

Martin Brussig / Marcel Erlinghagen

Austritte aus Beschäftigung in Ostdeutschland Entlassungen und Befristungen dominieren, deutscher Arbeitsmarkt nach wie vor gespalten

Auf den Punkt...

- In den neuen Bundesländern werden häufiger Beschäftigungsverhältnisse beendet als in den alten.
- Arbeitgeberseitige Entlassungen waren in Ostdeutschland in den 1990er Jahren der häufigste Grund zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen. Dies steht im Kontrast zu Westdeutschland, wo in den meisten Jahren die Eigenkündigungen dominierten.
- „Sonstige“ Austritte, die nicht auf Kündigung einer der beiden Seiten zurückgehen, haben im Osten viel größere Bedeutung als im Westen.
- Anzahl und Gründe der Austritte in Ostdeutschland reagieren weniger eindeutig auf konjunkturelle Veränderungen als in Westdeutschland.

Einleitung

Hohe und verfestigte Arbeitslosigkeit wird häufig mit einer zu geringen Arbeitsmarktdynamik, d. h. einer „Erstarrung“ des Arbeitsmarktes in Verbindung gebracht. Wenn die Beschäftigung schneller umschlagen würde, so die Argumentation, hätten auch Arbeitslose häufiger eine Chance. Vor diesem Hintergrund interessiert die Frage, ob der von anhaltender und höherer Arbeitslosigkeit geprägte ostdeutsche Arbeitsmarkt womöglich „träger“ ist als der westdeutsche. Mit diesem Vergleich der Austrittswahrscheinlichkeiten schließen wir an den IAT-Report 2005-1 an, in dem Austritte aus Beschäftigung in Westdeutschland analysiert werden. Der Vergleich der Arbeitsmärkte in West- und Ostdeutschland deckt Unterschiede nicht nur der Austrittsraten, sondern auch im relativen Gewicht der Austrittsarten auf.

Dass die Initiative zur Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgehen kann, ist ein wesentliches Merkmal der Marktförmigkeit von Arbeitsmärkten. Somit sind Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen ein wichtiger Indikator bei der Analyse der Flexibilität und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Während arbeitnehmerseitige („freiwillige“) Kündigungen überwiegend individuelle Verbesserungen vermuten lassen und gesamtwirtschaftlich zur Versorgung gerade der wachsenden Betriebe mit Arbeitskräften beitragen, erlauben arbeitgeberseitige („unfreiwillige“) Entlassungen die Anpassung der Betriebe an veränderte Marktlagen und damit das wirtschaftliche Überleben des Betriebs.

Zwischen den eindeutig als entweder vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer initiiert zu klassifizierenden Austritten aus Beschäftigung gibt es eine Grauzone „sonstiger“ Austritte, zu denen hier die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, das Auslaufen befristeter Beschäftigungsverhältnisse, das Ausbildungsende sowie der Übergang in eine Vorruhestandsregelung

oder die Rente zusammengefasst wurden. Es ist offensichtlich, dass auch diese Austrittsformen hinsichtlich der Verteilung der Initiative zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keineswegs neutral sind, sondern personalpolitisch gestaltet werden können. Insbesondere würde das Auslaufen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses dann nicht zum Austritt aus Beschäftigung führen, wenn es rechtzeitig durch ein neues – befristetes oder unbefristetes – Beschäftigungsverhältnis abgelöst wird. Hinter dem Ende von Befristungen stehen in Ostdeutschland jedoch oft auch öffentlich geförderte Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen, die grundsätzlich befristet sind.

Datenbasis und Operationalisierung

Als Datenbasis der vorliegenden Untersuchung wird das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)¹ verwendet. Neben dem kontinuierlich erhobenen Erwerbsstatus werden die Befragten im SOEP regelmäßig retrospektiv zu Art und Grund von „beruflichen Veränderungen“ innerhalb des vergangenen Jahres befragt, wobei hierunter auch die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses fällt. Dementsprechend werden im Folgenden drei Gruppen von Beendigungsgründen unterschieden: (a) „unfreiwillige Austritte“ (= Entlassungen durch den Arbeitgeber), (b) „freiwillige Austritte“ (= Eigenkündigungen durch den Arbeitnehmer) und (c) „Austritte aus sonstigen Gründen“. Um tatsächlich eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten und eindeutige Aussagen zu ermöglichen, folgt die Zuordnung der im SOEP-Fragebogen angebotenen Antwortkategorien zu diesen drei Kategorien einer restriktiven Operationalisierung, bei der nur *eindeutig* als (un)freiwillig zu identifizierende Stellenwechsel den jeweiligen Kategorien zugeordnet werden und „Zweifelsfälle“ (bspw. Ende von Befristungen, Vorruhestandsregelungen etc.) der heterogenen Restkategorie „sonstige Austrittsgründe“ zugeordnet werden.

Die hier dokumentierten Ergebnisse sind eine Auswahl aus einer umfangreicheren Untersuchung von Brussig/Erlinghagen (2004). Eine vergleichbare Analyse für den westdeutschen Arbeitsmarkt findet sich im IAT-Report 2005-1 und in Erlinghagen (2004); dort sind auch methodische Einzelheiten ausführlich dokumentiert.

Austritte aus Beschäftigungsverhältnissen in den neuen Bundesländern: Der Stand der Forschung

Der Arbeitsmarkt in den neuen Bundesländern hat schon früh die Aufmerksamkeit von Arbeitsmarktforschern auf sich gezogen und wurde in der Arbeitsmarktberichterstattung mit besonderer Aufmerksamkeit begleitet. Frühzeitig wurde die hohe Dynamik auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt deutlich, die sich zum einen in hohen Mobilitätsraten ausdrückte (vgl. z.B. Solga et al. 2000) und sich demzufolge in einem hohen Anteil von Austritten, denen zahlreiche Eintritte in neue Beschäftigung gegenüberstehen, niederschlagen sollten. Die hohe Dynamik zeigte sich zum anderen in den großen Schwankungen der Arbeitsmarktprozesse in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Lutz (1997) spricht hier von einem „Zeitfenster“ der Neuverteilung von Chancen, demzufolge in einem kurzen Zeitraum (bis Mitte 1992) neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden, die rasch besetzt wurden. Die Grundsanierung der ostdeutschen Betriebe dauerte aber noch länger an – so beendete beispielsweise die Treuhandanstalt erst Ende 1994 ihre Arbeit und hatte selbst dann noch nicht alle Unternehmen privatisiert – sodass den durch die Entlassungswellen

¹ Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich wiederholte, repräsentative Befragung von privaten Haushalten in Deutschland. Die SOEP-Daten werden durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin bereitgestellt. Im SOEP werden sowohl Informationen zu den befragten Haushalten als auch zu den dazugehörigen Individuen erfasst (SOEP Group 2001).

vernichteten Arbeitsplätzen nach dem Ende des „Zeitfensters“ keine vergleichbar große Zahl an neuen Jobs in Ostdeutschland gegenüberstand. Diese Schließung des ostdeutschen Arbeitsmarktes wurde aus der Perspektive von Erwerbsverläufen und individueller Mobilität ebenso wie aus der Perspektive der betrieblichen Restrukturierung und Personalpolitik weitgehend bestätigt.

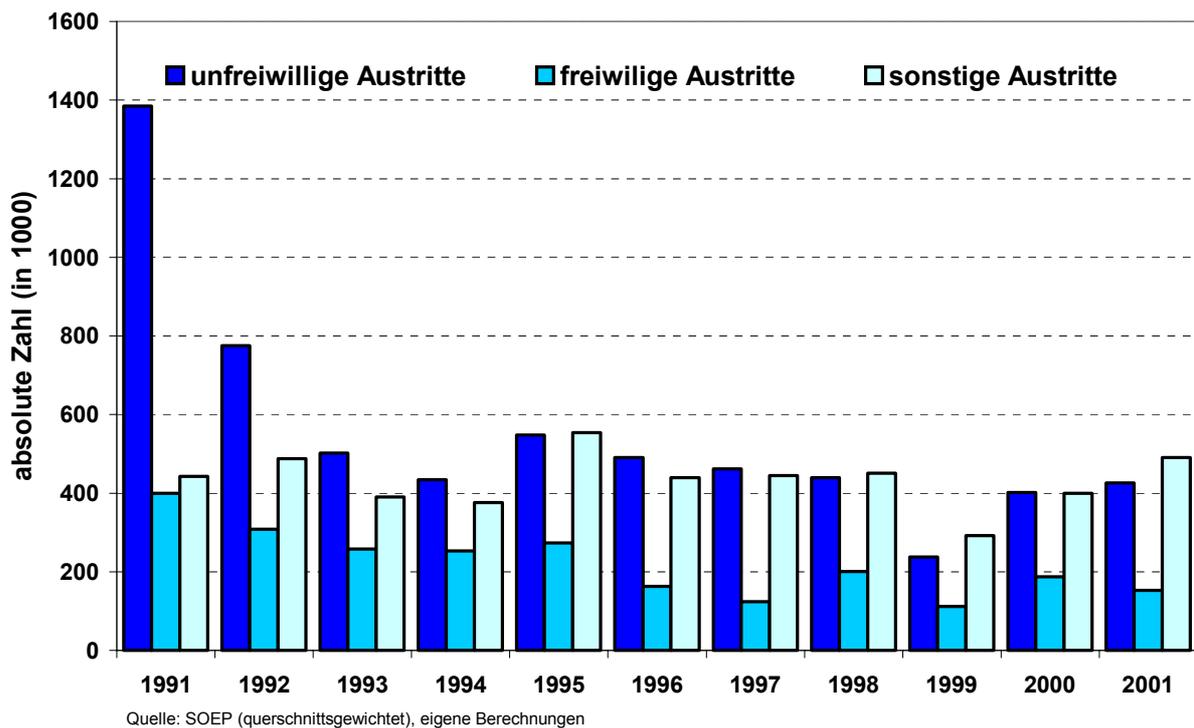
Allerdings ist der „Zeitfensterthese“ auch schon kurz nach ihrem Erscheinen widersprochen worden. Speziell mit Blick auf die Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen führt Goedicke (2000, 233) aus, „dass sich auch nach Schließung des ‚Zeitfensters‘ nichts an dem hohen Risiko, arbeitslos zu werden, änderte“. Jedoch ist die *Anzahl* bzw. der Umfang der Austritte seit 1996 weitgehend unbekannt. Ferner ist hinsichtlich der *Gründe* anzunehmen, dass in den ersten Jahren der Wirtschaftstransformation arbeitgeberseitige Entlassungen (Kündigungen und Betriebsstillegungen) dominierten. Arbeitnehmerseitige Kündigungen dürften trotz der damals bestehenden neuen Beschäftigungschancen von nachgeordneter Bedeutung gewesen sein. In den Folgejahren (ca. 1993 bis 1996) müssten unfreiwillige Austritte noch stärker dominieren, denn das Risiko, arbeitslos zu werden, blieb hoch, aber die Chance, eine neue Beschäftigung zu finden, ging zurück (Goedicke 2000).

Die *Einflussfaktoren* waren zu Beginn der Wirtschaftstransformation – innerhalb des „Zeitfensters“ – stark betrieblich bzw. wirtschaftsstrukturell geprägt: Die Reorganisation der Betriebe führte zu Schließungen von Betriebsteilen oder ganzen Betrieben, wobei persönliche Merkmale der Arbeitnehmer wie Qualifikation, Alter und Geschlecht als Grund für das Verlassen einer Arbeitsstelle eine nachgeordnete Rolle spielten; auf der anderen Seite entstanden mit den Neugründungen neue Tätigkeitsfelder in durchaus nennenswertem Umfang. Unklar sind jedoch die Auswirkungen sektorspezifischer Dynamiken, die zu Beginn der Wirtschaftstransformation sehr hoch waren, sich aber auch in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre fortsetzten. Im weiteren Verlauf der Wirtschaftstransformation gewannen persönliche Merkmale von Erwerbstätigen bzw. Erwerbssuchenden größeres Gewicht: Entlassungen und Neueinstellungen erfolgten selektiv, wobei sich Qualifizierte besser als Unqualifizierte, mittlere Jahrgänge stärker gegenüber Jungen und Älteren und Männer eher als Frauen durchsetzten (vgl. z.B. Schenk 1997). Allerdings endet der Beobachtungszeitraum dieser Studien ca. 1996, sodass die weitere Entwicklung unbekannt blieb.

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

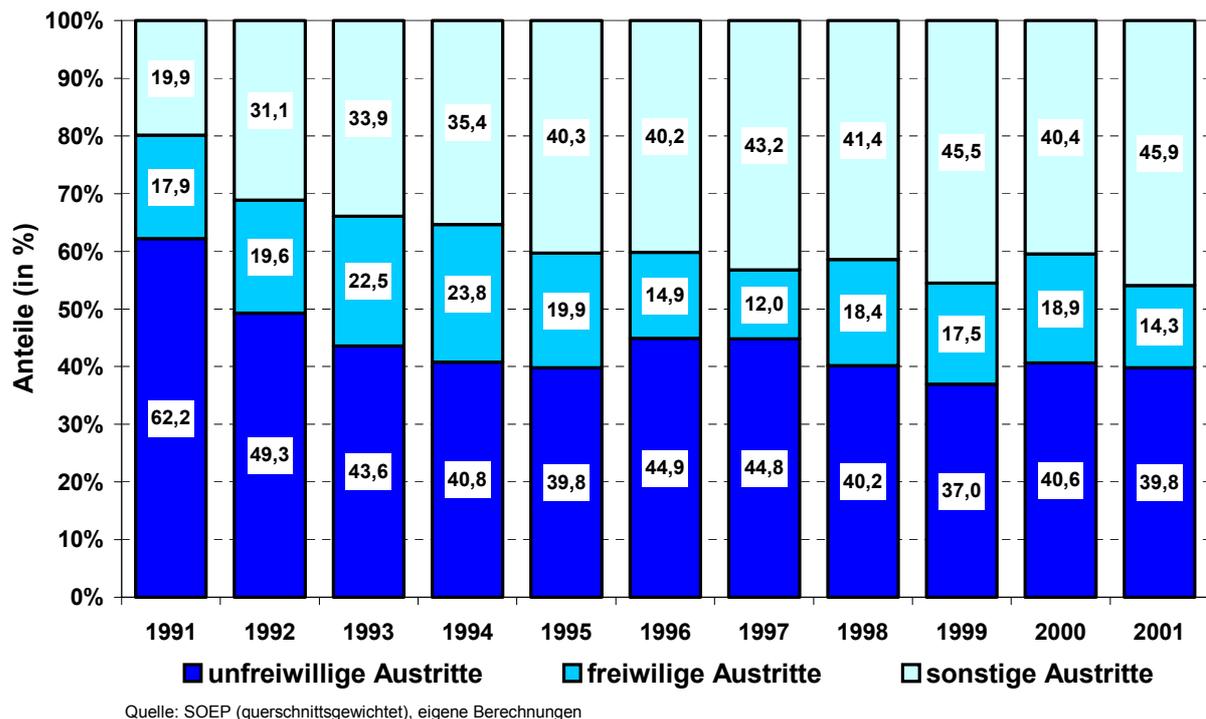
Abbildung 1 zeigt, wie sich die absolute Zahl von Austritten aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zwischen 1991 und 2001 in den neuen Bundesländern entwickelt hat, wobei „unfreiwillige“ von „freiwilligen“ sowie von „sonstigen“ Austritten unterschieden werden. In den ersten beiden Untersuchungsjahren fällt die extrem hohe Zahl der unfreiwilligen Austritte (arbeitgeberseitige Entlassungen) auf, die insbesondere auf den fundamentalen Wechsel von der alten planwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung der DDR zur marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik zurückzuführen sind. Vor diesem Hintergrund verwundert der Befund kaum, dass im Jahre 1991 mehr als drei Mal so viele Beschäftigte unfreiwillig ihre Arbeitsstelle aufgeben mussten als dies freiwillig geschehen ist. Dieses Missverhältnis könnte fast verdecken, dass auf der anderen Seite die freiwilligen Austritte – Zeichen für bessere Perspektiven auf einen anderen Job – in den Jahren 1991 und 1992 ebenfalls so zahlreich waren wie seitdem nicht mehr, was durchaus zur oben wiedergegebenen „Zeitfensterthese“ passt. Seitdem sind die Austritte insgesamt – von einigen Jahresspitzen abgesehen – weniger geworden, ohne freilich – wie noch zu zeigen sein wird – auf westdeutsches Niveau zu sinken.

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



Um das Verhältnis der drei Arten von Austritten besser vergleichen zu können, wurde in *Abbildung 2* die Gesamtzahl der Austritte eines Jahres = 100 gesetzt. Anteilsmäßig erreichen die arbeitnehmerseitigen Kündigungen erst 1994 ihren Höchstwert, der aber deutlich unter den westdeutschen Werten zurückbleibt (vgl. IAT-Report 2005-01). Bis 1997 kommt es fast zur Halbierung des Anteils freiwilliger Austritte, ohne dass in der folgenden wirtschaftlichen Belebung der alte Anteil wieder erreicht würde.

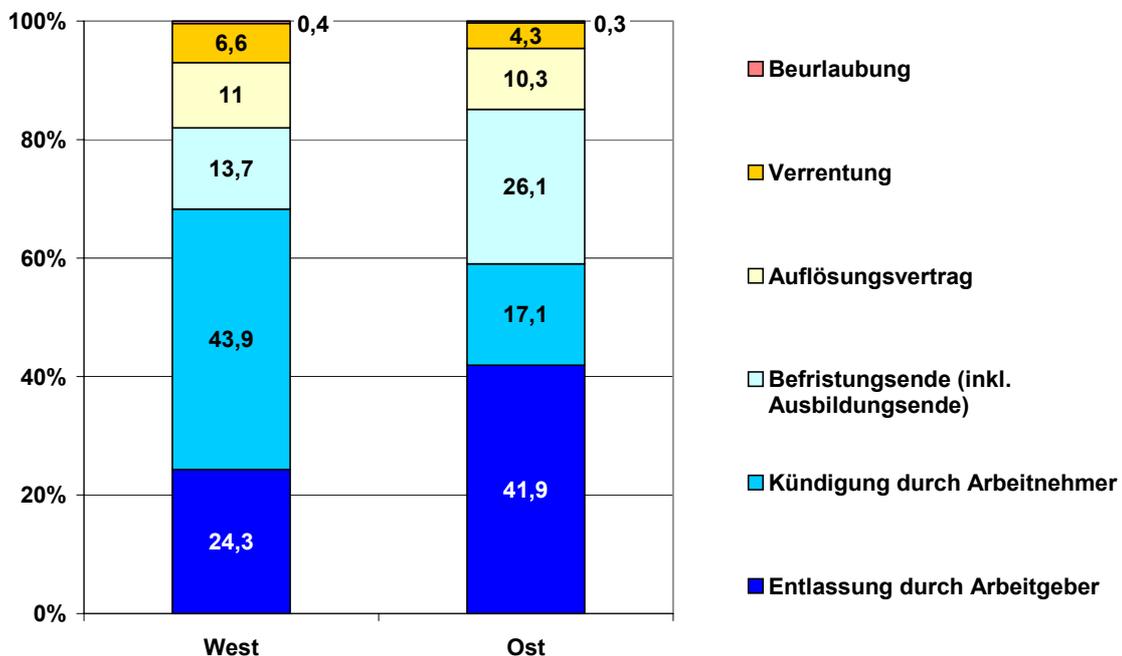
Abbildung 2: Anteile der Austritte mit unterschiedlichen Gründen an allen Austritten, Neue Bundesländer 1991-2001



Besonders bemerkenswert aber ist der fast stetige Zuwachs des Anteils „sonstiger“ Austritte, eine Entwicklung, die der westdeutschen weder in der Richtung noch im Ausmaß vergleichbar ist. Die Verdopplung des Anteils „sonstiger Austritte“ in Ostdeutschland ist dabei sicher im Zusammenhang mit der besonderen Bedeutung und Vielfalt arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für den ostdeutschen Arbeitsmarkt zu sehen. Zu nennen ist insbesondere der Vorruhestand, der bis 1992 für mindestens 55-Jährige offen stand, sowie öffentlich geförderte befristete Beschäftigungsverhältnisse. Letztere sind nicht nur im „zweiten Arbeitsmarkt“ (ABM und SAM), sondern auch bei Arbeitsverhältnissen mit Lohnkostenzuschüssen für Beschäftigte im ersten Arbeitsmarkt weit verbreitet. Für den Untersuchungszeitraum ist insbesondere auf „Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen“ hinzuweisen, bei denen befristet geförderte Arbeitnehmer Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zugewiesen wurden. Diese Förderungsmöglichkeit nach § 415 SGB III bestand zwischen 1997 und 2002.

Die besondere Bedeutung auslaufender Fristverträge bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland macht *Abbildung 3* exemplarisch deutlich. Dort werden für das SOEP-Befragungsjahr 2000/2001 (Welle R) die Anteile der genauen Austrittsgründe an allen beendeten Beschäftigungsverhältnissen getrennt für Ost- und Westdeutschland dargestellt. Es zeigt sich, dass in den neuen Bundesländern jedes vierte beendete Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer auslaufenden Befristung beendet worden ist, während dies in den alten Bundesländern nur bei rund jedem sechsten Austritt zu beobachten ist, wobei zu berücksichtigen ist, dass in Westdeutschland beendete Ausbildungsverhältnisse in dieser Kategorie eine wesentlich dominantere Rolle einnehmen dürften als in Ostdeutschland.²

Abbildung 3: Anteile der Austritte nach exaktem Austrittsgrund, West- und Ostdeutschland (2000/2001).



Quelle: SOEP (Welle R), querschnittsgewichtet (eigene Berechnungen)

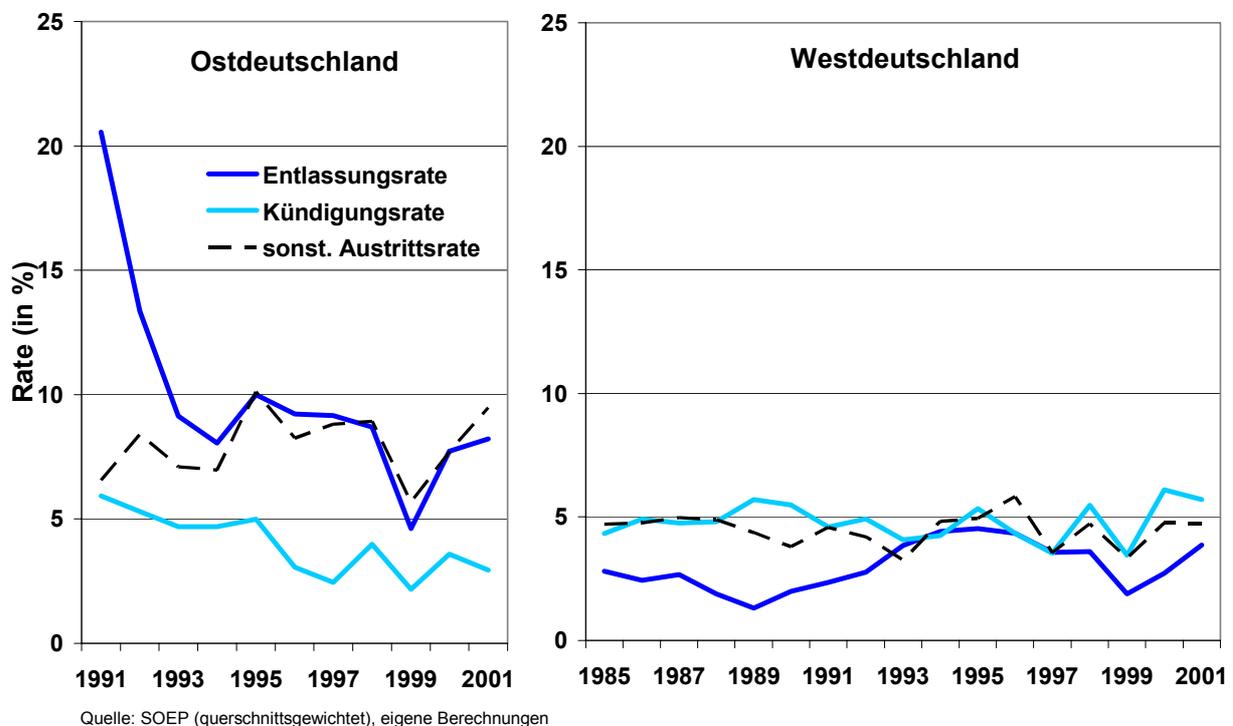
² Die Anteilswerte in *Abbildung 2* und *3* stimmen aus methodischen Gründen nicht ganz überein, da in *Abbildung 3* die jahresübergreifenden Informationen aus der SOEP-Welle R genutzt worden sind, während für die anderen hier dokumentierten Analysen ein aus den SOEP-Daten nach Ereignisjahren aufbereiteter komplexer Datensatz verwendet worden ist (methodische Einzelheiten finden sich in Erlinghagen 2004).

Deutscher Arbeitsmarkt mit zwei Geschwindigkeiten

Bisher wurden nur die verschiedenen Arten des Austritts aus Beschäftigungsverhältnissen im Verhältnis zueinander betrachtet. Für einen systematischen Ost-West-Vergleich werden im Folgenden diese Austritte auf die Anzahl *bestehender* Beschäftigungsverhältnisse bezogen. Man erhält drei Austrittsraten: die Entlassungsrate, die Kündigungsrate und die sonstige Austrittsrate.³

Abbildung 4 zeigt die entsprechenden Austrittsraten für die Jahre 1985 bzw. 1991 bis 2001 getrennt für Ost- und Westdeutschland und macht damit die vollkommen unterschiedlichen Funktionsweisen der beiden deutschen Arbeitsmärkte deutlich. Auch nach dem Abschluss der unmittelbar transformationsbedingten Umschichtungen liegt die Austrittsrate insgesamt im Osten höher als im Westen. Sowohl die Entlassungsrate als auch die Rate der sonstigen Austritte liegen im Osten durchgängig höher als im Westen. Allein die Rate der freiwilligen, arbeitnehmerseitigen Kündigungen ist im Osten seit 1996 durchgängig niedriger.

Abbildung 4: Austrittsraten, 1985/1991-2001 (Ost- und Westdeutschland)



Beschäftigungsaustritte im Konjunkturverlauf

In den alten Bundesländern konnte ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der regionalisierten Arbeitslosenquote und der Entwicklung des Bruttoinlandproduktes (BIP) einerseits und der Entwicklung der Austritte andererseits nachgewiesen werden: im Aufschwung nehmen freiwillige Kündigungen zu und im Abschwung ab; bei den Entlassungen ist es umgekehrt. Für die neuen Bundesländer dagegen konnte die entsprechende multivariate Analyse keinen so eindeutigen Befund etablieren (vgl. Brüssig/Erlinghagen 2004):

³ Summiert ergeben diese drei Austrittsraten für Westdeutschland deutlich geringere Werte als die auf Grundlage der Sozialversicherungsmeldungen der Betriebe mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe ermittelten (Erlinghagen 2002). Dieser Unterschied ergibt sich daraus, dass im SOEP wie in jeder retrospektiven Panelbefragung sehr kurze Beschäftigungsperioden untererfasst werden.

- Der Zusammenhang von anziehender Konjunktur und abnehmender Wahrscheinlichkeit von Entlassungen ließ sich im Osten nur für männliche Beschäftigte nachweisen.
- Bei weiblichen Beschäftigten dagegen zeigt sich der zunächst paradox erscheinende Zusammenhang, dass steigende regionale Arbeitslosenquoten die relative Wahrscheinlichkeit arbeitgeberseitiger Entlassungen verringern. Die Erklärung für dieses Phänomen ist darin zu finden, dass in diesen Regionen steigender Einsatz arbeitsmarktpolitisch geförderter Beschäftigungsmaßnahmen zu einem Ansteigen der „sonstigen“ Austritte führt, die das Austrittsgeschehen dominieren.

Berücksichtigt man außerdem die Tatsache, dass Frauen zu höheren Anteilen als Männer im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, wo Entlassungen weniger vorkommen, so ergibt sich, dass schwache konjunkturelle Variabilität und hohe Anteile des „Zweiten Arbeitsmarktes“ dazu führen, dass das Austrittsgeschehen bei den Frauen keinem konjunkturell begründeten Muster folgt.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen: Auch mehr als 14 Jahre nach der Vereinigung gibt es nicht nur eklatante Unterschiede zwischen der aktuellen Arbeitsmarktsituation in West- und Ostdeutschland, die sich beispielsweise in den nach wie vor deutlich unterschiedlichen Arbeitslosenquoten ausdrücken, sondern die Arbeitsmärkte in den alten und neuen Bundesländern scheinen auch unterschiedlich zu *funktionieren*. Nach sehr starken Anfangsturbulenzen 1990/91 gingen die Austrittsraten in Ostdeutschland etwas zurück, verblieben aber im Vergleich zu Westdeutschland auf höherem Niveau. Wesentlicher Unterschied ist darüber hinaus, dass die „sonstigen“ Austritte (insbesondere Auslaufen befristeter Beschäftigungen) in den neuen Bundesländern zur wichtigsten Kategorie geworden sind. Ferner sind die in Westdeutschland vorfindlichen konjunkturellen Muster im Verhältnis von Entlassungen und Kündigungen im Osten nur bei männlichen Beschäftigten nachweisbar. Beides – schwache Konjunkturreakibilität und die Dominanz nicht eindeutig arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig zu verortender Beschäftigungsaustritte – sind Indizien für die gestörte Funktionsfähigkeit des ostdeutschen *Arbeitsmarktes*.

Aus diesen beiden wesentlichen Befunden lassen sich folgende Überlegungen und weitergehende Interpretationen ableiten:

(1) Nach Schließung des „Fensters der neuen Möglichkeiten“, das sich im Transformationsprozess für einige auftrat, liegt die Eigenkündigungsrate im Osten seit Mitte der neunziger Jahre dauerhaft unter dem westdeutschen Niveau. Die marginale Bedeutung freiwilliger Kündigungen durch die Arbeitnehmer selbst lassen vermuten, dass in den neuen Bundesländern nicht nur die Arbeitslosen schlechte (Wieder)Beschäftigungschancen haben, sondern auch die Beschäftigten haben weniger Optionen, sich nach eigenem Wunsch beruflich zu verändern.

(2) In Bezug auf die mangelnde Konjunkturreakibilität des ostdeutschen Arbeitsmarktes bleibt offen, ob dafür grundsätzliche strukturelle Probleme des ostdeutschen Arbeitsmarktes selbst oder aber fehlende konjunkturelle Impulse verantwortlich gemacht werden können. Beide Ursachen können auch in Kombination gemeinsam für die zu beobachtenden Ergebnisse verantwortlich sein.

(3) Allerdings ist Skepsis gegenüber der einfachen These angebracht, eine (weitere) Deregulierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes könnte dessen Funktionsweise entscheidend verbessern. So weist der ostdeutsche Arbeitsmarkt auch nach Abschluss der ersten Transformationsphase deutliche Funktionsmängel auf – trotz mittlerweile weit verbreiteter Tariföffnungsklauseln oder aber einer de facto geringeren Wirksamkeit von Kündigungsschutzbestimmungen aufgrund der

kleinbetrieblichen Struktur in den neuen Bundesländern. Demgegenüber zeigt der wesentlich stärker regulierte westdeutsche Arbeitsmarkt zwar moderate aber deutlich konjunkturreagible Ströme freiwilliger und unfreiwilliger Austritte aus Beschäftigung hinaus bei relativ konstant bleibendem Einfluss sonstiger Austrittsgründe; gleichzeitig geht dies dort zumindest bis zum Beginn des neuen Jahrtausends mit einem beachtlichen Nettozuwachs an Arbeitsplätzen einher.

Fazit: Die Probleme in der Funktionsweise des ostdeutschen Arbeitsmarktes haben im Laufe der 1990er Jahre offenbar nicht abgenommen, wie zu Beginn des Transformationsprozesses mit Verweis auf Eingewöhnungsprobleme angenommen werden konnte. Vielmehr haben die hier beschriebenen Tendenzen in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zugenommen, ohne dass dies ebenso aufmerksam sozialwissenschaftlich begleitet worden wäre wie der Beginn der Transformation.

Für ein umfassenderes Verständnis des ostdeutschen Arbeitsmarktes wäre es notwendig, die „sonstigen“ Austritte weiter zu differenzieren: Welcher Anteil der Befristungen hängt unmittelbar mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zusammen, welcher Anteil dagegen mit einer größeren Verbreitung von Befristungen auch bei ungeforderten Arbeitsverhältnissen? Spiegelbildlich zu den hier im Vordergrund der Analyse stehenden Austritten aus Beschäftigung wären auch die Eintritte in Beschäftigung sowie die Abwanderung vor allem junger Erwerbspersonen in die alten Bundesländer einzubeziehen. Angesichts der hier vorgelegten Ergebnisse über die zweite Hälfte der 1990er Jahre bis zur jüngsten Vergangenheit wäre zu überprüfen, ob sich auch aus der Perspektive der Eintritte und der Westwanderung der Eindruck eines in seiner Funktionsweise gestörten Arbeitsmarktes aufrecht erhalten lässt.

Literatur

- Brussig, Martin / Erlinghagen, Marcel**, 2004: Entlassungen und Kündigungen in den Neuen Bundesländern: Austrittsmobilität auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt in den 1990er Jahren. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2004-01. <http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2004/gr2004-01.html>
- Erlinghagen, Marcel**, 2002: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft: eine Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 74-89
- Erlinghagen, Marcel**, 2004: Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung? Zur Entwicklung der Beschäftigungssicherheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Berlin: Dt. Inst. für Wirtschaftsforschung. DIW-Diskussionspapier, Nr. 459
- Goedicke, Anne**, 2002: Beschäftigungschancen und Betriebszugehörigkeit: die Folgen betrieblichen Wandels für ostdeutsche Erwerbstätige nach 1989. Wiesbaden: Westdt. Verl.
- Lutz, Burkart**, 1996: Einleitung. In: Lutz, Burkart et al. (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe. Opladen: Leske + Budrich, S. 1-16
- Schenk, Sabine (Hrsg.)**, 1997: Ostdeutsche Erwerbsverläufe zwischen Kontinuität und Wandel. Opladen: Leske + Budrich. Beiträge zu den Berichten der Kommission für die Erforschung des Sozialen und Politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V. (KSPW), Bd. 1,2
- SOEP Group**, 2001: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years: overview. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 70, S. 7-14
- Solga, Heike / Diewald, Martin / Goedicke, Anne**, 2000: Arbeitsmarktmobilität und die Umstrukturierung des ostdeutschen Beschäftigungssystems. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, S. 242-260

Dr. Martin Brussig und Dr. Marcel Erlinghagen sind Wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt Entwicklungstrends des Erwerbssystems.

Kontakt: brussig@iatge.de, erlinghagen@iatge.de

IAT-Report 2005-02

Redaktionsschluss: 21.03.2005

Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2005/report2005-02.pdf>

Redaktion	Bestellungen / Abbestellungen	IAT im Internet
Claudia Braczko mailto:braczko@iatge.de	mailto:iatreport@iatge.de 0209/1707-112	Homepage: http://iat-info.iatge.de
Matthias Knuth mailto:knuth@iatge.de	Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	IAT-Reports: http://iat-info.iatge.de/iat-report

Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.