

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hans-Peter Blossfeld

Berufseintritt und Berufsverlauf

18. Jg./1985

**2**

## Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

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

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

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

### Herausgeber

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

### Begründer und frühere Mitherausgeber

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

### Redaktion

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

### Rechte

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

### Herstellung

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

### Verlag

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

### Bezugsbedingungen

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

### Zitierweise:

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

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

# Berufseintritt und Berufsverlauf

## Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie

Hans-Peter Blossfeld\*)

Die Studie versucht auf der Grundlage einer Kohortenanalyse drei Fragen zu klären: Inwieweit ist der spätere Berufsverlauf durch die berufliche Erstplatzierung bereits weitgehend vorgezeichnet und geprägt? Wie unterscheiden sich die Berufsverläufe von Personen, die jeweils zu unterschiedlichen historischen Bedingungskonstellationen in das Erwerbssystem einsteigen? Und: Wie wirkt sich der Wandel der sozialstrukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen auf die Erwerbstätigen in unterschiedlichen Karrierephasen aus? Dazu werden zunächst Theorien und Ansätze aus der neueren Mobilitätsforschung diskutiert, die anschließend auf der Basis der Sfb 3-Lebensverlaufsstudie und dem BIBB/IAB-Bildungs- und Berufsverlaufsdatensatz empirisch überprüft werden.

Es kann gezeigt werden, daß sich die verschiedenen Geburtskohorten nach ihren Bildungsressourcen und in bezug auf die Struktur ihrer beruflichen Erstplatzierung deutlich voneinander unterscheiden. Je nach den historischen Eintrittsbedingungen in das Beschäftigungssystem findet man ausgeprägte Unterschiede in der Erwerbsbiographie von Geburtskohorten. Die dadurch bewirkte Prägung der späteren Erwerbschancen wird auch durch Karrieremechanismen wie Bewährung und Seniorität sowie durch die Schaffung von neuen Berufsmöglichkeiten im Rahmen des wirtschaftlichen Strukturwandels nicht vollständig kompensiert. Eine Behinderung, die eine Kohorte beim Eintritt in das Erwerbsleben hinnehmen muß, kann später kaum ausgeglichen werden, ein Vorsprung, den eine Kohorte in dieser Phase erreicht, bleibt auf Dauer bestehen. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird die Befürchtung geäußert, daß die gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme der Berufsanfänger nicht nur kurzfristige Deprivationen, sondern eine Benachteiligung auf Dauer sein könnten.

### Gliederung

1. Einleitung
2. Theorien über den Zusammenhang von Berufseinstieg und Berufsverlauf
3. Datenbasis und Klassifikation
  - 3.1 Klassifikation der Bildungsabschlüsse
  - 3.2 Berufsklassifikation
4. Ergebnisse der empirischen Analysen
5. Resultat und Ausblick

### Literaturverzeichnis

#### 1. Einleitung

Die meisten der heute über den „Verbleib von Absolventen des Bildungssystems“ vorgelegten empirischen Untersuchungen stellen die *unmittelbaren Veränderungen beim Übertritt* vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in den Mittelpunkt (vgl. dazu beispielsweise *Bodenhöfer* 1981; *Kaiser* u. a. 1981; *Stegmann, Kraft* 1983a, 1983b; *Holtkamp, Teichler* 1983; *Blossfeld* 1983, 1984a, 1984b, 1984c, 1985a). Es wird gefragt, wie sich die Wirtschaftsrezession, die geburtenstarken Jahrgänge, die Verlangsamung der berufsstrukturellen Umschichtung und die Bildungsexpansion auf die Arbeitsmarktchancen unterschiedlich qualifizierter Berufsanfänger auswirken und in welchen Berufen diese *zunächst* plaziert werden. Es geht vor allem um Auslese- und Verdrängungsprozesse, die sich *beim Eintritt in das Beschäftigungssystem* vollziehen.

Weitgehend im Hintergrund bleibt in diesem Zusammenhang dagegen häufig die Frage, welche *Bedeutung* diese *berufliche Erstplatzierung im Rahmen der gesamten Erwerbsbiographie* überhaupt hat. So dürfte die Relevanz der sich heute vollziehenden Zuordnungs- und Selektionsprozesse an den beiden Schwellen des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem nicht unwesentlich davon abhängen, ob und inwieweit die Wirkungen des beruflichen Einstiegs in der weiteren Erwerbsbiographie noch revidiert werden können. Ist der spätere Berufsverlauf also durch die berufliche Erstplatzierung bereits weitgehend vorgezeichnet und geprägt? Unterscheiden sich die Berufsverläufe von Personen, die jeweils zu unterschiedlichen historischen Bedingungskonstellationen in das Erwerbssystem einsteigen? Wie wirkt sich der Wandel der sozialstrukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen auf die Erwerbstätigen in unterschiedlichen Karrierephasen aus?

Mit der *Lebensverlaufsstudie* aus dem Teilprojekt „*Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung*“ des DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik) liegt uns heute ein für die empirische Beantwortung dieser Fragen wohl einzigartiger Datensatz vor (vgl. *Mayer* 1984a, 1984b). So ist es im Vergleich zu den Informationsquellen, die sonst zur Untersuchung der Strukturen der Karrieremobilität verfügbar sind (vgl. *Andrefß* 1984, S. 253), wie beispielsweise der Mikrozensus-Zusatzerhebung von 1971 und der IAB-Berufsverlaufs-Untersuchung von 1970, mit dieser Datenbasis möglich, auch die Entwicklung in den 70er Jahren nachzuzeichnen. Verglichen mit der BIBB/IAB-Berufsverlaufsuntersuchung von 1979, in der nur der Eintrittsberuf sowie der Beruf in den Jahren 1970, 1974 und 1979 erhoben wurde, stehen uns außerdem detaillierte Verlaufsinformationen über alle Zustände und Änderungen des Erwerbsstatus mit genauen Zeitangaben zur Verfügung. Damit ist es möglich, jedenfalls für ausgewählte Geburtskohorten, den Bildungs- und Berufsverlauf mit aktuellen Daten präzise nachzuzeichnen.

\*) Dr. rer. pol. Hans-Peter Blossfeld ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin und Mitglied des DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik), Frankfurt/Main. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

In dieser Arbeit soll es aber zunächst weniger um die quantitative Isolierung von einzelnen Effekten gehen, sondern es sollen vielmehr in einem *ersten Beschreibungsversuch* diejenigen Strukturen und Prozesse herausgearbeitet werden, die für eine *Beurteilung des weiteren Berufsverlaufs der Berufsanfänger von heute* relevant sein können.

Dazu werden wir in einem ersten Schritt Theorien und Ansätze diskutieren, die sich mit dem Einfluß der beruflichen Erstplatzierung auf den Berufsverlauf befassen. Im empirischen Abschnitt wird dann nach einer Beschreibung der Datenbasis und der begrifflichen Abgrenzungen gezeigt, wie sich die berufliche Erstplatzierung für ausgewählte Geburtskohorten gewandelt hat und wie der weitere Berufsweg für diese Kohorten in Abhängigkeit von der Eintrittsplatzierung verlaufen ist.

## 2. Theorien über den Zusammenhang von Berufseinstieg und Berufsverlauf

Seit ihren ersten Anfängen hat sich die soziologische Mobilitätsforschung vornehmlich auf die Analyse von intergenerationalen Mobilitätsprozessen konzentriert (vgl. *Payne, Payne* 1983; *Müller* 1984). Soweit solche Mobilitätsprozesse empirisch untersucht wurden, dominiert seit *Blau und Duncan* (1967) das *Statuszuweisungs-Modell*. Danach ist der Status, den eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt im Lebenslauf erreicht, vor allem von den Ressourcen aus ihrer eigenen sozialen Herkunft, ihrer Intelligenz, ihren Fähigkeiten und ihrem Ausbildungsniveau abhängig. Diese Erklärung von Mobilitätsprozessen betont damit vor allem Faktoren, die vor dem und außerhalb des Beschäftigungssystems liegen (vgl. *Spilerman* 1977, S. 552). Obwohl dieser Ansatz für die empirische Mobilitätsforschung außerordentlich fruchtbar war (vgl. zum Beispiel *Duncan, Featherman, Duncan* 1972; *Jencks* u. a. 1972; und für die Bundesrepublik Deutschland *Mayer* 1972, 1977a, 1978; *Müller* 1972, 1975; *Müller, Mayer* 1976; *Handl, Mayer, Müller* 1977), ist diese einseitige Orientierung auf die Eigenschaften von Individuen und die Vernachlässigung von Gelegenheitsstrukturen im Beschäftigungssystem zunehmend kritisiert worden (vgl. *Mayer* 1979b; *Granovetter* 1981).

Ein ähnlicher Einwand wurde auch gegen die *Humankapitaltheorie* (vgl. *Mincer* 1974; *Becker* 1975; *Heckman* 1978) vorgebracht. Dort geht man davon aus, daß die Individuen insbesondere in der Jugend und im frühen Erwachsenenalter in ihre Ausbildung, in ihr Humankapital investieren. Das durch die Ausbildung entgangene Einkommen sowie die Ausbildungskosten werden im späteren Arbeitsleben durch „returns of education“ in Form von höheren Einkommen und besseren Berufschancen ausgeglichen. Ein Mehr an Ausbildung führt immer zu besseren Berufschancen und höheren Einkommen im Beruf. Dies wird damit begründet, daß die qualifizierten Arbeitskräfte auf allen Arbeitsplätzen produktiver sind als die unqualifizierten. Während in den ersten empirischen Analysen der Humankapitaltheoretiker vor allem der Einfluß der Ausbildungsjahre im Bildungssystem im Zentrum stand, hat *Mincer* später auch die Anzahl der Berufserfahrungsjahre berücksichtigt. So investieren die Arbeitskräfte ja auch noch nach ihrem formalen Bildungsabschluß in ihre Ausbildung (durch On-the-job-training, Weiterbildung usw.). Berufliche Mobilitätsprozesse und Einkommensänderungen im Erwerbsleben verweisen damit unmittelbar auf Veränderungen in der individuellen Produktivität, das heißt auf eine Zu- beziehungsweise Abnahme von beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und beruflichen

Erfahrungen. Allerdings macht die Humankapitaltheorie dann keine Aussagen über berufliche Mobilitätsprozesse, wenn sich das Beschäftigungssystem in einem Gleichgewicht befindet, weil niemand seine gegenwärtige Position verbessern kann. Daraus folgt, wie *Nancy Tuma* festgestellt hat, „ . . . the occurrence of a Job shift implies that either the employer or the employee is not in equilibrium. Marginal productivity theory suggests a list of exogenous changes causing disequilibrium, but it does not explain why or how frequently disequilibrating changes occur.“ (*Tuma* 1983, S. 6 f.) In der Humankapitaltheorie wird also über die Ursachen und die Häufigkeit von Karriereprozessen wenig ausgesagt, sondern nur betont, daß die jeweils besser und höher qualifizierten Arbeitskräfte in der Regel bei Mobilitätsprozessen den weniger qualifizierten überlegen sind.

Im Gegensatz zu diesem neoklassisch orientierten Ansatz, der heute in der angloamerikanischen Literatur unter der Überschrift „flexible employment“ (*Tuma* 1983; *Sorensen, Tuma* 1981) und „open positions“ (*Sorensen* 1984) abgehandelt wird, stehen die „neuen Strukturalisten“ (*Baron, Bielby* 1980). „Ihre zentrale Aussage ist, daß unter verschiedenen strukturellen Kontexten die ‚benefits of education‘ variieren, daß also die in den Humankapitalmodellen unterstellte und mit der Grenzproduktivitätstheorie . . . begründete Homogenitätsannahme unrealistisch sei.“ (*Müller* 1984, S. 3) „Der Gesamtarbeitsmarkt (zerfällt; H.-P.B.) in eine Reihe von Teilmärkten oder Segmente . . . (, wobei; H.-P.B.) diese Teilung nicht nur zufällig und vorübergehend ist. Vielmehr wird Arbeitsmarktsegmentation als ein Ergebnis der im Arbeitsprozeß wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen gesehen.“ (*Sengenberger* 1978, S. 16)

In der *Variante von Lester Thurow* (*Thurow* 1975, 1978) wird unterschieden zwischen einem externen Markt, auf dem die traditionellen Gesetzmäßigkeiten von Angebot und Nachfrage herrschen, und einem internen Arbeitsmarkt, in dem der Lohnwettbewerb durch eine feste innerbetriebliche Lohnstruktur ausgeschaltet ist. Die Verbindung zwischen dem internen und dem externen Arbeitsmarkt wird durch eine begrenzte Zahl von Eintrittsmöglichkeiten, den sogenannten „entry-jobs“ hergestellt.

Der *interne Arbeitsmarkt* kann dabei beschrieben werden als „ . . . an administrative unit within which the market functions of pricing, allocating, and often training are performed. It is governed by a set of institutional rules which delineate the boundaries of the internal market and determine its internal structure.“ (*Doeringer* 1967, S. 207 f.) Durch diese administrative Struktur werden an die Eintrittspositionen relativ feste Karriereleitern geknüpft (vgl. *Carroll, Mayer* 1984a und 1984b). Der Aufstieg erfolgt nach Senioritäts- oder meritokratischen Kriterien und unter Berücksichtigung von Loyalität. Das In-Aussicht-Stellen von Beförderungschancen stellt ein besonders wichtiges Motivations- und Kontrollinstrument dar (vgl. *Rosenbaum* 1979), so daß die externe Rekrutierung in höhere Positionen insofern Grenzen hat, als sie die mit Beförderungsaussichten verbundene Motivationskomponente gefährden kann. Es wird also nicht nur behauptet, daß der Marktmechanismus aufgrund von Marktunvollkommenheiten nicht ganz vollkommen funktioniere, sondern auch, daß ein gänzlich anderes Allokationsprinzip gelte. *Sorensen* hat deswegen von „geschlossenen Positionen“ (*Sorensen* 1983) gesprochen, wenn der Marktmechanismus durch institutionelle Regelungsmechanismen ganz oder teilweise außer Kraft gesetzt wird.

Die „geschlossenen Beschäftigungsverhältnisse“ gewinnen natürlich auch auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene für den Zusammenhang von Berufseinstieg und Berufsverlauf in dem Maße an Gewicht, wie sich in den verschiedenen Bereichen der Privatwirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Dienstleistung der Typ der bürokratischen Organisation ausbreitet (vgl. dazu *Stockmann* 1984). Von besonderer Bedeutung ist dabei die These von *Thurow*, daß die jeweiligen Arbeitsplätze den Rahmen für die zu erreichende Produktivität abstecken. So müssen die produktivitätsrelevanten Qualifikationen in der Regel erst nach der Übernahme eines Arbeitsplatzes durch „On-the-job-training“ erworben werden. Der Austritt aus einer einmal begonnenen Karriere ist damit mit Kosten verbunden, die um so höher sind, je weniger generell die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten sind. Beginnend bei bestimmten Eintrittspositionen müßten sich so relativ stabile Strukturen von Berufsverläufen zeigen. Hinzu kommt, daß die Bewährung in einem vorausgehenden Beruf nicht selten auch die Voraussetzung für den Übergang in den nächstfolgenden ist und sich so Arbeitsmarktsegmente herausbilden, die im Berufsverlauf sukzessive verstärkt werden.

Aber nicht alle Berufspositionen bieten gleich gute Karrierechancen. Darauf haben in der Bundesrepublik Deutschland vor allem *Burkart Lutz* (1979) und *Werner Sengenberger* (1975, 1978, 1979) aufmerksam gemacht. Sie fächern das Beschäftigungssystem unter Qualifikationsaspekten auf in *betriebliche, fachliche und Jedermannsarbetsmärkte*. Diese Teilarbeitsmärkte entstehen, indem die privaten Betriebe und Organisationen ihren laufenden Arbeitsbedarf decken, das Personal flexibel an veränderte Absatz- und Arbeitsmarktbedingungen anpassen und die Arbeitskräftenutzung möglichst effizient zu gestalten versuchen. Teilarbeitsmärkte im Beschäftigungssystem sind damit ein Ergebnis der von den Betrieben praktizierten Strategien und Politiken. Ihre Grenzen werden von Art und Umfang der auf einem gegebenen Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen bestimmt. Es ist zu vermuten, daß je nach der Zugehörigkeit zu einem dieser Arbeitsmärkte die Mobilitätsmuster der Arbeitskräfte außerordentlich unterschiedlich aussehen. Aufstiegsprozesse sind vor allem nach einer Platzierung in den fachlichen und betrieblichen Teilmärkten sowie beim Eintritt in die „career labor markets“ zu vermuten, während sich für die Wenigerqualifizierten auf den Jedermannsmärkten vergleichsweise nur geringe Karrierechancen ergeben dürften.

In einer neueren Arbeit hat *Ingrid Drexel* (1982) die wichtigsten Merkmale der *innerbetrieblichen Berufsverläufe von angelernten Arbeitskräften und von Facharbeitern* theoretisch abgeleitet und empirisch in einer betrieblichen Fallstudie untersucht. Obwohl damit für den innerbetrieblichen Produktionsbereich eine gute Beschreibung der Mobilitätsprozesse vorliegt (vgl. auch *Lappe* 1984), ist heute für die gesamtgesellschaftliche Ebene der Zusammenhang von Berufseinstieg und Berufsverlauf noch relativ unklar. Gerade wegen des deutlichen berufsstrukturellen Wandels, der sich quer zu den Berufsverlaufsentscheidungen auf der einzelbetrieblichen Ebene vollzieht, ergibt sich ein ständiger Umbau des Gefüges von beruflichen Positionen in unserem Beschäftigungssystem (vgl. *Müller* 1983); was nicht ohne Wirkung auf die individuellen Berufsverläufe bleiben dürfte.

Über die Art und den Umfang des mittel- und langfristigen

berufsstrukturellen Wandels und die damit verbundenen Anforderungen an die Qualifikation liegen gegenwärtig im wesentlichen zwei Theorieentwürfe vor: das Paradigma von der *nachindustriellen Gesellschaft* von *Daniel Bell* (1976) und die *Theorie über die Arbeit im modernen Produktionsprozess* von *Harry Braverman* (1977)<sup>1)</sup>.

In bezug auf die Richtung des berufsstrukturellen Wandels können danach insbesondere folgende Hypothesen festgehalten werden. Beide, *Bell* und *Baverman*, gehen davon aus, daß die unmittelbare Güterproduktion heute sehr weit rationalisiert und technisiert ist und daß die Beschäftigung dort weiter abnimmt. Beide stimmen auch darin überein, daß sich im sekundären Sektor selbst ein Anstieg der nicht unmittelbar in der Fertigung Beschäftigten ergibt. Beide unterscheiden sich aber darin, wie sie die Verschiebung vom primären über den sekundären zum tertiären Sektor interpretieren und welche Berufsgruppen im Rahmen dieses Tertiarisierungsprozesses wachsen. Während *Bell* die Hypothese eines Trends zur Wissensgesellschaft vertritt, mit dem die Professionen, die Ingenieur-, die Techniker- und die Wissenschaftlerberufe expandieren, kommt *Braverman* zu einer Polarisierungsthese und prognostiziert im wesentlichen eine Zunahme der einfachen und unqualifizierten Tätigkeiten in der Fertigung, in der Verwaltung und im Dienstleistungsreich.

Was bedeutet dies nun für den Zusammenhang von Berufseintritt und Berufsverlauf? Für die Mobilitätschancen in unserer Gesellschaft ist es zunächst einmal von großer Wichtigkeit, welche der beiden Hypothesen über die Entwicklungsrichtung der Berufsstruktur zutrifft. So ergeben sich nämlich bei einer Expansion der qualifizierten Berufsgruppen wie der Techniker, der Ingenieure, der Manager und der qualifizierten Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe viel bessere Aufstiegsmöglichkeiten, als wenn nach der These von *Braverman* die einfachen und unqualifizierten Tätigkeitsfelder wachsen. Die Schaffung von neuen Berufsmöglichkeiten im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich und der Verlust von Arbeitsplätzen im primären und sekundären Sektor können sich aber prinzipiell über zwei Wege vollziehen. So ist es möglich, daß durch den Berufsstrukturwandel die intragenerationale Mobilität stimuliert wird; was einer Verminderung der Bedeutung der beruflichen Erstplatzierung in der Erwerbsbiographie gleichkäme. Es hängt dann entscheidend von den zur selben Zeit sich vollziehenden Segmentations- und Abschottungsvorgängen (z. B. durch die Schaffung von Bildungshürden, die Differenzierung von Kern- und Randbelegschaft, die Installierung von neuen Mobilitätsregimes) ab, welche Arbeitskräftegruppen dann davon profitieren. Andererseits ist es möglich, daß der berufliche Wandel des Beschäftigungssystems über den Zustrom von jungen und den Abgang von alten Arbeitskräften abläuft und die jeweils Jüngeren damit jeweils andere berufliche Erstplatzierungen mit jeweils anderen Karriere-möglichkeiten erfahren. In der Realität wird man wohl beide Umstrukturierungsmuster finden. Allerdings hat *Janossy* (1966) argumentiert, daß die Möglichkeiten des Umlernens und Fortbildens in unserer Gesellschaft begrenzt sind, weil die *Umschulung mit zunehmendem Alter* für den einzelnen, den Betrieb und die Gesellschaft *immer weniger und schließlich völlig unrentabel* wird. Er glaubt deshalb, daß die *entscheidende Bedeutung derjenigen Veränderung der Berufsstruktur zukommt, die sich aus dem Eintritt junger und dem Ausscheiden alter Arbeitskräfte ergibt*. Auch *Duncan* vertritt eine ähnliche These, wenn er die *Generationsablösung* als primären Faktor für die berufliche Umverteilung betrachtet (vgl. *Blau, Duncan* 1967, S. 82).

<sup>1)</sup> Vgl. dazu auch die neuere Diskussion: *Edwards* 1981; *Wood* 1983; *Kern, Schumann* 1984.

In diesem Zusammenhang ist es das große Verdienst von *Walter Müller* (1978), für die Bundesrepublik Deutschland nachgewiesen zu haben, daß sich die *Berufsverläufe von sukzessiven Geburtskohorten systematisch voneinander unterscheiden*. Der größte berufsstrukturelle Wandel vollzieht sich dabei schon in der beim „... Eintritt ins Erwerbsleben sich ergebenden Verteilung der Kohorten auf berufliche Stellungen mit typischerweise unterschiedlichen Berufsverlaufs- und Karriereperspektiven“ (*Müller* 1978, S. 168). Er kann zeigen, daß traditionelle Querschnittsbetrachtungen, in denen in der Regel die Verteilung aller Erwerbstätiger zu verschiedenen Zeitpunkten miteinander verglichen wird, die entscheidenden Entwicklungstrends verdecken, weil sich der soziale Wandel vor allem über die Differenzierung von Kohorten vollzieht. *Müller* plädiert deshalb dafür, bei Berufsverlaufsanalysen nur mehr mit *Kohortenansätzen* zu arbeiten (vgl. dazu auch *Ryder* 1965; *Glenn* 1977; *Baltes, Cornelius, Nesselrode* 1979).

In der Kohortenanalyse wird zwischen drei Haupttypen von Effekten unterschieden. Zunächst den *Lebenszykluseffekten* (oft auch als Alterseffekte bezeichnet), mit denen diejenigen Veränderungen gemeint sind, die alle Kohorten in derselben Art mit dem Altern erfahren. Von *Kohorteneffekten* spricht man hingegen, wenn einzelne Kohorten eine Prägung in der Form aufweisen, daß sie sich von einem bestimmten Zeitpunkt an im Lebensverlauf von den Nachbarkohorten unterscheiden. Schließlich treten *Periodeneffekte* auf, wenn historische Ereignisse alle Kohorten unabhängig von der Lebenszyklusphase in gleicher Richtung betreffen. Die Bedingungen einzelner Perioden wirken sich in der Regel allerdings nicht gleichartig auf Kohorten in verschiedenen Lebenszyklusphasen aus, so daß *Interaktionseffekte* zu erwarten sind.

Im Vergleich zu dem enormen Forschungsaufwand, der notwendig wäre, um die Lebensverläufe über die gesamte Breite aller Lebensbereiche und im Hinblick auf historische Bedingungen, denen verschiedene Geburtskohorten ausgesetzt waren, mit dem adäquaten methodologischen Instrumentarium zu behandeln, verfolgt die vorliegende Arbeit das bescheidenere Ziel, in einem Beschreibungsversuch aufzuzeigen, wie sich der langfristige berufsstrukturelle Wandel sowie kontingente historische Bedingungskonstellationen auf den Zusammenhang von beruflicher Erstplatzierung und Berufsverlauf von ausgewählten Kohorten niederschlagen. *Carlsson, Karlsson* (1970) erwähnen für diesen Zweck zwei interessante Modelle, mit denen diese Berufsverläufe betrachtet werden können. „Das eine ist ein *Kompensationsmodell*, nach dem ... eine Kohorte, die während einer bestimmten Phase (beispielsweise beim Eintritt in das Beschäftigungssystem; H.-P. B.) sehr schlechte berufliche Chancen hatte, in einer nachfolgenden Periode versuchen würde, ihren ‚Rückstand‘ aufzuholen und deshalb ... (im weiteren Berufsverlauf; H.-P. B.) außergewöhnlich hohe Mobilitätsquoten aufweisen würde. Dem Kompensationsmodell steht entgegen ein *Fixationsmodell*. Hier gibt es keine Nachholeffekte. Was in einer bestimmten Phase des Lebenszyklus ‚versäumt‘ wurde, bleibt auf Dauer ‚versäumt‘, beziehungsweise wenn aufgrund günstiger Umstände Überdurchschnittliches erreicht wurde, bleibt ein Vorsprung auch in nachfolgenden Phasen bestehen.“ (*Müller* 1978, S. 110) In den folgenden Abschnitten soll nun der Versuch gemacht werden, die formulierten Thesen über den Einfluß der beruflichen Erstplatzierung auf den weiteren Berufsverlauf empirisch zu analysieren, um daraus gleichzeitig Aussagen über die mittelfristigen Berufsperspektiven der jungen Generation zu gewinnen.

### 3. Datenbasis und Klassifikation

Die empirischen Analysen werden auf der Grundlage der *Lebensverlaufsstudie* aus dem Teilprojekt „Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung“ des DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik) (vgl. dazu *Mayer* 1979c, 1981a, 1981b, 1984a, 1984b) sowie der *Qualifikations- und Berufsverlaufsuntersuchung* (BIBB/IAB) aus dem Jahre 1979 (vgl. *Alex* u. a. 1981) durchgeführt.

In der Lebensverlaufsstudie des DFG-Projekts wurden 2 171 deutsche Personen aus den Geburtsjahrgängen 1929-31, 1939-41 und 1949-51 repräsentativ in bezug auf deren Schichtzugehörigkeit und deren räumliche Verteilung über die Bundesrepublik Deutschland befragt. Die Erhebung erstreckte sich von Oktober 1981 bis Mai 1983 (vgl. *Brückner* u. a. 1984). Ziel der Befragung war es, mit Hilfe eines *vollstandardisierten Interviews die Lebensverläufe dieser Personen in der gesamten Breite der verschiedenen Lebensbereiche* (Herkunft, Ausbildung, Beruf, Familie, Wohnung usw.) mit genauen Zeitangaben zu erfassen und sie so einer dynamischen Analyse zugänglich zu machen. Die Angaben sind *Rück Erinnerungsdaten*, das heißt, die befragten Personen wurden gebeten, mit möglichst genauen Zeitangaben ihren Lebensverlauf in den verschiedenen Bereichen zu rekonstruieren. Rück Erinnerungsfehler sind bei einem solchen Verfahren um so wahrscheinlicher, je weiter das anvisierte Ereignis in der Vergangenheit zurückliegt. Allerdings gibt es heute noch zu wenige methodische Studien über die Zuverlässigkeit retrospektiv erhobener Daten (*Goldstein, Moss* 1979; *Papastefanou* 1980; *Tölke* 1980). „Die allgemeinen Vorbehalte in bezug auf die höhere Fehlerhaftigkeit solcher Daten sind daher ebenso plausibel wie empirisch ungesichert.“ (*Mayer, Papastefanou* 1983, S. 108) Bei Angaben über die schulische und berufliche Ausbildung sowie die einzelnen Berufstätigkeiten kann man jedoch erwarten, daß die Angaben relativ zuverlässig gemacht werden können (*Blossfeld* 1985 c).

Insgesamt steht uns mit diesem Datensatz also ein Fundus von detaillierten Verlaufsdaten über die Bildungs- und Berufskarriere dieser drei Kohorten zur Verfügung, mit dem die im theoretischen Teil formulierten Hypothesen empirisch untersucht werden können. Der Erfolg dieser Untersuchungen hängt aber auch noch in einem hohen Maß von der Auswahl der *Kohorten* ab, die in die Analysen eingehen. Denn „... damit wird entschieden, ob systematisch bedeutsame historische Ereignisse und Entwicklungen in ihrem Effekt auf bestimmte Phasen des Lebensverlaufs der Kohortenangehörigen erfaßt werden“ (*Müller* 1978, S. 115). Deswegen ist es notwendig, durch den Einbezug der BIBB/IAB-Berufsverlaufsuntersuchung von 1979 sowohl Anhaltspunkte über die spezifische Lage der drei Geburtskohorten (1929-31, 1939-41 und 1949-51) als auch Hinweise über längerfristige Trends in der Bildungsverteilung und der beruflichen Platzierung zu gewinnen.

Auch in der BIBB/IAB-Studie von 1979 wurde der Bildungs- und Berufsverlauf retrospektiv befragt. Die Stichprobe umfaßt 30 000 deutsche Erwerbspersonen (ohne Auszubildende und Soldaten) und stellt somit eine 0,1-Prozent-Stichprobe dar. Im Vergleich zur Sfb-3-Lebensverlaufsstudie wurden aber nur der Eintrittsberuf sowie der Beruf in den Jahren 1970, 1974 und 1979 erhoben, so daß man zwar für bestimmte Stichjahre (1970, 1974 und 1979) den intragenerationalen Mobilitätsprozeß verfolgen kann, eine Darstellung des gesamten Bildungs- und Berufsverlaufs in seinen

einzelnen Phasen aber nur mit der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie möglich ist.

### 3.1 Klassifikation der Bildungsabschlüsse

Vom Untersuchungsziel aus betrachtet kommt der Bildungsvariablen nur eine untergeordnete Bedeutung zu. In ihr sollen aber sowohl die hierarchisch abgestuften formalen Bildungsniveaus als auch die beruflichen Ausbildungsabschlüsse im dualen System zum Ausdruck kommen. Zur Messung der Qualifikationsstruktur greifen wir deshalb auf *folgende Bildungsabschlüsse* zurück:

- (1) Hauptschulabschluß<sup>2)</sup>
- (2) Mittlere Reife<sup>3)</sup>
- (3) Abitur<sup>4)</sup>
- (4) Abschluß einer beruflichen Ausbildung<sup>5)</sup>
- (5) Fachhochschulabschluß<sup>6)</sup>
- (6) Universitätsabschluß<sup>7)</sup>

### 3.2 Berufsklassifikation

Der Berufseintritt und die Berufskarriere lassen sich sowohl im Qualifikations- und Berufsverlaufsdatensatz als auch in der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie über die Berufsangaben der *Befragten* erfassen. In der Qualifikations- und Berufsverlaufsstudie wurden die Befragten nach ihrem ersten Beruf und ihrem Beruf in den Jahren 1970, 1974 und 1979 befragt. Im Rahmen der Lebensverlaufsstudie wurde vom ersten Beruf an die gesamte Erwerbsbiographie mit allen Unterbrechungen (wegen Arbeitslosigkeit, aus familiären Gründen, aus Gründen des Berufswechsels usw.) erhoben. Es handelt sich in beiden Studien bei den Berufsangaben also um Selbsteinstufungen. Diese dürften zwar um so eher mit Verzerrungen verbunden sein, je weiter das berufliche Ereignis zurückliegt, bieten dafür aber im Vergleich zu wiederholten Querschnittsbetrachtungen den Vorteil, daß die Angaben der Personen über die einzelnen Tätigkeiten des Berufsverlaufs eine sehr hohe inhaltliche Konsistenz haben.

Insgesamt ist es plausibel, diese Angaben als Indikator für die ausgeübte Tätigkeit zu interpretieren (vgl. *Kosta, Krings, Lutz 1970; Stooß, Saterdag 1979; Schönbach 1979; Mayer 1979a*). Die Berufsangaben wurden in der Berufs- und Qualifikationsverlaufsstudie nach dem Signierschlüssel der deutschen Berufsklassifikation (vgl. *Statistisches Bundesamt*

<sup>2)</sup> Als solcher gilt das Abgangszeugnis der höchsten Klasse, das bei der Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht erreicht wird.

<sup>3)</sup> Dazu gehören das Abgangszeugnis einer Realschule, einer Mittelschule oder einer Abendrealschule.

<sup>4)</sup> Als solches gilt der Abschluß eines Gymnasiums, eines Kollegs oder eines Wirtschaftsgymnasiums. Als gleichwertig zählt nach Einführung der Fachhochschulreife auch das Abgangszeugnis einer Fachoberschule oder einer höheren Berufsfachschule.

<sup>5)</sup> Darunter fallen Absolventen, die einen Abschluß einer Lehr-/Anlernausbildung besitzen. Als Berufsausbildung gelten auch der Berufsfachschul-, der Techniker- oder ein gleichwertiger Abschluß.

<sup>6)</sup> Zum Fachhochschulabschluß beziehungsweise dem früheren Ingenieurabschluß zählen der graduierte Abschluß einer Fachschule, einer Ingenieurschule oder einer sonstigen Höheren Fachschule.

<sup>7)</sup> Als Hochschulabschluß gelten Staatsexamina, Diplom- und Magisterprüfungen.

<sup>8)</sup> Die Qualifikationsstruktur bezieht sich nur auf die deutschen Erwerbspersonen im Jahre 1979.

<sup>9)</sup> Die Geburtskohorte 1954-56 befindet sich im Stichprobenjahr 1979 noch zu größeren Teilen in den Fachhochschulen und Universitäten.

. 1970) und in der Lebensverlaufsstudie nach dem ISCO-Schlüssel der internationalen Berufsklassifikationen vercodet. Daraus ergeben sich natürlich – in geringem Umfang – Vergleichsprobleme, da der Umsteigeschlüssel zwischen beiden Klassifikationen nicht eindeutig ist.

Da die Datenbasis nach der Auswahl von Kohorten wegen des kleinen Stichprobenumfangs gesicherte Aussagen aber nur über wenige hochaggregierte Einheiten zuläßt, wurden die Berufsangaben in *zwölf Berufsgruppen* zusammengefaßt. Die Klassenbildung erfolgte dabei unter der Zielsetzung, die Berufsgruppen hinsichtlich ihrer durchschnittlichen schulischen und beruflichen Vorbildung sowie der beruflichen Aufgabengebiete möglichst homogen zu bilden. Für die Einteilung der Berufe wurde eine in einer früheren Untersuchung (*Biossfeld 1983*) verwendete Auszählung herangezogen. Bei den Aufgabengebieten wurden die *Tätigkeitsbereiche Produktion, Dienstleistung und Verwaltung* unterschieden. Die Beschreibung und Zusammensetzung der verschiedenen Berufsgruppen nach der deutschen Berufsklassifikation und dem ISCO-Schlüssel sind in Tabelle I dargestellt.

Es sollte an dieser Stelle jedoch noch klargestellt werden, daß mit dieser Klassifikation der Berufe nicht alle beruflichen Wechsel erfaßt werden. So sind Berufswechsel in einer Klasse mit diesem Instrument genausowenig zu verfolgen wie bestimmte Änderungen der innerbetrieblichen Einstufung, Gehaltserhöhungen und Beförderungen, solange dabei die übergreifende Kategorie nicht verlassen wird. Eine Berücksichtigung all dieser Möglichkeiten des beruflichen Wechsels würde zweifellos die Mobilitätsströme erhöhen, wahrscheinlich aber auch wegen der steigenden Komplexität der Beziehungen deren Aussagekraft beeinträchtigen.

## 4. Ergebnisse der empirischen Analysen

Beginnen wir unsere Analyse mit einer Darstellung der *Entwicklung der Bildungsabschlüsse nach Geburtskohorten*. Denn sowohl nach der Humankapitaltheorie als auch nach dem Statuszuweisungs-Modell handelt es sich hierbei um einen bestimmenden Faktor für die Lebenschancen einer Kohorte.

Betrachtet man zunächst nur die Hauptschulabsolventen (Tabelle 2)<sup>8)</sup>, so fällt auf, daß der Anteil der Absolventen mit Berufsausbildung, beginnend bei der Geburtskohorte 1919 bis 1921 und endend bei der Geburtskohorte 1954-56, erstaunlich stabil geblieben ist. Große Verschiebungen hat es dagegen bei den Hauptschulabsolventen ohne Berufsausbildung gegeben, die anteilmäßig bei der Kohorte 1919-21 von 25,9% auf 7,6% in der Kohorte 1954-56 abnehmen. Damit ist die Höherqualifikation in der Abfolge der Kohorten vor allem durch eine Umschichtung von den Ungelernten zu den Absolventen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen gespeist worden. So hat sich der Anteil der Absolventen mit Mittlerer Reife (mit und ohne Berufsausbildung) von 16,2% (in der Kohorte 1919-21) auf 31,3% (in der Kohorte 1954-56) erhöht. Der Anteil der Abiturienten ist von 3,8% (für die Kohorte 1919-21) auf 7,6% (für die Kohorte 1954-56) vor allem bei den jüngsten Kohorten sprunghaft angestiegen. Der Prozentsatz der Fachhochschulabsolventen ist von 1,9% (Kohorte 1919-21) auf 4,4% (Kohorte 1949-51) angewachsen und der der Hochschulabsolventen hat sich in dieser Zeit von 5,2% (Kohorte 1919-21) auf 10,0% (Kohorte 1949-51) erhöht<sup>9)</sup>.

In der Ausbildungsstruktur spiegelt sich also eine *langfristige Verbesserung der Bildungschancen* wider, die sich ins-

**Tabelle 1: Klassifikation der Berufe**

Bezeichnung der Berufsgruppe	Beschreibung der Berufsgruppe	Zusammensetzung der Berufsgruppen nach der deutschen Klassifizierung der Berufe (1970)	Zusammensetzung der Berufsgruppen nach der internationalen Klassifizierung der Berufe (ISCO)	Beispiele
<b>Produktion</b>				
Agrarberufe (AGR)	Berufe mit dominant landwirtschaftlicher Orientierung	011-022,041-051,053-062	6-11 bis 6-49	Landwirte, Tierzüchter, familieneigene Landarbeitskräfte, Gärtner, Waldarbeiter usw.
Einfache manuelle Berufe (EMB)	alle manuellen Berufe, die 1970 mindestens einen 60prozentigen Anteil von Ungelernten aufwiesen	071-133,135-141,143,151-162,164,176-193,203-213,222-244,252,263,301,313,321-323,332-346,352-371,373,375-377,402-403,412,423-433,442,452-463,465-472,482,486,504,512-531,543-549	3-92,7-11 bis 7-23,7-26 bis 7-34,7-51 bis 7-61,7-71,7-72,7-74,7-75,7-77,7-79 bis 7-89,7-93 bis 7-95,7-99,8-02,8-12,8-20,8-35,8-39,8-72,8-91 bis 9-01,9-10,9-25,9-39,9-42 bis 9-49,9-52,9-53,9-9-56,9-59,9-69,9-72 bis 9-74,9-82,9-99	Förderleute, Schießhauer, Steinbrecher, Papier- und Zellstoffhersteller, Holzaufbereiter, Drukkerhelfer, Schweißer, Nieter, Lötter, Hilfsarbeiter, Bauhelfer, Gleisbauer, Straßenbauer usw.
Qualifizierte manuelle Berufe (QMB)	alle manuellen Berufe, die 1970 höchstens einen 40prozentigen Anteil von Ungelernten aufwiesen	134,142,144,163,171-175,201-202,221,251,261-262,270-291,302,305-312,314-315,331,351,372,374,378-401,411,421-422,441,451,464,481,483-485,491-503,511,541-542	7-41 bis 7-49,9-02,9-26 bis 9-31,7-24,7-25,8-31 bis 8-34,8-71,8-73 bis 8-80,8-41 bis 8-59,9-41,7-91,8-01,8-03,7-62,7-92,7-76,7-73,5-31,7-78,9-51,9-54,9-55,9-57,7-96,8-11,8-19,9-61	Glasbläser, Buchbinder, Schriftsetzer, Schlosser, Feinmechaniker, Elektriker, Funk- und Fernsehgerätebauer, Weinküfer, Brauer, Zimmerer usw.
Techniker (TEC)	alle technischen Fachkräfte	303,304,621-635,721-722,733,857	0-75,0-32 bis 0-39,0-14,7-00,0-54,0-84,9-27,0-42,0-43,0-62,0-66,0-69	Maschinenbautechniker, Techniker des Elektro-faches, Bau- und Vermessungstechniker, Berg- und Hüttenbautechniker usw.
Ingenieure (ING)	hochqualifizierte Fachkräfte zur Lösung naturwissenschaftlicher und technischer Probleme	032,052,601-612,726,883	0-21 bis 0-31,0-11 bis 0-13,0-82,0-83 0-41,0-51 bis 0-53	Architekten, Bauingenieure, Elektroingenieure, Fertigungsingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker usw.
<b>Dienstleistung</b>				
Einfache Dienste (EDI)	alle einfachen persönlichen Dienste	685-686,688,706,713-716,723-725,741-744,791-794,805,838,911-913,923-937	4-52,4-90,3-59,9-81,9-85 bis 9-89,3-91,9-71,9-79,5-89,5-51,5-92,1-75,1-80,3-94,5-00,5-10,5-32,5-40,5-52,5-60	Wäscher, Raum- und Gebäudereiniger, Gastwirte, Kellner usw.
Qualifizierte Dienste (QDI)	im wesentlichen Ordnungs- und Sicherheitsberufe sowie qualifizierte Dienstleistungsberufe	684,704-705,711-712,801-804,812,814,831,837,851-852,854-857,892-902,921-922	4-43,9-83,9-84,3-51,3-60,5-82,1-71,1-63,0-79,0-76,0-72,5-99,1-49,5-70,5-20,4-31,5-81	Polizisten, Feuerwehrleute, Makler, Schienenfahrzeugführer, Rechtspfleger, Photographen, Friseure, Hauswirtschaftsberater usw.
Semiprofessionen (SEMI)	Dienstleistungsberufe, die sich durch eine Verwissenschaftlichung der Berufspositionen auszeichnen	821-823,853,861-864,873-877	1-51,1-59,1-79,1-91,1-93,1-95,0-71,0-73,0-74,0-77,1-94,1-33 bis 1-39	Krankenschwestern, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen, Real- und Volksschullehrer usw.
Professionen (PROF)	Freie Berufe und hochqualifizierte Dienstleistungsberufe	811,813,841-844,871-872,881-882,891	1-21 bis 1-29,0-61,0-63 bis 0-65,0-67,0-68,1-31,1-32,0-81,0-90,1-92,1-99,1-41	Zahnärzte, Ärzte, Apotheker, Richter, Gymnasiallehrer, Sozial- und Geisteswissenschaftler usw.
<b>Verwaltung</b>				
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe (EVB)	relativ unqualifizierte Büro- und Handelsberufe	682,687,731-732,734,782-784,773	4-51,4-32,3-52,3-70,3-80,3-21,3-22,3-99	Posthalter, Telefonisten, Verkäufer- und Verkaufshilfen, Kassierer, Maschinenschreiber, Bürohilfskräfte usw.
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe (QVB)	Berufe mit mittleren und höheren verwaltenden und distributiven Funktionen	031,681,683,691-703,771-772,774-781	6-00,4-00 bis 4-22,3-39,4-41,4-42,5-91,3-31,3-41,3-42,3-00,3-10,3-93,3-95	Bankfachleute, Speditionsfachleute, Großhandelskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute, Bürofachkräfte usw.
Manager (MAN)	Berufe, die die Kontrolle und Entscheidungsgewalt über den Einsatz von Produktionsfaktoren besitzen, sowie Funktionäre in Organisationen	751-763	2-01 bis 2-19,1-10	Unternehmer, Geschäftsführer, Organisatoren, Geschäftsbereichsleiter, Abgeordnete, Minister, Verbandsleiter, Funktionäre.



Tabelle 2: Qualifikationsstruktur von ausgewählten Geburtskohorten, in Prozent (nur deutsche Erwerbspersonen 1979)

Absolventen mit	Geburtskohorte							
	1919–21	1924–26	1929–31	1934–36	1939–41	1944–46	1949–51	1954–56
Hauptschulabschluß ohne Berufsausbildung	25,9	23,2	25,6	20,6	15,3	9,5	9,7	7,6
Hauptschulabschluß mit Berufsausbildung	47,0	52,2	50,9	53,9	54,3	53,4	50,1	46,8
Mittlere Reife ohne Berufsausbildung	2,0	2,6	1,7	1,2	1,3	1,4	1,5	2,3
Mittlere Reife mit Berufsausbildung	14,2	11,6	13,0	14,0	17,4	20,2	20,3	29,3
Abitur ohne Berufsausbildung	0,9	0,9	0,3	0,1	0,3	0,4	0,5	1,3
Abitur mit Berufsausbildung	2,9	2,3	2,2	2,0	2,0	2,9	3,4	6,3
Fachhochschulabschluß	1,9	2,5	2,4	3,3	3,4	3,6	4,4	3,4
Hochschulabschluß	5,2	4,8	3,8	5,0	6,0	8,6	10,0	3,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1 040	1 411	1 728	2 169	2 850	2 147	2 648	2 608

Quelle: Eigene Berechnungen aus dem Datensatz „Qualifikation und Berufsverlauf“ des BIBB/IAB (1979)

besondere bei den jüngeren Kohorten außerordentlich beschleunigt hat (vgl. auch Mayer 1980). Ebenso bedeutsam sind allerdings auch die *kurzfristigen Schwankungen*, die je nach historischer Situation einzelne Kohorten begünstigen und andere benachteiligen. So wird in einem Vergleich der Kohorten von 1919-21 und 1929-31 deutlich, daß die jüngere Kohorte in ihrer Qualifikationsstruktur hinter ein Niveau zurückfällt, das von der älteren bereits erreicht wurde (vgl. dazu auch Müller 1978, S. 117 f.). Eine mögliche Erklärung dieses Entwicklungsmusters könnte darin liegen, daß die Mitglieder der zwischen 1924 und 1931 geborenen Kohorten, die in der unmittelbaren Nachkriegszeit zwischen 14 und 21 Jahre alt waren, aus den Wirren der Nachkriegssituation einer sofortigen Erwerbstätigkeit oder anderen Aktivitäten (im Zusammenhang mit den Kriegsauswirkungen wie Flucht, Vertreibung, Kriegsgefangenschaft usw.) den Vorzug gegenüber einer weiterführenden schulischen oder beruflichen Ausbildung geben mußten oder gaben. Der Einfluß der Nachkriegslage hat sich damit offenbar nicht sehr positiv auf die Bildungsbeteiligung ausgewirkt. Diese Zeit hat einige Spuren bei diesen Kohorten hinterlassen, die auch heute noch wiederzufinden sind.

Für unseren Problemzusammenhang sind diese Entwicklungen in der Bildungspartizipation der Kohorten insofern von Bedeutung, als die Kohorte von 1929-31 unter dem Qualifikationsaspekt eine gute Vergleichspopulation für die Nachkriegskohorten darstellt. Im Vergleich zu diesen anderen Kohorten ergibt sich nämlich eine einheitliche Tendenz der *Kohortendifferenzierung durch Höherqualifikation*.

Gehen wir jetzt zur Untersuchung des *Wandels in der beruflichen Erstplatzierung im Kohortenverlauf über* (Tabelle 3). Auch hier erfolgt *mit der Kohorte von 1929-31* wieder eine *Trendwende* (vgl. dazu auch Mayer 1977b). So war das Tertiarisierungsniveau bei den vorausgehenden Kohorten bereits viel höher, und es steigt kontinuierlich wieder in den nachfolgenden Kohorten an. Hier dürften wiederum die gleichen Faktoren verantwortlich sein, die wir bereits oben kurz für die Qualifikationsentwicklung beschrieben haben.

Interpretieren wir deswegen nur noch die Entwicklung für die Kohorten der nach 1924–26 Geborenen. Für diese Kohorten zeigt sich in Tabelle 3 eine *einheitliche Trendverschiebung vom Produktionsbereich hin zu Dienstleistungs- und Verwaltungsaufgaben*. Eine deutlich fallende Tendenz findet man insbesondere bei den Agrarberufen (die Abnahme beträgt zwischen den Kohorten 1929-31 und 1954–56 9,6 Prozentpunkte), den einfachen manuellen Berufen (hier beträgt die Abnahme zwischen den Kohorten 1929-31 und 1954-56 9,3 Prozentpunkte), den qualifizierten manuellen Berufen (mit einer Abnahme für dieselben Kohorten um 10,8 Prozentpunkte) und bei den einfachen Diensten (mit 3,3 Prozentpunkten). Einen Zuwachs erfahren bereits bei der Eintrittsplazierung die technischen Berufe (von 2,3% in der Kohorte 1929-31 auf 4,6% in der Kohorte 1954-56), die Ingenieure (von 1,2% in der Kohorte 1929-31 auf 1,9% in der Kohorte 1949-51 (siehe dazu auch Anmerkung 8)), die qualifizierten Dienste (von 3,8% in der Kohorte 1929-31 auf 8,5% in der Kohorte 1954-56), die Semi-professionen (von 2,3% (Kohorte 1929-31) auf 8,3% (Kohorte 1954-56)), die Professionen (von 1,5% (Kohorte 1929-31) auf 4,1% (Kohorte 1949-51)), die einfachen und qualifizierten Verwaltungsberufe (von 4,0% bzw. 13,8% (Kohorte 1929-31) auf 7,5% bzw. 29,3% (Kohorte 1954-56)) und schließlich die Manager (von 0,6% (für die Kohorte 1929-31) auf 2,4% (für die Kohorte 1954-56)).

Die Veränderung der beruflichen Eintrittsplazierung weist damit das aus anderen Quellen über den Wandel der Berufsstruktur bereits bekannte Muster auf (vgl. Chaberny, Gottwald 1976; Stooß 1980; Wolfmeyer, Warnken 1981; Müller 1983): Im Zuge fortschreitender Technisierungs- und Rationalisierungsprozesse vermindern sich die landwirtschaftlichen und manuellen Tätigkeiten in der Produktion und steigt der Anteil von qualifizierten Berufen an. *Dieses Ergebnis spricht, jedenfalls bei der Eintrittsplazierung, eher für die Entwicklungsprognose von Bell als für die von Braverman*. Bell hat vorhergesagt, daß sich mit dem Eintritt in die nachindustrielle Gesellschaft die Anforderungen an das

**Tabelle 3: Veränderung der beruflichen Erstplatzierung von ausgewählten Geburtskohorten, in Prozent (nur deutsche Erwerbspersonen 1979)**

Berufsgruppe	Geburtskohorte							
	1919–21	1924–26	1929–31	1934–36	1939–41	1944–46	1949–51	1954–56
<b>Produktion</b>	<b>55,1</b>	<b>57,9</b>	<b>66,4</b>	<b>62,6</b>	<b>55,6</b>	<b>48,3</b>	<b>45,8</b>	<b>38,8</b>
Agrarberufe	9,4	10,9	10,8	6,8	4,8	2,4	2,3	1,3
Einfache manuelle Berufe	13,1	12,2	15,8	15,6	12,2	8,9	6,7	6,5
Qualifizierte manuelle Berufe	29,4	30,1	36,3	36,4	34,0	31,2	30,6	25,5
Techniker	1,8	2,9	2,3	2,0	2,5	3,7	4,3	4,6
Ingenieure	1,4	1,8	1,2	1,8	2,1	2,1	1,9	0,9
<b>Dienstleistung</b>	<b>17,9</b>	<b>16,7</b>	<b>15,3</b>	<b>14,2</b>	<b>15,9</b>	<b>18,2</b>	<b>20,0</b>	<b>21,9</b>
Einfache Dienste	8,4	8,3	7,7	6,9	5,8	4,6	4,4	4,4
Qualifizierte Dienste	4,5	3,9	3,8	2,8	4,7	6,0	5,5	8,3
Semiprofessionen	3,4	3,4	2,3	2,7	3,6	4,6	6,0	8,3
Professionen	1,6	1,1	1,5	1,8	1,8	3,0	4,1	0,9
<b>Verwaltung</b>	<b>27,0</b>	<b>25,5</b>	<b>18,4</b>	<b>23,2</b>	<b>28,6</b>	<b>33,6</b>	<b>34,2</b>	<b>39,2</b>
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	5,5	6,4	4,0	5,7	7,4	7,1	6,4	7,5
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	20,0	17,8	13,8	16,8	20,2	25,0	26,0	29,3
Manager	1,5	1,3	0,6	0,7	1,0	1,5	1,8	2,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1 020	1 398	1 710	2 140	2 815	2 116	2 607	2 566

Quelle: Eigene Berechnung aus dem Datensatz „Qualifikation und Berufsverlauf“ des BIBB/IAB (1979).

technische und fachliche Wissen der Erwerbstätigen erhöhen werden. Der von *Braverman* mit dem berufsstrukturellen Wandel erwartete Anstieg in den einfachen und unqualifizierten Berufsgruppen, der zu einer Polarisierung der Berufsstruktur führen sollte, ist, jedenfalls für die Berufsanfänger, nicht eingetreten (vgl. dazu *Biossfeld* 1983, 1985).

Legt man diese beträchtlichen Strukturverschiebungen in der beruflichen Eintrittsplatzierung von sukzessiven Kohorten zugrunde, dann wird deutlich, daß vor einer vorschnellen Übertragung von Erklärungsmustern und Erkenntnissen aus der Theorie der internen Arbeitsmärkte und der Organisationsforschung auf die gesamtgesellschaftliche Ebene gewarnt werden muß. So legt es die Theorie der internen Arbeitsmärkte nahe, daß die jeweils Eintretenden in der Regel immer auf *bestimmte* Eintrittspositionen („ports of entry“) kommen, an die sich dann relativ feste Karriereleitern knüpfen (vgl. *Kerr* 1950, 1954; *Doeringer* 1967; *Thurow* 1975); so betont der „vacancy competition“-Ansatz von *Sørensen* (1975, 1977, 1983, 1984) die Folgevakanz und Mobilitätsketten, in denen die Erwerbstätigen allmählich nach oben steigen, wenn andere Arbeitskräfte ausscheiden oder Vakanz durch andere Effekte erzeugt werden. Nach beiden Ansätzen würde man, über die Kohortenfolge hinweg, auf der *gesamtgesellschaftlichen Ebene* immer sehr *ähnliche Eintrittsstrukturen* erwarten. Das ist aber nach unseren Daten nicht der Fall. Ganz im Gegenteil, es konnte

gezeigt werden, daß sich der *berufsstrukturelle Wandel bereits bei der Eintrittsplatzierung in einer ausgeprägten Kohortendifferenzierung* vollzieht, wobei die jeweils nachrückenden Kohorten zu großen Teilen auf gänzlich anderen Positionen plaziert werden als ihre Vorgänger. Hier rächt sich also die relativ statische Konzeption der „vacancy competition theory“<sup>10)</sup> und der Theorie der internen Arbeitsmärkte, die weitgehend stabile Strukturen in der Zeit und starre Mobilitätsregime postulieren und die *berufsstrukturelle Umschichtung* wenn überhaupt nur *als exogene Störung* (die nach *Sørensen* auf allen hierarchischen Ebenen denselben Anteil an Vakanz erzeugt) betrachten.

*Wie sieht nun für die untersuchten Kohorten die Berufsverteilung im Stichprobenjahr 1979 aus, nachdem diese Erwerbstätigen bereits mehrere Jahre an Erwerbserfahrung hinter sich gebracht haben? In welchem Ausmaß sind also für diese Kohorten intragenerationale Umschichtungsprozesse abgelaufen?*

Zunächst kann man festhalten (Tabelle 4), daß sich die *Richtung des berufsstrukturellen Trends, die sich schon beim Eintritt zwischen den Kohorten abgezeichnet hat, auch in der Perspektive des Lebensverlaufs beobachten läßt*. Auch im Berufsverlauf ergibt sich im Aggregat ein nachhaltiger Sog aus dem Produktionsbereich in die Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe (Vergleich von Tabelle 3 und 4). Beispielsweise nimmt für die zwischen 1919-21 Geborenen der Produktionsbereich von 55,1% in der Eintrittsverteilung auf 40,6% in der Verteilung des Jahres 1979 ab. Einen Zuwachs erfahren der Dienstleistungsbereich um 5,3 Prozentpunkte und der Verwaltungsbereich um 9,2 Prozentpunkte. Bei allen anderen Kohorten zeigt sich eine ähnliche Tendenz. Allerdings ist die Umschichtung für die verschiedenen Ko-

<sup>10)</sup> „The structure of inequality will be assumed stable over time. People enter and exit the structure when they enter and leave vacant Jobs. When people leave the labor force, they leave vacant Jobs. These Jobs will be filled either by new recruits or by people moving from other Jobs into the Job vacated.“ (*Sørensen* 1977, S. 969)

horten unterschiedlich stark, was damit in Zusammenhang steht, daß die Kohorten jeweils eine unterschiedliche Zahl von Jahren im Erwerbssystem verbracht haben. Ein Vergleich der intragenerationalen Mobilitätsprozesse zwischen den Kohorten in diesen Tabellen wäre deswegen irreführend. Er wäre nur möglich, wenn sich die Kohorten in etwa demselben Lebensalter befänden. Voraussetzung einer solchen Analyse, wie wir sie später noch vornehmen werden, ist jedoch, daß die Bildungs- und Berufsverläufe mit möglichst genauen Zeitangaben erhoben werden, wie das auch bei der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie geschehen ist. Dann läßt sich auch untersuchen, mit welcher Geschwindigkeit die Strukturveränderungen in der Erwerbsbiographie bei den verschiedenen Kohorten ablaufen.

Trotz dieser Probleme, die bei einem Vergleich der Berufsverteilungen der verschiedenen Kohorten in Tabelle 4 zu berücksichtigen sind, ist es interessant, daß sich die berufliche Struktur auch nach unterschiedlich vielen Jahren der Erwerbserfahrung prinzipiell erhalten hat. So ist auch noch im Jahre 1979 der charakteristische Knick im Trend bei der Kohorte 1929-31 festzustellen. Immer noch sind in einem Vergleich der Kohorte 1929-31 mit den jüngeren Kohorten dieselben Tertiarisierungsfortschritte zu beobachten, die wir schon in der Tabelle 3 gefunden haben. Dies alles spricht im gegenwärtigen Stand dieser Arbeit doch sehr dafür, daß die Eintrittsplazierung eine außerordentlich prägende Wirkung auf den Berufsverlauf hat und daß wohl eher das Fixationsmodell und weniger das Kompensationsmodell vorherrscht.

An dieser Stelle sollte außerdem noch festgehalten werden, daß sich die intragenerationalen Verschiebungen in der Berufsstruktur theoretisch über zwei Wege erklären lassen. Zum einen werden im Laufe des Berufslebens typische Karrieremechanismen (z. B. Aufstieg durch Bewährung

oder Seniorität und Abstieg aufgrund von nachlassender körperlicher Leistungsfähigkeit in Arbeiterberufen usw.) wirksam (*Alterseffekt*), andererseits aber wirkt sich auch im Lebensverlauf der berufliche Tertiarisierungsprozeß chancenengenerierend durch die Schaffung von neuen Vakanzen aus (*Periodeneffekt*). Aber diese beiden Prozesse können die Prägung, die die Erwerbstätigen durch ihre berufliche Erstplazierung erfahren, nicht vollends aufheben (*Kohorteneffekt*).

*Gibt es nun abgeschottete Jobsequenzen auf der Ebene unserer Berufsgruppen, so daß wir davon sprechen können, daß die berufliche Erstplazierung gleichzeitig den Ausschluß von bestimmten Beförderungschancen und eine Festlegung auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente bedeutet?* Wie sieht die konkrete Chancenstruktur aus, wenn Berufsanfänger im Beschäftigungssystem in bestimmte Berufsgruppen eintreten? Diese Fragen wollen wir mit den Tabellen 5 bis 7 untersuchen. Dort ist für die Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 die Berufsverteilung im Jahre 1979 in Abhängigkeit von der Eintrittsplazierung dargestellt.

In allen drei Tabellen zeigt sich entlang der Hauptdiagonalen eine relativ einheitliche Tendenz: *Je qualifizierter die Berufsgruppe in den Tätigkeitsbereichen Produktion, Dienstleistung und Verwaltung ist, desto größer ist die Neigung, in der Einstiegsberufsgruppe zu verbleiben.* So ergibt sich beispielsweise für die mittlere Kohorte der 1939-41 Geborenen, daß in den Agrarberufen nur noch 44,7%, in den einfachen manuellen Berufen nur noch 46,4%, in den qualifizierten manuellen Berufen 47,9%, von den Technikern schon 54,5% und von den Ingenieuren sogar 76,3% in der Einstiegsberufsgruppe verbleiben. Im Dienstleistungsbereich ist es genauso, *die Beharrungstendenz nimmt mit steigender Qualifikation der Eintrittsberufsgruppe zu:*

**Tabelle 4: Berufsverteilung von ausgewählten Geburtskohorten im Jahre 1979, in Prozent (nur deutsche Erwerbstätige)**

Berufsgruppe	Geburtskohorte							
	1919-21	1924-26	1929-31	1934-36	1939-41	1944-46	1949-51	1954-56
<b>Produktion</b>	40,6	46,1	50,7	46,8	41,9	38,2	39,5	36,8
Agrarberufe	3,0	4,3	4,2	3,4	2,6	1,8	1,9	1,5
Einfache manuelle Berufe	15,6	15,6	16,2	14,7	10,3	7,4	7,5	7,5
Qualifizierte manuelle Berufe	15,4	17,3	21,8	20,2	19,4	19,2	21,1	21,3
Techniker	4,6	6,3	6,0	5,4	6,2	6,5	5,5	5,4
Ingenieure	2,0	2,6	2,5	3,1	3,4	3,3	3,5	1,1
<b>Dienstleistung</b>	23,2	19,5	20,6	20,3	23,1	25,4	24,3	23,7
Einfache Dienste	13,0	10,9	11,3	10,1	10,4	8,7	6,9	6,1
Qualifizierte Dienste	4,3	3,3	3,8	4,3	5,5	6,1	5,5	7,4
Semiprofessionen	3,5	3,5	3,5	3,5	4,7	6,2	7,2	9,0
Professionen	2,4	1,8	2,0	2,4	2,5	4,4	4,7	1,2
<b>Verwaltung</b>	36,2	34,3	28,6	32,9	34,8	36,6	36,2	39,4
Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	7,0	7,6	6,8	8,4	9,6	8,9	7,7	7,6
Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	23,6	19,6	17,1	19,6	20,8	22,3	24,5	28,5
Manager	5,6	7,1	4,7	4,9	4,4	5,4	4,0	3,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	987	1 362	1 657	2 095	2 749	2 043	2 507	2 451

Quelle: Eigene Berechnung aus dem Datensatz „Qualifikation und Berufsverlauf“ des BIBB/IAB (1979).

48,1% bei den einfachen Diensten, 57,1% bei den qualifizierten Diensten, 83,3% bei den Semiprofessionen und 75,6% bei den Professionen. Im Verwaltungsbereich schließlich waren es bei den einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufen 58,5%, den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen 66,3% und bei den Managern schließlich 54,2%, die die Berufsgruppe nicht verlassen haben.

Wohin wechseln aber die Mobilen? Bei den Agrarberufen sind es in allen drei Kohorten vor allem die einfachen manuellen Berufe (Kohorte 1929-31: 23,4%, Kohorte 1939 bis 1941: 16,7% und Kohorte 1949-51: 12,1%) und die einfachen Dienste (Kohorte 1929-31: 12,0%, Kohorte 1939-41: 16,7% und Kohorte 1949-51: 8,6%). Das heißt,

für die Berufsanfänger in den Agrarberufen kommt in der Regel nur ein Wechsel in andere unqualifizierte Berufsgruppen in Frage. Nur ein geringer Anteil (Kohorte 1929-31: 9,1%, Kohorte 1939-41: 7,6% und Kohorte 1949-51: 3,4%) von ihnen schafft beispielsweise den Übertritt in einen qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberuf.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den einfachen manuellen Berufen. Der Schwerpunkt der Wechsel liegt hier im Zugang zu den einfachen Diensten (Kohorte 1929-31: 15,5%, Kohorte 1939-41: 16,9% und Kohorte 1949-51: 18,0%) und den einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufen (Kohorte 1929-31: 4,0%, Kohorte 1939-41: 5,5% und Kohorte 1949-51: 7,0%). Ein Aufstieg in einen qualifizierten manuellen Beruf, einen technischen Beruf oder einen

**Tabelle 5: Intragenerationale Berufsmobilität bei deutschen Erwerbstätigen der Geburtskohorte 1929–31 (Abstromprozente)**

Eintrittsberuf	Beruf im Jahre 1979												Insges.	N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1 Agrarberufe	36,0	23,4	8,0	3,4	0,0	12,0	4,0	1,1	0,0	1,1	9,1	1,7	100,0	175
2 Einfache manuelle Berufe	0,0	52,2	7,9	3,2	2,2	15,5	1,1	1,4	0,4	4,0	10,1	2,2	100,0	278
3 Qualifizierte manuelle Berufe	0,7	11,4	49,3	8,4	22,2	10,2	3,4	1,2	0,2	2,9	8,1	1,9	100,0	580
4 Techniker	0,0	0,0	0,0	59,0	5,1	0,0	0,0	5,1	7,7	5,1	10,3	7,7	100,0	39
5 Ingenieure	0,0	0,0	0,0	0,0	81,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	100,0	21
6 Einfache Dienste	0,8	18,1	3,1	3,1	0,0	36,2	0,8	3,1	0,0	18,9	15,0	0,8	100,0	127
7 Qualifizierte Dienste	1,7	10,2	3,4	5,1	0,0	10,2	42,4	3,4	0,0	5,1	13,6	5,1	100,0	59
8 Semiprofessionen	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	72,5	5,0	7,5	7,5	0,0	100,0	40
9 Professionen	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	0,0	4,3	4,3	69,6	0,0	4,3	8,7	100,0	23
10 Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	0,0	6,5	3,2	1,6	0,0	6,5	1,6	0,0	0,0	53,2	24,2	3,2	100,0	62
11 Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	0,0	3,1	0,4	0,9	0,4	3,9	2,2	4,8	0,4	7,9	59,4	16,6	100,0	229
12 Manager	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0	0,0	10,0	10,0	0,0	20,0	50,0	100,0	10

Quelle: Eigene Berechnung aus dem Datensatz „Qualifikation und Berufsverlauf“ des BIBB/IAB (1979).

**Tabelle 6: Intragenerationale Berufsmobilität bei deutschen Erwerbstätigen der Geburtskohorte 1939–41 (Abstromprozente)**

Eintrittsberuf	Beruf im Jahre 1979												Insges.	N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1 Agrarberufe	44,7	16,7	5,3	1,5	0,8	16,7	3,8	0,8	0,0	1,5	7,6	0,8	100,0	132
2 Einfache manuelle Berufe	1,3	46,4	8,7	5,8	0,9	16,9	3,8	2,0	0,0	7,0	5,5	1,7	100,0	343
3 Qualifizierte manuelle Berufe	0,2	7,9	47,9	10,3	3,0	9,1	4,4	1,2	0,2	3,9	8,5	3,4	100,0	923
4 Techniker	0,0	0,0	6,1	54,5	15,2	3,0	3,0	3,0	0,0	3,0	10,6	1,5	100,0	66
5 Ingenieure	0,0	0,0	0,0	3,4	76,3	0,0	0,0	1,7	10,2	0,0	5,1	3,4	100,0	59
6 Einfache Dienste	2,6	17,9	7,7	2,6	0,0	48,1	5,8	1,3	0,0	6,4	5,8	1,9	100,0	156
7 Qualifizierte Dienste	0,0	3,8	0,8	2,3	0,0	7,5	57,1	5,3	2,3	2,3	16,5	2,3	100,0	133
8 Semiprofessionen	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0	1,0	2,0	83,3	3,9	1,0	2,9	2,9	100,0	102
9 Professionen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	75,6	2,4	9,8	9,8	100,0	41
10 Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	0,0	6,5	1,0	0,0	0,0	6,0	1,5	2,5	0,0	58,5	20,0	4,0	100,0	200
11 Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	0,5	0,7	0,9	1,1	0,7	3,1	1,6	2,9	1,6	12,1	66,3	8,2	100,0	546
12 Manager	0,0	0,0	4,2	0,0	4,2	0,0	4,2	4,2	4,2	4,2	20,8	54,2	100,0	24

Quelle: Eigene Berechnung aus dem Datensatz „Qualifikation und Berufsverlauf“ des BIBB/IAB (1979).

Tabelle 7: Intragenerationale Berufsmobilität bei deutschen Erwerbstätigen der Geburtskohorte 1949–51 (Abstromprozente)

Eintrittsberuf	Beruf im Jahre 1979												Insges.	N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1 Agrarberufe	63,8	12,1	8,6	0,0	1,7	8,6	1,7	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	100,0	58
2 Einfache manuelle Berufe	0,6	48,8	9,3	3,5	0,6	18,0	1,7	2,9	0,6	5,8	7,0	1,2	100,0	172
3 Qualifizierte manuelle Berufe	0,4	8,8	61,3	6,3	2,8	6,9	4,2	1,6	0,3	1,3	4,7	1,4	100,0	759
4 Techniker	1,0	1,0	3,1	67,3	11,2	1,0	0,0	1,0	1,0	4,1	8,2	1,0	100,0	98
5 Ingenieure	0,0	0,0	2,0	0,0	91,8	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0	2,0	100,0	49
6 Einfache Dienste	0,9	12,5	4,5	0,9	0,9	49,1	6,3	6,3	0,9	4,5	12,5	0,9	100,0	112
7 Qualifizierte Dienste	0,7	6,6	0,0	5,1	2,2	5,8	62,0	2,9	0,0	3,6	10,2	0,7	100,0	137
8 Semiprofessionen	0,6	1,3	0,6	0,0	0,0	1,3	0,0	93,7	1,3	0,6	0,6	0,0	100,0	158
9 Professionen	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	1,1	0,0	96,6	0,0	1,1	0,0	100,0	89
10 Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe	0,6	6,9	0,6	0,0	0,0	5,0	2,5	0,6	0,6	54,4	28,1	0,6	100,0	160
11 Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe	0,2	1,4	0,8	0,6	0,2	1,7	2,2	2,0	1,7	10,8	71,8	6,7	100,0	641
12 Manager	2,1	2,1	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	77,1	100,0	48

Quelle: Eigene Berechnung aus dem Datensatz „Qualifikation und Berufsverlauf“ des BIBB/IAB (1979).

qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberuf ist nur für eine kleine Minderheit möglich, hängt aber stark von der Kohorte beziehungsweise von der Berufserfahrung ab. Die Kohortenzugehörigkeit und die Zahl der Berufserfahrungsjahre schlagen sich auch sehr deutlich in der Chancenstruktur der Berufsanfänger in den qualifizierten manuellen Berufen nieder: Befinden sich im Jahre 1979 von diesen Berufsanfängern in der Kohorte 1929-31 8,4% in einem Techniker- und 22,2% in einem Ingenieurberuf, so kann man in der Kohorte 1949-51 nur 6,3% bei den Technikern und 2,8% bei den Ingenieuren beobachten.

Auch für die Berufsanfänger in den technischen Berufen steht der Übergang in den Ingenieurberuf (Kohorte 1929-31: 5,1%, Kohorte 1939-41: 15,2% und Kohorte 1949-51: 11,2%) im Vordergrund. Mit zunehmendem Alter kann man diese Gruppe von Berufsanfängern aber auch häufiger in den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen und in der Berufsgruppe der Manager wiederfinden (Kohorte 1929-31: 10,3 bzw. 7,7%, Kohorte 1939-41: 10,6 bzw. 1,5% und Kohorte 1949-51: 8,2 bzw. 1,0%). Die Ingenieure wiederum gehen, soweit sie die Berufsgruppe überhaupt wechseln, fast ausschließlich nur zu den Professionen, den Managern und den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen.

Bei Berufsanfängern in den einfachen Diensten streut der Abstrom sehr stark. Der größte Wechsel erfolgt in die einfachen manuellen Berufe und in die einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufe und damit wiederum in relativ unqualifizierte Tätigkeitsfelder. Ein anderer Teil von ihnen schafft aber auch einen Übergang in die qualifizierten manuellen Berufe und in die qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe. Ein ähnliches Mobilitätsmuster zeigt sich auch bei den Berufsanfängern in den qualifizierten Diensten, bei denen ist nur die Tendenz in unqualifiziertere Berufe abzustiegen geringer und in die qualifizierteren Berufe aufzusteigen höher.

Außerordentlich stabil sind die Berufsanfänger in den Semiprofessionen und in den Professionen. Wenn allerdings ein

Austausch erfolgt, dann vor allem zwischen den Verwaltungsberufen und der Berufsgruppe der Manager.

Im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen vollzieht sich der Übergang bei den Berufsanfängern in den kaufmännischen und Verwaltungsberufen vom Tätigkeitsbereich her außerordentlich homogen: Wenn es einen Wechsel aus der Berufsgruppe der einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufe gibt, dann vor allem in die qualifizierten Verwaltungsberufe (Kohorte 1929-31: 24,2%, Kohorte 1939-41: 20,0% und Kohorte 1949-51: 28,1%). Wenn es einen Wechsel aus der Berufsgruppe der qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe gibt, dann vor allem in die Berufsgruppe der Manager (Kohorte 1929-31: 16,6%, Kohorte 1939-41: 8,2% und Kohorte 1949-51: 6,7%). Auch hier scheint die Anzahl der Berufserfahrungsjahre und damit der Mechanismus von Bewährung und Seniorität (vgl. Theorie der internen Arbeitsmärkte) außerordentlich bedeutsam zu sein. Aber auch die umgekehrten Wechsel sind möglich, wie das an der Berufsgruppe der Manager deutlich wird. Von diesen Berufsanfängern wechseln von der Kohorte 1929-31 20,0%, von der Kohorte 1939-41 20,8% und von der Kohorte 1949-51 16,7% in die qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe.

Faßt man das empirische Mobilitätsmuster bei diesen drei Kohorten zusammen, so kann man wohl davon sprechen, daß es je nach dem Niveau der Eintrittsplazierung in das Beschäftigungssystem relativ abgeschottete Übergänge zwischen den Berufsgruppen gibt. Insbesondere zwischen den einfachen und unqualifizierten Berufsgruppen bestehen hohe wechselseitige Austauschbeziehungen. Diese Berufe sind außerdem durch das weitgehende Fehlen von Karrierechancen gekennzeichnet. Im Vergleich dazu überwiegen im mittleren Bereich der Berufsstruktur bei den qualifizierten manuellen Berufen, den qualifizierten Diensten und den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen Aufstiege in jeweils darüberliegende, höherqualifizierte Positionen. In diesem Bereich dürften quantitativ auch wohl die meisten „career labor markets“ zu vermuten sein, wo an bestimmte Eintrittspositionen relativ stabile Aufstiegswege geknüpft

sind. In der Spitze der Berufshierarchie sind wiederum hohe Austauschbeziehungen zwischen den Professionen, den Ingenieuren und den Managern die Regel, die auf einen *abgeschotteten Karrieremarkt* schließen lassen.

Bisher ist gezeigt worden, daß sich die Kohorten von 1929 bis 1931, 1939-41 und 1949-51 nach ihren Bildungsressourcen und in bezug auf die Struktur ihrer beruflichen Erstplatzierung deutlich unterscheiden. In diesem Zusammenhang haben wir von *Kohortendifferenzierung durch Höherqualifikation und Tertiarisierung* gesprochen. Ferner ist festgestellt worden, daß *diese berufsstrukturelle Prägung der Kohorten beim Einstieg selbst dann noch zu finden ist, wenn die Erwerbstätigen teils sogar mehrere Jahrzehnte im Erwerbssystem verbracht haben*. Der Kohorteneffekt wird also durch den Alterseffekt (Karrieremechanismen wie Bewährung, Leistung, Seniorität) und durch den Periodeneffekt (die Schaffung von neuen und den Wegfall von obsolet gewordenen Arbeitsplätzen) nicht kompensiert. Dies alles spricht für eine *außerordentlich prägende Wirkung der Eintrittsplatzierung auf den Berufsverlauf und gegen das Kompensationsmodell*. Schließlich konnte nachgewiesen werden, daß *je nach dem Niveau der Eintrittsplatzierung im Beschäftigungssystem relativ abgeschottete Übergänge zwischen den Berufsgruppen existieren*.

Wo aber liegen die Unterschiede im Berufsverlauf der Kohorten? Wie wirken sich spezifische historische Bedingungen wie die unmittelbare Nachkriegszeit, die Zeit des Wirtschaftsbooms in den frühen 60er Jahren und die rasche

Expansion des Wohlfahrtsstaates in den 70er Jahren auf die Eintrittsphase in das Beschäftigungssystem aus? Gibt es über die Kohorten hinweg ein typisches Lebensalter, von dem an sich die intragenerationalen Mobilitätsbewegungen verlangen? Welche Effekte ergeben sich aus Erwerbsunterbrechungen aufgrund von familiären Gründen?

Diese Fragen können mit der bisher angewandten komparativ-statistischen Analysetechnik nicht beantwortet werden. Der Mangel des benutzten Verfahrens liegt dabei darin, daß der Berufsverlauf der Kohorten nicht direkt verglichen werden kann, weil die Kohorten jeweils im Jahre 1979 unterschiedlich lang im Beschäftigungssystem waren. Ein einfacher Vergleich zwischen den Kohorten in Tabelle 4 oder ein Vergleich der intragenerationalen Mobilitätsprozesse anhand der Übergangsmatrizen der Tabellen 5 bis 7 würde unweigerlich die historischen Eintrittsbedingungen (Kohorteneffekt) mit den Bedingungen des Karriereprozesses (Alterseffekt) vermengen. Daraus folgt insbesondere, daß die Länge der Zeitperioden, in denen Mobilitäts Erfahrungen gewonnen werden können, vereinheitlicht werden muß. Voraussetzung für eine solche Umrechnung ist aber, daß die Bildungsverläufe in ihren einzelnen Phasen und mit genauen Zeitanangaben erfaßt worden sind, wie das bei der Sfb-3-Lebensverlaufsstudie geschehen ist.

Wie sieht also der gesamte Bildungs- und Berufsverlauf der Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 aus? Zur Beantwortung dieser Frage wenden wir uns dem Schaubild I zu, in dem jeweils getrennt für die drei Kohorten der Bildungs- und Berufsverlauf dargestellt ist.

Auf der x-Achse ist dort das jeweilige Lebensalter (die kleinste Einheit ist ein Monat) der Kohorten aufgetragen, und in der y-Richtung wird deren kumulative Verteilung auf die Zustände im Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie auf wichtige Unterbrechungsarten (in Prozent) wiedergegeben<sup>11)</sup>. Entlang der Altersachse lassen sich so die mit zunehmendem Alter verbundenen Übergänge zwischen den einzelnen Bereichen des Bildungs- und Beschäftigungssystems als *Nettoveränderungen* (im Saldo) verfolgen. Die unterschiedlichen Chancen, denen die drei Kohorten in den 40 Jahren des (maximalen) Beobachtungszeitraums begegnet sind, können so sehr einfach verglichen werden. Unser Ziel ist es dabei vor allem, zu zeigen, *wie* bei Fortführung der in der Vergangenheit bei diesen drei Kohorten beobachteten Trends *der Berufsverlauf der heute in das Beschäftigungssystem eintretenden jungen Generation in einigen wenigen Jahren aussehen könnte* und *welche altersspezifischen Mobilitätschancen* sie möglicherweise vorfinden werden<sup>12)</sup>.

Wenden wir uns zuerst dem Bildungs- und Berufsverlauf der ältesten Kohorte 1929-31 zu, den wir vom 9. bis zum 49. Lebensjahr nachgezeichnet haben. Aus dem Schaubild I ist ersichtlich, daß sich diese Kohorte *im Alter von 10 Jahren* zu 79% in der Hauptschule befand (HS), 13% besuchten eine Schule, die zu einem mittleren Bildungsabschluß führte (MR) und 8% besuchten ein Gymnasium (AB). Mit zunehmendem Alter ist zu sehen, wie diese Kohorte nach und nach das allgemeinbildende Bildungssystem verließ („erste Schwelle zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem“). So hatten im 15. Lebensjahr fast alle Hauptschüler die Schule verlassen, bei Realschülern war dies zwischen dem 16. und 17. Lebensjahr und bei den Abiturienten erst zwischen dem 18. und 20. Lebensjahr der Fall.

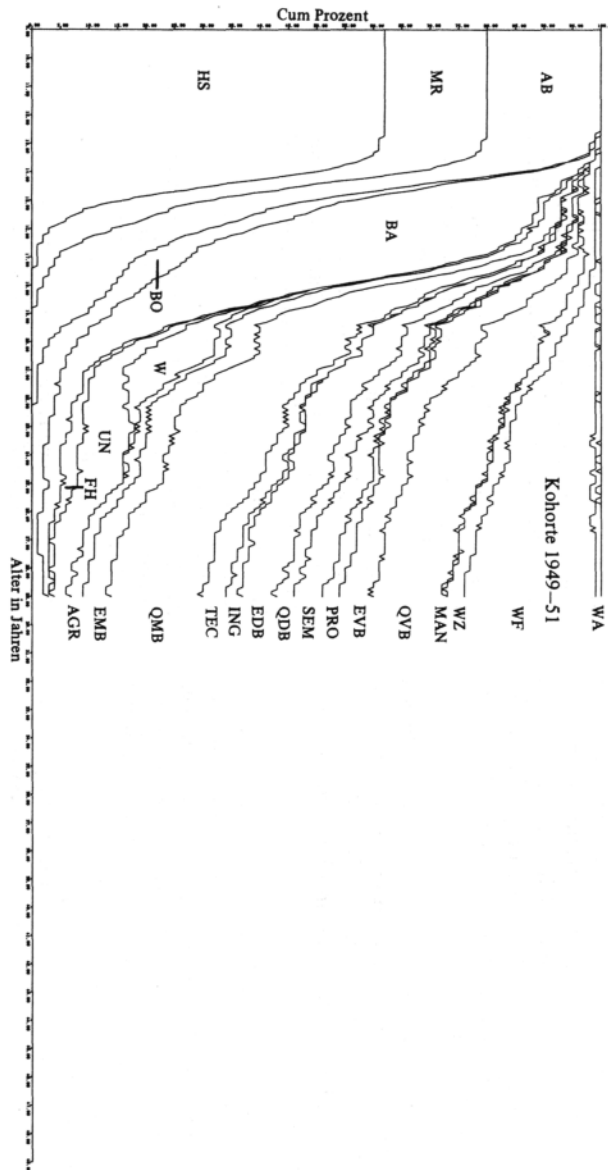
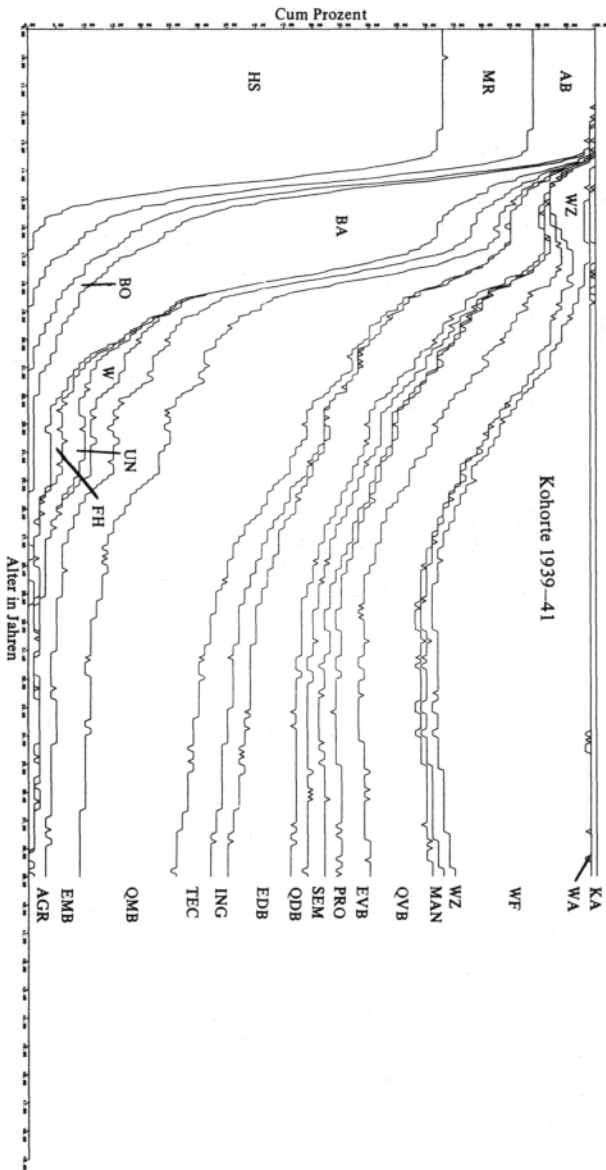
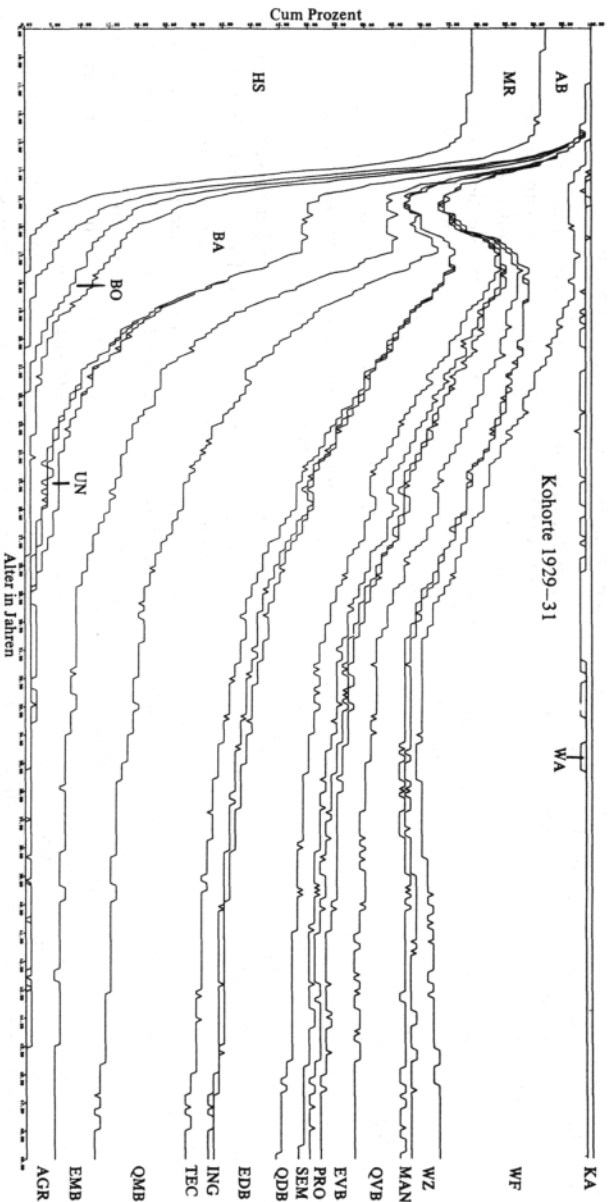
Im Alter von 14 bis 20 Jahren ist ein kleiner Anteil von Personen sichtbar, die zwar eine Berufsausbildung begannen, diese aber nicht zum Abschluß brachten (BO). Der

<sup>11)</sup> Die folgenden Zustände werden unterschieden:

- HS Personen, die sich in der Schulausbildung befinden und einen Hauptschulabschluß erwerben
- MR Personen, die sich in der Schulausbildung befinden und den Abschluß der mittleren Reife erwerben
- AB Personen, die sich in der Schulausbildung befinden und die Fachhochschulreife bzw. die Hochschulreife erlangen
- BO Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden, diese jedoch nicht abschließen
- BA Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden und diese abschließen
- FH Personen, die sich in einer Ausbildung an einer Fachhochschule befinden
- UN Personen, die sich in einer Ausbildung an einer Universität bzw. Hochschule befinden
- W Personen, die ihren Wehr- bzw. Ersatzdienst leisten
- AGR Personen, die in einem Agrarberuf erwerbstätig sind
- EMB Personen, die in einem einfachen manuellen Beruf erwerbstätig sind
- QMB Personen, die in einem qualifizierten manuellen Beruf erwerbstätig sind
- TEC Personen, die in der Berufsgruppe der Techniker erwerbstätig sind
- ING Personen, die in der Berufsgruppe der Ingenieure erwerbstätig sind
- EDB Personen, die in einem einfachen Dienstleistungsberuf erwerbstätig sind
- QDB Personen, die in einem qualifizierten Dienstleistungsberuf erwerbstätig sind
- SEM Personen, die in der Berufsgruppe der Semiprofessionen erwerbstätig sind
- PRO Personen, die in der Berufsgruppe der Professionen erwerbstätig sind
- EVB Personen, die in einem einfachen kaufmännischen oder Verwaltungsberuf arbeiten
- QVB Personen, die in einem qualifizierten kaufmännischen oder Verwaltungsberuf arbeiten
- MAN Personen, die in der Berufsgruppe der Manager erwerbstätig sind
- WZ Personen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen einer Wartezeit (z. B. zwischen Schule und Ausbildung, zwischen Tätigkeiten) unterbrechen
- WF Personen, die ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen (Hausfrau, Hausfrau und Mutter, Geburt, Kind usw.) unterbrechen
- WA Personen, die arbeitslos sind
- KA Personen, für die der entsprechende Zustand aufgrund fehlender Angaben nicht rekonstruiert werden konnte

<sup>12)</sup> Der Bildungs- und Berufsverlauf wird nur für Personen verfolgt, die im Beobachtungszeitraum mindestens einmal erwerbstätig waren. In unserem Sfb-3-Lebensverlaufsdatsatz waren das in der Kohorte 1929-31 688, in der Kohorte 1939-41 718 und in der Kohorte 1949-51 714 Befragte.

Schaubild 1: Bildungs- und Berufsverlauf der Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51



höchste Prozentsatz von Personen in einer Berufsausbildung, die auch abgeschlossen wurde (BA), ist mit 33% im Alter von 17 Jahren erreicht worden. Ein Anteil von 2 bis 3% dieser Kohorte besuchte schließlich im Alter von 19 bis 28 Jahren eine Universität (UN).

Wenn wir die Verteilung dieser *Kohorte im Alter von 16 Jahren* genauer untersuchen, dann sieht man, daß sich 16% im allgemeinbildenden Schulsystem und 34% im berufsbildenden Schulsystem befanden. Die Hälfte der gesamten Kohorte hatte das Bildungssystem aber bereits verlassen. Diese Absolventen arbeiteten zum überwiegenden Teil in der Landwirtschaft (15%) (AGR) sowie in den einfachen manuellen Berufen (5%) (EMB) und in den einfachen Dienstleistungsberufen (6%) (EDB). Der *direkte Übergang* vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem (d. h. ohne Berufsausbildung) war in der unmittelbaren Nachkriegszeit also mit einem Eintritt in unqualifizierte Tätigkeitsbereiche und mit einer Beschäftigung in der Landwirtschaft verbunden. Daneben hatte ein großer Prozentsatz der Personen dieses Lebensalters aufgrund der Folgen des Krieges (Flucht, Vertreibung, Gefangenschaft usw.) (WZ) und wegen Arbeitslosigkeit (WA) sowie aus familiären Gründen (WF) eine Erwerbsunterbrechung. Erwerbsunterbrechungen, die auf die Nachwirkungen des Krieges zurückzuführen sind, dauerten ungefähr bis in das 22. Lebensjahr, also bis in den Anfang der fünfziger Jahre hinein an.

Was sind nun die *wichtigsten Trends im Berufsverlauf*, die sich aus dieser Eintrittssituation entwickelt haben? Zunächst wird sichtbar, daß der Anteil der in den Agrarberufen Beschäftigten, der im Alter von 16 bis 20 Jahren zwischen 15 und 16% betrug, bis zum Alter von 31 Jahren rapide auf 6% abfiel, um sich dann bis zum 49. Lebensjahr auf etwa diesem Niveau (4%) zu halten. Während die Landwirtschaft in der unmittelbaren Nachkriegszeit damit als Auffangbecken für die vielen Erwerbslosen gedient haben dürfte (vgl. Müller 1978), gab sie in der Wiederaufbauphase in den 50er Jahren einen Großteil dieser Erwerbstätigen an andere Berufsgruppen ab.

Kurvilinear entwickelte sich dagegen die Beschäftigung in den einfachen manuellen Berufen. Der Anteil, der im Alter von 17 Jahren mit 8% schon relativ hoch war, stieg bis zum Alter von 22 Jahren noch einmal kräftig auf 16% an, um sich dann ab dem 30. Lebensjahr zwischen 8 und 10% einzupendeln. Das gleiche Muster gilt auch für den Anteil der Arbeitskräfte in den qualifizierten manuellen Berufen (QMB). Er stieg ab dem Alter von 17 Jahren relativ rasch an, erreichte mit 21 Jahren bei 22% einen Höhepunkt und fiel bis zum 30. Lebensjahr auf ein dann weitgehend stabiles Level von 16 bis 18% ab.

Kontinuierlich stieg dagegen der Anteil der Techniker (TEC) vom 20. Lebensjahr bis zum Alter von 49 Jahren auf 4% an. Der Prozentsatz der Ingenieure (ING) blieb dagegen zwischen dem 22. Lebensjahr und dem 49. Lebensjahr weitgehend konstant.

Bei den einfachen Dienstleistungsberufen (EDB), die ebenfalls in dieser Kohorte schon in relativ jungen Jahren einen großen Anteil (6% im Alter von 16 Jahren) eingenommen hatten, fällt wiederum die kontinuierliche Erhöhung bis zum 30. Lebensjahr (11%) und die sich danach ergebende Stabilisierung auf. In der Berufsgruppe der qualifizierten Dienste ergab sich diese Stabilisierung schon nach dem 22. Lebensjahr (bei 4%) nach einem raschen Anstieg vom 17. Lebensjahr an (QDB). Vom 22. beziehungsweise 24.

Lebensjahr an relativ gleichbleibend (bei 2%) blieben auch die Semiprofessionen (SEM) und die Professionen (PRO).

Auch bei den einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufen (EVB) erhöhte sich zwischen dem 16. und dem 21. Lebensjahr der Anteil relativ rasch auf etwa 6% und zeigt dann keine Veränderung mehr. Im Vergleich dazu nahmen die qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe (QVB) ab dem 18. Lebensjahr über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg bis auf 9% zu. Bei den Managern (MAN) kristallisierte sich schließlich erst sehr spät (ab dem 28. Lebensjahr) ein meßbarer Anteil heraus, der bis zum Alter von 49 Jahren auf 2% anwuchs.

Große Bedeutung für den gesamten Lebensverlauf scheinen die Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen (WF) zu haben. Im Aggregat zeigte sich ein vom 16. Lebensjahr stetig größer werdender Anteil dieser Unterbrechungsart, die im Alter von etwa 33 Jahren ihr Maximum (bei 29%) erreichte und danach langsam wieder auf 25% (im Alter von 49 Jahren) zurückfiel. Es handelt sich dabei vor allem um Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nach der Heirat beziehungsweise der Geburt von Kindern gänzlich oder befristet aufgeben (phasenspezifische Erwerbsunterbrechungen, vgl. Myrdal, Klein 1971; Hofbauer 1978; Handl 1982).

Wenn wir die Ergebnisse über den Bildungs- und Berufsverlauf der Geburtskohorte 1929-31 aus Schaubild 1 kurz zusammenfassen, dann ist folgendes für unseren Argumentationszusammenhang von Bedeutung: Der Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem war geprägt durch die *Bedingungen der Nachkriegszeit, die sich sowohl auf die Bildungsbeteiligung als auch auf das Eintrittsverhalten der Kohortenmitglieder in das Beschäftigungssystem* niederschlugen. Die Folge waren vor allem niedrige Bildungsbeteiligungsquoten und frühe Eintritte in unqualifizierte Tätigkeitsfelder sowie eine außerordentlich hohe Anfangsbeschäftigung in der Landwirtschaft. Die dadurch bewirkte *Prägung der Lebenschancen dieser Generation* erfuhr zwar durch intragenerationale Mobilitätsprozesse eine gewisse Korrektur (Zuwachs des Anteils der Techniker, der Semiprofessionen, der qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe), konnte aber in ihrer Grundstruktur (hohe Anteile von unqualifizierten manuellen Berufen, einfachen Dienstleistungsberufen) nicht gänzlich aufgehoben werden, da sich insbesondere *nach dem 30. Lebensjahr nur noch geringfügige Umschichtungen in der intragenerationalen Berufsstruktur* zeigten. Damit spiegeln sich bei dieser Kohorte die *spezifischen historischen Bedingungen in der Zeit des Übertritts* vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in einem typischen Bildungs- und Berufsverlauf wider. Besonders augenfällig wird dies, wenn wir zu einem Vergleich mit den Bildungs- und Berufsverläufen der Geburtskohorten von 1939-41 und 1949-51 übergehen (Schaubild 1).

Dabei wird zunächst sichtbar, daß die jeweils jüngeren Kohorten jeweils die besseren Bildungschancen hatten und jeweils durchschnittlich mehr Jahre im allgemeinbildenden Schulsystem verbrachten. Insbesondere nahm der Anteil der Hauptschulabsolventen zugunsten der Anteile der Real- schulabsolventen und Abiturienten ab. Dann schob sich deutlich immer mehr die Berufsausbildung (BA) zwischen das allgemeinbildende Schulsystem und die erste Erwerbstätigkeit, und auch an den Fachhochschulen (bzw. den früheren Ingenieur- und Höheren Fachschulen) und Universitäten stieg die Zahl der Studierenden an.

Daß darüber hinaus die *Zeit des Wirtschaftswunders in den späten 50er und frühen 60er Jahren* und die *starke Expansion*



des Wohlfahrtsstaates zu Beginn der 70er Jahre nicht ohne Einfluß auf die Bedingungen der Eintrittsplazierung und den sich anschließenden Karriereprozeß geblieben sind, wird sichtbar, wenn wir die Berufsverteilung der drei Kohorten jeweils zu Beginn des 30. Lebensjahres vergleichen. Danach waren in der Kohorte von 1929-31 noch 34%, in der Kohorte 1939-41 bereits nur mehr 22% und in der Kohorte 1949-51 nur noch 18% in einfachen und unqualifizierten Berufen tätig (als Summe aus den Agrarberufen, den einfachen manuellen Berufen, den einfachen Diensten und den einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufen). Im mittleren Qualifikationsbereich der Berufsstruktur (als der Summe aus den qualifizierten manuellen Berufen, den Technikern, den qualifizierten Diensten und den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen) waren dagegen in der Kohorte von 1929-31 nur 30%, in den Kohorten 1939-41 und 1949-51 dagegen aber schon 37 beziehungsweise 36% erwerbstätig. Im hochqualifizierten Teil der Berufsstruktur (als der Summe aus Ingenieuren, Semiprofessionen, Professionen und Managern) schließlich waren in der ältesten Kohorte (1929-31) nur 4%, in der mittleren Kohorte (1939-41) schon 6% und in der jüngsten Kohorte sogar schon 12% beschäftigt. Aber nicht nur in bezug auf das Qualifikationsniveau, sondern auch im Hinblick auf die Art der Tätigkeitsbereiche gibt es große Unterschiede. Waren die 30jährigen der Kohorten von 1929-31 und 1939-41 noch zu 40 beziehungsweise 39% im Produktionsbereich beschäftigt, so waren es bei den 30jährigen der jüngsten Kohorte nur mehr 28%. Fanden die 30jährigen der Kohorte 1929-31 erst zu 11% im Dienstleistungsbereich eine Arbeitsstelle, so waren es in der Kohorte von 1939-41 schon 14% und in der Kohorte 1949-51 sogar 19%.

*Damit erreichten die jeweils Jüngeren, obgleich sie in der Regel jeweils eine längere Zeit ihres Lebens im Bildungssystem verbracht hatten, jeweils schneller zu größeren Anteilen qualifiziertere und im Sinne des Tertiarisierungsprozesses fortschrittlichere Berufspositionen.* Sie hatten aufgrund ihrer längeren Ausbildung die besseren Chancen, die durch den berufsstrukturellen Wandel (im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs und der Expansion des Wohlfahrtsstaates) geschaffenen neuen und qualifizierteren Berufe zu besetzen. *Daß es im späteren Berufsleben nur wenig Kompensationen für die Effekte der historischen Eintrittsbedingungen in das Beschäftigungssystem gibt, zeigt sich darüber hinaus an den ab dem 30. Lebensjahr relativ stabil verlaufenden Berufsstrukturen der Kohorten 1929-31 und 1939-41* (vgl. dazu auch Müller 1978). *Eine Behinderung, die eine Kohorte hinnehmen muß, kann also später kaum ausgeglichen werden, ein Vorsprung, den eine Kohorte zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht, bleibt auf Dauer bestehen.*

Dies führt uns zu der Vermutung, daß sich der *größte gesellschaftliche Wandel weniger durch die Veränderung der Karrierechancen innerhalb der Arbeitsmarktsegmente vollzieht, in die die einzelnen zu Beginn ihrer Erwerbskarriere plazierte werden, sondern vielmehr schon in der beim Eintritt sich jeweils neu ergebenden Verteilung auf die Arbeitsmarktsegmente.* Verfolgen wir deswegen beispielhaft für die drei Kohorten, wie sich die Karrierewege nach der beruflichen Erstplazierung in den einfachen und qualifizierten manuellen Berufen entwickelt haben (Schaubilder 2b bis 2c)<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Auf diese beiden Berufsgruppen haben wir uns aus Platzgründen beschränkt. Eine ausführliche Darstellung auch für die anderen Berufsgruppen ist in Blossfeld 1985b zu finden.

### *Einfache manuelle Berufe*

Das Qualifikationsprofil der Berufsanfänger in den einfachen manuellen Berufen (Schaubild 2 b) ist dem der Berufsanfänger in den Agrarberufen recht ähnlich. Ein Großteil dieser Personen verläßt das Bildungssystem nach der Hauptschule (HS) und ohne Berufsausbildung. Ein anderer Teil allerdings, und darauf hat bereits *Hans Hofbauer* in seinen Untersuchungen (1972, 1973, 1980, 1981, 1983) hingewiesen, gibt nach der Facharbeiterausbildung die Tätigkeit im erlernten Beruf auf und arbeitet dann in un- und angelernten Arbeiterpositionen. Im Vergleich der Kohorten wird an dem steigenden Prozentsatz der Berufsanfänger, die nach der Schule eine Berufsausbildung absolviert haben (BA), sichtbar, daß die quantitative Bedeutung dieser zweiten Gruppe in den letzten Jahren gestiegen ist.

Auch bei den einfachen manuellen Berufen wird an dem hohen Anteil der Unterbrechungen aus familiären Gründen (WF) deutlich, daß viele Frauen zu Beginn ihrer Erwerbsbiographie als Un- und Angelernte arbeiten und dann nach der Heirat beziehungsweise der Geburt von Kindern aus dem Erwerbssystem ausscheiden (Blossfeld 1985 d).

In bezug auf die Mobilitätschancen der Berufsanfänger in den einfachen manuellen Berufen stehen auf der horizontalen Ebene die einfachen Dienste (EDB) und insbesondere bei der ältesten Kohorte im Alter zwischen 40 und 50 Jahren die einfachen kaufmännischen und Verwaltungsberufe (EVB) im Vordergrund. Einem nicht unbedeutenden Anteil dieser Berufsanfänger gelingt es allerdings, in die Berufsgruppe der qualifizierten manuellen Berufe (QMB), zu den Technikern (TEC) und vor allem in der ältesten Kohorte im Alter zwischen 40 und 50 Jahren zu den qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufen (QVB) zu wechseln. Insgesamt aber bleiben die Mobilitätsmuster, wenn man alle drei Kohorten bis zum 29. Lebensjahr und die beiden ältesten bis zum 39. Lebensjahr vergleicht, weitgehend unverändert.

### *Qualifizierte manuelle Berufe*

Aus dem Schaubild 2c, in dem der Bildungs- und Berufsverlauf der Berufsanfänger in den qualifizierten manuellen Berufen dargestellt ist, ist zuerst einmal das fast vollständige Fehlen von Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen (WF) ersichtlich. Es handelt sich hier also um eine typisch männliche Form des Einstiegs in das Beschäftigungssystem, die sich im Beobachtungszeitraum von Kohorte zu Kohorte nicht sehr verändert hat (Blossfeld 1985 d).

Vergleicht man die Verläufe der drei Kohorten, so fällt die weitgehend unveränderte Struktur beim allgemeinbildenden Schulabschluß auf. Auch für die jüngste Kohorte stellt der Hauptschulabschluß (HS) das bei weitem häufigste allgemeinbildende Zertifikat dar. Der Übergang in die erste Erwerbstätigkeit führt bei diesen Berufsanfängern darüber hinaus nur über eine Berufsausbildung (BA), an die sich bei den beiden jüngsten Kohorten noch der Wehrdienst (W) anschließt.

Eine Gegenüberstellung der intragenerationalen Mobilitätsmuster aller drei Kohorten zeigt, daß die Tendenz, nach der Erstplazierung in dieser Berufsgruppe zu bleiben, außerordentlich stark ist. Ein Wechsel in die Berufsgruppe der einfachen manuellen Berufe ist, jedenfalls in der Altersspanne, die beobachtet werden konnte, außerordentlich selten. Auch der Übergang in die einfachen Dienste ist nicht sehr häufig. Für einen größeren Prozentsatz dieser Personen zeigt sich aber eine Aufstiegsmöglichkeit in einen technischen Beruf oder sogar in einen Ingenieurberuf.

Schaubild 2c: Bildungs- und Berufsverlauf der Geburtskohorten 1929–31, 1939–41 und 1949–51, wenn der Eintrittsberuf ein qualifizierter manueller Beruf ist

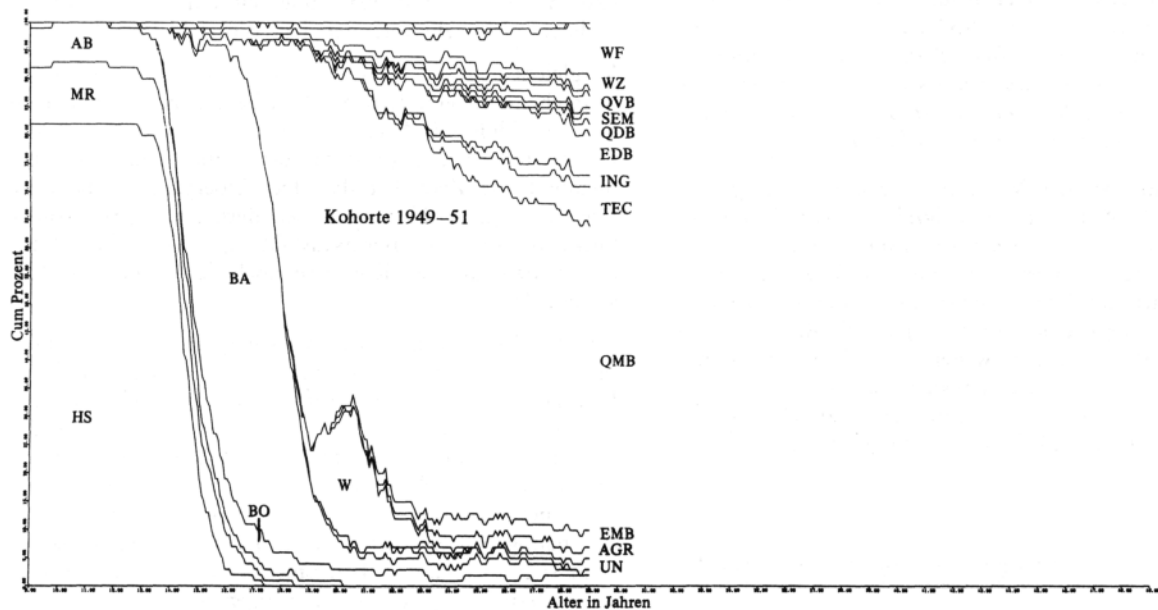
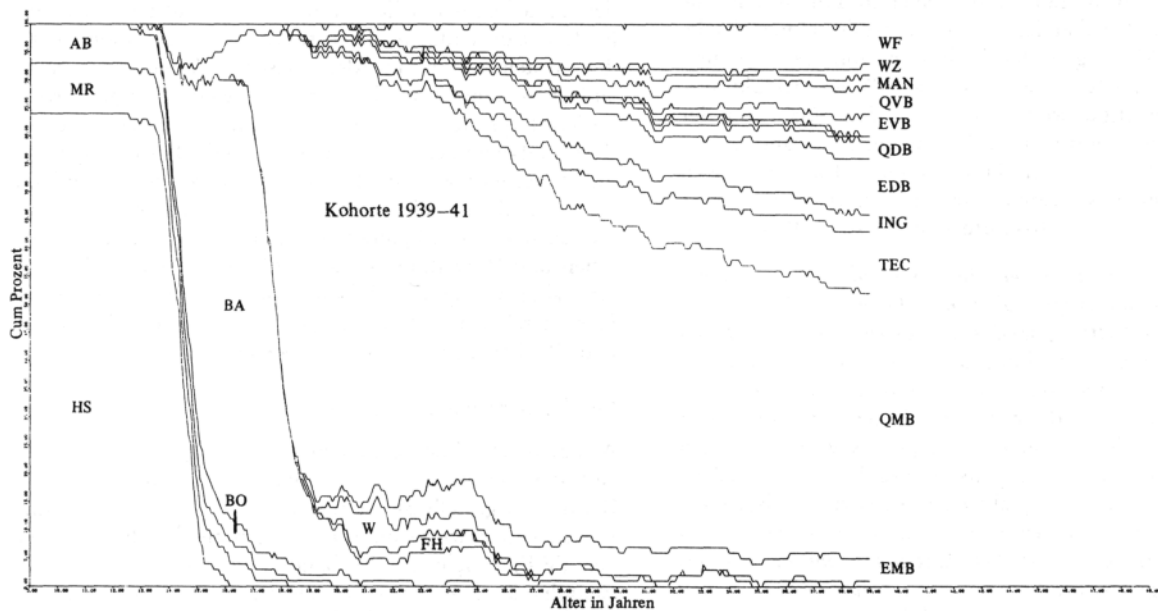
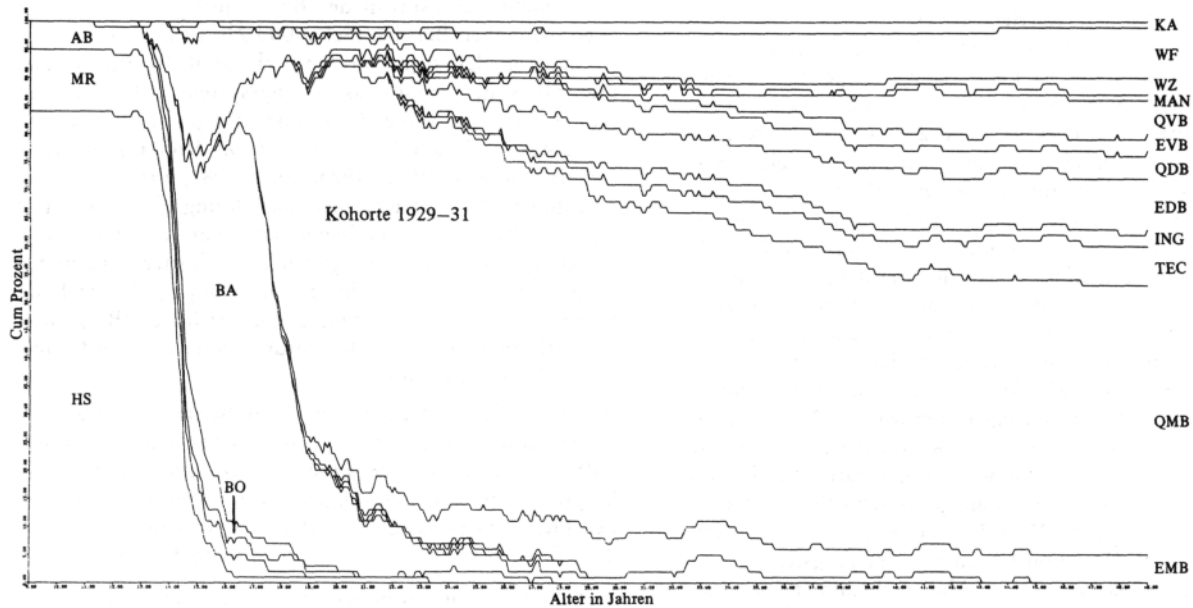
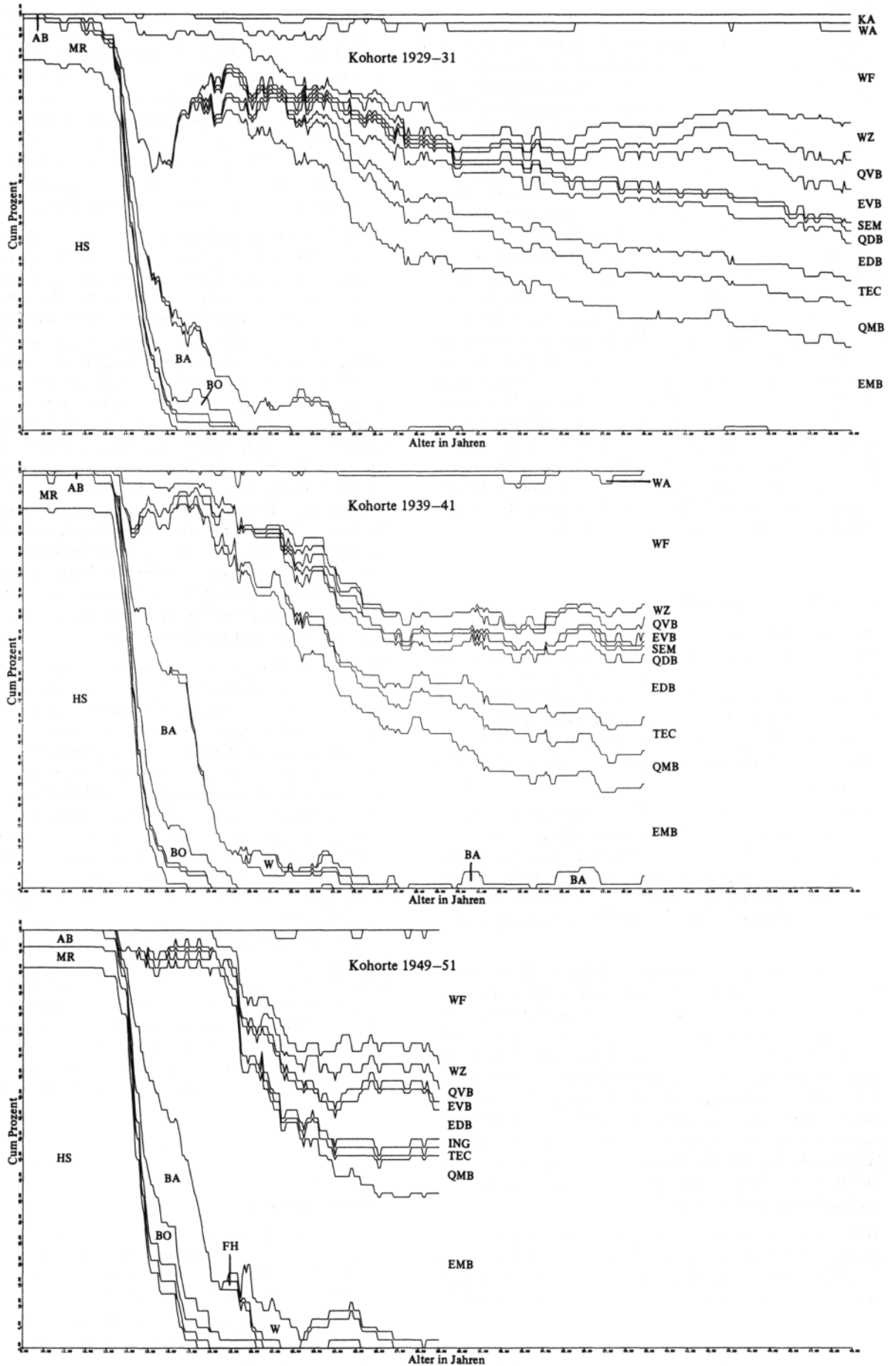


Schaubild 2b: Bildungs- und Berufsverlauf der Geburtskohorten 1929–31, 1939–41 und 1949–51, wenn der Eintrittsberuf ein einfacher manueller Beruf ist



Zusammengenommen bleibt aber das Mobilitätsmuster, wenn man die Entwicklung bei allen drei Kohorten bis zum 30. Lebensjahr betrachtet, weitgehend unverändert.

Wenn wir für alle Berufsgruppen die Befunde<sup>14)</sup> über die Mobilitätschancen der Berufsanfänger nach einem Einstieg in eine *bestimmte* Berufsgruppe zusammenfassen, so hat sich über alle Kohorten hinweg, *je nach der Art der beruflichen Erstplatzierung, doch ein weitgehend stabiles Verlaufsmuster* gezeigt. *Wo es Verschiebungen gab*, kann man sagen, daß die *jeweils jüngeren Kohorten im Vergleich zu den jeweils älteren schneller und zu größeren Anteilen in jeweils qualifiziertere Berufe übergewechselt sind*. Insgesamt aber sind die *Mobilitätschancen* doch *außerordentlich stark von dem Arbeitsmarktsegment bestimmt, in das man nach der Ausbildung eintritt*. Dies alles spricht für eine *Interpretation nach der Segmentationstheorie*, nach der die eigentlichen produktivitätsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten in der Regel erst nach dem Eintritt in das Beschäftigungssystem durch „On-the-job-training“ (Thurow 1978) erworben werden. Damit aber ist der Austritt aus einer einmal begonnenen beruflichen Karriere mit Kosten verbunden, die mit der Spezifität und der Höhe des beruflichen Wissens steigen. Beginnend bei bestimmten Eintrittsberufen zeigen sich so über die Kohorten hinweg im Lebensverlauf relativ stabile Übergangs- und Aufstiegsbeziehungen zu anderen Berufsgruppen, die (aufgrund ihrer Dauerhaftigkeit) als Arbeitsmarktsegmente bezeichnet werden können.

## 5. Resultat und Ausblick

Die Untersuchung ist von der Frage ausgegangen, welche Bedeutung die berufliche Erstplatzierung im Rahmen der Erwerbsbiographie hat. Es sollte geklärt werden, inwieweit der spätere Berufsverlauf bereits durch die Eintrittsplatzierung vorgezeichnet und geprägt ist und wie sich die Berufsverläufe von Personen unterscheiden, die zu jeweils unterschiedlichen historischen Bedingungen in das Erwerbsleben einsteigen.

Es konnte gezeigt werden, daß sich die Geburtskohorten von 1929-31, 1939-41 und 1949-51 nach ihren Bildungsressourcen und in bezug auf die Struktur ihrer beruflichen Erstplatzierung deutlich voneinander unterscheiden. In diesem Zusammenhang haben wir von *Kohortendifferenzierung durch Höherqualifikation und Tertiarisierung* gesprochen.

Es ist ferner festgestellt worden, daß die berufsstrukturelle Prägung, die die Kohorten beim Einstieg erfahren, selbst dann noch zu finden ist, wenn die Erwerbstätigen teils sogar mehrere Jahrzehnte im Beschäftigungssystem verbracht haben. *Die jeweils Jüngeren erreichten*, obgleich sie in der Regel jeweils eine längere Zeit ihres Lebens im Bildungssystem verbracht hatten, *jeweils schneller zu größeren Anteilen qualifiziertere und im Sinne des Tertiarisierungsprozesses fortgeschrittenere Berufspositionen*. Sie hatten aufgrund ihrer längeren Ausbildung die besseren Chancen, die durch den berufsstrukturellen Wandel geschaffenen neuen und qualifizierten Berufe zu besetzen.

Daß es *im späteren Berufsleben nur wenig Kompensationen für die Effekte der historischen Eintrittsbedingungen* in das Beschäftigungssystem gibt, zeigte sich darüber hinaus an den ab dem 30. Lebensjahr relativ stabil und parallel verlau-

*fenden Berufsstrukturen der Kohorten*. Der Kohorteneffekt wird durch den Alterseffekt, also die Karrieremechanismen wie Leistung, Bewährung und Seniorität, und durch den Periodeneffekt, die Schaffung von neuen und den Wegfall von obsolet gewordenen Arbeitsplätzen, nicht vollständig kompensiert. Eine Behinderung, die eine Kohorte beim Eintritt in das Beschäftigungssystem hinnehmen muß, kann also später kaum ausgeglichen werden, ein Vorsprung, den eine Kohorte zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht, bleibt auf Dauer bestehen. Dies alles spricht für eine *außerordentlich prägende Wirkung der Eintrittsplatzierung auf den Berufsverlauf* und eher gegen das Kompensationsmodell.

Schließlich konnte nachgewiesen werden, daß je nach dem Niveau der Eintrittsplatzierung *im Beschäftigungssystem relativ abgeschottete Übergänge zwischen den Berufsgruppen* existieren. Der größte strukturelle Wandel vollzieht sich dabei weniger in der Form einer Veränderung der Karriereschancen in den Arbeitsmarktsegmenten, in die die Berufsanfänger platziert werden, sondern geschieht weit mehr in der beim Eintritt sich jeweils neu ergebenden Verteilung auf die Berufe. Dies alles spricht für eine Interpretation nach der Segmentationstheorie, nach der die eigentlichen produktivitätsrelevanten Kenntnisse und Fertigkeiten in der Regel erst nach dem Eintritt in das Beschäftigungssystem durch „On-the-job-training“ erworben werden. Damit aber ist der Austritt aus einer einmal begonnenen beruflichen Karriere mit Kosten verbunden, die mit der Spezifität und Höhe des beruflichen Wissens steigen. *Beginnend bei bestimmten Eintrittsberufen zeigen sich so über die Kohorten hinweg im Lebensverlauf relativ stabile Übergangs- und Aufstiegsbeziehungen zu anderen Berufsgruppen, die als Arbeitsmarktsegmente bezeichnet werden können*.

Die Untersuchungsergebnisse machen damit deutlich, *wie dauerhaft und prägsam sich die gegenwärtigen Arbeitsmarktprobleme der jungen Generation auf den weiteren Lebensverlauf auswirken können* und wie irreführend eine Argumentation ist, die diese Schwierigkeiten nur als „kurzfristigen Engpaß“ begreift. Die Biographien der Abgänger, die heute keinen Ausbildungsplatz finden können oder die heute in großer Zahl in immer neue Bildungsschleifen einsteigen oder die nach der Berufsausbildung eine Dequalifizierung erfahren, weil sie keine ausbildungsadäquate Berufsposition bekommen können (vgl. Stegmann 1984; Blossfeld 1985a), lassen sich nicht anhalten, bis der „Engpaß“ vorüber ist. In späteren Lebensjahren ist es aber außerordentlich schwer, die Benachteiligungen, die beim Einstieg in das Beschäftigungssystem entstanden sind, wieder auszugleichen. Deshalb ist zu befürchten, daß es sich *nicht nur um kurzfristige Deprivationen, sondern um eine Benachteiligung auf Dauer handelt, die die geburtenstarken Jahrgänge, ähnlich wie das bereits bei den zwischen 1924 und 1931 Geborenen der Fall war, auf ein Wohlfahrtsniveau zurückfallen lassen, das weit unter dem ihrer Vorgängerkohorten liegt*.

## Literaturverzeichnis

Alex, L., u. a., Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Sonderveröffentlichung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, Berlin 1981.

Andress, H.-J., Deskriptoren intragenerationeller Mobilitätsprozesse mit Verlaufsdaten, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 36. Jg., 1984, S. 252-276.

<sup>14)</sup> Vgl. dazu auch die differenzierte Darstellung in Blossfeld 1985b.

- Baltes, P. B., S. W. Cornelius, J. R. Nesselroade, Cohort Effects in Developmental Psychology, in: Nesselroade, J. R., P. B. Baltes, Longitudinal Research in the Study of Behavior and Development, New York 1979.
- Baron, J. N., W. T. Bielby, Bringing the Firms back, in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work, in: American Sociological Review, 45. Jg., 1980, S. 737-765.
- Becker, G. S., Human Capital, New York, London 1975.
- Bell, D., Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt a. M. 1975.
- Blau, P. M., O. D. Duncan, The American Occupational Structure, New York 1967.
- Blossfeld, H.-P., Höherqualifizierung und Verdrängung – Konsequenzen der Bildungsexpansion in den siebziger Jahren, in: Halter, M., W. Müller (Hrsg.), Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel, Frankfurt a. M. 1983, S. 184-240.
- Blossfeld, H.-P., Bildungsreform und Beschäftigung der jungen Generation im öffentlichen und privaten Sektor, in: Soziale Welt, 35. Jg., 1984a, S. 159-189.
- Blossfeld, H.-P., Die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Verdienstrelationen von Berufsanfängern zwischen 1970 und 1982, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 36. Jg., 1984b, S. 293-322.
- Blossfeld, H.-P., Bildungsexpansion und Tertiarisierungsprozeß. Eine Analyse der Entwicklung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktchancen von Berufsanfängern unter Verwendung eines log-linearen Pfadmodells, in: Zeitschrift für Soziologie, 13. Jg., 1984c, S. 20-44.
- Blossfeld, H.-P., Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik, Frankfurt a. M. 1985 a.
- Blossfeld, H.-P., Berufseintritt und Berufsverlauf- Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie, Arbeitspapier Nr. 161 des Sfb 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“, Frankfurt a. M. und Mannheim 1985b.
- Blossfeld, H.-P., Zur Repräsentativität der Sfb 3 – Lebensverlaufsstudie – Ein Vergleich mit Daten aus der amtlichen Statistik, Arbeitspapier Nr. 163 des Sfb 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“, Frankfurt/Main, Mannheim 1985 c.
- Blossfeld, H.-P., Berufseinstieg und Segregationsprozeß – Eine Kohortenanalyse über die Herausbildung von geschlechtsspezifischen Strukturen im Bildungs- und Berufsverlauf, Berlin 1985 d (erscheint in: Sonderband der Sozialen Welt 1985).
- Bodenböfer, H.-J. (Hrsg.), Hochschulexpansion und Beschäftigung, Wien 1981.
- Braverman, H., Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt a. M. 1977.
- Brückner, E., u. a., Methodenbericht „Lebensverläufe“, Mannheim 1984.
- Carlsson, G., K. Karlsson, Age, Cohorts and the Generation of Generations, in: American Sociological Review, 35. Jg., 1970, S. 710-718.
- Carroll, G. R., K. U. Mayer, Organizational Effects in the Wage Attainment Process, in: The Social Science Journal, 21. Jg., 1984a, S. 5-22.
- Carroll, G. R., K. U. Mayer, Job Mobility in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size, Berlin 1984b (Manuskript).
- Cbaberny, A., K. Gottwald, Strukturelle Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland ab 1960 unter besonderer Berücksichtigung der Änderung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen, in: Gerstenberger, F., A. Cbaberny, K. Gottwald, Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem, Stuttgart 1976, S. 79-159.
- Doeringer, P. B., Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets, in: Industrial Labor Relations Review, Bd. 20, 1967, S. 206-220.
- Drexel, L., Belegschaftsstrukturen zwischen Veränderungsdruck und Beharrung, Frankfurt a. M. 1982.
- Duncan, O. D., L. D. Featherman, B. Duncan, Socioeconomic Background and Achievement, New York 1972.
- Edwards, R., Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt a. M. 1981.
- Glenn, N. D., Cohort Analysis, Sage Publications, Beverly Hills 1977.
- Goldstein, H., L. Moss (Hrsg.), The Recall Method in Social Surveys, London 1979.
- Granovetter, M., Toward a Sociological Theory of Income Differences, in: Berg, L (Hrsg.), Sociological Perspectives on Labor Markets, New York 1981, S. 11-47.
- Handl, J., Berufschancen und Heiratsmuster, Mannheim 1982 (Habilitationsschrift).
- Handl, J., K. U. Mayer, W. Müller, Klassenlagen und Sozialstruktur, Frankfurt a. M. 1977.
- Heckman, J.J., Longitudinal Studies in Labor Economics: A Methodological Review, Chicago 1978 (Manuskript).
- Hofbauer, H., Die Untersuchung des IAB über Berufsverläufe bei Frauen, in: MittAB 2/1978, S. 131-147.
- Hofbauer, H., Statusmobilität in den siebziger Jahren, in: MittAB 4/1980, S. 521-530.
- Hofbauer, H., Berufswege von Erwerbstätigen mit Facharbeiterausbildung, in: MittAB 2/1981, S. 127-138.
- Hofbauer, H., Berufsverlauf nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 3/1983, S. 211-231.
- Hofbauer, H., H. Kraft, Materialien zur Statusmobilität bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 3/1972, S. 199-225.
- Hofbauer, H., P. König, Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 1/1973, S. 37-66.
- Holtkamp, R., U. Teichler (Hrsg.), Berufstätigkeit von Hochschulabsolventen, Frankfurt a. M. 1983.
- Janossy, F., Das Ende der Wirtschaftswunder, Frankfurt a. M. 1966.
- Jencks, Ch., u. a., Inequality, New York 1972.
- Kaiser, M., u. a., Fachhochschulabsolventen beim Übergang vom Studium in den Beruf, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 24, Nürnberg 1981.
- Kern, H., M. Schumann, Neue Produktionskonzepte haben Chancen, in: Soziale Welt, 35. Jg., 1984, S. 146-158.
- Kerr, C., Labor Markets. Their Character and Consequences, in: American Economic Review, Bd. 40, 1950, S. 278-291.
- Kerr, C., The Balkanization of Labor Markets, in: Bakke, E. W., u. a., Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge, Mass., 1954, S. 92-110.
- Kosta, J., I. Krings, B. Lutz, Probleme der Klassifikation von Erwerbstätigen und Tätigkeiten, München 1970 (Manuskript).
- Lappe, L., Berufsbiographien unter sich wandelnden Arbeitsbedingungen, Vortrag auf dem Deutschen Soziologentag in Dortmund, 1984 (Manuskript).
- Lutz, B., Qualifikation und Arbeitsmarktsegmentation, in: BeitrAB, Bd. 33, 1979, S. 45-73.
- Mayer, K. U., Soziale Mobilität und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Ungleichheit, in: Zeitschrift für Soziologie, 1.Jg., 1972, S. 156-176.

- Mayer, K. U., Ungleiche Chancen und Klassenbildung, in: Soziale Welt, 28 Jg., 1977a, S. 466-493.
- Mayer, K. U., Recent Developments in the Opportunity Structure of (West-)German Society 1935-1971, SPES-Arbeitspapier Nr. 67, Frankfurt a. M. und Mannheim 1977b.
- Mayer, K. U., Wandel im Beschäftigungssystem, soziale Mobilität und berufliche Flexibilität, in: BeitrAB, Bd. 30, 1978, S. 235 bis 267.
- Mayer, K. U., Berufliche Tätigkeit, berufliche Stellung und beruflicher Status – empirische Vergleiche zum Klassifikationsproblem, in: Pappi, F. U. (Hrsg.), Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten, Königstein/Ts. 1979a, S. 79-123.
- Mayer, K. U., Strukturwandel im Beschäftigungssystem und berufliche Mobilität zwischen Generationen, in: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 5. Jg., 1979b, S. 267-297.
- Mayer, K. U., Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Antrag auf Einrichtung und Finanzierung des Sfb 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“, Frankfurt a. M. und Mannheim 1979c, S. 181-217.
- Mayer, K. U., Sozialhistorische Materialien zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem bei Frauen, in: Beck, U., K. H. Hörning, W. Thomssen (Hrsg.), Bildungsexpansion und betriebliche Beschäftigungspolitik, Frankfurt a. M. 1980.
- Mayer, K. U., Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Bericht über die Forschungstätigkeit in der ersten Forschungsphase 1979 bis 1981, Frankfurt a. M. und Mannheim 1981 a, S. 151-181.
- Mayer, K. U., Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Antrag auf Förderung für die zweite Forschungsphase 1982-1984, Frankfurt a. M. und Mannheim 1981b, S. 133-164.
- Mayer, K. U., Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Bericht über die Forschungstätigkeit in der zweiten Forschungsphase 1982-1984, Frankfurt a. M., Mannheim 1984a, S. 119-142.
- Mayer, K. U., Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Antrag auf Förderung für die dritte Forschungsphase 1985-1987, Frankfurt a. M., Mannheim 1984b, S. 131-171.
- Mayer, K. U., W. Müller, Soziale Ungleichheit und Prozesse der Statuszuweisung, in: Lepsius, M. R. (Hrsg.), Zwischenbilanz der Soziologie, Stuttgart 1976, S. 243-257.
- Mayer, K. U., G. Papastefanou, Arbeitseinkommen im Lebenslauf, Probleme der retrospektiven Erfassung und empirische Materialien, in: Schmähl, W., Ansätze der Lebenseinkommensanalyse, Tübingen 1983, S. 101-122.
- Mincer, J., Schooling, Experience, and Earnings, New York 1974.
- Müller, W., Bildung und Mobilitätsprozeß – eine Anwendung der Pfadanalyse, in: Zeitschrift für Soziologie, 1. Jg., 1972, S. 65-84.
- Müller, W., Familie, Schule und Beruf. Soziale Mobilität und Prozesse der Statuszuweisung in der Bundesrepublik, Opladen 1975.
- Müller, W., Klassenlage und Lebenslauf, Mannheim 1978 (Habilitationsschrift).
- Müller, W., Wege und Grenzen der Tertiarisierung: Wandel der Berufsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1980, in: Matthes, J. (Hrsg.), Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt a. M. 1983, S. 142-160.
- Müller, W., Mobilitätsforschung und Arbeitsmarkttheorie, in: Kneipel, H., R. Hujer (Hrsg.), Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt a. M. 1984.
- Müller, W., K. U. Mayer, Chancengleichheit durch Bildung? Untersuchungen über den Zusammenhang von Ausbildungsabschlüssen und Berufsstatus, 1976 (Deutscher Bildungsrat: Studien und Gutachten der Bildungskommission, Bd. 42).
- Myrdal, A., V. Klein, Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, Köln und Berlin 1971.
- Papastefanou, G., Zur Güte von retrospektiven Daten – Eine Anwendung gedächtnispsychologischer Theorie und Ergebnisse einer Nachbefragung, Arbeitspapier Nr. 29 des Sfb 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“, Frankfurt a. M., Mannheim 1980.
- Payne, G., J. Payne, Occupational and Industrial Transition in Social Mobility, in: The British Journal of Sociology, 34 Jg., 1983, S. 72-92.
- Rosenbaum, R. E., Organizational Career Mobility: Promotion, Chances in a Corporation During Periods of Growth and Contraction, in: American Journal of Sociology, 85. Jg., 1979, S. 21 bis 48.
- Ryder, N. B., The Cohort as a Concept in the Study of Social Change, in: American Sociological Review, Bd. 30, 1965, S. 843 bis 861.
- Schönbach, K., Probleme der Verschlüsselung von Berufstätigkeiten, in: Pappi, F. U. (Hrsg.), Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten, Königstein/Ts. 1979, S. 71-77.
- Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur, Frankfurt a. M., München 1975.
- Sengenberger, W. (Hrsg.), Der gesplittete Arbeitsmarkt, Frankfurt a. M. 1978.
- Sengenberger, W., Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung, in: BeitrAB, Bd. 33, 1979, S. 1-44.
- Sorensen, A. B., The Structure of Intragenerational Mobility, in: American Sociological Review, 40. Jg., 1975, S. 456-471.
- Sorensen, A. B., The Structure of Inequality and the Process of Attainment, in: American Sociological Review, 42. Jg., 1977, S. 965-978.
- Sorensen, A. B., Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure, in: Zeitschrift für Soziologie, 12. Jg., 1983, S. 203-224.
- Sorensen, A. B., Social Structure and Mechanisms of Life Course Processes, in: Sorensen, A. B., F. Weinert, L. Sherrod (Hrsg.), Human Development: Multidisciplinary Perspectives, 1984.
- Sorensen, A. B., N. B. Tuma, Labor Market Structures and Job Mobility, in: Research in Social Stratification and Mobility, 1. Jg., 1981, S. 67-94.
- Spilerman, S., Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement, in: American Journal of Sociology, 83. Jg., 1977, S. 551-593.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Klassifizierung der Berufe, Wiesbaden 1970.
- Stegmann, H., Empirische Ergebnisse zum Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit, Vortrag beim Forschungstreffen „Verbleib von Absolventen des Bildungs- und Ausbildungssystems“ vom 29. bis 31. 10. 1984 im IAB in Nürnberg, 1984.
- Stegmann, H., H. Kraft, Abiturient und betriebliche Berufsausbildung. Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung und späteres Studium, in: MittAB 1/1983, S. 28-38.
- Stegmann, H., H. Kraft, Vom Ausbildungs- zum Arbeitsvertrag. Übernahmeangebot, beabsichtigter Betriebswechsel sowie tatsächliches Übergangsverhalten nach Abschluß der betrieblichen Berufsausbildung, in: MittAB 3/1983, S. 235-251.
- Stockmann, R., Eine organisationsstrukturelle Analyse zur Entwicklung der geschlechtsspezifischen Beschäftigtenstruktur, VASMA-Arbeitspapier Nr. 41, Mannheim 1984.
- Stoß, F., Tendenzen des Wandels beruflicher Strukturen in den siebziger Jahren, in: MittAB 3/1980, S. 360-373.
- Stoos, F., H. Saterdag, Systematik der Berufe und der beruflichen Tätigkeiten, in: Pappi, F. U. (Hrsg.), Sozialstrukturanalysen mit Umfragedaten, Königstein/Ts. 1979, S. 41-57.

*Thurow, L. C.*, Generating Inequality, New York 1975.

*Thurow, L. C.*, Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs, in: *Sengenberger, W. (Hrsg.)*, Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt a. M. 1978, S. 117-137.

*Tölke, A.*, Zuverlässigkeit retrospektiver Verlaufsdaten – Qualitative Ergebnisse einer Nachbefragung, Arbeitspapier Nr. 30 des Sfb 3 „Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“, Frankfurt a. M. und Mannheim 1980.

*Tuma, N. B.*, Effects of Labor Market Structure on Job-Shift Patterns, Working Paper 83-11 des International Institute for Applied Systems Analysis, Laxenburg 1983.

*Wolfmeyer, P., R. Warnken*, Zum Wandel der beruflichen Qualifikationsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland seit Anfang der 60er Jahre, in: Mitteilungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung, 32. Jg., 1981, S. 245-268.

*Wood, S.*, The Degradation of Work, London 1983.