

Peter A. Berger
Universität Rostock

Spaltung oder Exklusion?
Arbeitsmarktsegmentierungen und -fluktuationen
in Ost- und Westdeutschland

Antrag auf Gewährung einer Sachbeihilfe an die
Deutsche Forschungsgemeinschaft

1. ALLGEMEINE ANGABEN

1.0 Antrag auf Gewährung einer Sachbeihilfe

Neuantrag

1.1 Antragsteller

Prof. Dr. Peter A. Berger

geb. 8.3.1955

Universität Rostock

Institut für Soziologie

August-Bebel- Str. 28

18051 Rostock

Tel.: 0381/498-3009/-3006 (Skr.)

FAX: 0381/498-3005

e-mail: peter.berger@wisofak.uni-rostock.de

Patriotischer Weg 102

18057 Rostock

Tel.: 0381/4908181

1.2 Thema

Spaltung oder Exklusion?

Arbeitsmarktsegmentierungen und -fluktuationen in Ost- und Westdeutschland

1.3 Kennwort

Arbeitsmarktsegmentierung

1.4 Fachgebiet und Ausrichtung

Soziologie, Arbeitsmarktforschung, Sozialstruktur- und Ungleichheitsforschung

1.5 Voraussichtliche Gesamtdauer

01.01.1997-31.13.1998

1.6 Antragszeitraum

01.01.1997-31.12.1998

1.7 Beginn der Förderung

01.01.1997

1.8 Zusammenfassung

Das Projekt wird sich schwergewichtig mit der Frage beschäftigen, ob sich im Rahmen der Umstrukturierungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes *neue "Segmentierungen"* abzeichnen, die es angemessen erscheinen lassen, dort von *Spaltung* oder *Exklusion* zu sprechen. Diese Fragestellung soll in *drei Hauptschritten* verfolgt werden:

1. Rekonstruktion von *Arbeitsmarktsegmenten in Ost- und Westdeutschland* auf der Basis einer Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, wobei die These leitend sein wird, daß der ostdeutsche Arbeitsmarkt durch Tendenzen einer *Spaltung* in einen "betriebsspezifischen" und einen "Jedermann"-Arbeitsmarkt charakterisierbar ist, während "fachspezifische" Arbeitsmärkte (noch) weitgehend fehlen;
2. Bildung von *Typologien* für Erwerbs- und Berufsverläufe, die Hinweise auf evtl. neuartige *strukturelle* Segmentierungen in Ostdeutschland sowie auf personenbezogene Prozesse der *Exklusion* geben können;
3. Herausarbeitung der bei einer Übertragung auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt notwendigen und sinnvollen *Modifikationen* des Segmentationsansatzes und kritische Überprüfung der darauf aufbauenden, ungleichheitssoziologischen Konzepte.

Der Gewinn dieses Projektes wird nicht nur in der theoretischen und empirischen *Erweiterung* des Segmentationsansatzes und einer detaillierten, empirisch gestützten Ausarbeitung der "Schnittstelle" zwischen arbeitsmarkt- und ungleichheitssoziologischen Fragestellungen liegen. Darüber hinaus wird es auch für die Beurteilung und Weiterentwicklung *arbeitsmarktpolitischer Instrumentarien* hilfreich sein, da bei einem vermuteten Übergewicht von "Jedermann"-Arbeitsmärkten die häufig angewandten, auf "Beruflichkeit" bzw. "Fachspezifität" zielenden Qualifikationsmaßnahmen nur bedingt greifen können.

Die empirischen Analysen können auf der Grundlage einer durch das *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* aus der *Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BfA)* gezogenen Stichprobe durchgeführt werden. Dadurch wird eine ungewöhnlich umfangreiche und daher auch für Detailanalysen hervorragend geeignete *Längsschnittdatenbasis* entstehen, die alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließt und nach Abschluß der Projektarbeiten den Sozialwissenschaften für weitere Analysen zur Verfügung stehen wird.

2. STAND DER FORSCHUNG UND EIGENE VORARBEITEN

2.0 Anknüpfungspunkte der Arbeitsmarktinstitutionen nach der Vereinigung

Mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten wurde das westdeutsche Institutionengefüge ohne selbst wesentlich verändert zu werden auf die neuen Bundesländer übertragen. Dies galt ebenso für jene mehr oder weniger rechtsförmigen Festlegungen, für die Interessenverbände und für die arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die dem westdeutschen Arbeitsmarkt trotz aller Deregulierungsbestrebungen seine spezifische Gestalt verleihen. Somit war im Gegensatz zu anderen osteuropäischen Ländern der Zielzustand vorgegeben, und es mußten "nur" noch die gängigen Arbeitsmarktinstrumente eingesetzt werden, um das Ziel zu erreichen. Trotzdem – oder vielleicht gerade deswegen – weist der ostdeutsche Arbeitsmarkt immer noch deutliche *Verwerfungen* auf, die auch im Mittelpunkt dieses Projektes stehen werden – allerdings aus einem Blickwinkel, der stärker auf *strukturelle Veränderungen*, aber auch auf *Kontinuitäten* auf dem Arbeitsmarkt zielt.

In sozialwissenschaftlichen Veröffentlichungen spielen bisher oftmals Fragen nach den (individuellen) Determinanten von Arbeitslosigkeit, nach Brüchen in den Erwerbsverläufen und Biographien, nach der Verarbeitung und Deutung der mit dem Umbruch einhergehenden Arbeitsmarktschicksale und nach den (subjektiven) Anpassungsstrategien eine zentrale Rolle (z.B. *Diewald/Mayer* (Hg.) 1996; *Geißler* (Hg.) 1993; *Glatzer/Noll* (Hg.) 1995; *Mutz* 1995; *Nickel* u.a. (Hg.) 1994; *Schenk* 1995; *Sydow* u.a. (Hg.) 1995). Entgegen ersten Erwartungen und trotz der hohen beruflichen Mobilität (vgl. *Berger* 1991, 1993) hat jedoch der Anpassungsprozeß in den Fünf Neuen Ländern allem Anschein nach *nicht* zu einer *generellen* Entwertung beruflicher Qualifikationen geführt. Deshalb stehen der zweifellos hohen Arbeitslosigkeit und den umfangreichen Mobilitätsprozessen auch nach wie vor so viele stabile "Normalarbeitsverhältnisse" gegenüber, daß *Schenk* (1995, S. 92) sogar vor einer "verblüffend große(n) Anzahl kontinuierlicher Verläufe" sprechen kann, die sich nach ihrer Ansicht "hinsichtlich Alter, Geschlecht und Qualifikation nicht von der Gesamtheit der Erwerbspersonen" unterscheiden.¹⁾ Wenn danach solche *personen-gebundenen* Merkmale nur bedingt für die Prognose von Arbeitsmarktschicksalen taugen, liegt die Frage nahe, welche anderen oder zusätzlichen, individuellen oder strukturellen *Kriterien* in diesem *ungleichheitserzeugenden Sortierprozeß* zwischen denjenigen, die ihre Beschäftigung zeitweise oder dauerhafter verloren haben, und denjenigen, die "ihren" Arbeitsplatz behalten konnten, eine Rolle spielen – und ob diese Sortiermechanismen u.U. auch mit tradierten Besonderheiten der (ost-)deutschen Arbeitsmarktstrukturen in Verbindung gebracht werden können.

Denn wie z.B. *Diewald/Sørensen* (1996; vgl. *Diewald/Solga* 1995) betonen, sind ja mit der Vereinigung zwei über Jahrzehnte hinweg getrennte Arbeitsmarktstrukturen zusammenggeführt worden, die bis zum Ende des 2. Weltkrieges und vor allem im Hinblick auf die Herausbildung eines spezifischen *Berufssystems*, das ähnlich wie in der Schweiz und in Österreich eine besonders *enge Koppelung* zwischen beruflicher Ausbildung und Arbeitsmarktallokation herstellt, durchaus *gemeinsame* historische Wurzeln aufweisen. Zwar war der Arbeits"markt" in der einstigen DDR kein *Nach-*

¹⁾ Dabei sollte jedoch klar sein, daß sich auch weiterbestehende Arbeitsverhältnisse in ihren "Inhalten", d.h. Aufgabenstellung, -vollzug und Stellung zu anderen Tätigkeiten, verändert haben (können). Kontinuität des *formellen* Arbeitsverhältnisses, auch beim gleichem Arbeitgeber, bedeutet also nicht von vornherein eine "Kontinuität" im mehr *inhaltlichen* Sinne von Qualifikationsanforderungen, Tätigkeitsprofilen, hierarchischer Stellung oder Entlohnung.

fragermarkt, sondern ein *Anbietermarkt* (vgl. Sackmann 1996), auf dem die Anbieter von Arbeitskraft größere Entscheidungsspielräume und Einflußmöglichkeiten als die "Arbeitgeber" bzw. die Arbeitsplatzanbieter hatten. Zugleich war er jedoch auch stärker von einer "*Verbetrieblichung*" geprägt, da innerbetriebliche Mobilitäts- und Karrierepfade oftmals Vorrang gegenüber zwischenbetrieblichen oder berufsspezifischen Arbeits"märkten" hatten (vgl. Heidenreich 1996, S. 140). Trotzdem läßt sich vermuten, daß die *Gemeinsamkeiten*, die in einem "deutschen" System berufsspezifischer Ausbildungsgänge und entsprechender Mechanismen der Allokation auf dem Arbeitsmarkt fortbestanden (z.B. in Form von Berufsbezeichnungen oder von tradierten "Berufsbildern"), nach der Vereinigung einen wichtigen *Anknüpfungspunkt* für die Re-Strukturierung des Arbeitsmarktes bildeten, an dem sich sowohl die Institutionen der Arbeitsvermittlung und neu entstehende oder privatisierte Betriebe wie auch die von einem Arbeitsplatzverlust bedrohten oder betroffenen Menschen orientieren konnten.

Soweit ich sehe, werden freilich solche *institutionellen oder "strukturellen" Besonderheiten*, die über den Umbruch hinweg eine gewissen "Kontinuität" herstellen konnten, von einem Großteil der sozialwissenschaftlichen Forschung, die sich meist auf sog. "Problemgruppen", auf Arbeitslosigkeit sowie auf vorzeitig beendete oder "diskontinuierliche" Erwerbskarrieren konzentriert, eher ausgeblendet. Denn das Hauptgewicht liegt dort in der Regel auf *individuellen* Determinanten (wie z.B. Geschlecht und Alter), und weniger auf Fragestellungen, die auf die *institutionelle (Re-)Organisation* des Arbeitsmarktes zielen und so nicht nur eine Anlehnung an den *Arbeitsmarktsegmentationsansatz* (vgl. Grünert/Lutz 1994), sondern auch eine Verknüpfung mit neueren *Ungleichheitstheorien* (z.B. Kreckel 1992) ermöglichen.

Gegenüber diesem "individualistischen" Bias scheint es sinnvoll und notwendig, *direkter* als dies m.E. bislang geschieht, nach den – teils bekannten, teils jedoch auch neuartigen – "Strukturen" und Segmentierungen des Arbeitsmarktes, die sich in den neuen Bundesländern herausbilden, zu fragen. Ausgangspunkt dazu sind einige im nächsten Abschnitt skizzierte Besonderheiten der "Arbeitsgesellschaft DDR" und ihres Arbeits"marktes", wobei hier u.a. den Argumenten von Heidenreich (1996) und von Grünert/Lutz (1994) gefolgt wird, die von einer *Dominanz der internen Arbeitsmärkten* in der einstigen DDR ausgehen. Aus dieser Perspektive kann die Vereinigung dann zugleich als *Neuordnung von Arbeitsmarktsegmenten* verstanden werden, denn neben den fortbestehenden, jedoch aufgrund des allgemeinen Beschäftigungsrückganges und der Reduzierung der Betriebsgrößen erheblich schrumpfenden, betriebsspezifisch-*internen* Arbeitsmärkten entstehen nun neue, *externe* Arbeitsmärkte. Dabei scheint vor allem offen zu sein, ob diese sich – gemäß der These von den gemeinsamen historischen Ursprüngen der Arbeitsmarktstrukturen – eher als *berufliche bzw. fachspezifische* Teilarbeitsmärkte ausprägen oder ob hier ein vergleichsweise großer *Jedermann-Arbeitsmarkt* von einstmals gut qualifizierten, jetzt aber von Dequalifizierung bedrohten "Randbelegschaften" entsteht, auf dem eine hohe Fluktuation vorherrscht und die Betroffenen nur geringe Chancen haben, wieder in interne Märkte "einzudringen".²⁾

²⁾ In diesem Antrag wird der Lesbarkeit halber die übliche Ausdrucksweise verwendet, obwohl natürlich beim "Jedermann-Arbeitsmarkt" zu berücksichtigen ist, daß Frauen davon in besonderem Maße betroffen sind und man daher auch von einem "Jedefrau- und Jedermann-Arbeitsmarkt" sprechen könnte. Eine der Fragestellungen des Projekts zielt im übrigen gerade darauf, ob und in welchem Maße sich der "Jedermann-Arbeitsmarkt" in Ostdeutschland zunehmend zu einem "Jedefrau-Arbeitsmarkt" entwickelt.

Aus *arbeitsmarktsoziologischer* Sicht interessiert also in dem geplanten Projekt vor allem, ob – und in welchem Maße – sich im Prozeß der Re- und Neustrukturierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes *berufsspezifische* Arbeitsmärkte herausbilden, die in ihrer Struktur und in ihrem Umfang den westdeutschen Mustern entsprechen. Oder ob sich in den neuen Bundesländern eher Anzeichen für eine durch die Neubildung bzw. Rekonstruktion fach- oder berufsspezifischer Teilmärkte kaum abgeschwächte *Spaltung* zwischen *innerbetrieblichen* Arbeitsmärkten und einem großen, nur schwach strukturierten und durch Fluktuation und Qualifikationsverlust gekennzeichneten, "externen" Markt für Arbeitskräfte finden. Aus *transformationstheoretischer* Sicht steht damit zugleich die allgemeinere Frage zur Diskussion, was für die Neu-Strukturierung der ostdeutschen Gesellschaft bedeutsamer ist: Der Anschluß an Strukturen und Mechanismen, die, wie das deutsche "Berufssystem", schon vor der Gründung der DDR existierten und dort wenigstens in Teilen "konserviert" wurden. Oder die Spezifika einer "realsozialistischen" Arbeitsgesellschaft, die man mit guten Gründen auch als "Betriebsgesellschaft" charakterisieren kann. Aus *ungleichheitssoziologischer* Sicht ist die Fragestellung schließlich deshalb relevant, weil ja – trotz aller berechtigten Kritik an der "Erwerbsarbeitszentriertheit" hergebrachter Sozialstrukturmodelle – der von vielfältigen Segmentierungen und Schließungsmechanismen durchzogene Arbeitsmarkt im Zusammenspiel mit dem (Aus-)Bildungssystem nach wie vor die zentrale Agentur der Zuteilung von Einkommens- und Lebenschancen darstellt. Dies gilt besonders für die östlichen Bundesländern, die ja in vieler Hinsicht dem Idealtypus einer "Arbeitsgesellschaft" sehr viel näher kamen, als die westdeutsche Gesellschaft, in der die "Integrationskraft" von Arbeit ja schon am Anfang der 80er Jahre nachhaltig in Frage gestellt wurde (vgl. Berger 1983; Matthes (Hg.) 1983; Offe 1984).

Die theoretische Verknüpfung dieser drei Perspektiven kann dann mithilfe der Begriffe "*Spaltung*" und "*Exklusion*" erfolgen: Denn während Segmentationsansätze die (makro-)strukturellen Rahmenbedingungen für individuelle Entscheidungen und Erwerbs- bzw. Berufsverläufe in den Vordergrund stellen und aus dieser Perspektive deshalb schon dann von einer *Spaltung* zu sprechen wäre, wenn sich nachweisen ließe, daß sich in Ostdeutschland "zwischen" einem (schrumpfenden?) betriebsspezifischen und einem (wachsenden?) "Jedermann"-Segment bislang keine ausgeprägten fach- oder berufsspezifischen Segmente finden lassen, können Konzepte wie *Exklusion* und *Inklusion* auf *Personen* bezogen werden, die sich mehr oder weniger *lang* in diesen Segmenten aufhalten bzw. größere oder geringere Chancen haben, ein Segment zu verlassen und in ein anderes einzutreten. Eine *Verhärtung* arbeitsmarktinduzierter Ungleichheitsmuster in Ostdeutschland wäre aus diesem Blickwinkel einer "dynamischen" Ungleichheitsforschung (vgl. Berger 1996) daher erst dann gegeben, wenn die Mobilität *zwischen* den Arbeitsmarktsegmenten *gering* und zugleich die Zugehörigkeit zu einem geringere Einkommenschancen und ungünstigere Arbeitsbedingungen aufweisenden "Jedermann"-Segment eher *dauerhaft* wäre.

2.1 Die DDR als "Arbeits- und Betriebsgesellschaft"

Folgt man Kohli (1994), so sind es vor allem folgende Besonderheiten, die die DDR als eine (sozialistische) "Arbeitsgesellschaft" charakterisieren:

- Wie man an geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten ablesen kann, war in der DDR das "gesellschaftliche Personal" wesentlich *stärker in den Arbeitsprozeß integriert*: So waren im Altersbereich zwischen 30 und 50 Jahren beinahe 100% der erwerbsfähigen Männer und Frauen erwerbstätig. Und auch bei den Jüngeren, vor allem aber bei den Älteren war die Erwerbsbeteiligung erheblich höher als in Westdeutschland. Insgesamt lag die Gesamterwerbsbeteiligung in der DDR bei rund 90%, während sie in der Alt-BRD nur etwa 70% betrug.
- Besonders deutlich waren dabei die Differenzen bei den *Frauen*: Während in der Alt-Bundesrepublik die altersspezifischen Erwerbsquoten von Frauen eindeutig vom Familienstand und der Familienphase abhängig waren (und sind), zeigten sich in der ehemaligen DDR keine ausgeprägten Unterschiede. Vielmehr wiesen die Frauen in der DDR durchgängig eine den Männern vergleichbare Erwerbsbeteiligung auf, und insbesondere in den jüngeren Geburtskohorten waren Unterbrechungen wegen der Geburt eines Kindes nur sehr kurz.
- Nach den gängigen Indikatoren zeigte sich daher auch eine *egalitärere Geschlechterstruktur*. Der "gender-gap" hinsichtlich der Einkommen war kleiner als in Westdeutschland, und auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bildungssystem, in der Berufswelt und in der Politik waren anscheinend geringer ausgeprägt, so daß z.B. Geißler (1993, S. 65) trotz durchaus fortbestehender Ungleichheiten (vgl. Nickel 1990; Adler/Kretzschmar 1993) von einem "Gleichstellungsvorsprung der Frauen" sprechen kann.
- Die fast vollständige Arbeitsmarktintegration von Frauen spiegelt sich auch in ihrem *Selbstverständnis* wider: So gaben bei einer entsprechenden, Mehrfachnennungen zulassenden Fragestellung im "Sozio-ökonomischen Panel" (SOEP) im Jahre 1988 4% der westdeutschen Frauen an, sowohl "Hausfrau" wie auch "voll erwerbstätig" zu sein (berücksichtigt man noch Arbeitslosigkeit als weiteren erwerbsbezogenen Status, so summieren sich diese Mehrfachangaben auf mehr als 6%). Dagegen fanden sich solche Mehrfachnennungen bei den Frauen in der damals "Noch-DDR" des Jahres 1990 (vor der Währungsunion) nur höchst selten: Lediglich 0,4% gaben hier einen "Doppelstatus" an, was als Indiz für den hohen Rang, den Erwerbstätigkeit für das *Selbstverständnis* der ostdeutschen Frauen hatte (und hat), gewertet werden kann (vgl. Berger 1992).
- Der ungewöhnlich weitreichenden Integration der DDR-Bevölkerung in ihre "Arbeitsgesellschaft" korrespondierte eine massive *ideologische Aufwertung der Arbeit*. Die Selbstdefinition als "Arbeiter- und Bauernstaat", das "Recht auf Arbeit", zu dem sich eine weithin als zwingend empfundene "Pflicht zur Arbeit" gesellte, die "Heroisierung der Arbeit (...) mit ihrer Kampfrhetorik" (Kohli 1994: 12) waren hierfür sichtbare Zeichen. "Arbeit" war eine der Grundlagen des sozialistischen Projektes – auch ablesbar an der Ikonisierung der körperlichen Arbeit in Kunst und Alltagskultur, die zwar als "offizielle Rhetorik" nicht bruchlos in das Selbstverständnis der Individuen eingebaut

- wurde, jedoch dort zweifelsohne zu einer vergleichsweise hohen Wertschätzung von Arbeit beigetragen hat.³⁾
- Im Kontrast zu der hervorgehobenen Bedeutung von Erwerbstätigkeit können *Nichterwerbstätige*, und darunter vor allem die Rentner, als die am meisten benachteiligte Gruppe in der DDR-Gesellschaft gelten (Adler/Kretzschmar 1993; Manz 1992).
 - Zudem wies auch die Verteilung der erwerbstätigen Bevölkerung auf die verschiedenen Stellungen im Beruf eine geringere "Streuung" auf (vgl. Berger/Sopp 1993) – Zapf (1993) hat deshalb auch von einer "*Facharbeitergesellschaft*" gesprochen⁴⁾ –, und die Erwerbseinkommen wiesen eine geringere Differenzierung nach beruflicher Position auf (vgl. Szydlík 1993; Adler/Kretzschmar 1993).
 - Diese hervorgehobene Bedeutung von "Arbeit" als Mechanismus der Integration in der einstigen DDR-Gesellschaft wurde noch bestärkt durch die "*betriebszentrierte Sozialpolitik*", die auch jenseits der Berufsarbeit i.e.S. für viele Bereiche zuständig war (z.B. Urlaub, Wohnungsvergabe etc.), wobei die Betriebszugehörigkeit oftmals auch den Zugang zu ansonsten knappen Gütern, die dann im informellen Naturaltausch verwendbar waren, gewährte.
 - Vor dem Hintergrund sehr weitgehender *Beschäftigungsgarantien*, die die Betriebe gewähren mußten, wurden sie zunehmend auch zu einem umfassenden "Lebensraum". Damit stiegen jedoch für die Arbeitnehmer die Kosten, die sie bei einem zwischenbetrieblichen Wechsel auf sich nehmen mußten. Auch die Ausbildung erfolgte in der einstigen DDR anscheinend immer weniger unter dem Gesichtspunkt einer *überbetrieblichen* Verwertbarkeit von Qualifikationen, sondern als "Grundlagenbildung", die de facto zu einer immer engeren Anbindung an betriebs- und arbeitsplatzspezifische Anforderungen führte. Zudem fehlten weitgehend jene Institutionen, die, wie z.B. überbetriebliche Weiterbildungs- und Umschulungsinstitutionen oder eine ausgebaute Arbeitsvermittlung, einen externen Arbeitsmarkt und zwischenbetriebliche Mobilität unterstützt hätten, (vgl. Grünert/Lutz 1994).

Für Kohli (1994, S. 15) bedeutet dies, daß die "Differenzierung .. in der DDR noch stärker als in der Bundesrepublik von der Arbeitssphäre abhängig, ... jedoch innerhalb der Arbeitssphäre schwächer ausgeprägt" war – wobei dieser geringere Differenzierungsgrad und die größere "Gleichheit" freilich an "westlichen" bzw. westdeutschen Maßstäben, nach denen das "ökonomische Kapital" im Sinne Bourdieus (1983) zentral ist, gemessen wird. Demgegenüber kann man mit guten Gründen vermuten, daß im "real existierenden Sozialismus" der einstigen DDR weniger das ökonomische Kapital als vielmehr das "soziale" Kapital" in Form von "*politischem Kapital*" eine wesentliche Rolle im Differenzierungsprozeß spielte: Bourdieu (1991, S. 37) denkt dabei "an diese Unterart des sozialen Kapitals, die man politisches Kapital nennen kann, und die ihren Besitzern eine Form von privater Aneignung öffentlicher Güter und Dienstleistungen (Wohnungen, Wagen, Krankenhäuser, Schulen etc.) si-

³⁾ Zumindest legt dies die auch 1993 noch hohe Bedeutung nahe, die der Lebensbereich "Arbeit" über alle Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen hinweg für das "subjektive Wohlempfinden" in Ostdeutschland hat (Zapf/Habich 1994, S. 193).

⁴⁾ Auch 1993 ordnete sich die überwiegende Mehrheit der Ostdeutschen einer "Arbeiterschicht" zu – "obere Mittelschicht" und "Oberschicht" kamen kaum vor (Zapf/Habich 1994, S. 181)

chert. (...) Wenn die anderen Formen der Akkumulation mehr oder minder vollständig unter Kontrolle sind, wird das politische Kapital zum wesentlichen Differenzierungsprinzip." Ähnlich argumentieren *Adler/Kretzschmar* (1993, S. 95), wenn sie neben dem Qualifikationsniveau die *Verfügung über Organisationsressourcen* und die Ausübung *politischer Macht* als zentrale Differenzierungsachsen der DDR-Gesellschaft, die auch zu vergleichsweise große Einkommensunterschieden führten, ausmachen.

Insgesamt wird aus diesen wie auch aus anderen Überlegungen und Studien (z.B. *Engler* 1995; *Pollack* 1990) deutlich, daß nicht nur "Arbeit" den wesentlichen Bezugspunkt der DDR-Gesellschaft darstellte, sondern zugleich die Bedeutung, die *der Betrieb* (natürlich nicht nur als Industriebetrieb, sondern ebenso als Behörde, als Bildungseinrichtung etc.) in der ehemaligen DDR hatte, kaum hoch genug eingeschätzt werden kann: Der Betrieb war nicht nur Arbeitsstätte, sondern auch der Ort, an dem sich der größte Teil des Lebens abspielte. Ein Alltag ohne betriebsförmig organisierte Tätigkeit (einschließlich planwirtschaftlich verursachter Untätigkeit!) schien und scheint für die überwiegende Mehrheit der Ostdeutschen nicht vorstellbar – vor allem auch deshalb, weil vielfältige soziale Kontakt- und Unterstützungsnetze mit großer Selbstverständlichkeit im Betrieb, in der Arbeitsstätte ihren Fokus hatten. Dies läßt es berechtigt erscheinen, die DDR nicht nur als "Arbeitsgesellschaft" oder als "(Fach-)Arbeitergesellschaft", sondern zugleich auch als "*Betriebsgesellschaft*" zu bezeichnen, in der kaum externe Arbeitsmärkte für geringer Qualifizierte existierten und auch fachspezifische Teilarbeitsmärkte für Höherqualifizierte – zumindest nachdem der Berufseinstieg vollzogen war – nur eine untergeordnete Rolle spielten. Diese spezifische Arbeitsmarktstruktur, die eher interne als externe Mobilität erzeugte, war nun Ausgangspunkt für die nach der Vereinigung schnell einsetzenden *Transformationsprozesse*, die allerdings aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet werden können (vgl. z.B. *Kollmorgen* u.a. (Hg.) 1996).

2.2 *Der Transformationsprozeß als Anpassungs- und Differenzierungsprozeß*

Denn allgemein gesprochen läßt sich der Übergang von einer "sozialistischen" zu einer "kapitalistischen" Gesellschaft einmal analysieren als *Differenzierungsprozeß*, der einen früher in mancher Hinsicht homogeneren sozialen Raum in einen heterogeneren transformierte. Zugleich läßt sich der Übergang aber auch als *Anpassungsprozeß* beschreiben, bei dem DDR-Strukturen den westdeutschen Verhältnissen angenähert werden.

Die verbreitete Rede von den Gewinnern und Verlierern zielt dabei zunächst auf *interne Differenzierungen*, wie sie sich, vermittelt über eine Vielzahl freiwilliger und erzwungener Mobilitätsvorgänge, in Ostdeutschland herauskristallisieren (vgl. Sopp 1994). Im Vordergrund stehen dabei oftmals die *individuellen* (oder biographischen) Ressourcen, die es entweder erlauben, den jeweiligen (relativen) Status über den Umbruch hinweg aufrecht zu erhalten, oder eine schnelle Umorientierung (etwa in Richtung einer selbständigen Unternehmertätigkeit) erleichtern (z.B. Hoerning 1995; Thomas/Koch 1996). Als Randbedingung wird dabei vorausgesetzt, daß sich die ostdeutschen (Arbeitsmarkt-)Strukturen den westdeutschen so schnell und so weit *angenhert* haben, daß entsprechende Strategien der Nutzung und Konvertierung des individuellen "kulturellen Kapitals" erfolgversprechend scheinen – ob sich dabei aber auch östliche Besonderheiten erhalten, oder ob sich neue "Mischstrukturen" herausgebildet haben, bleibt aus diesem Blickwinkel eher unterbelichtet.

Ähnliches gilt freilich auch für Ansätze, die Fragen nach der *Anpassung oder Angleichung* (von Lebensverhältnissen und Lebensbedingungen, von Einstellungen und Verhaltensweisen, von Mentalitäten und Lebensstilen) in den Vordergrund schieben: Nachdem der institutionell-rechtliche Rahmen fast vollständig implementiert ist, dürfte es zwar nach dem Urteil vieler Beobachter noch einige Zeit dauern, bis etwa auch auf der Ebene alltagskultureller Routinen und lebensstilrelevanter Verhaltensweisen "Einigkeit" herrschen wird. Mit wenigen Ausnahmen (z.B. Hradil 1995) wird dabei aber davon ausgegangen, daß der "vom Westen" ausgehende Anpassungs- und "Modernisierungs"druck östlichen Eigenheiten kaum langfristige Überlebenschancen lassen wird.

In beiden Varianten stehen jedoch vorzugsweise *individuelle oder subjektive* Reaktionen auf strukturelle oder objektive Veränderungen, deren Richtung durch die "strukturelle Majorisierung" (Kreckel 1993) des kleineren und schwächeren Teils durch den größeren und mächtigeren eindeutig vorgezeichnet scheint, im Vordergrund. Demgegenüber soll im Rahmen des hier beantragten Projekts schwergewichtig untersucht werden, ob – und in welchem Maße – man in den östlichen Bundesländern nicht doch Anzeichen für die Herausbildung *spezifischer* Muster der Exklusion und *neuartiger* struktureller Spaltungen – insbesondere auf dem Arbeitsmarkt – finden kann. Denn ähnlich wie bei neugegründeten Unternehmen, deren Überlebenschancen weniger von den "unternehmerischen" Kompetenzen der ostdeutschen "Gründer" als vielmehr von strukturellen Faktoren wie Kapitalintensität und Marktgeschehen abzuhängen scheinen (vgl. Hinz 1995), dürften individuengebundene Qualifikationen oder biographische Ressourcen eine um so geringere Rolle spielen, je kleiner das ja gerade darauf zugeschnittene, *berufs- oder fachspezifische* Arbeitsmarktsegment ist, und je deutlicher sich daher auch die Segmentierung zwischen einem (schrumpfenden) betriebsspezifischen und einem (expandierenden) Jedermann-Arbeitsmarkt ausprägt.

Um dabei zum einen die *Strukturebene* von Arbeitsmarktsegmentierungen, die sich als Muster von Arbeitsplätzen beschreiben lassen, zum anderen die Ebene *personenbezogener* Prozesse der Exklusion und Inklusion, die sich über Mobilität bzw. Nicht-Mobilität vermitteln, angemessen erfassen zu können, wird es freilich unabdingbar sein, nicht allein den ostdeutschen Arbeitsmarkt zu betrachten, sondern die *westdeutschen Strukturmuster* als Referenz heranzuziehen – wobei die IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit hier z.B. gegenüber dem Sozio-ökonomischen Panel, daß erst Mitte der 80er Jahre gestartet wurde, den entscheidenden Vorteil einer längeren, bis in die *70er Jahre* zurückreichenden Beobachtungsdauer aufweist. Arbeitsmarktsegmentierungen in der Altbundesrepublik lassen sich darin schon für einen Zeitraum nachweisen, in dem Deregulierungsbestrebungen, die in der zweiten Hälfte der 80er Jahre verstärkt einsetzten, noch nicht wirksam waren.

Der längere Beobachtungszeitraum erlaubt es darüber hinaus, für den Zeitraum von den späten 70er bis in die frühen 90er Jahre einerseits nach quantitativen Verschiebungen zwischen den Arbeitsmarktsegmenten, andererseits aber auch nach internen Veränderungen der einzelnen Segmente (etwa im Hinblick auf ihre berufsspezifische Zusammensetzung oder interne Mobilitätsprozesse) zu fragen. Dies wird schließlich auch Aussagen darüber ermöglichen, ob denkbare Spaltungen des ostdeutschen Arbeitsmarktes entlang der Linie betriebsspezifische und Jedermann-Märkte Ausdruck des Fortwirkens DDR-spezifischer Besonderheiten sind – oder ob die ostdeutsche Arbeitsmarktentwicklung gewissermaßen einen Blick in die Zukunft des westdeutschen Arbeitsmarktes gewährt, weil sich hier Tendenzen einer *”Entberuflichung”* besonders deutlich und früher abzeichnen.

West-Ost-Vergleiche sind schließlich auch dann zwingend, wenn man, wie weiter unten angeregt, der Frage nach Arbeitsmarktsegmentierungen und Exklusionsmechanismen nicht nur durch eine *”Vorabkategorisierung”* von Beschäftigten nachgehen will, sondern umgekehrt – und mehr induktiv – versucht, ausgehend von den beobachteten Erwerbs- und Berufsverläufen eine schwergewichtig auf Kontinuität oder Diskontinuitäten zielende *Typologie von Verlaufsformen* zu entwickeln. Dies gilt schließlich in ähnlicher Weise für die Frage nach dem Ausmaß arbeitsmarktinduzierter *Fluktuationen*: Ob diese nun als Folge des Umbruchs in Ostdeutschland weiterhin ungewöhnlich hoch sind, oder ob sich das Volumen beruflicher Mobilität nach einer unruhigen Anfangsphase dem im Westen normalen Maß annähert, kann nur geprüft werden, wenn ein für beide Teile *vergleichbarer Längsschnittdatenbestand* herangezogen wird.

Dabei stellt die Begrenzung der Beschäftigtenstatistik auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (also ohne Beamte und Selbständige/Freiberufler) zwar eine gewisse Einschränkung der Analysemöglichkeiten im Hinblick auf allgemeinere ungleichheitssoziologische Fragen zur Chancenstruktur dar. Jedoch gelten die Gesetzmäßigkeiten des *Arbeitsmarktes* ja nicht – oder nur eingeschränkt – für Selbständige und Freiberufler, deren Einkommens- und Lebenschancen im wesentlichen von der Märkten für Güter und Dienstleistungen bestimmt werden. Und wie die folgenden Beispiele aus der Forschung zu Arbeitsmarktsegmenten u.a. zeigen, stellen Beamte in dieser Hinsicht eine Sonderkategorie dar, die sich wegen der staatlich gewährten Arbeitsplatzsicherheiten kaum in die Modellvorstellungen zur Arbeitsmarktsegmentation eingliedern lassen. Zudem repräsentieren die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die rund 80% der Erwerbstätigen ausmachen, gewissermaßen den *Kern-*

bereich der deutschen Arbeitsgesellschaft, auf den sich dieses Projekt konzentrieren wird.

2.3 *Arbeitsmarktsegmentation in West- und Ostdeutschland ...*

Arbeitsmarktsegmentationsansätze gehen nun generell davon aus, dass der Markt für die Ware Arbeitskraft entgegen den Vorstellungen der neoklassischen Ökonomie, die ja Homogenität unterstellt, mindestens in interne und externe bzw. primäre oder sekundäre Arbeitsmärkte unterschieden werden kann (vgl. Blossfeld/Mayer 1988; Sengenberger 1987; Szydlik 1993). Innerbetriebliche, *interne oder primäre* Arbeitsmärkte reduzieren dabei die Konkurrenz unter den Arbeitnehmern, da nach dem Modell von "closed-positions"-Systemen (vgl. Sørensen 1983) lediglich bereits "im System" befindliche Personen für freiwerdende Positionen in Betracht gezogen werden – was insbesondere für Beamtenlaufbahnen, aber oft auch für Karrieren in anderen "bürokratisierten" Organisationen oder Betriebsabteilungen gilt. Weiterhin bieten sie den Integrierten in der Regel relativ sichere Beschäftigungsverhältnisse mit höheren Verdienstmöglichkeiten, besseren Aufstiegschancen, günstigeren Arbeitsbedingungen und einer relativ guten Interessenvertretung. Dagegen verweisen *externe oder sekundäre* Arbeitsmärkte auf unsichere Beschäftigungsverhältnisse, auf weniger günstige Arbeitsbedingungen, geringere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten.

Die unterschiedlichen Arbeitsmärkte beruhen auf dem Bestreben von meist größeren Betrieben, einen Teil der Belegschaft an sich zu binden, um so sowohl eine gewisse personelle Kontinuität wie auch eine angemessene Verzinsung der Investitionen in das Humankapital der Beschäftigten sicher zu stellen. Auf den internen Arbeitsmärkten finden sich daher meist auch die besser qualifizierten Beschäftigten, während sich die sekundären Arbeitsmärkte in der Regel aus der "industriellen Reservearmee" schlechter qualifizierter Erwerbstätiger rekrutieren. Dabei wird diese Trennung fortwährend durch entsprechende Erwartungsmuster auf Seiten der Arbeitgeber reproduziert: Da im sekundären Arbeitsmarkt die Fluktuationen in der Regel höher sind als im primären, die (Aus-)Bildung der betreffenden Personen meist geringer ist, Absentismus und Unpünktlichkeit weiter verbreitet sein sollen, werden entsprechende Personen bereits bei der Eintrittsschranke in den primären Arbeitsmarkt ausgeschlossen (vgl. Blossfeld/Mayer 1988).

Nun beruht die These von einer *Zweiteilung* des Arbeitsmarktes vor allem auf Erfahrungen aus den USA (vgl. Doeringer/Piore 1971), wo die Ausbildung schwergewichtig innerhalb von Betrieben erfolgt, extern institutionalisierte Berufsbilder und entsprechende Ausbildungsgänge jedoch eine zweitrangige Rolle spielen (vgl. auch: Allmendinger 1989).⁵⁾ Demgegenüber weist der *deutsche*, aber auch der österreichi-

⁵⁾ Deutlich wird diese Teilung des Arbeitsmarktes auch im japanischen Fall, der wegen der häufig lebenslangen Beschäftigung oft als ein Paradebeispiel für einen segmentierten Arbeitsmarkt herangezogen wird (kritisch: Koike 1988). Dem Eintritt in einem (Groß-)Betrieb folgt dort in der Regel eine längere Einarbeitungszeit, die in verschiedenen Abteilungen erfolgt. Anschließend steht die Arbeitskraft dem Betrieb für unterschiedliche Aufgaben zur Verfügung. Gestärkt wird diese betriebsspezifische Ausbildung mit hauptsächlich internen Karrierepfaden durch eine Betonung der "Betriebsfamilie", die in manchen Zügen durchaus an die Zentralität von Betrieben in "realsozialistischen" Gesellschaften erinnert. Wechsel zwischen Betrieben bedeuten dann neben dem möglichen Verlust von Sicherungsansprüchen auch meist eine niedrigere Stellung und dementsprechend eine niedrigere Bezahlung im neuen Betrieb (vgl. Kumon 1992; Deutschmann 1987). Die Sicherheit eines Teils der Arbeitskräfte wird von Seiten der Betriebe

sche und der schweizerische Arbeitsmarkt eine *ausgeprägte Verberuflichung* auf, da hier der *erlernte Beruf* eine zentrale Funktion für den Einstieg ins Erwerbsleben und die weiteren Erwerbchancen erlangen konnte (vgl. *Beck/Brater* (Hg.) 1978; *Beck* u.a. 1980; *Blossfeld* 1989). *Lutz/Sengenberger* (1974; vgl. *Sengenberger* 1987) berücksichtigten deshalb in ihrer Übertragung des Segmentationsansatzes auf westdeutsche Verhältnisse zusätzlich die *Qualifikationsanforderungen* an die auszuübende Tätigkeit und gelangen so zu der eingangs schon angedeuteten *Dreiteilung* in einen *Jedermann-Arbeitsmarkt* (unspezifischer Arbeitsmarkt), in dem die Qualifikationsanforderungen niedrig sind, in *betriebliche* Arbeitsmärkte, die weitestgehend mit dem primären Arbeitsmarktsegment identisch sind, und in *fachspezifische* Arbeitsmärkte, die durch nicht-betriebsgebundene Qualifikationen, wie sie im dualen Ausbildungssystem häufig erworben werden, gekennzeichnet sind und zugleich einen Betriebswechsel ohne größere Friktionen erlauben. Im Vergleich zu den Jedermann-Arbeitsplätzen sind fachspezifische Arbeitsmärkte durch höhere Qualifikationsanforderungen, bessere Bezahlung, größere Arbeitsplatzsicherheit und günstigere Arbeitsbedingungen charakterisierbar. Gegenüber betriebsinternen Arbeitsmärkten bieten sie eine bessere Chancen eines zwischenbetrieblichen Wechsels, da die Qualifikationen oft *betriebsunabhängig* nachgefragt werden und daher breiter verwertbar sind (vgl. *Biehler/Brandes* 1981; *Buttler* u.a. (Hg.) 1987; *Köhler/Preisendörfer* (Hg.) 1989; *Sengenberger* (Hg.) 1978).

Für eine der eher seltenen empirischen Untersuchungen zur Arbeitsmarktsegmentation in Westdeutschland, die wegen einer längsschnittartigen Datenbasis auch jene zentralen Aussagen von Segmentierungstheorien, die sich auf *Fluktuationen* in und zwischen Segmenten beziehen, berücksichtigen kann, ziehen *Blossfeld/Mayer* (1988) zusätzlich die *Betriebsgröße*, die als Merkmal auch in der Beschäftigtenstatistik zur Verfügung steht, als differenzierendes Merkmal heran. Damit kommen sie zu *vier Typen* von Arbeitsmärkten (vgl. *Abb. 1*), da ihrer Auffassung nach nicht alle Arbeitsplätze innerhalb eines Betriebes eindeutig einem Segment zugeordnet werden können. Vielmehr spielt die interne Strukturierung eines Betriebes in Kern- und Randbelegschaften eine wichtige Rolle, während zugleich viele Betriebe auch auf spezifische Dienstleistungen (z.B. Reinigung) anderer Betriebe zurückgreifen.

Abbildung 1: Typologie von Arbeitsmarktsegmenten

Größe des Betriebs	Qualifikationsanforderung des Arbeitsplatzes	
	niedrig	hoch
klein	Jedermannarbeitsmarkt in kleinen Betrieben	Fachspezifischer Arbeitsmarkt
groß	Jedermannarbeitsmarkt in Großbetrieben	Betriebsspezifischer Arbeitsmarkt

Quelle: Blossfeld/Mayer 1988, S. 266.

Die Ergebnisse ihrer Untersuchung, die auf der sog. "Lebensverlaufstudie" (West) beruht, bestätigen teilweise die mit der Existenz von Arbeitsmarktsegmenten verbundenen Vermutungen: Die *Berufsausbildung* spielt erwartungsgemäß eine wichtige Rolle beim Einstieg in einen berufsspezifischen Arbeitsmarkt, und die Wechsel zwi-

auf der anderen Seite durch unsichere Beschäftigungsverhältnisse in der kleineren Zuliefererindustrie und durch Frauen als "Rangiermasse" ausgeglichen (vgl. u.a. *Osawa* 1993).

schen den einzelnen Segmenten finden vor allem zwischen den Jedermann-Arbeitsplätzen und den fach- oder betriebspezifischen, jedoch seltener zwischen klein- und großbetrieblichen Arbeitsmärkten statt.⁶⁾ Jedoch zeigt sich auch, daß die Selbstrekrutierung auf den internen Arbeitsmärkten unerwartet niedrig ist, während Aufstiege häufig mit einem *Arbeitgeberwechsel*, der in der Beschäftigtenstatistik ebenfalls registriert wird, verbunden sind. Auch der Einstieg aus einem Jedermann-Arbeitsplatz in interne Arbeitsmärkte erfolgt eher über Arbeitgeberwechsel als durch betriebsinterne Wechsel.

Damit deuten ihre Ergebnisse auf eine im Vergleich zu den USA in der Altbundesrepublik *geringere* Bedeutung von Arbeitsmarktsegmenten für die Strukturierung von zwischen- und innerbetrieblicher Mobilität hin. Eine Erklärung für diesen Sachverhalt, der im Sinne der begrifflichen Unterscheidung zwischen "Spaltung" und "Exklusion" zugleich auf ein größeres Gewicht *personengebundener* Merkmale gegenüber *strukturellen* Bedingungen verweist, sehen sie in dem großen Gewicht, das der *beruflichen Bildung* im deutschen System zukommt: Denn diese erzeugt eigenständige, auf Einzelpersonen zugerechnete Qualifikationen, die von innerbetrieblichen Märkten unabhängiger sind, und gewährt so den fachlich qualifizierten Arbeitnehmern auch eine größere Markt- und Verhandlungsmacht – genau dies könnte sich aber in den 90er Jahren und vor allem in Ostdeutschland deutlich geändert haben.

Einer auch *ausländische* Arbeitnehmer miteinbeziehenden Untersuchung auf der Datengrundlage des SOEP-West von *Szydlík* (1990, S. 128; vgl. auch: *Szydlík* 1991), die sich einer ähnlichen Segmentabgrenzung wie *Blossfeld/Mayer* bedient⁷⁾, können nun segmentspezifische *Stabilitätsquoten* im Vergleich der Jahre 1984 und 1988 und erste Hinweise auf die *Größe* der jeweiligen Segmente entnommen werden⁸⁾: Unqualifizierte Arbeitsplätze in kleineren Betrieben: 57,3% (7,1%), in größeren Betrieben: 64,1% (5,2%); fachspezifischer Teilarbeitsmarkt (=Qualifizierte in kleineren Betrieben): 66,1% (24,4%); betriebspezifischer Arbeitsmarkt (=Qualifizierte in Großbetrieben): 76,7% (20,4%). Als noch stabiler erweist sich dabei erwartungsgemäß mit fast 80% das hier zusätzlich eingeführte Segment des "öffentlichen Dienstes" (23,5%), als instabiler die Selbständigen mit 65,2% (11,8%).

Eigene Berechnungen auf der Grundlage des SOEP-West (vgl. *Berger* 1996), die sich derselben Konstruktion von Arbeitsmarktsegmenten bedienen und sich stärker auf die auch im Rahmen des geplanten Projekts zu berücksichtigende *Geschlechtsspezifik* von Fluktuationsmustern zwischen den Jahren 1984 und 1989 beziehen, zeigen demgegenüber, daß sich sowohl Umfang wie Stabilität bei den beiden *unqualifizierten Segmenten* deutlich verringern, wenn man nur die *deutschen* Befragten berück-

⁶⁾ Damit bestätigen sie tendenziell auch die Kritik von *Blien* (1986), der bei einer strikteren Trennung von Fach- und Betriebsarbeitsmärkten von einer "Überspitzung" spricht.

⁷⁾ *Blossfeld/Mayer* (1988) ziehen die Grenzlinie zwischen kleinen und großen Betrieben bei 50 *Beschäftigten*. Sie betonen dabei, daß es sich um eine "konservative Schätzung" handelt, da hiermit die Beschäftigten in internen Arbeitsmärkten eher überschätzt werden. *Szydlík* (1993), der sich an ihre Operationalisierung anlehnt, jedoch Daten des SOEP (West) verwendet, zieht die Grenze bei 200 *Beschäftigten*. Im Rahmen des hier beantragten Projekts, das ja mit der Beschäftigtenstichprobe des IAB eine ungewöhnlich umfangreiche Datenbasis zugrunde legen wird, wird in diesem Zusammenhang auch ein Vergleich unterschiedlicher Operationalisierungen des detailliert erfaßten Faktors "Betriebsgröße" möglich sein.

⁸⁾ In Klammern stehen Angaben zum relativen Umfang dieser Segmente, gemessen an allen 1988 Erwerbstätigen, incl. der Arbeitslosen, die 6,4% umfaßten.

sichtigt: Bei den Männern, wo diese beiden Segmente 1989 nur etwa 7% der deutschen Erwerbstätigen erfassen, liegen die Stabilitätsquoten (=Abstromquoten) bei 29% bzw. 34%; bei den Frauen, die sich mit zusammen rund 14% häufiger in diesen Segmenten befinden, ist mit 42% bzw. 47% auch die Stabilität darin deutlich höher. Häufig sind bei diesen Segmenten mit fast 10% bei den Unqualifizierten in kleinen Betrieben und mit fast 8% bei den in größeren Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern mit geringem Qualifikationsniveau Abstiege in die Arbeitslosigkeit. Jedoch finden sich insbesondere bei den Männern mit Quoten von 40% (Unqualifizierte → Qualifizierte in Kleinbetrieben) bzw. 45% (Unqualifizierte → Qualifizierte in Großbetrieben) auch umfangreiche Ströme, die einen Aufstieg von unqualifizierten zu qualifizierten Positionen signalisieren; die Frauen scheinen hier mit Quoten von 29% bzw. 19% höhere Aufstiegsbarrieren vorzufinden.⁹⁾

Dem *fachspezifischen Teilarbeitsmarkt*, also qualifizierten Arbeitnehmern in kleineren Betrieben, sind danach in Westdeutschland etwa 24% der männlichen und 27% der weiblichen Erwerbstätigen zuzurechnen, wobei sich hier mit 64-65% für beide Geschlechter ähnliche Stabilitätsquoten ergeben, bei den Frauen jedoch das Arbeitslosigkeitsrisiko deutlich größer ist. Noch ausgeprägtere geschlechtsspezifische Differenzen finden sich bei den qualifizierten Arbeitnehmern in Großbetrieben (= *betriebspezifischer Arbeitsmarkt*), dem 1989 fast 30% der Männer, aber nur etwa 17% der Frauen angehören: Über drei Viertel der Männer verbleiben von 1984 bis 1989 in diesem Segment¹⁰⁾, jedoch nur etwa 64% der Frauen, denen auch hier ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko droht. Den mit Selbstrekrutierungsquoten von 89% (Männer) und 86% (Frauen) stabilsten Block repräsentieren mit über 30% bei den Frauen und einem Viertel bei den Männern schließlich der *öffentliche Dienst*, der mit den anderen Arbeitsmarktsegmenten nur geringe Austauschbeziehungen aufweist.

Insgesamt entsprechen diese und ähnliche Ergebnisse zum westdeutschen Arbeitsmarkt den theoretischen Aussagen von Arbeitsmarktsegmentationsansätzen, denen zufolge die Beschäftigungsstabilität sowohl mit dem *Qualifikationsniveau* – einem personengebundenen oder Individualmerkmal – als auch mit der *Betriebsgröße* – einem strukturellen oder Kontextmerkmal – zunimmt. Nun beruhen die Ergebnisse der Studie von Blossfeld und Mayer freilich auf Daten, die Anfang der 80er Jahre erhoben wurden, und auch die berichteten Resultate mit Daten aus dem SOEP (West) gelten nur für die 80er Jahre und für Westdeutschland. Deshalb stellt sich, wie oben schon angedeutet, die Frage, ob diese Ergebnisse für die erste Hälfte der 90er nach wie vor zutreffend sind.

Denkt man dabei auch an die gerade umrissene Geschlechtsspezifik segmenttypischer Fluktuationsmuster, in der sich zugleich Zusammenhänge zwischen strukturellen Spaltungen und personenbezogenen Prozessen der Ex- oder Inklusion abzeichnen, liegt die Vermutung nahe, daß die steigende Erwerbsneigung und Erwerbsbeteiligung jüngerer, gut ausgebildeter, westdeutscher Frauen die Zusammensetzung der Arbeitsmarktsegmente verändert haben – wobei allerdings durchaus widersprüchliche Entwicklungen möglich sind, denn ein höhere Partizipation von Frauen auf dem Ar-

⁹⁾ Die Angaben zu den relativen Größen der Segmente beziehen sich hier wie bei Szydlík (1990) auf *alle* Erwerbstätigen, schließen also Beamte (als Teilmenge des Öffentlichen Dienstes) und Selbständige bzw. Freiberufler mit ein.

¹⁰⁾ Da Zwischenbewegungen hier nicht berücksichtigt wurden, beziehen sich diese Angaben genaugenommen nur auf diejenigen, die 1989 noch oder wieder demselben Segment zugehören wie 1984, so daß hier die Gesamtmobilität eher unter- als überschätzt werden dürfte.

beitsmarkt kann einerseits ihre Präsenz im Jedermann-Bereich begünstigen, während andererseits das bessere Ausbildungsniveau der jüngeren Frauen erwarten läßt, daß sie eher in den berufsspezifischen Arbeitsmarkt drängen. Hinzu kommt hier auch, daß die Expansion des öffentlichen Dienstes in Westdeutschland, die in den 70er und z.T. noch in den 80er Jahren einem großen Teil der jüngeren Frauen neue und stabile Erwerbchancen bot, spätestens mit dem Übergang in die 90er Jahre an ihre Grenzen gestoßen ist, so daß auch gut qualifizierte Frauen verstärkt auf den weniger regulierten Teil des Arbeitsmarktes verwiesen sind.¹¹⁾

Für eine neuerliche Untersuchung von Arbeitsmarktsegmenten und den zugehörigen Prozessen der Exklusion nicht nur in Ost-, sondern auch in *Westdeutschland* sprechen neben diesen Beobachtungen noch weitere, in ihrer Richtung noch nicht immer eindeutig greifbare Entwicklungen, die allesamt Fragen nach u.U. weitreichenden Verschiebungen in den Arbeitsmarktstrukturen und in den Mustern intragenerationeller beruflicher Mobilität aufwerfen (vgl. z.B. Schumann u.a. 1994): Veränderungen in der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft, gewandelte Arbeitsanforderungen und -bedingungen, forcierte Verlagerungen von Arbeitsplätzen in den Dienstleistungsbereich, oftmals begleitet von einer "Verweiblichung" des tertiären Sektors (vgl. Häußermann/Siebel 1995), die Verkleinerung von Betrieben im Zuge von "lean-management", "lean-production" und einer "just-in-time"-Logistik sowie Modifikationen der rechtlichen Rahmenbedingungen (etwa im Hinblick auf befristete Arbeitsverhältnisse) und der gesamtwirtschaftlichen Situation (Stichworte: Globalisierung und steigende Arbeitslosigkeit) sind Faktoren, die die Notwendigkeit neuer Analysen von Prozessen der Arbeitsmarkt(re)strukturierung auch für die westdeutsche Teilgesellschaft begründen können. Wegen der ungewöhnlich umfangreichen Datenbasis, wie sie die geplante Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit darstellt, werden dabei auch detaillierte Untersuchungen zu *kleinere*, branchen- oder berufsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten möglich sein, in denen zugleich den vermuteten Besonderheiten des ostdeutschen Arbeitsmarktes nachgespürt werden kann.

Gerade die Umstrukturierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes nach westdeutschem Modell legt dabei die Frage nach der Bedeutung dieser neuen Segmente für die *Erwerbs- und Berufsverläufe ostdeutscher Männer und Frauen*, die im Zuge von Freisetzungen ihre Arbeitsstelle *verlassen* haben, nahe: Denn genau aus dieser Gruppe von – freiwillig oder gezwungenermaßen – mobilen Personen konnten sich die neu entstehenden Arbeitsmarktsegmente rekrutieren. Dabei kann gerade die scheinbare Konvergenz zwischen dem west- und dem ostdeutschen Ausbildungssystem manche der "freiwillig" Mobilen zunächst dazu "verführt" haben, auf ein schnelles Entstehen fach- und berufsspezifischer Arbeitsmärkte zu hoffen, während sie sich nun auf ei-

¹¹⁾ Dazu kann beispielsweise *Brüderl* (1990) für die Jahre 1976 bis 1984 und auf einzelbetrieblicher Ebene zeigen, wie das Wachstum eines Unternehmens die innerbetrieblichen Aufstiegschancen – hier: von Arbeitern – erhöhen, Kontraktion dagegen die Aufstiegschancen bremsen kann. Auch wenn eine Übertragung dieser Ergebnisse auf den gesamten Arbeitsmarkt nur bedingt möglich ist, kann doch davon ausgegangen werden, daß v.a. kontinuierlich Beschäftigte in internen Arbeitsmärkten (wozu hier auch der Öffentliche Dienst zu rechnen wäre) ihre Position halten und möglicherweise verbessern können. Personen, die aufgrund von Kündigungen wechseln mußten, finden dagegen eher "verschlossene Türen" vor und müssen u.U. auf neu entstehende Arbeitsmarktsegmente ausweichen – wobei hier vor allem in Ostdeutschland nicht nur "Abstiege", sondern auch "Umstiege" in die Selbständigkeit zu beobachten sind (vgl. *Hinz* 1995; 1996).

nem Jedermann-Arbeitsmarkt wiederfinden und ihnen der Rückweg in die "sicheren", betriebsspezifischen Märkte versperrt ist. In dem Maße, in dem sich dabei strukturelle Spaltungen des Arbeitsmarktes zwischen einem *schrumpfenden* betriebsspezifischen Segment und einem *wachsenden* Jedermann-Arbeitsmarkt herausbilden und auf der Ebene der betroffenen Männer und Frauen zugleich *dauerhafte* Exklusions- bzw. Inklusionsmuster abzeichnen, verhärten sich jedoch auch die ungleichen Chancenstrukturen in der ostdeutschen Teilgesellschaft.

2.4 ... und die "Verhärtung" von Ungleichheitsmustern

Um diese Hypothese einer *Verhärtung* von Ungleichheitsmustern in Ostdeutschland prüfen zu können, wird im Rahmen des geplanten Projekts u.a. auch angestrebt, das von *Kreckel* (1992) vorgelegte Modell für die Ungleichheitsstruktur "kapitalistischer Staatsgesellschaften" wenigstens in einigen Aspekten empirisch zu konkretisieren: Neben dem *primären* Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sieht *Kreckel* vor allem *sekundäre* Machtasymmetrien, die eine Spaltung und Fragmentierung der Arbeitnehmerschaft begünstigen (vgl. *Offe* 1984). Je nach Nähe oder Ferne zum aus dem "korporativen Dreieck" von Staat, Gewerkschaften ("Arbeit") und Arbeitgeberverbänden ("Kapital") konstituierten Zentrum kommen dabei verschiedene *Schließungsstrategien* zum Zuge, die z.B. als *vertikale* Schließung der Abschottung nach unten dienen und den Zugang von potentiellen Konkurrenten verhindern sollen.

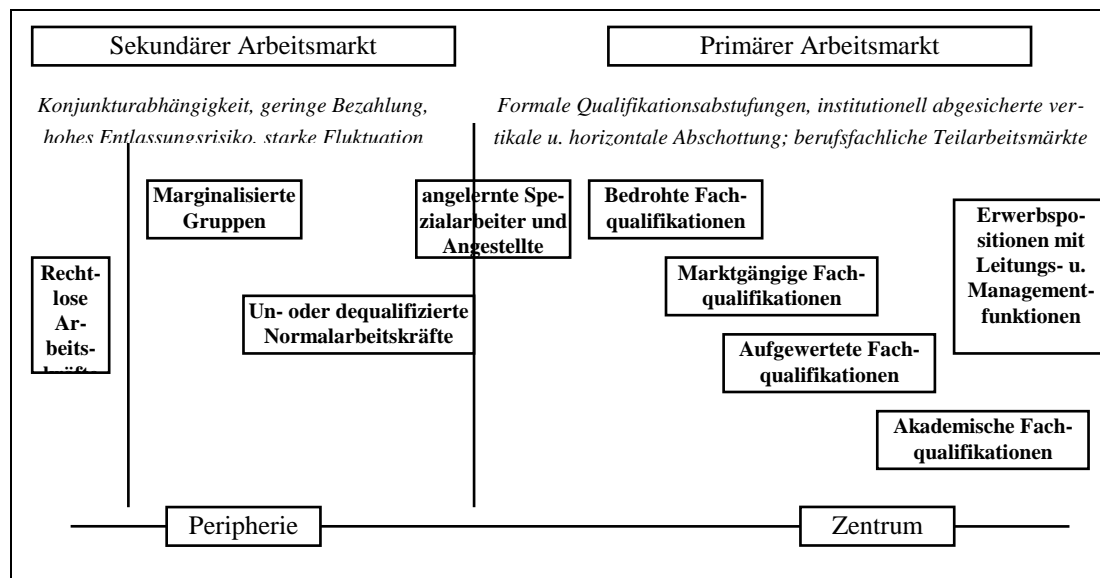
Horizontale Schließungen beziehen sich dagegen auf die Fähigkeit einzelner Berufsgruppen, bestimmte Tätigkeitsbereiche für sich zu monopolisieren. Beschäftigtengruppen ohne besondere Qualifikationen können lediglich versuchen, durch *solidarische Schließungen* den Ausschließungs- und Abschottungsstrategien entgegenzuwirken. Diese Strategien und die potentiellen Gegenstrategien der Arbeitgeberseite (Entlassungsdrohung, innerbetriebliche Einbindung und hierarchische Spaltung) werden ergänzt durch staatliche Maßnahmen und Reglementierungen, die sich vor allem auf soziale Teilhabe- sowie auf allgemeine Staatsbürgerrechte beziehen (wohlfahrtsstaatliche Ausgrenzung, staatsbürgerliche Ausgrenzung und institutionelle Verankerung).

Vorausgesetzt wird in diesen Überlegungen freilich die Existenz von "kollektiven Akteuren" und von institutionalisierten Verhandlungsarenen, wie sie für "kapitalistische Staatsgesellschaften" in Westeuropa und insbesondere für Westdeutschland typisch sind. Da sich diese Akteure und die zugehörigen Mechanismen der Arbeitsmarkt- und Konfliktregulierung jedoch in Ostdeutschland erst allmählich etablieren konnten (vgl. *Kollmorgen* u.a. (Hg.) 1996; *Wiesenthal* (Hg.) 1995) – und dieser Prozeß noch keineswegs abgeschlossen ist –, ist dort auch aus dieser Perspektive mit einem *geringeren* Grad der Arbeitsmarktregulierung und -strukturierung, insbesondere im Hinblick auf berufs- oder fachspezifische Teilmärkte, zu rechnen.

Trotzdem kann die von *Kreckel* entworfene und in *Abb. 2* schematisch dargestellte *Typologie arbeitsmarktstrategischer Lagen* im vorliegenden Rahmen als zusätzliche Richtlinie für die Suche nach Verhärtungen von Ungleichheitsmustern in Ostdeutschland dienen: Denn im Anschluß an *Max Webers* (1976) klassisches Konzept der *Erwerbsklassen* wird damit ein allgemeines Strukturmodell entworfen, das nicht nur für eine theoretische Einbettung des bislang in der deutschen Soziologie noch wenig ausgearbeiteten *Lebenslagenkonzepts* (vgl. *Berger/Hradil* (Hg.) 1990) nützlich ist, sondern zugleich mit Daten über Prozesse der Arbeitsmarktsegmentation empirisch gefüllt werden kann. Allerdings verbleibt *Kreckels* Argumentation auf der *strukturellen* Ebene und fragt nicht weiter danach, auf welchen Wegen Menschen in

die unterschiedenen Arbeitsmarktlagen gelangen, ob sie darin langfristig eingeschlossen bleiben oder ob sich – je nach Segment vermutlich unterschiedliche – Chancen auftun, zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktlagen zu wechseln. Demgegenüber wird in diesem Projekt und im Sinne einer "dynamisierten" oder "verzeitlichten" Ungleichheitsforschung, wie sie der Autor dieses Antrages mehrfach vorgeschlagen und empirisch illustriert hat (vgl. *Berger* 1990, 1995, 1996; *Berger/Sopp* 1992a; *Berger/Sopp* (Hg.) 1995), der Blick stärker auf die *Mobilität der Individuen*, die sich innerhalb von sich nur langsam verändernden Positionsstrukturen bewegen, sowie auf die mögliche *Vielfalt von (Berufs- und Erwerbs-)Verlaufsformen* gelenkt werden.

Abbildung 2: Typologie arbeitsmarktstrategischer Lagen nach Kreckel 1992



Nach: Kreckel 1992.

Für den hier skizzierten Projektzusammenhang bedeutet dies, daß die Vorstellung von Arbeitsmarktsegmenten als "strukturellen Leerstelle" ergänzt werden muß durch Untersuchungen zu *Mobilitäts- und Verlaufsmustern*, die sich durch von Ein- oder Austritte und Bewegungen auch innerhalb der einzelnen Segmente ergeben. Ähnlich den Befunden von *Blossfeld/Mayer*, von *Szydlík* können damit Arbeitsmarktlagen zusätzlich durch die *Stabilität bzw. die Instabilität von Zugehörigkeiten* charakterisiert werden – eine Analysestrategie, die gerade angesichts der Arbeitsmarktrestrukturierungen und der dadurch ausgelösten Mobilitätsprozesse in Ostdeutschland besonders angemessen erscheint.

Darüber hinaus bietet sich vor dem Hintergrund zum Teil widerstreitender Annahmen und Thesen über die Art dieses Restrukturierungsprozesses, die einerseits von einer auch in Ostdeutschland fortdauernden Prägekraft berufs- und fachspezifischer Arbeitsmärkte ausgehen (*Diewald/Sørensen* 1996), andererseits aber eine tiefere Spaltung zwischen betriebsspezifischen und Jedermann-Arbeitsmärkten vermuten (*Lutz/Grünert* 1994), gewissermaßen eine *Umkehrung* des analytischen Blickwinkels und der methodischen Vorgehensweise an, die zugleich eine Art von Test auf die Brauchbarkeit gängiger Modelle der Arbeitsmarktsegmentation darstellt: Ausgangspunkt ist dabei nicht eine Klassifizierung von Beschäftigten nach ihrer Zugehörigkeit zu einzelnen Arbeitsmarktsegmenten, sondern der Versuch, empirisch beobachtete *Berufs- und Erwerbsverlaufssequenzen* zu *typisieren* (vgl. *Abbot* 1995; *Berger/Sopp* 1992b; *Buchmann/Sacchi* 1995; *Sackmann* 1996) und etwa danach zu

beschreiben, ob sie hohe oder niedrige Stabilität der beruflichen Tätigkeiten signalisieren, ob sie Phasen der Arbeitslosigkeit umfassen, ob sie sich – gemessen an den mit ihnen verbundenen Einkommensverläufen, die sich ja aus der Beschäftigtenstatistik ebenfalls rekonstruieren lassen – als Auf- oder als Abstiege begreifen lassen. Damit ließen sich dann vor allem auch jene *Grauzonen und Übergangsbereiche* zwischen betriebspezifischen und Jedermann-Arbeitsmärkten besser fassen, in denen sich die Um- und Neustrukturierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes vorzugsweise abspielen dürfte.

Für beide Analysestrategien – also sowohl die Frage nach segmentspezifischen Fluktuationismustern und Mobilitätschancen, die ja, wie oben zu sehen war, zwischen den Geschlechtern deutlich differieren, wie auch die (Gegen-)Frage nach "typischen" oder zumindest häufigen Verlaufsgestalten und -mustern, die vielleicht gerade in Ostdeutschland die gängigen Segmentabgrenzungen überschreiten oder unterlaufen – ist jedoch eine *Längsschnittdatenbasis* unabdingbar. Diese wird im Rahmen des vorgeschlagenen Projekts und in enger Kooperation mit dem *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB) in Nürnberg durch die Ziehung und Aufbereitung einer *Stichprobe* aus der west- und aus der ostdeutschen *Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit* geschaffen und nach Abschluß der Projekts dem *Zentralarchiv für empirische Sozialforschung* an der Universität zu Köln (ZA) als "scientific-use-file" zur Verfügung gestellt werden.

2.5 Datenbasis

Aus der bisherigen Argumentation folgt, daß für die beabsichtigte Analyse von Arbeitsmarktsegmenten und den entsprechenden Erwerbs- und Berufsverläufen eine besonders anspruchsvolle Datenbasis notwendig ist. Sie muß sowohl *individuelle Verläufe* wie auch den *strukturellen Rahmen*, in dem sie realisiert werden, abbilden können. Auf der *Ebene von Personen* benötigt man dazu vor allem Informationen über die *Qualifikation*, den *Erwerbsstatus*, die *berufliche Tätigkeit*, die *Dauer* des Aufenthalts in einzelnen Tätigkeitsbereichen, das *Einkommen* und die *Arbeitszeit*. Zugleich sind Informationen über den *betrieblichen Kontext* wie *Wirtschaftszweig* und *Beschäftigtenzahl* von Bedeutung. Solche Informationen liegen nun zwar z.T. auch im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) vor, jedoch werden nur im jährlichen Rhythmus, so daß im Unterschied zur hier geplanten Stichprobe *kontinuierliche* Einkommens- und Erwerbsverläufe nicht rekonstruierbar sind. Zudem bildet die SOEP-Stichprobe die Struktur privater Haushalte in der Bundesrepublik ab und ist daher für die Betriebsebene nur bedingt repräsentativ.

Die beste zur Zeit verfügbare Basis für eine Untersuchung der Arbeitsmarktsegmentation und darauf beziehbarer, ungleichheitsrelevanter Arbeitsmarktlagen in Westdeutschland stellt die bereits vorliegende *Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB) dar. Sie bezieht sich auf Meldungen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Zeitraums von 1975 bis 1990 (vgl. *Bender/Hilzendege* 1995; *Rohwer* 1995) und beruht auf der seit dem 1.1.1973 geführten *Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit* (BfA), die Angaben aus dem integrierten Meldeverfahren zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zusammenfaßt (vgl. *Rudolph* 1995). Danach müssen Arbeitgeber bei *Beginn* und *Ende* einer Beschäftigung sowie bei bestimmten *Änderungen* des Beschäftigungsverhältnisses eine Meldung an die Sozialversicherungsträger abgeben. Hinzu kommen Jahresabschlußmeldungen, für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eines Betriebes. Diese Angaben werden bei der Bundesanstalt für Arbeit chrono-

logisch unter der jeweiligen *Versicherungsnummer* abgelegt, so daß eine eindeutige Zurechnung der erfaßten Merkmale auf Personen möglich ist. Darüber hinaus werden diese Daten durch Angaben aus der Leistungsempfängerdatei und aus der Betriebsdatei, die ebenfalls an der Bundesanstalt für Arbeit geführt werden, ergänzt. Wie aus der Beschreibung der Grundlage dieser Stichprobe ersichtlich ist, sind bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen nicht enthalten, so z.B. Beamte, Selbständige, Mithelfende Familienangehörige (soweit sie nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen), Studierende und geringfügig Beschäftigte. Insgesamt deckt diese Statistik jedoch *rund 80%* der Erwerbstätigen ab, mit starken Unterschieden nach Wirtschafts- und Berufszweigen.

Aus diesem Datenbestand der BfA wurde für Westdeutschland eine *1%-Stichprobe* gezogen, die die in *Abb. 3* aufgeführten Merkmale nachweist und pro Jahr ungefähr *200.000 Personen* (im Längsschnitt über *420.000 Personen*) umfaßt. Dies entspricht etwa 4,8 Millionen Datensätzen, die sich nur auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte beziehen. Damit stehen auch für detailliertere Fragestellungen *genügend Fälle* zur Verfügung, wobei sich die vorhandenen Informationen teilweise durch eine vergleichsweise *hohe Genauigkeit* auszeichnen: Insbesondere Merkmale, die sozialversicherungsrechtlich relevant sind (z.B. auch *zwischenbetriebliche* Wechsel), werden sogar *tagesgenau* erfaßt, da die Meldung immer bei einer Veränderung erfolgen muß. *Innerbetriebliche* Berufs- oder Tätigkeitswechsel werden dagegen erst durch Jahresmeldungen registriert und sind daher zeitlich weniger eindeutig bestimmbar. Auch führen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit über einen längeren Zeitraum zu Lücken im Datensatz, über die wenige Informationen vorliegen.

Diese *prozeßproduzierte* Datenbasis hat trotz der angesprochenen Schwächen, die, da sie den Kooperationspartnern im IAB bekannt sind, gut kontrolliert werden können, für die hier vorgeschlagene Projektfragestellungen *erhebliche Vorteile* gegenüber anderen Datensätzen. So lassen sich damit bis zurück in die 70er Jahre Informationen abfragen, die ansonsten nur sehr ungenau erfaßt sind, wie z.B. Betriebswechsel, Einkommensveränderungen oder Merkmale von Betrieben. Auch der scheinbare Nachteil, daß nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte berücksichtigt werden, ist hier von Vorteil, da diese Gruppe von Erwerbstätigen ja gerade den "Kernbereich" der Arbeitsgesellschaft, dessen Veränderungen hier im Zentrum stehen, repräsentieren.

Abbildung 3: IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik der BfA (Westdeutsche Beschäftigtenstichprobe)

Erfasste Personen

alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer (SVB)
Leistungsempfänger

Merkmale

allgemein

Versicherungsnummer
Geschlecht
Geburtsjahr
Staatsangehörigkeit
Arbeitsort
Familienstand

berufsbezogen

Beschäftigungszeit
versicherungspflichtiges Bruttoentgelt
Schul- und Ausbildung (zusammengefaßt)
ausgeübte Tätigkeit
Stellung im Beruf (Arbeiter, Angestellter, in Ausbildung u.ä.)
Beginn und Ende der (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigung
Voll-/Teilzeit

betriebsbezogen (Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres)

Betriebsnummer
Betriebsgrößenklasse (Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten)
Anteil an SVB mit FHS/Uni-Abschluß
Anteil an SVB mit Berufsausbildung
Anteil an SVB ohne abgeschlossene Berufsausbildung
Wirtschaftszweig (nach Wertschöpfung bzw. Beschäftigtenzahl)
Regionale Gliederung

leistungsbezogen (Leistungsempfängerdatei)

Leistungsart (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Unterhaltsgeld)
Beendigungsgrund
Leistungsbeginn und -ende

Die vorliegende Stichprobe beschränkt sich allerdings auf den Zeitraum von 1975 bis 1990 und erfaßt nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland, so daß insbesondere aktuelle Prozesse der Arbeitsmarkt(re)strukturierung auf dieser Grundlage nicht analysiert werden können. Nach ausführlichen Gesprächen und intensiven Verhandlungen hat sich das IAB nun erfreulicherweise bereit erklärt, in Zusammenhang mit diesem Projektvorhaben eine *neue Stichprobe* aus der Beschäftigtenstatistik, die sich sowohl auf *West- wie auch Ostdeutschland* bezieht, zu ziehen und nicht nur für die Zwecke dieses Projekts, sondern auch für weitere sozialwissenschaftliche Analysen aufzubereiten. Geplant ist, nach Abschluß des Projekts die Daten dem *Zentralarchiv für empirische Sozialforschung* an der Universität zu Köln (ZA) zur Verfügung zu stellen.

Da die Ziehung der Stichprobe und ihre Aufbereitung von Seiten des IAB jedoch nicht im Rahmen seiner normalen Arbeit durchgeführt werden kann, muß dafür im IAB eine *ganze Arbeitskraft* bereitgestellt werden. Es handelt sich dabei um einen Beschäftigten, der schon die "alte" Stichprobe betreut hat und daher auch über das

dafür unabdingbare "know-how" verfügt". Diese Kosten wären gemäß dem beigefügten *Kostenvoranschlag* des IAB aus den bewilligten Projektmitteln pauschal zu begleichen.

Nach Auskunft des IAB kann mit der Beschäftigtenstatistik für *Ostdeutschland* der Zeitraum von *1992 bis 1995* abgedeckt werden (für die Jahre 1990 und 1991 sind die Daten wegen der damals in Ostdeutschland noch im Aufbau befindlichen Arbeitsverwaltung nicht hinreichend zuverlässig), wobei zugleich die *Weststichprobe* bis in das Jahr *1995* verlängert bzw. mit verlängerter Laufzeit neu gezogen werden kann. Diese "Linkszensurierung" der ostdeutschen Stichprobe dürfte jedoch mit Blick auf die Projektziele nur geringe Nachteile mit sich bringen, da zum einen mithilfe zusätzlicher Informationen der vorhergehende Status wenigstens teilweise abbildbar ist, zum anderen es hier um Analysen zum laufenden Umstrukturierungsprozeß auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt geht.

Der unschätzbare Vorteil dieses Datensatzes besteht dabei in einer ansonsten nicht erreichbaren *Präzision* in der Abbildung von *Erwerbs- und Berufsverläufen aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten* in Ost- wie in Westdeutschland. Aufgrund dieses sowohl auf Individual- wie auch auf Betriebsebene repräsentativen Datenbestandes ist es möglich, nicht nur die Arbeitsmarktsegmentation in einer eher "konventionellen" Form zu rekonstruieren, sondern auch "typische" Erwerbs- und Berufssequenzen im einzelnen zu untersuchen und die mit ihnen verknüpften Inklusionschancen und Exklusionsrisiken genauer zu bestimmen. Der Vergleich mit Westdeutschland und die Möglichkeit, auch Erwerbsverläufe zwischen den beiden Teilen Deutschlands zu verfolgen, bietet zudem die Gelegenheit, Fragen nach einer *Angleichung* oder einer *Differenzierung* zwischen west- und ostdeutschen Arbeitsmarktstrukturen zu beantworten, wobei die hohe Fallzahl dieses Datenstandes auch Analysen mit kleineren, berufs(gruppen)spezifischen Teilpopulationen erlauben wird, die mit den üblichen Stichprobengrößen *nicht* realisierbar sind.

3.0 ZIELE UND ARBEITSPROGRAMM

3.1 Ziele

Hauptziel des Projektes ist es, ausgehend von Hypothesen zur *Spaltung* des ostdeutschen Arbeitsmarktes die These einer voranschreitenden *Exklusion* bestimmter Gruppen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt zu überprüfen, wozu insbesondere folgende *Teilfragestellungen* verfolgt werden sollen: 1. Welche Arbeitsmarktsegmentierungen lassen sich auf der Grundlage der neuen Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik für Westdeutschland und für die 70er und 80er Jahre rekonstruieren, und welche Ergänzungen bzw. Verfeinerungen an den gängigen Modellvorstellungen ergeben sich aus diesem besonders gehaltvollen und umfangreichen Datenbestand? 2. Welche Verschiebungen zwischen Arbeitsmarktsegmenten und welche Veränderungen in ihrer internen Zusammensetzung und in den Fluktuationsmustern haben im Vergleich dazu seit dem Beginn der 90er Jahre in Westdeutschland stattgefunden? 3. Welche wesentlichen Unterschiede weisen west- und ostdeutsche Arbeitsmarktstrukturen im Hinblick auf Arbeitsmarktsegmente und Mobilitätsprozesse in der ersten Hälfte der 90er Jahre auf? 4. Wie dauerhaft sind die Zugehörigkeiten zu bestimmten Segmenten im West-Ost-Vergleich, insbesondere im Hinblick auf betriebspezifische und "Jedermann"-Arbeitsmärkte? 5. Welche typischen Erwerbs- und Berufssequenzen lassen sich auf dem west- und auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt finden, und welche denkbaren Arbeitsmarktentwicklungen lassen sich daraus ableiten? 6. Inwieweit können aus beobachteten Segmentierungen, Mobilitätsprozessen und charakteristischen Erwerbs- oder Berufsverlaufsformen schließlich Schlußfolgerungen auf spezifische Muster arbeitsmarktbedingter sozialer Ungleichheiten gezogen werden?

3.2 Arbeitsprogramm

Zeitplan

01.01.1997 - 31.12.1997

Das erste Jahr ist vor allem für die Ziehung und Überprüfung der *Stichprobe* aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit durch das IAB einzuplanen. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung muß für die Erstellung einer für externe Nutzer verwendbaren Stichprobe (also inklusive der aus datenschutzrechtlichen Gründen notwendigen Arbeiten zur *Anonymisierung*) mit etwa 18 Monaten gerechnet werden. Dieser Zeitraum muß nach den Erfahrungen bei der Erstellung der Beschäftigtenstichprobe für Westdeutschland (bis 1990) veranschlagt werden, da auch die prozeßproduzierten Daten der Beschäftigtenstatistik Lücken und Ungereimtheiten aufweisen, die von Mitarbeitern des IAB zu bereinigen sind. Allerdings wird es im Rahmen des Projekts möglich sein, bereits nach ungefähr 10 bis 12 Monaten mit einem *vorläufigen*, noch nicht vollständig anonymisierten Datensatz im IAB erste Berechnungen durchzuführen, so daß die erste *Auswertungsphase* schon nach ca. 12 Monaten beginnen kann. Aufgrund des komplexen und mehrstufigen Meldeverfahrens, das der Beschäftigtenstatistik zugrunde liegt (vgl. *Rudolph* 1995), müssen in der Regel etwa zwei Jahre veranschlagt werden, bevor alle Meldungen abgeglichen sind und somit in einer auswertbaren Form vorliegen. Bei einer Stichprobenziehung im Jahre 1997 bedeutet dies, daß aller Voraussicht nach die Beschäftigungsverhältnisse bis in das Jahr 1995 berücksichtigt werden können.

Da es sich bei den der Stichprobe zugrunde liegenden Daten um Angaben aus der amtlichen Meldestatistik handelt, die strengen Kriterien des Datenschutzes unterliegen, müssen Ziehung, Aufbereitung und Anonymisierung der Stichprobe durch einen

Mitarbeiter des IAB durchgeführt werden. Nach einigen Vorgesprächen hat sich das IAB erfreulicherweise bereit erklärt, bei einer Übernahme der Kosten durch den Projektträger eine *außerplanmäßige Stichprobenziehung* durchzuführen und den dabei erstellten Datenbestand dem hier beantragten Projekt zur Verfügung zu stellen. Nach Abschluß der Projektarbeiten, ggf. aber auch schon nach der Freigabe der Stichprobe durch das IAB wird dieser außergewöhnlich umfangreiche und wertvolle Datenbestand dem *Zentralarchiv für empirische Sozialforschung* an der Universität zu Köln (ZA) übergeben und damit für weitere Analysen zugänglich gemacht werden.

Parallel zur Ziehung der Stichprobe im IAB wird für die nicht dem IAB angehörenden Projektmitarbeiter zunächst die *konzeptionelle Arbeit* im Vordergrund stehen, wobei neben der *Literatur* zum Thema "Transformation" und zur Arbeitsmarktsegmentation auch neuere, "dynamische" Ansätze in der Ungleichheitsforschung und insbesondere die vorliegenden Ergebnisse einschlägiger Studien aus dem Umkreis der "Kommission zur Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern" (KSPW) und mit dem Datenbestand des "Sozio-ökonomischen Panels" aufzuarbeiten sind. Gleichzeitig sollen mit der ja schon zur Verfügung stehenden, allerdings nur Westdeutschland und den Zeitraum von 1972 bis 1990 umfassenden, "alten" IAB-Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik erste Auswertungen durchgeführt werden (vgl. Rohwer 1995), die sich vor allem mit der *Entwicklung der Arbeitsmarktsegmente* in Westdeutschland beschäftigen. Daraus gewonnene Erkenntnisse können so noch in die laufende Stichprobenziehung "eingespeist" werden. Gestützt auf diesen Datenbestand können schließlich in diesem Zeitraum auch erste Versuche zur Erstellung einer *Typologie* von Erwerbs- und Berufsverläufen unternommen werden. Gegen Ende des ersten Jahres können schließlich im IAB erste Testläufe und -analysen zur Auswertung des neuen Datensatzes begonnen werden.

01.01.1998 - 31.12.1998

In der *zweiten Phase* steht dann die Auswertung der Daten durch die an der Universität Rostock angesiedelten Projektmitarbeiter im Mittelpunkt. Nach der empirischen *Rekonstruktion von Arbeitsmarktsegmenten* für West- und Ostdeutschland, bei der u.a. verschiedene Operationalisierungen (z.B. nach Betriebsgröße) getestet werden müssen, werden zunächst *segmentinterne und segmentübergreifende Mobilitätsprozesse* herausgearbeitet und dabei die leitende These einer im Vergleich zu Westdeutschland andersartigen bzw. tiefergehenden Spaltung des ostdeutschen Arbeitsmarktes überprüft werden. In einem weiteren Schritt sind dann aus den vorliegenden Daten typische, aber auch atypische *Verlaufsmuster* herauszufiltern, wobei neben Techniken der Ereignisanalyse vor allem auf neuere Arbeiten zur *Sequenzanalyse* zurückzugreifen ist (vgl. Abbott 1995).

In einem *dritten und letzten Schritt* können diese beiden Vorgehensweisen dann aufeinander bezogen und ein *zusammenfassendes Segmentationsmodell* für den west- wie den ostdeutschen Arbeitsmarkt entwickelt werden, das einerseits makrostrukturelle Spaltungen, andererseits jedoch auch die "Mikroebene" individueller Bewegungen und Verläufe berücksichtigt und so sowohl zu Präzisierung von Arbeitsmarktsegmentationstheorien wie auch von neueren ungleichheitssoziologischen Modellvorstellungen beitragen kann. Für die Abfassung eines Projektberichts sind schließlich insgesamt weitere *3 Monate* vorzusehen.

Literatur

- Abbott, A. (1995): "Sequence Analysis: New Methods for old Ideas." In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 21, S. 93-113.
- Adler, F./Kretzschmar, A. (1993): "Ungleichheitsstrukturen in der ehemaligen DDR", in: Geißler, R. (Hg.), S. 93-118.
- Allmendinger, J. (1989): *Career mobility dynamics. A comparative analysis of the United States, Norway, and West Germany*, Berlin: MPI für Bildungsforschung.
- Beck, U./Brater, M. (Hg.) (1978): *Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit. Eine gesellschaftlich-historische Theorie der Berufe*. 2 Bde., Frankfurt am Main/New York.
- Beck, U./Brater, M./Daheim, H. (1980): *Soziologie der Arbeit und Berufe*, Reinbek.
- Bender, S./Hilzendege, J. (1995): "Die IAB-Beschäftigtenstichprobe als scientific user file." In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 28, S. 76-95.
- Berger, P.A. (1983): "Die Krise, sofern es sie gibt..." in: *Soziale Welt*, Jg. 34, 1983, S. 228ff.
- Berger, P.A. (1990): "'Ungleichheitsphasen'. Stabilität und Instabilität als Aspekte ungleicher Lebenslagen." In: Berger, P.A./Hradil, S. (Hg.), S. 319-350.
- Berger, P.A. (1991): "Von Bewegungen in zur Beweglichkeit von Strukturen. Provisorische Überlegungen zur Sozialstrukturanalyse im vereinten Deutschland". In: *Soziale Welt*, Jg. 42, S. 68-92.
- Berger, P.A. (1992): "Strukturbruch und Kategorienkonstanz - oder: Ein anderes 'Verkehrssystem' für die fünf neuen Länder." In: Meyer, H. (Hg.): *Soziologen-Tag Leipzig 1991. Soziologie in Deutschland und die Transformation großer gesellschaftlicher Systeme*. Berlin: Akademie Verlag, S. 189-206.
- Berger, P.A. (1993): "Sozialstrukturelle Umbruchsdynamiken. Anpassungen und dynamische Differenzierungen in Ostdeutschland." In: *Prokla* 91, Jg. 23, 1993, Nr. 2, S. 205-230.
- Berger, P.A. (1995): "Mobilität, Verlaufsvielfalt und Individualisierung." In: Berger, P.A./Sopp, P. (Hg.), S. 65-84.
- Berger, P.A. (1996): *Individualisierung: Erfahrungsvielfalt und Statusunbestimmtheit*. Opladen.
- Berger, P.A./Hradil, S. (1990): "Die Modernisierung sozialer Ungleichheit - und die neuen Konturen ihrer Erforschung". In: Berger, P.A./Hradil, S. (Hg.), S. 3-24.
- Berger, P.A./Hradil, S. (Hg) (1990): *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile (Sonderband 7 der Sozialen Welt)*, Göttingen.
- Berger, P.A./Sopp, P. (1992a): "Stabilität und Fluktuationen. Theoretische und empirische Argumente für eine verzeitlichte Sozialstrukturanalyse." In: Glatzer, W. (Hg.): *Entwicklungstendenzen der Sozialstruktur*. Frankfurt a.M./New York, S. 60-104.
- Berger, P.A./Sopp, P. (1992b): "Bewegtere Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland." In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 21: 166-185.
- Berger, P.A./Sopp, P. (1993): "Sozialstrukturelle Integration? Ähnlichkeiten und Differenzen in den Fluktuationen von West- und Ostdeutschen." In: Meulemann, H./Elting-Camus, A. (Hg.): *Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa*. 26. Deutscher Soziologentag Düsseldorf 1992, Tagungsband II. Opladen, S. 310-312.
- Berger, P.A./Sopp, P. (1995): "Dynamische Sozialstrukturanalyse und Strukturserfahrung." In: Diess. (Hg.), S. 9-24.
- Berger, P.A./Sopp, P. (Hg.) (1995): *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen.
- Biehler, H./Brandes, W. (1981): *Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes*, Frankfurt am Main/New York.
- Blien, U. (1986): *Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstrukturen*. Nürnberg.
- Blossfeld, H.-P. (1990): "Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen." In: Mayer, K. U. (Hg.): 118-145.
- Blossfeld, H.-P./Mayer, K.U. (1988): "Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufes". In: *KZFSS*, Jg. 40, S. 262-283.
- Bourdieu, P. (1983): "Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital". In: Kreckel, Reinhard (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. (Sonderband 2 der Sozialen Welt), Göttingen, S. 183-198.
- Bourdieu, P. (1991): "Politisches Kapital als Differenzierungsprinzip im Staatssozialismus", in: ders.: *Die Intellektuellen und die Macht* (Hg. von Irene Dölling), Hamburg, S. 33-40.
- Brüderl, J. (1991): *Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde*, Frankfurt am Main/New York.
- Buchmann, M./Sacchi, S. (1995): "Zur Differenzierung von Berufsverläufen. ein mehrdimensionaler Kohortenvergleich." In: Berger, P.A./Sopp, P. (Hg.), S. 49-64.

- Buttler, F./Gerlach, K./Schmiede, R.(Hg.) (1987): Arbeitsmarkt und Beschäftigung. Neuere Beiträge zur institutionalistischen Arbeitsmarktanalyse, Frankfurt am Main/New York.
- Deutschmann, Ch. (1987): "Der 'Betriebsclan'. Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die soziologische Modernisierungstheorie." In: Soziale Welt, Jg. 38, S. 133-147.
- Diewald, M./Sørensen, A.. (1994): Entwertung und Umwertung von Laufbahnkapital? Erwerbsverläufe und soziale Mobilität von Frauen und Männern in Ostdeutschland. Projekt "Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR", Arbeitsbericht 13/1994, Berlin: MPI für Bildungsforschung.
- Diewald, M./Mayer, K.U. (1996) (Hg.): Zwischenbilanz der Wiedervereinigung. Opladen.
- Diewald, M./Solga, H. (1995): "Strukturwandel, berufliche Mobilität und Stabilität im Transformationsprozeß". Vortrag auf dem 27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Halle. Berlin (Ms.).
- Diewald, M./Sørensen, A. (1996): "Erwerbsverläufe und soziale Mobilität von Frauen und Männern in Ostdeutschland: Makrostrukturelle Umbrüche und Kontinuitäten im Lebensverlauf." In: Diewald, M./Mayer, K.U. (Hg.), S. 63-88.
- Doeringer, P. B./Piore, Michael J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA..
- Engler, Wolfgang (1995): Die ungewollte Moderne. Frankfurt a.M.
- Geißler, R. (1993): "Sozialer Umbruch als Modernisierung." In: Geißler, R. (Hg.), S. 63-91.
- Geißler, R. (Hg.) (1993): Sozialer Umbruch in Ostdeutschland, Opladen.
- Glatzer, W./Noll, H.-H. (Hg.) (1995): Getrennt vereint. Lebensverhältnisse in Deutschland seit der Wiedervereinigung. Frankfurt a.M./New York.
- Grünert, H./Lutz, B. (1994): "Transformationsprozeß und Arbeitsmarktsegmentation." In: Nickel, H.M./H. Kühl, J./Schenk, S.(Hg.), S. 3-28.
- Heidenreich, M. (1996): "Ungleichheit und institutionelle Rahmenbedingungen im ostdeutschen Transformationsprozeß. Ein Diskussionsbeitrag." In: Diewald, M./Mayer, K.U. (Hg.): 135-144.
- Hinz, T. (1995): "Zwänge und Chancen. Zur Konstitution beruflicher Selbständigkeit in den neuen Bundesländern." In: Berger, P.A./Sopp, P. (Hg.), S. 253-275.
- Hinz, T. (1996): "Existenzgründer in Ostdeutschland: Ein erfolgreicher Weg aus der Arbeitslosigkeit?" In: Diewald, M./Mayer, K.U. (Hg.), S. 111-134.
- Hoerning, E.M. (1995): "Biographische Ressourcen und sozialer Wandel." In: Berger, P.A./Sopp, P. (Hg.), S. 235-252.
- Hradil, S. (1995): "Die Modernisierung des Denkens. Zukunftspotentiale und 'Altlasten' in Ostdeutschland". In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 20/95, 12. Mai 1995, S. 3-20.
- Koch, T./Thomas, M. (1996): "Soziale Strukturen und Handlungsmuster neuer Selbständiger als endogene Potentiale im Transformationsprozeß". In: Kollmorgen, R./Reißig, R./ Weiß, J. (Hg.) (1996), S. 217-244.
- Köhler, Ch./Preisendörfer, P. (Hg.) (1989): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch. Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb, Frankfurt am Main/New York.
- Koike, K. (1988): Understanding Industrial Relations in Modern Japan. New York.
- Kollmorgen, R./Reißig, R./ Weiß, J. (Hg.) (1996): Sozialer Wandel und Akteure in Ostdeutschland. Empirische Befunde und Theoretische Ansätze, Opladen.
- Kreckel, R. (1993): "Geteilte Ungleichheit im vereinten Deutschland." In: Geißler, Rainer (Hg.), S. 41-62.
- Kreckel, R.(1992): Politische Soziologie sozialer Ungleichheit. Frankfurt am Main/New York.
- Kumon, S. (1992): "Japan as a Network Society". In: Kumon, S./Rosovsky, H. (eds.): The Political Economy of Japan, Vol. 3: Cultural and Social Dynamics. Stanford: 109-141.
- Lutz, B./Sengenberger, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 26, Göttingen.
- Manz, G. (1992): Armut in der "DDR"-Bevölkerung. Lebensstandard und Konsumniveau vor und nach der Wende. Augsburg.
- Matthes, J. (Hg.) (1983): Die Krise der Arbeitsgesellschaft. Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages. Stuttgart.
- Mayer, K.U. (Hg.) (1990): Lebensverläufe und sozialer Wandel (Sonderband ?? der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie). Opladen.
- Mutz, G.(1995): "Erwerbsbiographische Diskontinuitäten in West- und Ostdeutschland. Eine Systematisierung ungleichheitsrelevanter Deutungsmuster." In: Berger, P.A./Sopp, P. (Hg.), S. 205-233.

- Nickel, H.M. (1990): "Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung. Berufs- und Familienarbeit in der DDR." In: *Feministische Studien*, Jg. 8, 1990, H. 1, S. 10-21.
- Nickel, H.M./Kühl, J./Schenck, S. (Hg.) (1994): *Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch*. Berlin: Akademie Verlag.
- Offe, C. (1984): 'Arbeitsgesellschaft'. *Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt a.M./New York.
- Osawa, M. (1993): "Bye-bye Corporate Warriors: The Formation of a Corporate-Centered society and Gender-Biased Social Policies in Japan". In: *Annals of the Institute of Social Science*, No. 35, S. 157-194.
- Pollack, D. (1990): "Das Ende einer Organisationsgesellschaft: Systemtheoretische Überlegungen zum gesellschaftlichen Umbruch in der DDR." In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 19, S. 292-307.
- Rohwer, G. (1995): *Einführung in das praktische Arbeiten mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe*. Bremen (Ms.).
- Rudolph, H. (1995): *Das DEVO/DÜVO-Meldeverfahren als Datenquelle der Beschäftigtenstatistik. Referat zum ZUMA-Workshop: Die Beschäftigtenstatistik als Datenbasis für Arbeitsmarktanalysen*. Nürnberg: MS.
- Sackmann, R. (1996): "Berufsverläufe im Transformationsprozeß." In: Diewald, M./Mayer, K.U. (Hg.), S. 11-32.
- Schenk, S. (1995): "Erwerbsverläufe im Transformationsprozeß." In: Bertram, H. (Hg.): *Ostdeutschland im Wandel: Lebensverhältnisse - politische Einstellungen*. Opladen, S. 69-98.
- Schumann, M./Baethge-Kinsky, V./Kuhlmann, M./Kurz, C./Neumann, U. (1994): "Der Wandel der Produktionsarbeit im Zugriff neuer Produktionskonzepte." In: Beckenbach, N./Treeck, W.v. (Hg.): *Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. (Sonderband 9 der Sozialen Welt)*. Göttingen, S. 11-44.
- Sengenberger, W. (1978): *Arbeitsmarktstruktur: Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts*. Frankfurt a.M./New York.
- Sengenberger, W. (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt a.M./New York.
- Sengenberger, W. (Hg.) (1978): *Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Sopp, P. (1994): *Dynamische Differenzierung: Gewinner und Verlierer der Vereinigung. Auf- und Abstiegsprozesse im Rahmen der Vereinigung. Vortrag am Hamburger Institut für Sozialforschung am 16.6.1994*. München: MS.
- Sørensen, A.B. (1983): "Processes of allocation to open and closed positions in social structure.", In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 12, 1983, S. 203-224.
- Sydow, H./Schlegel, U./Helmke, A. (Hg.) 1995: *Chancen und Risiken im Lebenslauf: Wandel in Ostdeutschland*. Berlin: Akademie Verlag.
- Szydlik, M. (1990): *Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland - Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels von 1984-1988*, Berlin.
- Szydlik, M. (1993): *Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik*, Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Weber, M. (1976): *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*, Tübingen: Mohr.
- Wiesenthal, H. (Hg.) (1995): *Einheit als Interessenpolitik. Westdeutsche Verbände und Institutionen in der Umgestaltung Ostdeutschlands*, Frankfurt am Main/New York.
- Zapf, W. (1993): "Die DDR 1989/1990 - Zusammenbruch einer Sozialstruktur?" In: Joas, Hans/Kohli, Martin (Hg.): *Der Zusammenbruch der DDR. Soziologische Analysen*. Frankfurt am Main, S. 29-48.
- Zapf, W./Habich, R. (1995): "Die Wohlfahrtsentwicklung im vereinten Deutschland", in: Dettling, W. (Hg.): *Perspektiven für Deutschland*, München, S. 175-204.