf der Basis der beschriebenen Regelungen zu erwarten, daß die zwischenbetriebliche Mobilität in der DDR über die Kohorten hinweg abnimmt und dadurch die Differenz zwischen den beiden deutschen Staaten zunimmt. Für die innerbetriebliche Aufstiegsmobilität ist zu vermuten, daß sie in der DDR zunimmt und auch hier die Differenz zur BRD wächst.

4. Datenbasis und methodisches Vorgehen

Datenbasis und Datenqualität

Die folgenden Analysen basieren auf Daten der deutschen Lebensverlaufsstudie (Mayer/ Brückner 1989; Brückner/Mayer 1995; Huinink/Mayer 1995; Solga 1996; Wagner 1996; Brückner/Mayer 1998). Im Rahmen dieser Studie wurden Daten über Erwerbsverläufe mit Hilfe eines retrospektiven Fragebogens für die Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1981/82, 1985 und 1988/89 ('Westdeutsche Lebensverlaufsstudie') und für die Deutsche Demokratische Republik in den Jahren 1991/92 ("DDR-Lebensverlaufsstudie") erhoben. Für die westdeutsche Lebensverlaufsstudie wurden im Jahr 1981/82 2171 Männer und Frauen der drei Geburtsjahrgänge 1929-31, 1939-41 und 1949-51 befragt. Bei der Stichprobe handelt es sich um eine repräsentative geschichtete Auswahl aus westdeutschen Privathaushalten (vgl. Wagner 1996). Die Untersuchung wurde in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre auf 3420 Personen aus drei weiteren Kohorten ausgedehnt, die zwischen 1919-21, 1954-56 und 1959-61 geboren wurden[6]. Von diesen drei Kohorten wird jedoch

---

[6] Es ist zu erwähnen, daß diese Kohorten nicht direkt, sondern telephonisch befragt wurden. Zur Vergleichbarkeit telephonischer und direkter Interviews siehe Allmendinger (1994: 88ff).

aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der ostdeutschen Lebensverlaufsstudie nur die Kohorte der um 1960 Geborenen für die folgenden Analysen eingesetzt (1001 Personen). Für die ostdeutsche Lebensverlaufsstudie wurden 2323 Männer und Frauen befragt, die im Oktober 1990 in Ostdeutschland gelebt haben und den Geburtsjahrgängen 1929-31, 1939-41, 1951-53 und 1959-61 angehören. Bei dieser Stichprobe handelt es sich um eine zufällige Personenauswahl aus dem Einwohnermelderegister der DDR (vgl. Huinink/Mayer 1995; Solga 1996). In beiden Untersuchungsgebieten wurde die ausländische Bevölkerung bei der Stichprobenziehung nicht berücksichtigt. Die Ausschöpfungsquote betrug in der ostdeutschen Lebensverlaufsstudie etwa 52 Prozent (Solga 1996) und in der westdeutschen Lebensverlaufsstudie zwischen 60 und 70 Prozent (Blossfeld 1989; Brückner/Mayer 1995). Die Datenqualität wurde in unterschiedlichen Studien untersucht, wobei zum einen die Repräsentativität und zum anderen die Reliabilität retrospektiv erhobener Daten im Vordergrund standen (Becker 1990; Blossfeld 1989; Helling 1987; infas 1995; Tölke 1980; Wegener 1990). In den Repräsentativitätsstudien ergab sich, daß die Stichproben im Vergleich zur Grundgesamtheit hinsichtlich der Verteilung wichtiger Variablen wie Geschlecht, Region oder Bildungsniveau nicht verzerrt sind (Blossfeld 1989; infas 1995). Die Reliabilität retrospektiver Daten variiert für einzelne Fragen. Für die Angaben zu den Erwerbsverläufen ergab eine Studie von Becker (1990), daß die Anzahl der Tätigkeiten, die Angaben zur Sektorzugehörigkeit und die Angaben zur beruflichen Stellung gut erinnert werden, während die Angaben zur Betriebsgröße weniger zuverlässig sind[7]. Als mögliches Problem bei der retrospektiven Erhebung von Lebensverläufen wird das "Telescoping" genannt. Damit ist gemeint, daß die Befragten Ereignisse zeitlich so verschieben, daß sie näher am Befragungszeitpunkt liegen, als es eigentlich der Fall war. Dies hätte zur Folge, daß - vom Befragungszeitpunkt aus betrachtet - die berufliche Mobilität für die nahe Vergangenheit überschätzt und für die ferne Vergangenheit unterschätzt wird. Das Problem des Telescopings wurde bislang jedoch nicht für die Rekonstruktion von Lebensverläufen belegt, sondern nur für die Erhebung von Aktivitäten in festgesetzten Zeitintervallen (z. B. Aktivitäten im letzten halben Jahr; siehe den Forschungsüberblick bei Auriat 1996: 24ff). Es

---

7 Die Studie von Becker beruht auf einer Wiederholungsbefragung, in der etwa 500 Befragte im Herbst 1987 dreimal im Abstand von vier Wochen mit demselben Erhebungsinstrument zu ihrem Erwerbsverlauf befragt wurden.

ist offensichtlich, daß solche Erhebungsformen das Gedächtnis in einer anderen Weise stimulieren als die *schrittweise* Erhebung des *gesamten* Erwerbsverlaufs (Brückner 1990: 380f). Die einzige uns bekannte Studie, die sich explizit mit dem Problem des Telescopings bei der Rekonstruktion von Lebensverlaufsdaten beschäftigt, hat am Beispiel von Migrationen ergeben, daß gesamte Verläufe zeitlich korrekt rekonstruiert werden (Auriat 1996: 125ff).

Untersuchungszeitraum

Mit den zur Verfügung stehenden Daten können wir den Zeitraum seit Gründung der beiden deutschen Staaten im Jahre 1949 bis zum Zusammenbruch der Deutschen Demokratischen Republik im Jahre 1989 untersuchen. Die Erwerbsverläufe der einzelnen Kohorten überschneiden sich in der historischen Zeit, so daß bei einer Betrachtung des gesamten beobachteten Erwerbsverlaufs kein eindeutiger Bezug zur historischen Zeit hergestellt werden kann. Um einen eindeutigeren Bezug zwischen den Erwerbsverläufen der einzelnen Kohorten und einer historischen Zeitphase herstellen zu können, werden wir daher im folgenden nur die ersten zehn Jahre nach Beginn der ersten Erwerbstätigkeit zwischen den einzelnen Kohorten vergleichen. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn die zeitliche Lagerung der Arbeitsmarkteintritte innerhalb der Kohorten und zwischen der BRD und der DDR nicht zu stark variiert. Die Varianz der Eintrittszeitpunkte wird in den Graphiken 1 bis 2 überprüft, die die Verteilung der Arbeitsmarkteintritte in der historischen Zeit abbilden. Die Männer, die um 1930 in der DDR geboren wurden, haben beispielsweise fast alle zwischen 1946 und 1950 ihre erste Erwerbstätigkeit aufgenommen.

(Hier in etwa Graphik 1 und Graphik 2 einfügen)

Aus den Graphiken ist insgesamt zu erkennen, daß sich die Eintritte in den Arbeitsmarkt auf wenige Jahre konzentrieren und daß sich keine größeren Unterschiede zwischen den beiden deutschen Staaten ergeben. Die Veränderungen in der kohortenspezifischen Mobilität in den ersten zehn Erwerbsjahren können daher relativ gut auf die historische Zeit bezogen werden. Die Erwerbsverläufe der 30er Kohorte stehen dann für die 50er Jahre, die

der 40er Kohorte für die 60er Jahre und so fort[8].

Variablendefinition

Für unsere Analysen nutzen wir einige zentrale Variablen, die wir im folgenden definieren: Ein Wechsel des Arbeitsplatzes wird dann erfaßt, wenn eine Änderung der Tätigkeit vorliegt, unabhängig davon, ob der Betrieb gewechselt wurde oder nicht. Ein Arbeitsplatzwechsel liegt auch vor, wenn die Tätigkeit in einem Betrieb durch eine Phase der Nichterwerbstätigkeit unterbrochen wurde. Unter Betrieb wird die örtliche Betriebseinheit verstanden, und als betriebliche Mobilität werden entsprechend Wechsel zwischen den örtlichen Betriebseinheiten erfaßt. Da die Betriebe sowohl in Westdeutschland als auch in der DDR über den Einsatz und die Weiterbildung der Arbeitskräfte entscheiden konnten (siehe Abschnitt 3), ist diese Definition auch sinnvoll. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß auch Wechsel zwischen Betrieben, die zu einem Unternehmen bzw. zu einem Kombinat gehören, als betriebliche Wechsel zählen. Über die Zugehörigkeit der Betriebe zu einzelnen Unternehmen bzw. Kombinaten haben wir leider keine Informationen und können somit ihre Bedeutung für Arbeitsmarktprozesse nicht untersuchen. Bei der Erfassung der inner- und zwischenbetrieblichen Mobilität durch eine Befragung von Erwerbstätigen liegt die Vermutung nahe, daß die Anzahl derjenigen innerbetrieblichen Wechsel, die nur mit sehr geringen Veränderungen der Tätigkeiten einhergehen, etwas unterschätzt werden.

Die Wechsel zwischen beruflichen Tätigkeiten wurden auf der Basis der zweistelligen Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) von 1968 definiert, und die Erfassung der sozialen Mobilität basiert auf den in der Übersicht 1 dargestellten beruflichen Stellungen und ihren Beziehungen zueinander. Selbständige, selbständige Bauern und mithelfende Familienangehörige sind in der Übersicht nicht enthalten, da die Erwerbstätigkeit dieser Gruppen nicht von Betrieben bestimmt wird. Sie gehen daher auch

---

8 Es ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, daß durch die Interviewzeitpunkte bedingt die Beobachtung der ersten zehn Erwerbsjahre in der 60er Kohorte einige Selektivitäten aufweist. So hatten insbesondere Personen mit einer Hochschulbildung keine Chance, bis zum Interview bereits zehn Jahre erwerbstätig zu sein.

nicht in die empirischen Analysen ein.

Übersicht 1: Definition der Auf- und Abstiegsmobilität

	Zielposition					
Startposition	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1. Un- und angelernte Arbeiter	=	↗	↗	↗	↗	↗
2. Facharbeiter	↘	=	↗	=	↗	↗
3. Meister/Brigadiere	↘	↘	=	↘	=	↗
4. Einfache Angestellte/Beamte	↘	=	↗	=	↗	↗
5.Qualifizierte Angestellte/Beamte	↘	↘	=	↘	=	↗
6. Hochqualifizierte Angestellte/Beamte	↘	↘	↘	↘	↘	=

↗ Aufstiegsmobilität; ↘ Abstiegsmobilität; = laterale Mobilität

Auf- und Abstiege für die beiden unterschiedlichen Wirtschafts- und Sozialsysteme in gleicher Weise zu kodieren, ist problematisch. Dies ergibt sich insbesondere daraus, daß Angestelltentätigkeiten in der DDR anders bewertet wurden als in Westdeutschland. Die Attraktivität von Angestelltentätigkeiten wurde in der DDR durch die Aufhebung ihrer versicherungs- und arbeitsrechtlichen Besserstellung eingeschränkt. Zudem waren die Angestellten häufig finanziell schlechter gestellt als Facharbeiter, da sie eine höhere Lohnsteuer bezahlen mußten und ihr Einkommen auch kaum durch Leistungsprämien und Sonderschichten erhöhen konnten (Schmidt 1991: 201). Wechsel zwischen Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten können daher in der DDR nicht generell als Aufstiege interpretiert werden. Hinzu kommt, daß sich in beiden Ländern die einfachen Angestelltentätigkeiten aus sehr unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten zusammensetzen, die teilweise von ihren Anforderungen eher mit un- und angelernten Tätigkeiten in der Industrie verglichen werden können, teilweise jedoch auch mit Facharbeitertätigkeiten korrespondieren. Nach einer detaillierten Überprüfung der kritischen Auf- und Abstiegsprozesse auf der Basis der ausgeübten beruflichen Tätigkeiten haben wir uns für die obenstehende Definition vertikaler

Mobilität entschieden[9].

Zur Operationalisierung von Arbeitsmarktsegmentation

Um das Ausmaß der Arbeitsmarktsegmentation zu bestimmen, betrachtet Grünert (1996: 48ff) die jährliche Fluktuationsrate, die die freiwillig gelösten Beschäftigungsverhältnisse auf alle Beschäftigtigungsverhältnisse bezieht. Dieses Maß hat den Nachteil, daß innerbetriebliche Mobilitätsprozesse nicht berücksichtigt werden. Dies ist auf der Basis der Lebensverlaufsstudie möglich. Huinink, Mayer und Trappe (1995) vergleichen die Anteile betriebsinterner Arbeitsplatzwechsel und innerbetrieblicher Aufstiege an allen Arbeitsplatzwechseln. Dieser Indikator hat den Vorteil, daß die Bedeutung der Betriebe für alle Mobilitätsprozesse betrachtet wird und daß insbesondere innerbetriebliche Aufstiege, die in der Theorie interner Arbeitsmärkte eine zentrale Rolle spielen, in die Beurteilung einbezogen werden. Deshalb werden wir im folgenden der Konzeption von Huinink, Mayer und Trappe (1995) folgen und die Anteile innerbetrieblicher Wechsel und innerbetrieblicher Aufstiege an allen Arbeitsplatzwechseln berichten. Die Betrachtung relativer Anteile ist jedoch dann problematisch, wenn sich die absolute Anzahl der Arbeitsplatzwechsel über die historische Zeit verändert. Aus diesem Grund haben wir geprüft, ob sich unsere Interpretationen aufrechterhalten lassen, wenn wir die Entwicklung der absoluten Anzahl der Arbeitsplatzwechsel berücksichtigen. Die absolute Anzahl der Wechsel wird in den Tabellen ebenfalls dargestellt.

---

9 Wir haben geprüft, ob sich die Ergebnisse verändern, wenn die Auf- und Abstiege zwischen Arbeiter- und Angestelltenpositionen anders definiert werden. Eine Änderung der empirischen Trends hat sich dadurch nicht ergeben.

5. Empirische Ergebnisse

Institutioneller Wandel und Erwerbsverläufe

Für die folgenden Tabellen haben wir alle Arbeitsplatzwechsel aggregiert und anschließend berechnet, wie hoch der Anteil der Wechsel ist, die mit betrieblicher und sozialer Mobilität einhergehen[10].

(hier in etwa Tabelle 1 und Tabelle 2 einfügen)

Für die ostdeutschen Männer ergibt sich, daß der Anteil derjenigen Wechsel, die mit zwischenbetrieblicher Mobilität einhergehen, sinkt. Beträgt der Anteil der zwischenbetrieblichen Wechsel in der 30er Kohorte noch 83 Prozent, so liegt er in der jüngsten Kohorte nur noch bei 48 Prozent - ein deutlicher Rückgang. Am stärksten ist der Anteil zwischenbetrieblicher Wechsel dabei von der 30er Kohorte zur 40er Kohorte gesunken. Die zwischenbetriebliche Mobilität hat auch in Westdeutschland an Bedeutung verloren, jedoch nicht so stark wie in der DDR. Hier beträgt der Anteil der zwischenbetrieblichen Wechsel in der 30er Kohorte 82 Prozent und fällt bis zur 60er Kohorte relativ kontinuierlich auf 65 Prozent.

Für die innerbetriebliche Aufwärtsmobilität ist bei den ostdeutschen Männern weder eine deutliche Zunahme über die Zeit noch eine bedeutende Differenz im Vergleich zu den westdeutschen Männern zu verzeichnen. Dennoch haben die Betriebe für Aufwärtsmobilität an Bedeutung gewonnen. Dies ergibt sich daraus, daß der Anteil der Wechsel, die mit einem Aufstieg verbunden sind, über die Kohorten von 27 Prozent auf 18 Prozent

---

10 Hierbei handelt es sich im wesentlichen um eine Reproduktion der von Huinink, Mayer und Trappe (1995) präsentierten Tabelle 4, allerdings auf die ersten zehn Erwerbsjahre beschränkt und um die Angaben für Westdeutschland ergänzt. Abweichungen zu der von Huinink, Mayer und Trappe präsentierten Tabelle ergeben sich insbesondere aus der Beschränkung auf die ersten zehn Erwerbsjahre. Aus der Berechnung wurden die Personen ausgeschlossen, die keine vollständigen Erwerbsverläufe berichtet haben.

abgenommen hat. Da jedoch der Anteil der innerbetrieblichen Aufwärtsmobilität in etwa konstant geblieben ist, erfolgt in den jüngeren ostdeutschen Kohorten ein größerer Anteil der Aufwärtsmobilität innerbetrieblich.

Betrachten wir nun die Mobilitätsmuster der Frauen. Bei der zwischenbetrieblichen Mobilität zeigt sich hier eine ähnliche Entwicklung wie bei den Männern. Der Anteil der zwischenbetrieblichen Wechsel an allen Wechseln fällt bei den ostdeutschen Frauen von 88 Prozent in der ältesten Kohorte auf 53 Prozent in der jüngsten Kohorte. Auch hier ist der größte Rückgang der zwischenbetrieblichen Wechsel von der 30er auf die 40er Kohorte zu beobachten. Bei den westdeutschen Frauen ist der Anteil der zwischenbetrieblichen Mobilität ebenfalls gesunken, jedoch nicht so stark wie bei den ostdeutschen Frauen: Der Anteil fällt relativ kontinuierlich von 90 Prozent in der 30er Kohorte auf 75 Prozent in der 60er Kohorte. Ähnlich wie bei den Männern ist auch bei den ostdeutschen Frauen in der historischen Entwicklung kein eindeutiger Trend bei den innerbetrieblichen Aufstiegen zu erkennen. Da bei den Frauen - anders als bei den ostdeutschen Männern - die Aufwärtsmobilität insgesamt nicht zurückgegangen ist, hat die Bedeutung der Betriebe für Aufwärtsmobilität hier auch nicht zugenommen. Interessant sind die Ergebnisse für die westdeutschen Frauen: Der Anteil derjenigen Wechsel, die mit einem Aufstieg verbunden sind, steigt von 6 Prozent in der 30er Kohorte auf 21 Prozent in der 60er Kohorte, während die Anteile der innerbetrieblichen Aufstiege kaum zunehmen.

Betrachtet man die Anteile der zwischenbetrieblichen Mobilität und der innerbetrieblichen Aufwärtsmobilität im historischen und im Gesellschaftsvergleich, so kann man insgesamt gesehen der These von Grünert und Lutz zustimmen, daß in der DDR die Bedeutung interner Arbeitsmärkte im zeitlichen Verlauf zugenommen hat und die betriebliche Segmentation in den achtziger Jahren stärker ausgeprägt war als in Westdeutschland. Die von Huinink, Mayer und Trappe (1995: 117) auf der Basis der ostdeutschen Lebensverlaufsstudie gewonnene Ansicht, daß "wir es in der DDR wohl kaum mit einem internen Arbeitsmarkt zu tun gehabt haben" bezieht sich hingegen auf eine Idealvorstellung interner Arbeitsmärkte, die eine geringe zwischenbetriebliche Mobilität postuliert und die empirischen Ergebnisse daran mißt. Geht man von dieser Idealvorstellung aus, so ist auch

diesen Autoren zuzustimmen: Bei dem Idealtyp eines internen Arbeitsmarktes würde man kaum erwarten, daß noch 50 Prozent der Mobilitätsprozesse zwischenbetrieblich erfolgen. Die unterschiedlichen Interpretationen bezüglich der Funktionsweise des Beschäftigungssystems ergeben sich also aus verschiedenen Bezugspunkten: Während Grünert und Lutz sich vorrangig auf die historische Entwicklung des Beschäftigungssystems beziehen, betrachten Huinink, Mayer und Trappe die empirischen Daten eher im Hinblick auf einen Idealtyp. Insofern sind die geäußerten Ansichten zur Funktionsweise des Beschäftigungssystems der DDR gar nicht so widersprüchlich, wie sie auf den ersten Blick erscheinen.

Die gegenläufigen empirischen Ergebnisse, die für oder gegen die These von Lutz und Grünert angeführt werden können - ein deutlicher Internalisierungstrend verbunden mit einem immer noch hohen Niveau externer Mobilität - verweisen etwas allgemeiner auch auf die Frage, welche Effekte von institutionellen Änderungen auf die Erwerbsverläufe erwartet werden können, insbesondere in dem Fall inkongruenter Institutionen. Es wäre wenig plausibel, kurzfristige Effekte in den Lebensverläufen nahezu aller Personen einer Kohorte anzunehmen. Angesichts der Tatsache, daß einige der von Grünert und Lutz genannten Elemente der Beschäftigungspolitik, insbesondere berufliche Weiterbildung und betriebsinterne Beförderungen, nur einen Teil der Beschäftigten erfassen und zusätzlich auch Anreize für Mobilität bestanden, halten wir die sich in der Kohortenabfolge zeigende Entwicklung für unerwartet deutlich. Im folgenden möchten wir uns genauer mit den Ursachen für diese starke Abnahme der zwischenbetrieblichen Mobilität in der DDR beschäftigen.

Zur Bedeutung spezifischer Politikbereiche für die Erwerbsverläufe

Grünert und Lutz schreiben die Abnahme der zwischenbetrieblichen Mobilität in der DDR hauptsächlich beschäftigungspolitischen Maßnahmen im engeren Sinne zu (Grünert und Lutz 1994: 15ff; Grünert 1996: 42ff). Wir möchten diese Vermutung mit der alternativen Erklärung konfrontieren, daß die Abnahme der zwischenbetrieblichen Mobilität auf die flankierenden Regelungen bei der Einführung der Wehrpflicht und auf familienpolitische

Maßnahmen zurückzuführen ist. Leider verfügen wir nur über sehr wenige Informationen, um diese Vermutungen zu überprüfen. Indirekte Aufschlüsse sind über eine Analyse der Angaben möglich, die die Befragten bei jedem Arbeitsplatzwechsel zu der offenen Frage gemacht haben, warum sich ihre Tätigkeit geändert hat. Unseres Erachtens können die Angaben zu den Wechselgründen Aufschluß darüber geben, ob sich die Bedeutung einzelner Gründe im Zeitverlauf verändert hat. Da die Wechselgründe inhaltliche Bezüge zu den genannten Thesen aufweisen, kann über eine Analyse dieser Gründe ein Bezug zu historischen Entwicklungen und politischen Maßnahmen hergestellt werden. Uns geht es daher im folgenden nicht darum zu zeigen, wie hoch der Anteil der Wechsel ist, der aus spezifischen Gründen vorgenommen wurde, sondern allein um die *Veränderung der Begründungsstruktur.*

Die Befragten konnten bei jedem Wechsel bis zu drei Angaben machen. Wir haben mit Hilfe dieser Angaben berechnet, wie hoch jeweils der Anteil der innerbetrieblichen Wechsel ist, die mit einem spezifischen Wechselgrund verbunden waren. Die Ergebnisse sind für die Männer in Tabelle 3 und für die Frauen in Tabelle 4 dargestellt.

(Hier in etwa Tabelle 3 und Tabelle 4 einfügen)

Wir betrachten zunächst die Ergebnisse für die Männer. Es fällt auf, daß bei den ostdeutschen Männern sowohl Veränderungen der Tätigkeit als auch berufliche Qualifizierungen als Gründe für innerbetriebliche Mobilität über die einzelnen Kohorten stark an Bedeutung verloren haben. Spielten eine Tätigkeitsänderung oder eine Qualifizierung noch bei fast 70 Prozent der innerbetrieblichen Wechsel der 30er Kohorte eine Rolle, so war dies nur noch bei knapp 30 Prozent der Wechsel der 60er Kohorte der Fall. Gleichzeitig hat aber der Wehrdienst als Grund für innerbetriebliche Wechsel stark zugenommen. Wurde der Wehrdienst in der 30er Kohorte bei keinem der innerbetrieblichen Wechsel als Grund angegeben, war dies in der 60er Kohorte bei 64 Prozent der Wechsel der Fall. Die anderen Gründe spielten in der jüngsten Kohorte keine bedeutende Rolle mehr. In Westdeutschland ergibt sich für den Wehrdienst und für die Qualifizierung ein ähnlicher Trend, der allerdings nicht so stark ausgeprägt ist wie in der DDR.

Tätigkeitsänderungen haben - anders als in der DDR - nicht an Bedeutung für innerbetriebliche Wechsel verloren. Zusammengenommen weisen diese Ergebnisse darauf hin, daß die Zunahme der innerbetrieblichen Mobilität bei den Männern zumindest nicht nur auf die Beschäftigungspolitik der DDR zurückzuführen ist, sondern ebenso auf die Einführung der Wehrpflicht und die damit einhergehende Verpflichtung der Betriebe, die Arbeitskräfte freizustellen.

Bei den Wechselgründen der ostdeutschen Frauen fällt folgendes auf: Während in der 30er Kohorte für die innerbetrieblichen Wechsel Tätigkeitsänderungen und Aufstiege, gefolgt von privaten Gründen und Qualifizierungen eine besondere Rolle spielen, hat sich diese Struktur im zeitlichen Verlauf völlig verändert: In der 50er und 60er Kohorte haben nur noch die privaten Gründe für innerbetriebliche Wechsel eine größere Bedeutung, während die anderen Gründe an Relevanz verloren haben. Die privaten Gründe erfassen insbesondere die Geburten von Kindern und familiär bedingte Wohnortwechsel. Diese Veränderung der Begründungsstruktur weist darauf hin, daß die familienpolitischen Maßnahmen der DDR die innerbetriebliche Mobilität der Frauen erheblich beeinflußt haben. Diese Argumentation wird durch einen Vergleich mit den westdeutschen Frauen unterstützt, bei denen sich über die Kohorten keine vergleichbar gravierenden Änderungen ergeben.

Insgesamt ist damit zu vermuten, daß die Zunahme betriebsinterner im Vergleich zu zwischenbetrieblichen Wechseln in der DDR nicht nur ein Ergebnis einzelbetrieblicher Arbeitskräftestrategien war. Vielmehr gaben offensichtlich überbetriebliche politische und institutionelle Vorgaben, die nicht vorrangig einzelbetrieblichen Interessen dienten, den Betrieben und Beschäftigten einen Handlungsraum vor. Doch wie hat sich die betriebliche Segmentierung historisch und im Vergleich zu Westdeutschland entwickelt, wenn man von den besonderen Kündigungsschutzregeln für Wehrdienstleistende und Mütter absieht? Wir haben hierzu die bereits präsentierten Mobilitätskennziffern noch einmal berechnet, jedoch ohne die Wechsel, die wegen des Wehrdienstes oder der Inanspruchnahme des Babyjahres bzw. des Erziehungsurlaubs vorgenommen wurden. Die Ergebnisse werden in der Tabellen 5 für die Männer und in der Tabelle 6 für die Frauen gezeigt.

(Hier in etwa Tabelle 5 und 6 einfügen)

Wir betrachten zunächst die Ergebnisse für die Männer. Es ist nun zu beobachten, daß der Anteil der zwischenbetrieblichen Wechsel an allen Arbeitsplatzwechseln bei den ostdeutschen Männern nur von der 30er Kohorte auf die 40er Kohorte deutlich sinkt und in der 40er, 50er und 60er Kohorte etwa gleich hoch ist. Bei den westdeutschen Männern zeigt sich bis auf ein leichtes Absinken der zwischenbetrieblichen Mobilität in der 60er Kohorte kaum eine Veränderung über die Kohorten hinweg. Dies bedeutet, daß sich in Westdeutschland keine Tendenz für eine Bedeutungszunahme interner Arbeitsmärkte zeigt und sich diese Entwicklung in der DDR nur auf die 60er Jahre bezieht. Aus der Perspektive der Erwerbsverläufe der Männer haben sich beide Länder hinsichtlich der inner- und zwischenbetrieblichen Mobilität nicht sehr stark auseinander entwickelt: Die Anteile der zwischenbetrieblichen Wechsel liegen in den jüngeren westdeutschen Kohorten nur um etwa zehn Prozent höher als in der DDR.

Wir betrachten nun die Ergebnisse für die Frauen. Bei den ostdeutschen Frauen ist ein ähnlicher Trend zu erkennen wie bei den ostdeutschen Männern: Es ist ein deutliches Absinken der zwischenbetrieblichen Mobilität von der 30er auf die 40er Kohorte festzustellen, und in den folgenden Kohorten bleibt die zwischenbetriebliche Mobilität in etwa konstant. Bei den westdeutschen Frauen hingegen ist über die Kohorten hinweg eine kontinuierliche, jedoch nicht besonders stark ausgeprägte Abnahme von 91 Prozent in der ältesten auf 80 Prozent in der jüngsten Kohorte zu beobachten. Die Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Frauen sind etwas stärker ausgeprägt als bei den Männern: Hier beträgt die Differenz bei den Anteilen der zwischenbetrieblichen Wechsel in den jüngeren Kohorten zwischen 15 und 20 Prozent. Insgesamt zeigt sich auch bei den Frauen, daß eine Bedeutungszunahme interner Arbeitsmärkte in der DDR nur für die 60er Jahre beobachtet werden kann.

6. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

In der vorliegenden Studie wurde die Frage untersucht, ob die betriebliche Segmentation in der DDR in der historischen Entwicklung zugenommen hat und stärker ausgeprägt war als in Westdeutschland. Wir haben zwei Ursachen für eine betriebliche Bindung der Arbeitskräfte unterschieden: zum einen einzelbetriebliche Personalstrategien und zum anderen sozialpolitische Regelungen, an deren Einhaltung alle Betriebe gebunden sind. Die Segmentationsansätze gehen vorrangig von den Randbedingungen aus, die das Bildungs- und Beschäftigungssystems für das einzelbetriebliche Handeln setzen. Wir haben daher zunächst die Regelungen des Bildungs- und Beschäftigungssystem hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Arbeitsmarktstrukturierung untersucht. Dabei ergab sich im Gegensatz zu der Auffassung von Grünert und Lutz für die DDR eine institutionelle Inkongruenz: Während das Ausbildungssystem der DDR berufsfachlich ausgerichtet war, zielte die Arbeitskräftepolitik auf eine betriebliche Bindung der Arbeitskräfte.

Die anschließende Untersuchung von Mobilitätsprozessen ergab zunächst, daß die zwischenbetriebliche Mobilität in der DDR im Zeitverlauf stärker abgenommen hat als die innerbetriebliche Mobilität. Außerdem hat für die ostdeutschen Männer die Bedeutung der Betriebe für innerbetriebliche Aufwärtsmobilität zugenommen. Auch wenn die Ergebnisse insgesamt idealtypischen Vorstellungen über interne Arbeitsmärkte nicht entsprechen, zeigt sich in der historischen Entwicklung doch eine eindeutige Tendenz einer zunehmenden Bindung der Arbeitskräfte an ihre Betriebe. In einem zweiten Schritt haben wir versucht, die Ursachen für diese Entwicklung genauer zu untersuchen. Dabei zeigte sich, daß die zunehmende Bedeutung innerbetrieblicher Mobilität nicht nur ein Ergebnis betrieblicher Personalstrategien war, sondern auch auf übergeordnete sozialpolitische Regelungen zurückgeführt werden kann. Hierbei spielten die Einführung der Wehrpflicht und des Babyjahres eine besondere Rolle, da die Betriebe verpflichtet wurden, Arbeitskräfte für gesellschaftliche und familiäre Aufgaben freizustellen. Schließt man die Wechsel, die aufgrund des Wehrdienstes oder der Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub bzw. des Babyjahres vorgenommen wurden, aus der Analyse aus, ergibt sich für die DDR eine deutliche Bedeutungszunahme interner Arbeitsmärkte nur für die 60er Jahre. Diese zeitlich

begrenzte Entwicklung hat jedoch für sich genommen die Anteile der zwischenbetrieblichen Wechsel keineswegs in einem Ausmaß reduziert, daß von einer "Agglomeration von stark nach außen abgeschirmten betriebsinternen Arbeitsmärkten mit jeweils hoher Betriebsbindung der Beschäftigten und relativ geringer zwischenbetrieblicher Mobilität" (Grünert 1996: 41) gesprochen werden könnte.

Dies schließt nicht aus, daß die Betriebe in der DDR für die soziale Integration der Individuen eine größere Bedeutung hatten als in Westdeutschland. Hierauf weisen qualitative Studien hin, die sich mit dem Verlust der Betriebszugehörigkeit durch Arbeitslosigkeit nach der Wende beschäftigen (Weihrich 1993). Die größere *subjektive* Bedeutung steht durchaus im Einklang mit unseren empirischen Ergebnissen. Die subjektive Bindung an Betriebe ist schließlich nicht nur Ergebnis einer langen Betriebszugehörigkeit, sondern wird eher durch die Qualität der betrieblichen Sozialbeziehungen und Sozialleistungen sowie durch die Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen bestimmt.

Literatur

Allmendinger, Jutta (1994): Lebensverlauf und Sozialpolitik: Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.

Auriat, Nadia (1996): Les Défaillances de la Memoire Humaine. Paris: Presses Universitaire de France.

Becker, Gary S. (1975): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. New York/London: Columbia University Press.

Becker, Rolf (1990): Reliabilität von retrospektiven Berufsverlaufsdaten: Ein Vergleich zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst anhand von Panel-Daten. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, unveröffentlichtes Manuskript.

Berghahn, Sabine/Fritzsche, Andrea (1991): Frauenrecht in Ost und West: Bilanz und Ausblick. Berlin: Basisdruck.

Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2, S. 262-283.

Blossfeld, Hans-Peter (1989): Zur Repräsentativität der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie - Ein Vergleich mit Daten aus der amtlichen Statistik. In: Mayer, Karl Ulrich/Brückner Erika: Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung: Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1929-1931, 1939-1941, 1949-51. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 35. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, S. 99-123.

Brückner, Erika (1990): Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, 374-403.

Brückner, Erika/Mayer, Karl Ulrich (1998): Collecting Life History Data: Experiences From the German Life History Study. In: Giele, Janet Z./Elder, Glen H. (ed): Methods of Life Course Research. London: Sage, 152-181.

Brückner, Hannah/Mayer, Karl-Ulrich (1995): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1954-1956 und 1959-1961. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 48, Band 1 bis 3. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Deich, Ingrid (1997): Die betrieblichen Sozialeinrichtungen und ihre Transformation bei vormaligen Volkseigenen Betrieben und Kombinaten. In: Deich, Ingrid/Kohte, Wolfgang: Betriebliche Sozialeinrichtungen. Opladen: Leske + Budrich, S. 101-339.

Deppe, Rainer/Hoß, Dietrich (1989): Arbeitspolitik im Staatssozialismus. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Doeringer, Peter B./Piore, Michael (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Massachusetts: Lexington.

Eyraud, F./Marsden, D./Silvestre, J.-J. (1990): Occupational and internal labour markets in Britain and France. In: International Labour Review 129, S. 501-517.

Grünert, Holle/Lutz, Burkhart (1994): Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation. In: Nickel, Hildegard Maria/Kühl, Jürgen/Schenk, Sabine: Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Berlin: Akademie Verlag, S. 3-28.

Grünert, Holle (1996): Das Beschäftigungssystem der DDR. In: Lutz, Burkart/Nickel,

Hildegard M./Schmidt, Rudi/Sorge, Arndt (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske + Budrich, S. 19-68.

Helling, Ingeborg (1987): Methodische Überlegungen zum Einsatz von Fallanalysen am Beispiel Arbeitserfahrung und Berufspositionenfolge. In: Voges, Wolfgang (Hrsg.): Methoden der Biographie- und Lebenslaufforschung. Opladen: Leske + Budrich, S. 197-230.

Huinink, Johannes/Mayer, Karl Ulrich (1995): Einleitung. In: Huinink, Johannes u.a.: Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie Verlag, S. 7-24.

Huinink, Johannes/Mayer, Karl Ulrich/Trappe, Heike (1995): Staatliche Lenkung und individuelle Karrierechancen: Bildungs- und Berufsverläufe. In: Huinink, Johannes u.a.: Kollektiv und Eigensinn: Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie Verlag, S. 89-142.

infas (1995): Lebensverläufe und historischer Wandel: Methodenbericht der Hauptstudie. Bonn: Institut für angewandte Sozialwissenschaft.

Kohli, Martin (1994): Die DDR als Arbeitsgesellschaft? Arbeit, Lebenslauf und soziale Differenzierung. In: Kaelble, Helmut/Kocka, Jürgen/Zwahr, Hartmut: Sozialgeschichte der DDR. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 31-61.

Lutz, Burkart/Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik - Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Band 26 der Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Göttingen: Schwartz.

Lutz, Burkart (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Mayer, Karl-Ulrich/Brückner, Erika (1989): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1929-1931, 1939-1941, 1949-1951. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 35. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.

Piore, Michael (1979): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. In: Sengenberger, Werner: Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 67-98.

Rottenburg, Richard (1991): Der Sozialismus braucht den ganzen Menschen: Zum Verhältnis vertraglicher und nichtvertraglicher Beziehungen in einem VEB. In: Zeitschrift für Soziologie, 4, S. 305-322.

Sackmann, Reinhold/Wingens, Matthias (1994): Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen Teil 1 und 2. Arbeitspapier 27 und 28 des Sonderforschungsbereichs 186. Bremen: Universität Bremen.

Schmidt, Rudi (1991): Rationalisierung und soziale Differenzierung in ostdeutschen Betrieben. In: Aulenbacher, Brigitte/Siegel, Tilla (Hg.): Diese Welt wird völlig anders sein: Denkmuster der Rationalisierung. Pfaffenweiler: Centaurus, S.197-208.

Sengenberger, Werner (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.

Solga, Heike (1996): Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR. In:

ZA-Informationen 38, S. 28-38.
Solga, Heike/Konietzka, Dirk (1999): Occupational Matching and Social Stratification: Theoretical Insights and Empirical Observations taken from a German-German Comparison. Erscheint in: European Sociological Review 1.
Tölke, Angelika (1980): Zuverlässigkeit retrospektiver Verlaufsdaten: Qualitative Ergebnisse einer Nachbefragung, Arbeitspapier Nr. 30. Frankfurt a.M./Mannheim: Sonderforschungsbereich 3 'Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik'.
Trappe, Heike (1995): Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin: Akademie Verlag.
Trappe, Heike/Rosenfeld, Rachel (1996): Gender Inequality at Work in the Early Adult Life Course: A Comparison of Job Shifting Patterns in the Former East Germany anf the Former West Germany. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, August 16, New York.
Uunk, Wilfred/Mach, Bogdan W./Mayer, Karl Ulrich (1997): Job Shifting Patterns in the German Democratic Republic and the Federal Republic of Germany: Where They System-Different or Historically Similar? Paper prepared for the annual meeting of the American Sociological Association, August 9-13, Toronto.
Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (1991): Aus Modernisierungsblockaden werden Abwärtsspiralen: Zur Reorganisation von Betrieben und Kobinaten in der ehemaligen DDR. In: Berliner Journal für Soziologie, 1, S. 17-39.
Wagner, Michael (1996): Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: Die westdeutschen Teilstudien. In: ZA-Information 38, S. 20-27.
Weihrich, Margit (1993): Wenn der Betrieb schließt. Über alltägliche Lebensführung von Industriearbeitern im ostdeutschen Transformationsprozeß. In: BIOS 2, S.224-238.
Wegener, Bernd (1990): The Reliability of Retrospective Survey Data on Job Careers. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin, unveröffentlichtes Manuskript.

Tabelle 1: Berufliche Mobilität der Männer nach der Kohorte in den ersten 10 Erwerbsjahren (in v.H. aller vorgenommenen Wechsel)

	Kohorte 1930		Kohorte 1940		Kohorte 1950		Kohorte 1960	
	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD
Soziale Mobilität								
Aufstiegsmobilität	27	21	27	20	19	21	18	24
Abstiegsmobilität	12	10	8	8	7	7	10	10
Laterale Wechsel	62	69	65	72	75	71	73	66
Zwischenbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**83**	**82**	**61**	**73**	**57**	**69**	**48**	**65**
mit Aufstiegsmobilität	18	13	15	13	10	13	7	14
mit Abstiegsmobilität	11	9	8	7	5	7	8	9
mit lateralem Wechsel	53	59	39	53	42	49	33	42
Innerbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**18**	**18**	**39**	**27**	**43**	**31**	**52**	**35**
mit Aufstiegsmobilität	8	7	12	7	8	8	10	10
mit Abstiegsmobilität	1	1	1	1	2	0	1	1
mit lateralem Wechsel	8	10	26	20	33	23	40	24
⌀ Anzahl der Arbeitsplatzwechsel	2,2	1,4	1,7	1,6	1,7	1,6	1,5	1,6
⌀ Anzahl innerbetrieblicherWechsel	0,4	0,3	0,7	0,4	0,7	0,5	0,8	0,6

Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; eigene Berechnungen (Abweichungen zwischen den **Anteilen der Hauptkategorien** und den Summen der Unterkategorien ergeben sich durch Rundungen)

Tabelle 2: Berufliche Mobilität der Frauen nach der Kohorte in den ersten 10 Erwerbsjahren (in v.H. aller vorgenommenen Wechsel)

	Kohorte 1930		Kohorte 1940		Kohorte 1950		Kohorte 1960	
	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD
Soziale Mobilität								
Aufstiegsmobilität	13	6	16	13	14	12	12	21
Abstiegsmobilität	7	4	11	3	13	9	13	9
Laterale Wechsel	81	90	73	84	73	80	75	70
Zwischenbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**88**	**90**	**67**	**87**	**58**	**84**	**53**	**75**
mit Aufstiegsmobilität	10	5	10	8	8	9	7	16
mit Abstiegsmobilität	6	4	10	3	11	9	11	8
mit lateralem Wechsel	72	82	48	76	40	67	35	52
Innerbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**12**	**10**	**33**	***13***	**42**	**16**	**47**	**25**
mit Aufstiegsmobilität	3	2	7	*4*	7	3	5	6
mit Abstiegsmobilität	1	-	1	-	2	0	2	1
mit lateralem Wechsel	8	8	25	*8*	34	13	40	18
⌀ Anzahl der Arbeitsplatzwechsel	1,7	0,8	1,5	1,0	1,9	1,1	1,9	1,2
⌀ Anzahl innerbetrieblicherWechsel	0,2	0,1	0,5	0,1	0,8	0,2	0,9	0,3

Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; eigene Berechnungen (Abweichungen zwischen den **Anteilen der Hauptkategorien** und den Summen der Unterkategorien ergeben sich durch Rundungen)

Tabelle 3: Gründe für innerbetriebliche Wechsel (nur Männer; Mehrfachnennungen möglich; die Prozentierung erfolgt auf die Anzahl der Wechsel)

	Kohorte 1930		Kohorte 1940		Kohorte 1950		Kohorte 1960	
	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD
arbeitslos; Kündigung	3	14	1	7	1	2	1	10
private Gründe	4	13	5	6	2	6	2	5
Tätigkeitsänderung; Aufstieg	43	25	35	22	27	26	18	24
Finanzen	4	11	4	7	3	2	1	4
Ausbildung; Qualifizierung	25	31	18	22	13	14	9	14
Gesundheit	4	4	1	2	1	1	2	3
betriebliche Umstrukturierung	8	0	5	2	3	0	1	3
politische Gründe	4	1	1	2	0	0	1	0
Wehrdienst	0	0	29	32	51	49	64	39
Armee/MFS als Arbeitgeber	8	0	1	0	0	0	2	0
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung

Tabelle 4: Gründe für innerbetriebliche Wechsel (nur Frauen; Mehrfachnennungen möglich; die Prozentierung erfolgt auf die Anzahl der Wechsel)

	Kohorte 1930		Kohorte 1940		Kohorte 1950		Kohorte 1960	
	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD
arbeitslos; Kündigung	5	12	0	11	0	18	0	13
private Gründe	24	48	42	40	67	33	71	51
Tätigkeitsänderung; Aufstieg	37	28	37	37	14	21	13	24
Finanzen	10	0	3	6	2	8	2	2
Ausbildung; Qualifizierung	22	8	12	3	14	18	10	9
Gesundheit	0	0	5	3	4	3	3	1
betriebliche Umstrukturierung	2	4	2	0	0	0	1	1
politische Gründe	0	0	0	0	0	0	0	0
Armee/MFS als Arbeitgeber	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstiges	0	0	0	0	0	0	0	0

Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung

Tabelle 5: Berufliche Mobilität der Männer nach der Kohorte in den ersten 10 Erwerbsjahren (in v.H. aller vorgenommenen Wechsel; ohne Wechsel, die in Verbindung mit Wehrdienst vorgenommen wurden)

	Kohorte 1930		Kohorte 1940		Kohorte 1950		Kohorte 1960	
	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD
Soziale Mobilität								
Aufstiegsmobilität	27	21	29	22	21	24	23	27
Abstiegsmobilität	12	10	9	9	7	9	12	12
Laterale Wechsel	62	69	62	70	72	68	65	61
Zwischenbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**82**	**82**	**66**	**79**	**67**	**79**	**65**	**74**
mit Aufstiegsmobilität	18	14	16	14	11	15	10	16
mit Abstiegsmobilität	11	9	8	8	5	8	10	10
mit lateralem Wechsel	53	59	42	57	51	56	45	48
Innerbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**18**	**19**	**34**	**22**	**33**	**21**	**35**	**26**
mit Aufstiegsmobilität	8	7	13	8	10	9	13	11
mit Abstiegsmobilität	1	1	1	1	2	0	2	1
mit lateralem Wechsel	8	10	21	13	21	12	20	14
⌀ Anzahl der Arbeitsplatzwechsel	2,2	1,4	1,5	1,4	1,1	1,2	0,9	1,3
⌀ Anzahl innerbetrieblicherWechsel	0,4	0,3	0,5	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3

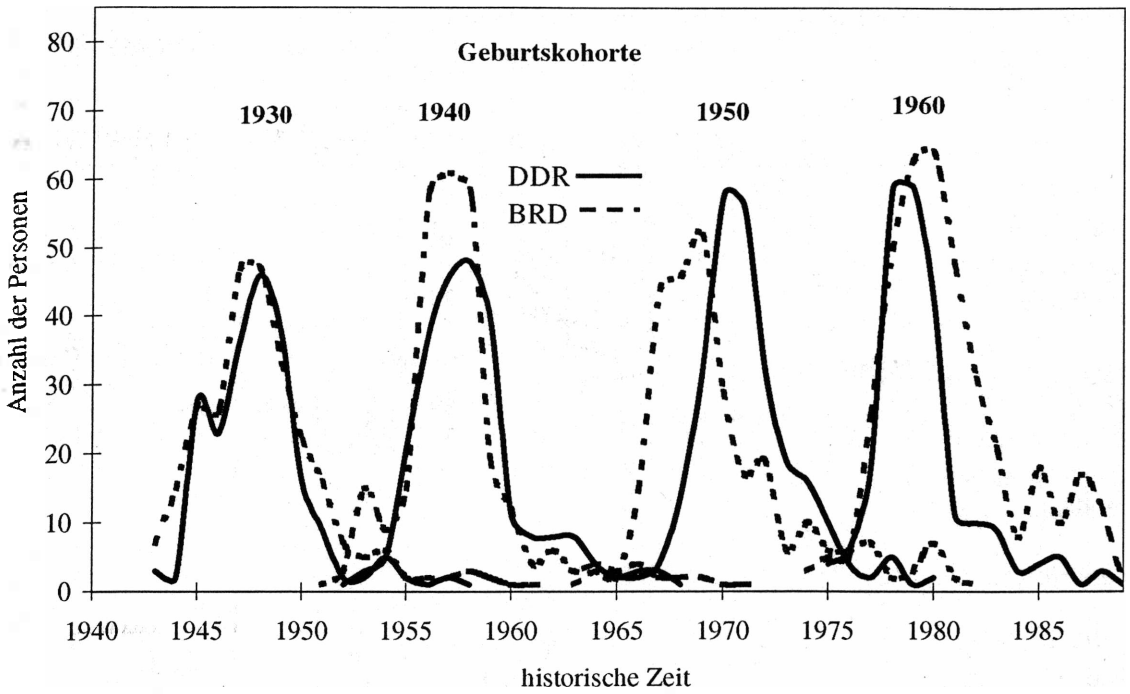
Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; eigene Berechnungen (Abweichungen zwischen den **Anteilen der Hauptkategorien** und den Summen der Unterkategorien ergeben sich durch Rundungen)

Tabelle 6: Berufliche Mobilität der Frauen nach der Kohorte in den ersten 10 Erwerbsjahren (in v.H. aller vorgenommenen Wechsel; ohne Wechsel, die in Verbindung mit Babyjahr bzw. Erziehungsurlaub vorgenommen wurden)

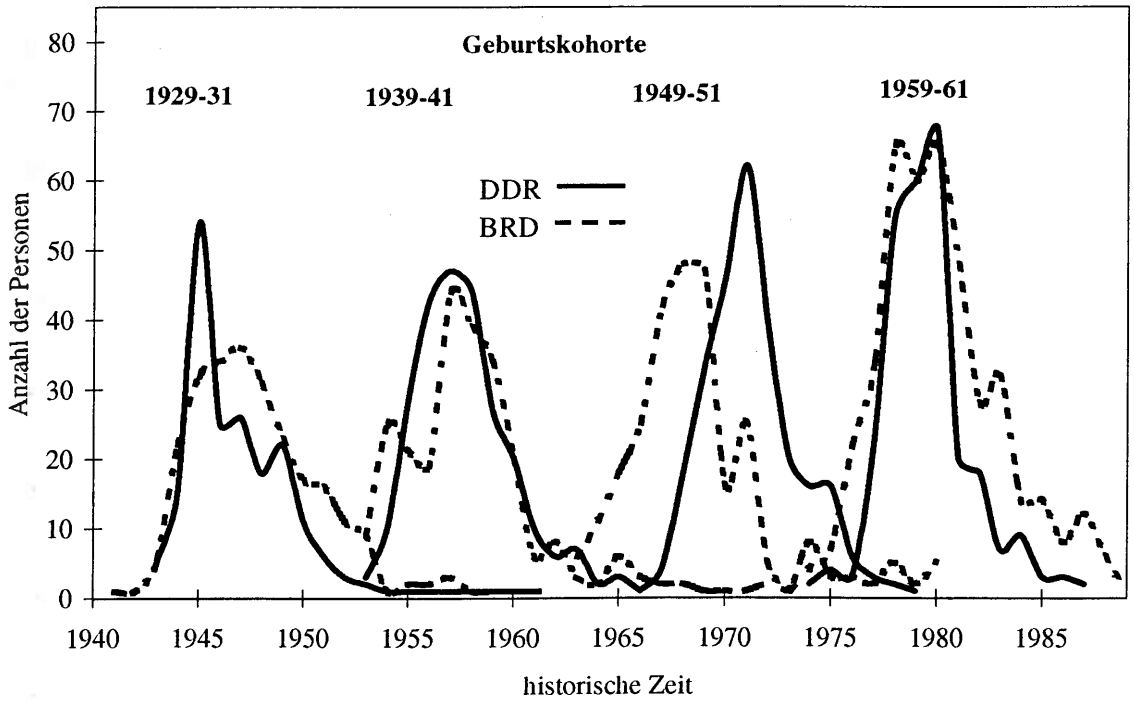
	Kohorte 1930		Kohorte 1940		Kohorte 1950		Kohorte 1960	
	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD	DDR	BRD
Soziale Mobilität								
Aufstiegsmobilität	14	7	18	14	17	12	16	23
Abstiegsmobilität	7	3	10	3	14	8	14	9
Laterale Wechsel	80	90	72	83	69	79	70	69
Zwischenbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**88**	**91**	**69**	**89**	**70**	**84**	**64**	**80**
mit Aufstiegsmobilität	11	5	10	9	10	10	10	17
mit Abstiegsmobilität	6	3	10	3	13	8	12	8
mit lateralem Wechsel	71	82	50	77	47	66	42	56
Innerbetriebliche Wechsel								
Insgesamt	**12**	**9**	**31**	**11**	**31**	**17**	**36**	**20**
mit Aufstiegsmobilität	3	2	8	5	8	3	7	6
mit Abstiegsmobilität	1	-	1	-	1	0	2	0
mit lateralem Wechsel	8	8	23	6	22	13	27	13
⌀ Anzahl der Arbeitsplatzwechsel	1,6	0,8	1,3	1,0	1,3	1,0	1,2	1,1
⌀ Anzahl innerbetrieblicherWechsel	0,2	0,1	0,4	0,1	0,4	0,2	0,4	0,2

Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; eigene Berechnungen (Abweichungen zwischen den **Anteilen der Hauptkategorien** und den Summen der Unterkategorien ergeben sich durch Rundungen)

Graphik 1: Arbeitsmarkteintritte der Männer in der DDR und in der BRD nach Geburtskohorten



Graphik 2: Arbeitsmarkteintritte der Frauen in der DDR und in der BRD nach Geburtskohorten



Quelle: Lebensverlaufsstudie, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, eigene Berechnungen

Bisherige Veröffentlichungen des Projekts

Diewald, M.: Persönliche Netzwerke in der DDR und ihre Veränderung nach 1989. In: Jahrbuch der Max-Planck-Gesellschaft. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 1996, 597-604.

Diewald, M.: Neu-Rekrutierung oder Anpassung? Zur Erklärung von Kontinuitäten und Brüchen in ostdeutschen Berufsverläufen nach der Wende. In: Wirtschaftliche Transformationsprobleme zwischen Markt, Staat und Drittem Sektor, Hrsg. M. Corsten, H. Voelzkow. Metropolis, Marburg 1997, 107-124.

Diewald, M.: Aufbruch oder Entmutigung? Kompetenzentfaltung, Kompetenzentwertung und subjektive Kontrolle in den neuen Bundesländern. In: Veränderungserfahrungen im wiedervereinigten Deutschland: Gerechtigkeitserleben und Befindlichkeiten, Hrsg. L. Montada, M. Schmitt, (im Druck).

Diewald, M.: Continuities and Breaks in Occupational Careers and Subjective Control: The Case of the East German Transformation. In: The Effect of Adverse and Challenging Circumstances on Life Course Trajectories in the New Germany and England, Hrsg. R. Silbereisen, J. Bynner, MacMillan, London (im Druck).

Diewald, M.: Brüche und Kontinuitäten. Erwerbsverläufe, persönliche Entwicklung und die Veränderung der Lebensbedingungen in Ostdeutschland nach 1989. In: Individuum, Familie und Beratung in einer sich verändernden Welt, Hrsg. L. Marschner. Juventa Verlag, München (im Druck).

Diewald, M.: Persönliche Bindung oder Bedeutungsverlust? Verwandtschaftsbeziehungen in Ostdeutschland nach der Wende. In: Familie und Verwandtschaft im Lebensverlauf, Hrsg. Michael Wagner und Yvonne Schütze. Enke Verlag, Stuttgart 1998, 183-202.

Diewald, M. und J. Huinink: Berufsbezogene Kohortenschicksale und Kontrollüberzeugungen ostdeutscher Erwachsener nach der Wende. In: Gesellschaften im Umbruch. Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle 1995, Hrsg. L. Clausen, Campus, Frankfurt 1996, 259-274.

Diewald, M., J. Huinink und J. Heckhausen: Lebensverläufe und Persönlichkeitsentwicklung im gesellschaftlichen Umbruch: Kohortenschicksale und Kontrollverhalten in Ostdeutschland nach der Wende. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (1996) 2, 219-248.

Diewald, M., J. Huinink, H. Solga und A. Sørensen: Umbrüche und Kontinuitäten - Lebensverläufe und die Veränderung von Lebensbedingungen seit 1989. In: Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, v. J. Huinink, K.U. Mayer et al. Akademie Verlag, Berlin 1995, 307-348.

Diewald, M. und D. Konietzka: Beschäftigungsverhältnisse und die Analyse von Arbeitsmarktprozessen in den 90er Jahren. Probleme der Messung von Karrieremobilität in einer sich verändernden Arbeitswelt. In: Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Hrsg. J. Schupp, F. Büchel, M. Diewald, R. Habich, Sigma, Berlin 1998, 269-298.

Diewald, M. und K. U. Mayer (Hrsg.): Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß. Leske + Budrich, Opladen 1996.

Diewald, M. und H. Solga: Ordnung im Umbruch? Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozeß. In: Gesellschaft im Umbruch. Verhandlungen des 27. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle an der Saale 1995, Hrsg. L. Clausen. Campus, Frankfurt/M., New York 1996, S. 259-274.

Diewald, M. und H. Solga: Nach dem Sturm folgte zwar Ruhe, jedoch nicht der Sonnenschein! Mobilitätsprozesse und Allokationskriterien auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt nach 1989. In: Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel, Hrsg. S. Schenk. Leske + Budrich, Opladen 1997, 153-277.

Diewald, M. und H. Solga: Berufliche Transformationsprozesse in Ost- und Westdeutschland. Ergebnisse und Desiderate der sozialstrukturellen Transformationsforschung. In: Einheit und Differenz. Die Transformtion Ostdeutschlands in vergleichender Perspektive, Hrsg. J. Wielgohs, H. Wiesenthal. GSFR Berliner Debatte INITIAL, Berlin 1997, 221-238.

Diewald, M. und A. Sørensen: Erwerbsverläufe und soziale Mobilität von Frauen und Männern in Ostdeutschland. Makrostrukturelle Umbrüche und Kontinuitäten im Lebensverlauf. In: Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß, Hrsg. M. Diewald, K.U. Mayer. Leske + Budrich, Opladen 1996, 63-88.

Huinink, J., M. Diewald und J. Heckhausen: Wendeschicksale nach 1989 und ihr Zusammenhang mit Kontrollüberzeugungen, Kontrollstrategien und dem Selbstwertgefühl. In: Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß, Hrsg. M. Diewald, K.U. Mayer. Leske + Budrich, Opladen 1996, 251-275.

Mayer, K. U.: Lebensverläufe und Transformation in Ostdeutschland - eine Zwischenbilanz. In: Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß, Hrsg. M. Diewald, K.U. Mayer. Leske + Budrich, Opladen 1996, 329-345.

Mayer, K.U., M. Diewald und H. Solga: Social Change and Transformation - Findings and Lessons from the German Case. Acta Sociologica (im Druck).

Mayer, K. U., H. Solga und M. Diewald: Kontinuitäten und Brüche in den Erwerbs- und Berufsverläufen nach der deutschen Vereinigung. In: Der ostdeutsche Arbeitsmarkt in Gesamtdeutschland: Angleichung oder Auseinanderdriften? Hrsg. D. Beer, Ch. Brinkmann, A. Deeke, S. Schenk. Leske & Budrich, Opladen 1997, 73-113.

Schömann, K., R. Becker, S. Zühlke: Further Education and Occupational Careers in East Germany. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 66, 1: 187-196 (1997).

Schupp, J., F. Büchel, M. Diewald und R. Habich (Hg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Sigma, Berlin 1998.

Solga, H.: Der Elitenimport nach Ostdeutschland. Transformationstypen und Veränderungen in der Elitenrekrutierung. In: Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Strukturwandel und Mobilität im Transformationsprozeß, Hrsg. M. Diewald, K.U. Mayer. Leske + Budrich, Opladen 1996, 89-109.

Solga, H.: Der Verbleib der Angehörigen der oberen Dienstklasse der DDR nach 1989: Heißt ihr Schicksal nach der Wende beruflicher Abstieg? In: Aufstieg für alle? Hrsg. S. Hradil, E. Pankoke. Leske + Budrich, Opladen 1997, 321-382.

Solga, H.: The Fate of the East German Upper Service Class After 1989: Types of System Transformations and Changes in Elite Recruitment. In: Eliten, politische Kultur und Privatisierung in Ostdeutschland, Tschechien und Mittelosteuropa, Hrsg. I. Srubar. Universitätsverlag, Konstanz, Konstanz 1998, 97-117.

Arbeitsberichte

Diewald, M.: Aufbruch oder Entmutigung? Kompetenzentfaltung, Kompetenzentwertung und subjektive Kontrolle in den neuen Bundesländern. Arbeitsbericht 5, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1997.

Diewald, M.: Continuities and Breaks in Occupational Careers and Subjective Control: The Case of the East German Transformation. Arbeitsbericht 6, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1997.

Diewald, M. und H. Solga: Convergence or Divergence? Structural Change and Occupational Mobility in East and West Germany after the Unification. Arbeitsbericht 2, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1997.

Mach, B.W. und H. Solga: Political Loyality and Career Mobility in the German Democratic Republic and the People's Republic of Poland. Arbeitsbericht 7, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1997.

Mayer, K.U., M. Diewald und H. Solga: Social Changes and Transformation - Findings and Lessons from the East German Case. Arbeitsbericht 4, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1997.

Solga, H.: The Study of Social Change and Longitudinal Studies: A Comparison of Panel and Cohort Design. Arbeitsbericht 3, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1997.

Uunk, W., B. Mach und K.U. Mayer: Job Shift Patterns in the Former German Democratic Republic and the Federal Republic of Germany: Convergence, System Contrast or Institutional Variation? Arbeitsbericht 1, Projektgruppe Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozeß, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin 1998.