Sonderdruck aus:

Mitteilungen
aus der
Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

Hans-Peter Blossfeld, Rolf Becker

Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor

22. Jg./1989

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. 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).

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: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: 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, 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

Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor

Kohortenspezifische Auswirkungen der Expansion des Staates als Arbeitgeber

Hans-Peter Blossfeld, Rolf Becker, Berlin)*

Mit dem vorliegenden Aufsatz untersuchen wir, wie sich die Expansion des staatlichen Sektors in den 60er und 70er Jahren auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Wir gehen dieser Frage dabei aus der Perspektive der Berufsverläufe der aufeinander folgenden Geburtsjahrgänge 1929-31, 1939-41 und 1949-51 nach, die sich während dieses Beschäftigungsausbaus in unterschiedlichen Phasen ihrer beruflichen Karriere befunden haben. Die Grundlage der Analyse stellen dabei retrospektive Längsschnittdaten über die Erwerbsverläufe dieser Geburtskohorten dar.

Wir zeigen, daß in den 60er und 70er Jahren vor allem die qualifizierten Arbeitskräfte von der staatlichen Expansion profitiert haben, die in dieser Zeit gerade in den Arbeitsmarkt eingetreten sind. Diese Geburtsjahrgänge konnten die vom staatlichen Sektor geforderten höheren formalen Qualifikationen erwerben und waren nicht, wie bereits längere Zeit in der Privatwirtschaft Beschäftigte durch berufliche und institutionelle Barrieren zwischen beiden Sektoren in ihrer Mobilität beschränkt. Die staatliche Expansion hat deswegen zu bildungs- und kohortenspezifisch höchst unterschiedlichen Chancen geführt.

Im Zuge der staatlichen Personalexpansion verstärkte sich die Verbindung zwischen dem höheren Bildungssystem und den leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst. Insbesondere der Zuwachs von Akademikern wurde in den 60er und 70er Jahren fast vollständig vom staatlichen Sektor aufgenommen. Aus den Analysen ergibt sich die Vermutung, daß von der restriktiven Personalpolitik des Staates in den 80er Jahren vor allem die jungen und qualifizierten Arbeitskräfte betroffen sein dürften.

Gliederung

1. Einleitung
2. Hypothesen
3. Datenbasis und Variablendefinition
4. Ergebnisse der empirischen Analysen
5. Zusammenfassung und Ausblick

Literaturverzeichnis

1. Einleitung

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Bedeutung des Staates als Arbeitgeber in den letzten drei Jahrzehnten deutlich gestiegen. Vom Beginn der 50er Jahre bis zum Beginn der 80er Jahre hat der öffentliche Dienst seine Beschäftigtenzahl von 2,2 Millionen auf mehr als 4,5 Millionen erhöht (vgl. *Breidenstein* 1984; *AG Paderborn* 1985: 405; *Statistisches Bundesamt* 1985) und umfaßt seitdem einen relativ unveränderten Anteil von etwas mehr als 20 Prozent der abhängig Erwerbstätigen.

Da es sich bei der Privatwirtschaft und beim öffentlichen Dienst um Arbeitsmarktsektoren mit jeweils spezifischen Zielorientierungen und Organisationsstrukturen handelt (vgl. *Luhmann* 1970: 155; *Widmaier* 1976: 110; *Habermas* 1977: 15; *BergerlOffe* 1980: 56; *Brandes et al* 1988: 2), stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich aus der Expansion des staatlichen Sektors in den 60er und 70er Jahren für den Arbeitsmarkt ergeben haben *(Mayer/Müller* 1986). Wir gehen dieser Frage hier vor allem aus der Perspektive der Berufsverläufe aufeinander folgender Geburtsjahrgänge nach, die sich während dieses Beschäftigungsausbaus in unterschiedlichen Phasen ihrer Karriere befunden haben. Im Gegensatz zu den heute noch üblichen globalen Querschnittsstudien ist es damit möglich, den Einfluß der staatlichen Personalexpansion auf den Arbeitsmarkt dort zu untersuchen, wo er sich tatsächlich vollzieht, nämlich auf der Ebene der beruflichen Chancen unterschiedlicher Geburtsjahrgänge, der von ihnen zu bewältigenden Eintritte in die Strukturen des Beschäftigungssystems und der sich daran anschließenden Mobilitätsprozesse. Dabei stehen insbesondere zwei Aspekte der Expansion des Staates im Vordergrund.

Zum einen wollen wir den Zusammenhang zwischen der Ausdehnung des öffentlichen Dienstes und der sich mit der Bildungsexpansion von Geburtsjahrgang zu Geburtsjahrgang ergebenden Verbesserung des schulischen und beruflichen Ausbildungsniveaus der *Berufsanfänger* untersuchen. So war die schrittweise Ausdehnung der höheren Schule und Hochschule seit dem 19. Jahrhundert – als Ursache wie auch als Wirkung – untrennbar mit der Expansion des öffentlichen Sektors verbunden *(Lutz* 1979: 643). Viele der besser ausgebildeten Berufsanfänger dürften in den 60er und 70er Jahren nur deshalb eine der Ausbildung entsprechende Berufsposition erhalten haben, weil der öffentliche Dienst mit seinen im Vergleich zur Privatwirtschaft weitaus qualifizierteren Aufgaben- und Tätigkeitsbereichen (hauptsächlich im Bildungs- und Gesundheitswesen) expandierte (vgl. *Brinkmann* 1979; *Blossfeld* 1985; *Rose* 1985; *Schmidt/Rose* 1985; *AG Paderborn* 1985: 404). Es stellt sich deswegen die Frage, *inwieweit es für aufeinanderfolgende Geburtsjahrgänge beim Berufseinstieg Unterschiede in den Qualifikations- und Tätigkeitsstrukturen zwi-*

*) Dr. rer. pol. Hans-Peter Blossfeld ist leitender wissenschaftlicher Mitarbeiter am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin und Privatdozent an der Freien Universität Berlin. Dipl.-Soz. Rolf Becker ist Doktorand am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung in Berlin (Fachbereich Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Entwicklung). Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

schen staatlichem und privatem Sektor gegeben hat und in welcher Weise sich diese durch die Expansion des Staates verändert haben.

Zum anderen wollen wir die Expansion des staatlichen Sektors unter dem Gesichtspunkt der Segmentation des Arbeitsmarktes analysieren. So wird von *Lutz* und *Sengenberger* (1974) die These vertreten, daß mit der Expansion des staatlichen Sektors zunehmend auch institutionelle Elemente am Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnen, weil der öffentliche Dienst wie kein anderer Teilmarkt durch das Laufbahnprinzip und die Laufbahnordnung durchgängig strukturiert ist. Es ist deswegen zu vermuten, daß die Mobilitätsströme der Arbeitskräfte zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft nicht nur durch die spezifischen Aufgabenunterschiede und die damit verbundenen Berufsstrukturen beider Sektoren beschränkt sind, sondern daß der Arbeitsmarkt auch durch institutionelle Elemente insgesamt rigider geworden ist. Hier interessiert uns, *ob sich die beim Berufseinstiegfür aufeinanderfolgende Geburtsjahr gange ergebende Verteilung der Arbeitskräfte auf die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst im Karriereverlauf noch weiter verfestigt hat und welche Faktoren im Berufsverlauf einen Wechsel von einem Sektor zum anderen herbeiführten.*

Die Beantwortung beider Fragen erfordert Längsschnittdaten, mit denen sowohl der Berufseinstieg als auch im weiteren Karriereverlauf die Austauschprozesse zwischen dem öffentlichen Sektor und der Privatwirtschaft kohortenspezifisch untersucht werden können. Wir greifen deswegen auf die Lebensverlaufsstudie des *DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik) zurück,* mit der sich der gesamte bisherige Bildungs- und Berufsverlauf bei den Geburtsjahrgängen 1929-31, 1939-41 und 1949-51 rekonstruieren und die Auswirkung der Expansion des staatlichen Sektors in den 60er und 70er Jahren analysieren läßt *(Mayer* 1984 a, 1984 b; Mayer/Brückner 1988).

2. Hypothesen

Bevor wir die empirischen Ergebnisse darstellen, wollen wir zunächst unter theoretischen Gesichtspunkten diskutieren,
(1) warum es sinnvoll ist, die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst als Arbeitsmarktsektoren zu unterscheiden;
(2) welche Unterschiede bei einer Analyse zwischen diesen beiden Sektoren zu erwarten sind und
(3) wie sich diese Unterschiede bei einer Expansion der staatlichen Beschäftigung kohortenspezifisch auswirken.

Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst als Arbeitsmarktsektoren

Die Unterteilung des Beschäftigungssystems in staatlichen Sektor und Privatwirtschaft ist für die Arbeitsmarktforschung unter theoretischen Gesichtspunkten bedeutsam, weil beide Sektoren nicht nur verschiedene Ziel- und Aufgabenorientierungen haben (vgl. *Widmaier* 1976: 110; *Hajen/Ulbrich* 1976; *Brandes u.a.* 1988: 2), sondern weil damit auch größere Unterschiede in den Grundsätzen der Arbeitsorganisation und des Arbeitseinsatzes verbunden sind *(Luhmann* 1970).

In der Privatwirtschaft dominiert das *Profitmotiv (Schumpeter* 1950) als treibende Kraft des Produzierens von Diensten und Gütern. Diese Orientierung drückt sich in den privatwirtschaftlich geführten Betrieben in einer spezifischen Art der technischen und organisatorischen Gestaltung des Arbeitsprozesses aus *(Altmann/Bechtle/Lutz* 1978). Die Arbeitsorganisation soll dabei sicherstellen, daß Freisetzungen, Umsetzungen sowie Bindungen von Arbeitskräften angesichts von Marktschwankungen flexibel erfolgen können (vgl. *Bechtle* 1980: 7). Nach dem betriebsstrategischen Ansatz *(Lutz* 1976, 1987; *Sengenberger* 1978, 1987) führt diese Orientierung gegenüber den Arbeitskräften zur Herausbildung von betrieblichen und fachlichen Teilmärkten, mit relativ guten Arbeits- und Karrierebedingungen, sowie zu einem Jedermannsarbeitsmarkt, mit hoher Fluktuationsrate und niedrigen Einkommen.

Im Vergleich dazu wird in der Literatur für die Aufgaben und den Arbeitskräfteeinsatz des staatlichen Sektors die *Gemeinwohlorientierung* (häufig auch „Gemeinschaftsvorstellungen" *[Streißler],* „Öffentliche Interessen" *[Ryffel]* oder „Wohl der Allgemeinheit" *[Knöpfle])* betont (vgl. *Sontheimer* 1973; *Jellinek* 1960). „Alles staatliche Tun und Unterlassen hat sich vor dieser Funktion zu rechtfertigen, wird durch sie legitimiert und gleichzeitig zweckbegrenzt . . . " *(Arnim* 1977: 5). Im öffentlichen Dienst zeigt sich dieses Prinzip in einem nach universalistischen Kriterien organisierten und handelnden *öffentlichen Dienst.* Als Merkmale der staatlichen Bürokratie hat *Max Weber* (1976) die exakte Abgrenzung von Kompetenzen (Tätigkeiten und Befehlsgewalten), das geordnete System von Über- und Unterordnung in Behörden (Amtshierarchie), die Schriftlichkeit der Amtsführung (Aktenkundigkeit), die Trennung von der privaten Lebenssphäre, die Fachschulung und das Fachwissen (Prüfungen, Laufbahnprinzip), die Vollberuflichkeit und schließlich die Amtsführung nach festen Regeln (Regelgebundenheit, Amtswissen) hervorgehoben. In der Bundesrepublik Deutschland, in der die staatliche Personalwirtschaft stark durch historische Entwicklungen geprägt wurde *(Brandes u. a.* 1988), erfolgt die inhaltliche Ausgestaltung des öffentlichen Dienstrechts zweispurig: Das Beamtenrecht wird durch Gesetz und das Recht der Angestellten und Arbeiter wird durch Tarifvertrag geregelt *(Jung* 1971; *Keller* 1985; *Mayntz* 1985).

Aufgrund der grundsätzlich verschiedenen Ziel- und Aufgabenbestimmungen von privatwirtschaftlichem und staatlichem Sektor ist zu erwarten, daß sich die Struktur und die Dynamik der Berufsbereiche in beiden Sektoren sowie ihre institutionellen Regelungen deutlich unterscheiden und sich auf die Arbeitsmarktprozesse in restriktiver Weise auswirken. Wenden wir uns zuerst den Unterschieden in der beruflichen Aufgabenstruktur zu.

Unterschiede in der beruflichen Aufgabenstruktur beider Sektoren

In der Bundesrepublik Deutschland erfolgt die landwirtschaftliche Produktion und die Erzeugung von Konsum- und Investitionsgütern weitgehend unter privater Regie. Für diese *privatwirtschaftlich organisierten Bereiche* der modernen Industriegesellschaft hat sich in den letzten 30 Jahren das Produktivitätsniveau durch Technisierungs- und Rationalisierungsprozesse deutlich erhöht *(Müller* 1983). Die Folge war eine zunehmende Verschiebung der Anteile der Beschäftigten aus Landwirtschaft und Produktion in die privatwirtschaftlichen Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe *(Haller* 1982; *Müller* 1983; *Schott/Riede* 1986; *Riede/Schott-Winterer/Wotter* 1987).

Läßt sich in der Privatwirtschaft im Zusammenhang mit dem Profitmotiv die Berufs- und Tätigkeitsentwicklung aus unterschiedlichen Produktivitätsfortschritten in den Bereichen Produktion – Verwaltung – Dienstleistung sowie durch die Verschiebung der kaufkräftigen Nachfrage erklären *(Rasmussen* 1977), so entfällt das Ertragskriterium als entscheidender Grundsatz für die berufliche Zusammensetzung und das Volumen des *staatlichen Sektors.* An seine Stelle treten die durch das Gemeinwohl legitimierten politischen Entscheidungen: „ . . . im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen (sind) marktrationale Methoden der Entscheidungsfindung und Allokation vollständig durch politisch-diskretionäre Entscheidungsverfahren abgelöst" *(Berger/Offe* 1980: 56). Hierbei muß der Staat – jedenfalls ergibt sich aus dem Rechtsstaats- und Sozialstaatsprinzip ein entsprechender Verfassungauftrag (vgl. *Böckeis/Scharf/ Widmaier* 1976) – in vielfältiger Weise Leistungen erbringen, auf die seine Bürger angewiesen sind *(Badura* 1966, *Sontheimerl Bleek* 1973). In der Bundesrepublik war die Expansion des öffentlichen Dienstes in den 60er und 70er Jahren entscheidend durch den *beschleunigten Ausbau personalintensiver wohlfahrtsstaatlicher Leistungen* (soziale, erzieherische und medizinische Dienste) geprägt (vgl. *Schmidt/Rose* 1985; *Becker* 1987). Sie war mit einer raschen Zunahme von qualifizierten Dienstleistungspositionen, Semiprofessionen (Krankenschwestern, Sozialpädagogen, Volksschullehrern etc.) und Professionen (Ärzte, Gymnasiallehrer, Professoren etc.) verbunden *(Biossfeld* 1985; *Schmidt/Rose* 1985; *Becker* 1987) und hat die Nachfrage nach höheren Qualifikationen deutlich verstärkt *(Criniusl Schaft* 1977). Man muß deswegen davon ausgehen, daß in der Expansionsphase ein großer Teil des vom Bildungssystem geschaffenen höheren formalen Qualifikationsangebots vom staatlichen Sektor selbst wieder absorbiert wurde *(Blossfeld* 1985) und daß sich die historisch fest etablierte enge Verkopplung des Systems der höheren Bildung mit den qualifizierten Positionen im staatlichen Sektor *(Lutz* 1983, 1984) in der Expansionsphase eher noch verstärkt hat *(Blossfeld* 1984).

In bezug auf die empirische Analyse kann man deswegen erwarten, daß zwar der Tertiarisierungsprozeß des privatwirtschaftlichen Sektors in den letzten drei Jahrzehnten durch die Dienstleistungsexpansion im staatlichen Sektor deutlich verstärkt wurde, daß aber die Privatwirtschaft und der staatliche Sektor aufgrund ihrer unterschiedlichen Aufgaben dabei auf sehr verschiedene Berufsgruppen zurückgreifen. So haben nach *Müller* (1983) in der Privatwirtschaft auf Kosten der Produktionsberufe, die im staatlichen Sektor fast vollständig fehlen, vor allem die Dienste für Produzenten (z. B. Verwaltungsberufe, Transportberufe etc.) und die einfacheren persönlichen Dienstleistungsberufe (z. B. Reinigungsberufe, Hauswirtschaftsberufe etc.) zugenommen. Aber diese Berufe unterscheiden sich in Art und Qualifikationsniveau beträchtlich von den Dienstleistungsberufen des staatlichen Sektors (z. B. Lehrer etc.) *(Blossfeld* 1985). Ein gemeinsames Berufs- und Arbeitskräftereservoir größeren Ausmaßes dürfte es für beide Sektoren eigentlich nur bei den kaufmännischen und Verwaltungsberufen geben. Das heißt, daß sich bereits aufgrund der unterschiedlichen Aufgabenorientierungen nicht nur beim Berufseinstieg, sondern auch im späteren Karriereverlauf Beschränkungen der Mobilitätsströme zwischen beiden Sektoren ergeben müßten. Diese Beschränkungen dürften dabei aber nicht nur in fachlicher Hinsicht, also horizontal, sondern vor allem auch zwischen verschiedenen Bildungsniveaus, also vertikal, verlaufen, da der staatliche Sektor im Durchschnitt eine weit qualifiziertere Beschäftigungsstruktur als die Privatwirtschaft hat (vgl. *Blossfeld* 1985).

Unterschiedliche institutionelle Bedingungen in den Sektoren

Neben den unterschiedlichen beruflichen Strukturen in beiden Sektoren dürften sich nach der Theorie der internen Arbeitsmärkte *(DoeringerIPiore* 1971; *Piore* 1978), aber auch durch verschiedene institutionelle Regelungen des Eintritts und Aufstiegs für die Beschäftigten Barrieren ergeben, die den Wechsel von einem Sektor in den anderen erschweren. Nach diesem Theorieansatz ist der Großteil der Positionen im Beschäftigungssystem in Form von internen Märkten (Betrieben, Organisationen) strukturiert, denen ein externer Arbeitsmarkt als Rekrutierungsreservoir und Auffangbecken gegenübersteht. Die Verbindung zwischen den internen Arbeitsplätzen und dem externen Arbeitsmarkt erfolgt durch Eintritts- und Zugangspositionen („entry jobs", vgl. *Thurow* 1975), an die sich mehr oder weniger stark festgelegte Karrierewege knüpfen.

Nach *Biehler* und *Brandes* (1981) lassen sich interne Arbeitsmärkte nach dem Grad der Offenheit gegenüber dem externen Markt, der Ausdehnung des internen Marktes und der Zuweisung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen unterscheiden. Ordnet man die internen Arbeitsmärkte des Beschäftigungssystems anhand ihrer Größe und Komplexität, so kann der staatliche Sektor und seine Organisation als ein Extrem dieser Skala aufgefaßt werden *(Sengenberger* 1975: 77; *Biehler/Brandes* 1981). In der Privatwirtschaft verteilen sich die internen Arbeitsmärkte auf diesem Kontinuum nach Betriebs- und Organisationsgröße von sehr großen Industriekonzernen bis hin zu familienmäßig betriebenen Handwerksbetrieben.

Obwohl es damit also in der Privatwirtschaft sehr verschiedene interne Arbeitsmärkte gibt, stellt eine so durchgängige Strukturierung eines internen Arbeitsmarktes, wie sie der öffentliche Dienst durch das Laufbahnprinzip und die Laufbahnordnung erfährt, einen Sonderfall dar *(Sengenberger* 1975). Im Vergleich zur Privatwirtschaft ist der Zutritt in den öffentlichen Dienst mit seinen Laufbahngruppen (einfacher Dienst, mittlerer Dienst, gehobener Dienst und höherer Dienst) viel stärker formalisiert und an die Zertifikate des Bildungssystems gebunden *(Behrl Schultz-Wild* 1973; *Mayntz/Luhmann* 1973; *Brinkmann* 1979: 169; *Keller* 1985). Aus dem Laufbahnprinzip des öffentlichen Dienstes folgt, daß die Bewerber im Vorbereitungsdienst nicht nur für einen bestimmten Arbeitsplatz, sondern für verschiedene Dienstposten innerhalb einer Laufbahn ausgebildet werden *(Battis* 1980: 117). Staatliche Arbeitgeber rekrutieren ihren Beamtennachwuchs deswegen häufig unmittelbar im Anschluß an die Schul- und Hochschulausbildung. Sie ergänzen diese Ausbildung durch eigene Vorbereitungs- und Weiterbildungskurse oder ersetzen das allgemeine Bildungssystem durch ausschließlich auf den öffentlichen Dienst vorbereitende Ausbildungsgänge *(Brandes* u. a. 1988: 3-4). Öffentliche Beschäftiger binden damit „. . . nicht nur Beamte, sondern auch Angestellte und Arbeiter dauerhaft an sich . . ., bilden sie fort (und) lassen sie über Arbeitsplatzketten und Alterseinkommensprofile aufsteigen . . . " *(Brandes* u. a. 1988: 3-4). Der Zugang von außen, d. h. die Besetzung eines Postens innerhalb einer Laufbahn durch einen Bewerber aus der Privatwirtschaft (der sogenannte Seiteneinstieg), ist dabei nur in begrenztem Ausmaß möglich. Er wird bei den Beamten zusätzlich noch durch Höchstaltersregelungen begrenzt *(Keller* 1985).

Nach der Theorie der internen Arbeitsmärkte wird bei zunehmender Dauer der Zugehörigkeit zu einem internen Arbeitsmarkt in der Privatwirtschaft der Wechsel in den öffentlichen Sektor durch den Verlust von betriebsspezifischen Kenntnissen und betrieblich erworbenen Ansprüchen erschwert *(Sengenberger* 1975, 1978). Ähnliches gilt auch für die Bediensteten des öffentlichen Sektors, vor allem für die Beamten, die bei einem Wechsel in die Privatwirtschaft eine Reihe von Vorteilen (gesicherter Aufstieg nach dem Senioritätsprinzip, Altersversorgung, Arbeitsplatzsicherheit) aufs Spiel setzen *(Keller* 1985; *Brandes* u. a. 1988).

Für die Arbeitskräfte auf den berufsfachlichen und Jedermannsarbeitsmärkten in der Privatwirtschaft (vgl. dazu *Lutz* und *Sengenberger* 1974, 1980) kann dagegen der Wechsel zum staatlichen Sektor wegen der hohen Arbeitsplatzsicherheit durchaus attraktiv sein. Allerdings stehen aufgrund der dort zu verrichtenden Aufgaben und geforderten Qualifikationen nur wenige solche Positionen zur Verfügung, deren Übernahme darüber hinaus mit einem Einkommensverzicht bezahlt werden muß *(Biossfeld/ Hannan/Schömann* 1988).

Insgesamt ist also für die empirische Analyse zu erwarten, daß neben den berufsstrukturellen Unterschieden zwischen den Sektoren eine Vielzahl institutioneller Hemmnisse bestehen, die mit zunehmender Berufserfahrung innerhalb eines Sektors den Wechsel zum jeweils anderen Sektor eher unwahrscheinlich werden lassen.

Kohortenspezifische Auswirkungen der Expansion der Staatsbeschäftigung

Jede Analyse berufsstruktureller Unterschiede und institutioneller Hemmnisse zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst bleibt aber abstrakt, wenn sie nicht mit konkreten Berufsverläufen verbunden wird *(Blossfeld* 1989). Dies versuchen wir theoretisch mit dem Begriff der Kohorte. Eine Kohorte besteht ganz generell aus jenen Personen, die durch den gemeinsamen historischen Zeitpunkt eines wichtigen Lebensereignisses, wie beispielsweise das gleiche Geburtsjahr, gekennzeichnet sind *(Ryder* 1965). Verschiedene Kohorten begegnen den jeweils vorherrschenden gesellschaftlichen Strukturverhältnissen und historischen Sonderbedingungen in verschiedenen Phasen ihres Lebens und werden somit von diesen auch in unterschiedlicher Weise geformt *(Kohli* 1978; *Müller* 1978; *Mayer* 1987). Aufgrund der staatlichen Beschäftigungsexpansion werden daher die Berufsverlaufe aufeinander folgender Kohorten in der Regel nicht völlig gleichförmig ablaufen, sondern sie werden sich in Abhängigkeit von der unterschiedlichen historischen Lage deutlich differenzieren. Die zentrale These des Kohortenkonzepts lautet gewendet auf die vorliegende Fragestellung, daß die Beschäftigungsexpansion des Staates adäquat nur über Berufsverläufe vermittelt begriffen werden kann. Sie vollzieht sich über die Veränderung von Berufsverläufen aufeinander folgender Kohorten und muß auf dieser Ebene untersucht werden. Aus den oben beschriebenen berufsstrukturellen und institutionellen Unterschieden zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor lassen sich in einer Kohortenbetrachtung insbesondere drei Hypothesen über die Auswirkungen der Expansion der staatlichen Beschäftigung formulieren:

Zunächst ist ganz generell aufgrund der mit dem Ausbau des öffentlichen Sektors in den 60er und 70er Jahren einhergehenden raschen Veränderung der beruflichen Aufgaben in der Gesellschaft zu erwarten, daß in der Kohortenabfolge vor allem diejenigen Geburtsjahrgänge verstärkt im öffentlichen Dienst beschäftigt wurden, die während der staatlichen Expansion gerade in das Beschäftigungssystem eingetreten sind *(Biossfeld* 1989; vgl. *Grandjean* 1981). So kommt nach *Janossy* (1966) bei einer raschen Umstrukturierung des Beschäftigungssystems vor allem der Generationenablösung große Bedeutung zu, weil die Berufsanfänger zum einen viel leichter in neue, expandierende Berufe einsteigen können und zum anderen für die älteren Arbeitskräfte Umschulungen mit fortschreitendem Alter immer weniger lohnend und schließlich völlig unrentabel werden *(Janossy* 1966).

Zum zweiten ist zu vermuten, daß von der Expansion des Staates in den 60er und 70er Jahren vor allem die qualifizierten Arbeitskräfte profitieren konnten, die in der Lage waren, die für den Eintritt in den staatlichen Sektor geforderten höheren formalen Zertifikate zu erwerben. Dies waren aufgrund der Bildungsexpansion wiederum vor allem die jeweils gerade in das Beschäftigungssystem eintretenden Geburtsjahrgänge.

Und schließlich kann man davon ausgehen, daß diejenigen Geburtsjahrgänge, die die Expansion des Staates in den 60er und 70er Jahren erst in späteren Phasen ihrer beruflichen Karriere miterlebt haben, um so weniger daran interessiert waren in den staatlichen Sektor zu wechseln, je mehr Berufserfahrung sie in der Privatwirtschaft gesammelt hatten und je erfolgreicher sie sich bereits auf der privatwirtschaftlichen Karriereleiter hochgearbeitet hatten.

Insgesamt folgt daraus, daß durch die Expansion des staatlichen Sektors aufeinander folgende Geburtsjahrgänge sehr unterschiedlich in ihren beruflichen Chancen beeinflußt worden sein dürften. Das Ziel der empirischen Analyse soll es nun sein, diese kohortenspezifischen Wirkungen der Expansion der Beschäftigung im öffentlichen Dienst in den 60er und 70er Jahren zu analysieren.

3. Datenbasis und Variablendefinitionen

Die empirischen Untersuchungen werden dabei auf der Grundlage der Lebensverlaufsstudie aus dem Teilprojekt „Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung“ des *DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik)* und des *Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung* durchgeführt (vgl. *Mayer* 1984 a, 1984 b). Dort wurden 2171 deutsche Personen aus den *Geburtsjahrgängen 1929-31, 1939-41 und 1949-51 repräsentativ* in bezug auf deren räumliche Verteilung auf die Bundesrepublik Deutschland *ausgewählt und befragt.* Die Erhebung erstreckte sich von Oktober 1981 bis Mai 1983 (vgl. *Blossfeld* 1987; *Mayer/Brückner* 1989). Das Ziel der Befragung war es, mit Hilfe von standardisierten Interviews die Lebensverläufe dieser Personen in ihrer gesamten Breite (Herkunft, Ausbildung, Beruf, Familie, Wohnung, Krankheit usw.) mit detaillierten Zeitangaben zu erfassen, um sie so einer dynamischen Längsschnittanalyse zugänglich zu machen.

Charakteristisch für die Lebensverlaufsstudie ist, daß die Lebensverläufe im *ereignisorientierten Erhebungsdesign* erfaßt worden sind (vgl. Schaubild l, das einen Ausschnitt aus dem Fragebogen über die Erwerbstätigkeitsepisoden wiedergibt). Zu jeder einzelnen Arbeitsstelle wurden dabei neben einer Reihe theoretisch interessanter Informationen

Schaubild 1: Ereignisorientiertes Erhebungsdesign zur Erfassung des Berufsverlaufs

400 Die Fragen, die ich Ihnen im Folgenden stellen will, befassen sich mit dem Bereich der Erwerbstätigkeit und des Berufes. Ich möchte hier wie bei den anderen Fragen vorgehen, und alle beruflichen Tätigkeiten, z. B. auch Halbtagsstellen oder vorübergehende Beschäftigungen durchgehen, die Sie bisher hatten. Alle Veränderungen sollen möglichst genau erfaßt werden.

Achtung Interviewer:	
bei Tätigkeitsveränderung innerhalb einer Stelle	→ F 404
bei Stellenwechsel	→ F 401 a
wenn alle beruflichen Stellen notiert	→ F 414

INT.: Sofern Befragungsperson nie berufstätig war, → weiter mit Frage 414, Seite 32

401 Beginnen wir jetzt mit Ihrer ersten Stelle. Welchen Beruf haben Sie damals auf Ihrer ersten Arbeitsstelle ausgeübt?
INT.: In erster Spalte genaue Berufsbezeichnung eintragen, weiter mit F 402

401a Wie war das dann bei Ihrer nächsten Stelle? Welchen Beruf haben Sie damals ausgeübt?
INT.: Weiter mit 402

402 Wie sah Ihre Tätigkeit am Anfang dieser Stelle genau aus?
INT.: Unten eintragen und Frage 403 stellen

403 Wie hat sich Ihre Tätigkeit während dieser Stelle verändert, ich meine auch Veränderungen z. B. zwischen Voll- und Halbtagsbeschäftigungen.
INT.: Tätigkeiten beschreiben lassen und notieren. Für jede Tätigkeit ein Feld nach unten gehen. Wenn alle Tätigkeiten pro Seite eingetragen sind, weiter mit Frage 404.

404 Von wann bis wann haben Sie die Tätigkeit . . . *(INT.: Tätigkeit nennen)* in dieser Stelle ausgeübt?

405 INT.: Für erste Stelle: F 405 a, für alle Folge-Stellen: F 405 b.

405a War diese Stelle in Ihrem Lehr- bzw. Ausbildungsbetrieb?
INT.: Nur für erste Stelle fragen

405b War das derselbe Betrieb/dieselbe Dienststelle, wie bei der letzten Tätigkeit?

406 Zu welcher Branche gehört(e) diese(r) Betrieb/Firma?
INT.: Blaue Liste 6 vorlegen

407 Wieviele Personen waren/sind in Ihrem Betrieb bzw. der Arbeitsstätte beschäftigt, in der Sie arbeiteten/arbeiten?

408 Gehörte dieser Betrieb zum öffentlichen Dienst?

409 Welche berufliche Stellung hatten Sie damals, was trifft auf dieser Liste zu?
INT.: Weiße Karte C vorlegen

410 Wieviele Stunden haben Sie bei dieser Tätigkeit durchschnittlich in der Woche gearbeitet?

411 Wie war Ihre Arbeitszeit geregelt: Hatten Sie normale Arbeitszeiten oder hatten Sie z. B. Schicht-, Nacht-, Sonntagsdienst oder ähnliches?

412 Wieviel haben Sie am Anfang und Ende dieser Tätigkeit . . . *(INT.: Tätigkeit nennen)* im Monat netto nach Abzügen verdient?

413 Was war der Grund dafür, daß sich Ihre Tätigkeit dann verändert hat, bzw. Sie ihre Stelle gewechselt haben?

Berufsbezeichnung	Tätigkeit am Anfang und Veränderungen		Mon.	Jahr	Ausbildungsbetrieb	Branche	Betriebsgröße	ja/nein	berufl. Stellung	Std.	Arbeitszeit	NETTO-Einkommen	Gründe für Tätigkeitsveränderung/Stellenwechsel Tätigkeitsunterbrech./Aufgabe d. Erwerbstätigkeit
[KA 3]		von			ja 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			nein 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 4]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 5]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 6]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 7]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 8]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 9]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	
[KA 10]		von			derselbe Betrieb ... 1			ja 1			norm. 1	am Anfang DM:	
		bis			anderer Betrieb 2			nein ... 2			and. 2	am Ende DM:	INT.: Fortsetzung nächste Doppelseite

wie Berufsbezeichnung, Branche oder Betriebsgröße usw. die *Anfangs- und Endzeitpunkte* auf den Monat genau festgehalten. Die *Befragten mußten insbesondere für jede Arbeitsplatzepisode der Erwerbskarriere angeben, ob sie im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft ausgeübt wurde.* Damit lassen sich der privatwirtschaftliche und öffentliche Sektor in einfacher Weise unterscheiden. In Verbindung mit den anderen Angaben zum Arbeitsplatz sowie mit den Angaben über die jeweils vorhergehende Berufsgeschichte der Personen ist es in der vorliegenden Untersuchung möglich, differenzierte Analysen der kohortenspezifischen Berufseintrittsmuster sowie der Mobilitätsprozesse zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor durchzuführen.

Die Angaben sind *Retrospektivdaten,* d. h. die Befragten wurden gebeten, mit möglichst genauen Zeitangaben ihren Lebensverlauf in den verschiedenen Bereichen zu rekonstruieren. Rückerinnerungsfehler dürften bei einem solchen Verfahren um so wahrscheinlicher sein, je weiter das anvisierte Ereignis in der Vergangenheit zurückliegt. Allerdings gibt es heute noch zu wenige methodische Studien über die Zuverlässigkeit von Retrospektivangaben *(Moss/Goldstein* 1979; *Papastefanou* 1980; *Tölke* 1980). Die allgemeinen Vorbehalte in bezug auf die höhere Fehlerhaftigkeit solcher Daten sind daher ebenso plausibel wie empirisch ungesichert (vgl. *Mayer/Papastefanou* 1983). Eine Reihe von Vergleichen der von uns verwendeten Informationen mit entsprechenden Daten aus der amtlichen Statistik zeigen aber eine hohe Übereinstimmung, so daß wir von einer relativ guten Qualität der Daten über den Bildungs- und Berufsverlauf in den beiden Sektoren ausgehen können *(Biossfeld* 1987; *Becker* 1987)[1]).

Die empirischen Analysen erfolgen in zwei Stufen: Zum einen untersuchen wir die kohortenspezifischen Muster des Berufseintritts in den öffentlichen und privaten Sektor, und zum anderen analysieren wir die sich daran anschließenden Mobilitätsprozesse zwischen den Sektoren.

Unter *Berufseintritt* verstehen wir dabei die erste regelmäßige berufliche Tätigkeit nach dem Abschluß der Schule beziehungsweise der ersten beruflichen Ausbildung. Zur Untersuchung der Frage, wie sich *beim Berufseinstieg die beiden Sektoren unter Qualifikationsgesichtspunkten zusammensetzen,* verwenden wir eine Kombination der höchsten allgemeinbildenden und beruflichen Abschlüsse (vgl. dazu *Biossfeld* 1989). Dadurch sollen sowohl die hierarchisch abgestuften Bildungsniveaus des allgemeinbildenden Schulsystems als auch die beruflichen Ausbildungsabschlüsse im berufsbildenden System adäquat zum Ausdruck kommen. Die Analyse des *Aufbaus und der Veränderung der Berufseintrittsstruktur der Sektoren* haben wir mit Hilfe einer bereits mehrfach bewährten Berufsklassifikation vorgenommen (vgl. *Blossfeld* 1983, 1984, 1985). Dabei wird zwischen einfachen, qualifizierten und hochqualifizierten Berufsgruppen in den Bereichen Produktion, Dienstleistung und Verwaltung unterschieden.

Mit dem Lebensverlaufs-Datensatz stehen uns aber nicht nur Informationen über den Berufseintritt zur Verfügung, sondern wir haben darüber hinaus detaillierte Verlaufsinformationen über die sich daran anschließenden Berufskarrieren in den drei Kohorten, mit denen die im theoretischen Teil formulierten Hypothesen im Längsschnitt untersucht werden können. Allerdings ist zur Analyse solcher ereignisorientierter Längsschnittdaten ein statistisches Instrumentarium erforderlich, das in den gängigen Statistiklehrbüchern in der Regel nicht enthalten ist (vgl. *Blossfeld/Hamerle/Mayer* 1986, 1989). So greifen wir hier zur kausalen Analyse der beruflichen Mobilität zwischen den Sektoren auf ein dynamisches Modell zurück, bei dem die abhängige Variable die Rate r(t) (oder die Neigung) ist, den jeweiligen Sektor zu wechseln. Diese Rate kann als der Grenzwert der bedingten Wahrscheinlichkeit aufgefaßt werden, einen Sektorenwechsel in einem Intervall (t, t + At) unter der Voraussetzung zu vollziehen, daß dieses Ereignis bis dahin noch nicht erfolgt ist (Biossfeld/

$$r(t) = \lim_{\substack{\Delta t \to 0 \\ \Delta t > 0}} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t \mid T \geq t)}{\Delta t}.$$

Wir schätzen diese Rate auf der Grundlage einer Gompertz-Verteilung (vgl. *Blossfeld/Hamerle/Mayer* 1986, 1989), die auf dem sogenannten Gompertz-Makeham-Gesetz basiert. Dieses Gesetz besagt im vorliegenden Fall, daß die Rate eines Sektorenwechsels mit zunehmender Berufserfahrung monoton fällt. Die Zeit t beginnt dabei für jedes Individuum mit dem Berufseintritt an zu laufen und sorgt – technisch gesprochen – dafür, daß die aufeinanderfolgenden Arbeitsplatzepisoden der Individuen, die die eigentlichen Analyseeinheiten darstellen, nach ihren jeweiligen Anfangs- und Endzeitpunkten in der Logik der Erwerbskarriere geordnet und gewichtet werden. Allerdings ist beim Auftreten von unbeobachteter Heterogenität, d. h. beim Wirken von anderen im Modell nicht berücksichtigten Einflußfaktoren, generell eine negative Zeitabhängigkeit zu erwarten *(Biossfeld, Hamerle* und *Mayer* 1986, 1989; *Biossfeld* und *Hamerle* 1989 b), die den Zeiteffekt überlagern dürfte. Wir interpretieren die Zeitabhängigkeit Cj im unteren Modell deswegen nicht inhaltlich, sondern benutzen die Zeitabhängigkeit in der vorliegenden Arbeit nur als Kontrollvariable für diese nicht berücksichtigten Einflüsse (vgl. *Blossfeld/Hamerle* 1989 a). Neben der Zeitabhängigkeit können in dieses Modell auch eine Reihe von Kovariablen oder prognostischen Faktoren x_k zur Erklärung der Rate des Sektorenwechsels $r_i(t/x_k)$ *(i*

$$r_j(t/x_k) = \exp(\beta_j' x_k) \exp(c_j t),$$

mit k = l, . .,19 Arbeitsplatzepisoden sowie j = l für den Übergang von der Privatwirtschaft in den staatlichen Sektor und j = 2 für den Übergang vom staatlichen Sektor zur Privatwirtschaft.

Als erklärende Variable wird zunächst auf die *Berufserfahrung im staatlichen beziehungsweise im privaten Sektor* zurückgegriffen und auf der Grundlage der im jeweiligen Sektor verbrachten Zeit gemessen. Darüber hinaus wird die *Zahl der Arbeitsplatzwechsel innerhalb und zwischen den Sektoren* herangezogen, um den Effekt der Stabilität beziehungsweise Instabilität von Berufskarrieren auf die Übergangsrate zu analysieren. Mit der Variable *Alter* werden lebenszyklische Effekte auf die Neigung zum Sektorenwechsel untersucht. Der Einfluß der *Ausbildung* auf den Sektorenwechsel geht auf der Grundlage der durchschnittlich erforderlichen Anzahl von Jahren zur Erlangung der jeweiligen Zertifikate in das Modell ein: Volksschul- (bzw. Hauptschulabschluß) ohne Berufsausbildung = 9 Jahre; Volksschul-(bzw. Hauptschulabschluß) mit Berufsausbildung = 11 Jahre; Mittlere Reife ohne Berufsausbildung = 10 Jahre; Mittlere Reife mit Berufsausbildung = 12 Jahre;

[1]) Zu ähnlichen Schlußfolgerungen kommt man auch bei Vergleichen mit der amtlichen Statistik für den Familienbereich (Huinink 1988).

Abitur = 13 Jahre; Meister- bzw. Technikerausbildung = 15 Jahre; Ingenieurschul- bzw. Fachhochschulabschluß = 17 Jahre; Universitätsabschluß = 19 Jahre.

Eine wichtige Einflußgröße für die Mobilitätsprozesse stellen auch die *Erwerbsunterbrechungen* dar. Eine Variable mit diesem Namen mißt deswegen, ob eine Unterbrechung zwischen zwei aufeinander folgenden Tätigkeiten vorlag, die mehr als einen Monat gedauert hat. Hiermit werden vor allem die Auswirkungen von familiären Erwerbsunterbrechungen bei Frauen berücksichtigt, weil die Männer während des Beobachtungszeitraums fast durchgängig erwerbstätig waren *(Biossfeld* 1985 a). Darüber hinausgehende Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden mit der Dummy-Variablen *Geschlecht* kontrolliert, wobei die Frauen die Referenzgruppe darstellen.

4. Ergebnisse der empirischen Analysen

Im folgenden wird mit Hilfe der Lebensverlaufsdaten der Versuch unternommen, die aus der theoretischen Diskussion gewonnenen Hypothesen zu überprüfen. Die Frage, wie sich die Expansion des Staates in den 60er und 70er Jahren kohortenspezifisch ausgewirkt hat, wird dabei in zwei Schritten untersucht. In einem ersten Schritt wird dargestellt, wie sich für die drei Kohorten die Eintrittsmuster in das Beschäftigungssystem durch die Expansion des Staates verändert haben und in einem zweiten Schritt wird analysiert, von welchen Faktoren im weiteren Berufsverlauf die Mobilitätsprozesse zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor abhängen.

Kohortenspezifische Berufseintrittsmuster

Wenden wir uns zuerst der Frage zu, wie relevant für die unterschiedlich ausgebildeten Berufsanfänger die Beschäftigung im öffentlichen Sektor überhaupt ist und wie sich durch die Expansion des Staates diese *qualifikationsspezifischen Beschäftigungschancen* über die Geburtskohorten 1929-31, 1939-41 und 1949-51 hinweg verändert haben. Dazu betrachten wir Tabelle l, in der für die Geburtsjahrgänge die Beschäftigungschancen von Berufsanfängern nach Bildungsniveau und Geschlecht dargestellt sind.

Im unteren Teil dieser Tabelle ist zunächst zu sehen, daß der Anteil der Berufsanfänger, die im staatlichen Sektor insgesamt beschäftigt wurden, von 12,7 Prozent bei der Kohorte 1929-31, auf 15,0 Prozent bei der Kohorte 1939-41 und schließlich auf 24,1 Prozent bei der Kohorte 1949-51 angestiegen ist. Die Beschäftigungsanteile haben sich damit beim Berufseinstieg über die Kohorten hinweg zugunsten des staatlichen Sektors verschoben. Den größten Anteil hat dabei die Kohorte 1949-51 aufzuweisen, deren Berufseinstieg in die starke Expansionsphase des öffentlichen Dienstes gegen Ende der 60er bis Mitte der 70er Jahre gefallen ist (vgl. *Blossfeld* 1985).

Vergleicht man diese Prozentsätze der Berufsanfänger insgesamt mit den Beschäftigungsmöglichkeiten der verschiedenen Absolventengruppen im staatlichen Sektor, so ergeben sich interessante Unterschiede. Für die Kohorte 1929-31 gilt, daß die Chancen einer Beschäftigung im staatlichen Sektor um so größer sind, je höher das Bildungsniveau ist. Liegt der Anteil der Volksschulabsolventen mit 8,3 Prozent beziehungsweise 7,9 Prozent noch

Tabelle 1: Veränderung der Eintrittsstruktur für Berufsanfänger im staatlichen Sektor (öffentlicher Dienst) nach Bildung und Geschlecht

Absolventen mit		Prozentsatz der im staatlichen Sektor beschäftigten Berufsanfänger			Prozentsatz der Veränderung von Kohorte 1929–31 zu Kohorte 1949–51
		Geburtskohorte 1929–31	Geburtskohorte 1939–41	Geburtskohorte 1949–51	
Volksschulabschluß ohne Berufsausbildung	M	13,5	7,2	16,0	+ 2,5
	F	5,4	7,7	6,1	+ 0,7
	I	8,3	7,5	8,4	+ 0,1
Volksschulabschluß mit Berufsausbildung	M	6,0	10,5	15,8	+ 9,8
	F	14,0	11,4	7,8	− 6,2
	I	7,9	10,8	12,2	+ 4,3
Mittlere Reife mit/ohne Berufsausbildung	M	24,3	25,0	32,4	+ 8,1
	F	22,9	14,7	32,9	+ 10,0
	I	23,5	19,0	32,6	+ 9,1
Abitur	M	42,9	54,5	68,0	+ 25,1
	F	23,1	40,0	56,3	+ 33,2
	I	33,3	47,6	63,4	+ 30,1
Fachhochschulabschluß/ Universitätsabschluß	M	46,2	45,0	52,5	+ 6,3
	F	85,7	86,7	92,3	+ 6,6
	I	60,0	62,9	68,2	+ 8,2
Berufsanfänger insgesamt	M	13,5	15,1	27,0	+ 13,5
	F	11,8	14,8	21,2	+ 9,4
	I	12,7	15,0	24,1	+ 11,4
Lambda-Koeffizient		0,048	0,087	0,207	

M = Männer
F = Frauen
I = Insgesamt

deutlich unter dem Durchschnitt für alle Berufsanfänger (von 12,7 Prozent), so steigt der Anteil bei den Absolventen mit Mittlerer Reife mit oder ohne Berufsausbildung auf 23,5 Prozent, bei den Abiturienten auf 33,3 Prozent und bei den Fachhochschul- und Universitätsabsolventen sogar auf 60,0 Prozent. Besonders auffallend ist mit 85,7 Prozent der hohe Anteil der Frauen mit Fachhochschul- beziehungsweise Universitätsabschluß, die von öffentlichen Arbeitgebern beschäftigt wurden. Aufgrund dieser Ergebnisse wird deutlich, daß der Staat als Arbeitgeber im Vergleich zur Privatwirtschaft die weitaus qualifiziertere Bewerberstruktur hat.

Betrachtet man die Veränderung der Beschäftigungschancen über die Kohorten hinweg, dann wird deutlich, daß mit geringen Ausnahmen fast alle Absolventengruppen von der Expansion der personalintensiven Aufgabenbereiche profitiert haben. Allerdings gibt es große Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen. So blieb der Beschäftigtenanteil bei den Volksschulabsolventen ohne Berufsausbildung im staatlichen Sektor fast unverändert (+ 0,1 Prozentpunkte). Der Beschäftigtenanteil von Berufsanfängern mit Volkschulabschluß und Berufsausbildung im öffentlichen Dienst stieg dagegen um 4,3 Prozentpunkte auf 12,2 Prozent. Die Absolventen mit Mittlerer Reife verzeichneten einen Zuwachs um 9,1 Prozentpunkte und die Abiturenten hatten mit 30,1 Prozentpunkten den größten Zuwachs beim Berufseinstieg in den öffentlichen Sektor. Auffällig ist darüber hinaus der weitere Zuwachs bei den Absolventen mit Fachhochschul- beziehungsweise Universitätsabschluß, der die These bestätigt, daß sich im Zuge der staatlichen Expansionsphase die Verbindung zwischen dem System der höheren Bildung und den leitenden Funktionen im öffentlichen Dienst weiter verstärkt hat[2]). So waren bei der Kohorte 1949-51 über 68 Prozent der Berufsanfänger mit einem solchen Abschluß im öffentlichen Dienst tätig. Das heißt, daß vor allem die Akademiker - und darunter besonders die Frauen mit 92,3 Prozent – eine Beschäftigung beim Staat gefunden haben.

Untersuchen wir nun den Aufbau und die Veränderung der *Bildungsverteilung getrennt für die Privatwirtschaft und den staatlichen Sektor beim Berufseinstieg* (Tabelle 2). Für die Privatwirtschaft kann hier bei der Kohorte 1929-31 mit 49,9 Prozent ein sehr hoher Anteil von Volksschulabsolventen ohne Berufsausbildung festgestellt werden. Jeder zweite Berufsanfänger dieser Kohorte war in der Privatwirtschaft damit ungelernt. Zusammen mit den Volksschulabsolventen mit Berufsausbildung zeigt sich also bei der Kohorte 1929-31 mit 84,3 Prozent ein sehr breiter Sockel von Volksschulabsolventen. Bezieht man noch die Absolventen mit Mittlerer Reife ein, dann erfaßt man bereits 95,5 Prozent der Berufsanfänger in der Privatwirtschaft. Der Anteil der Höher- und Hochqualifizierten ist somit in der Privatwirtschaft relativ klein gewesen (Abiturienten: 3,1 Prozent; Fachhochschulabsolventen: 0,4 Prozent und Hochschulabsolventen: 1,0 Prozent). Für die Privatwirtschaft läßt sich also die Bildungsstruktur der Berufsanfänger bei der Kohorte 1929-31 als eine Pyramide mit einem sehr breiten Sockel von Volksschulabsolventen, einem kleineren Mittelbau von Absolventen mit Mittlerer Reife und einer schmalen Spitze von formal Höher- und Hochqualifizierten beschreiben.

Vergleicht man die Struktur der Geburtskohorte von 1929-31 in der Privatwirtschaft mit der der Geburtskohorte 1949-51, so ergibt sich im wesentlichen eine Umschichtung

[2]) Vergleiche dazu die Lambda-Koeffizienten in der Tabelle l, die von der Kohorte 1929-31 von 0,048 auf 0,207 bei der Kohorte 1949-51 zugenommen haben. Der Lambda-Koeffizient – ein Maß für die proportionale Fehlerreduktion (PRE-Kriterium) (Benninghaus 1974: 94) – gibt im vorliegenden Fall an, in welchem Maße uns die Kenntnis der Bildungsverteilung der Berufsanfänger zur Vorhersage der Beschäftigung im staatlichen Sektor hilft. Durch die Zunahme des Lambda-Koeffizienten wird die These unterstützt, daß sich der Zusammenhang zwischen höherer Bildung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst verstärkt hat.

Tabelle 2: Veränderungen der Bildungsverteilung von Berufsanfängern im staatlichen Sektor (öffentlicher Dienst) und in der Privatwirtschaft

Absolventen mit	Verteilung in der Privatwirtschaft in %				Verteilung im staatlichen Sektor in %				Gemeinsame Prozentuierung über die Gesamtgesellschaft für die						Veränderung von Geburtskohorte 1929–31 zu Geburtskohorte 1949–51	
	Geburtskohorte 1929–31	Geburtskohorte 1939–41	Geburtskohorte 1949–51	Veränderung	Geburtskohorte 1929–31	Geburtskohorte 1939–41	Geburtskohorte 1949–51	Veränderung	Geburtskohorte 1929–31		Geburtskohorte 1939–41		Geburtskohorte 1949–51			
									Privatwirtsch.	staatl. Sektor	Privatwirtsch.	staatl. Sektor	Privatwirtsch.	staatl. Sektor	Privatwirtsch.	staatl. Sektor
Volksschulabschluß ohne Berufsausbildung	49,9	31,1	18,4	– 31,5	31,0	14,4	5,3	– 25,7	43,6	3,9	26,5	2,2	14,0	1,3	– 29,6	– 2,6
Volksschulabschluß mit Berufsausbildung	34,4	48,9	57,7	+ 23,3	20,2	33,7	24,9	+ 4,7	30,0	2,6	41,6	5,0	43,0	6,0	+ 13,0	+ 3,4
Mittlere Reife ohne Berufsausbildung	4,3	4,7	3,2	– 1,1	2,4	10,6	6,5	+ 4,1	3,8	6,3	4,0	1,6	2,4	1,6	– 1,4	+ 1,3
Mittlere Reife mit Berufsausbildung	6,9	11,2	15,0	+ 8,1	21,4	10,6	21,3	– 0,1	6,0	2,7	9,5	1,6	11,4	5,1	+ 5,4	+ 2,4
Abitur	3,1	1,9	2,8	– 0,3	10,7	9,6	15,4	+ 4,7	2,7	1,4	1,6	1,4	2,1	3,7	– 0,6	+ 2,3
Fachhochschulabschluß	0,4	0,9	1,5	+ 1,1	0,0	2,9	1,8	+ 1,8	0,3	0,0	0,7	0,4	1,1	0,4	+ 0,8	+ 0,4
Universitätsabschluß	1,0	1,4	2,4	+ 1,4	14,3	18,3	24,9	+ 10,9	0,9	1,8	1,2	2,7	1,9	6,0	+ 1,0	+ 4,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0		100,0		100,0			
N	579	591	533		84	104	169		663		695		702			

vom unteren in den mittleren Qualifikationsbereich. Am stärksten haben die Ungelernten mit 31,5 Prozentpunkten abgenommen, zugunsten der Volksschul- und Mittelschulabsolventen mit Berufsausbildung (23,3 beziehungsweise 8,1 Prozentpunkte). Die Fachhochschulabsolventen und Akademiker haben dagegen nur geringfügig zugenommen (1,1 Prozentpunkte beziehungsweise 1,4 Prozentpunkte). Man kann deswegen auch noch bei der Kohorte 1949-51 beim Berufseinstieg in der Privatwirtschaft bei Anteilen von 76,1 Prozent Volksschulabsolventen, 18,2 Prozent Absolventen mit Mittlerer Reife, 2,8 Prozent Abiturienten, 1,5 Prozent Fachhochschulabsolventen und 2,4 Prozent Akademikern von einer Pyramidenform der Qualifikationsstruktur sprechen. Umschichtungen hat es nur vom unteren in den mittleren Qualifikationsbereich gegeben.

Gehen wir nun zur Bildungsverteilung im staatlichen Sektor über (Tabelle 2). Bei der Kohorte 1929-31 sind dort anteilsmäßig mit 31,0 Prozent weit weniger ungelernte Berufsanfänger beschäftigt wie in der Privatwirtschaft. Auch der Anteil der Hauptschulabsolventen mit Berufsausbildung ist mit 20,2 Prozent viel niedriger. Dafür sind alle höheren und hohen Bildungsabschlüsse – mit Ausnahme der Fachhochschulabschlüsse – weit häufiger vertreten als in der Privatwirtschaft. Besonders auffällig ist der hohe Anteil der Akademiker im staatlichen Sektor. Von der Geburtskohorte 1929-31 hatte jeder siebte Berufsanfänger im öffentlichen Sektor ein Hochschulstudium abgeschlossen. Der staatliche Sektor hatte damit bereits bei der Kohorte 1929-31 bildungsmäßig ein weit höheres Ausgangsniveau.

Untersucht man die Veränderung der Qualifikationsstruktur im staatlichen Sektor über die Kohorten hinweg, so kann zunächst einmal festgehalten werden, daß die Dynamik in der Bildungsstruktur auf den verschiedenen Ebenen weit größer ist als in der Privatwirtschaft. Vor allem im höheren Qualifikationsbereich nehmen die Prozentsätze stärker zu. Die Abiturienten nehmen um 4,7 Prozentpunkte, die Fachhochschulabsolventen um 1,8 Prozentpunkte und die Akademiker um 10,9 Prozentpunkte zu. Auch hier erfolgt, ähnlich wie in der Privatwirtschaft, mit 25,7 Prozentpunkten die größte Abnahme bei den ungelernten Hauptschulabsolventen.

Stellt man bei der Kohorte 1949-51 die Qualifikationsstrukturen von Privatwirtschaft und staatlichem Sektor gegenüber, so kann fast von umgekehrten Bildungsverteilungen gesprochen werden: Den immer noch zahlreichen ungelernten Hauptschulabsolventen (18,4 Prozent) in der Privatwirtschaft steht ein großer Anteil von Akademikern (24,9 Prozent) im öffentlichen Sektor gegenüber. Den

Tabelle 3: Veränderungen der Berufsgruppen von Berufsanfängern in der Privatwirtschaft und im staatlichen Sektor (öffentlicher Dienst)

Absolventen mit	Verteilung in der Privatwirtschaft in %				Verteilung im staatlichen Sektor in %				Gemeinsame Prozentuierung über die Gesamtgesellschaft für die						Veränderung von Geburtskohorte 1929–31 zu Geburtskohorte 1949–51	
	Geburtskohorte 1929–31	Geburtskohorte 1939–41	Geburtskohorte 1949–51	Veränderung	Geburtskohorte 1929–31	Geburtskohorte 1939–41	Geburtskohorte 1949–51	Veränderung	Geburtskohorte 1929–31		Geburtskohorte 1939–41		Geburtskohorte 1949–51			
									Privatwirtsch.	staatl. Sektor	Privatwirtsch.	staatl. Sektor	Privatwirtsch.	staatl. Sektor	Privatwirtsch.	staatl. Sektor
Produktion	68,0	62,2	50,1	− 17,9	29,2	27,2	14,7	− 14,5	59,7	3,5	53,3	4,0	38,8	3,3	− 20,9	− 0,2
Agrarberufe	27,3	11,0	4,0	− 22,7	4,2	4,5	1,5	− 2,7	24,0	0,5	9,5	0,7	3,1	0,3	− 20,9	− 0,2
Einf. manuelle Berufe	12,2	12,6	10,0	− 2,2	9,7	2,3	0,0	− 9,7	10,7	1,2	10,8	0,3	7,7	0,0	− 3,0	− 1,2
Qualif. manuelle Berufe	27,3	35,4	31,8	+ 4,5	11,1	13,6	7,4	− 3,4	24,0	1,3	30,3	2,0	24,7	1,6	+ 0,7	+ 0,3
Techniker	0,8	1,9	3,0	+ 2,2	4,2	4,5	5,1	+ 0,9	0,7	0,5	1,6	0,7	2,3	1,2	+ 1,6	+ 0,7
Ingenieure	0,4	1,3	1,3	+ 0,9	0,0	2,3	0,7	+ 0,7	0,3	0,0	1,1	0,3	1,0	0,2	+ 0,7	+ 0,7
Dienstleistung	21,3	18,0	21,8	+ 0,5	44,5	44,3	49,9	+ 5,4	18,6	5,4	15,2	6,3	16,9	11,3	− 1,7	+ 5,9
Einfache Dienste	17,2	12,8	10,6	− 6,2	11,1	3,4	2,2	− 8,9	15,1	1,3	10,9	0,5	8,2	0,5	− 6,9	− 0,8
Qualifizierte Dienste	2,9	2,9	7,6	+ 4,7	1,4	9,1	5,1	+ 3,7	2,5	0,2	2,4	1,3	5,9	1,2	+ 3,4	+ 1,0
Semiprofessionen	0,6	1,3	2,1	+ 1,5	18,1	17,0	25,7	+ 7,6	0,5	2,2	1,1	2,4	1,6	5,8	+ 1,1	+ 3,6
Professionen	0,6	1,0	1,5	+ 0,9	13,9	14,8	16,9	+ 6,0	0,5	1,7	0,8	2,1	1,2	3,8	+ 0,7	+ 2,1
Verwaltung	10,9	19,8	28,2	+ 17,3	26,4	28,4	35,3	+ 8,9	9,5	3,2	17,0	4,1	21,9	7,9	+ 12,4	+ 4,7
Einf. kaufmännische u. Verwaltungsberufe	6,9	10,9	13,6	+ 6,7	9,7	10,2	7,4	− 2,3	6,0	1,2	9,3	1,5	10,5	1,6	+ 4,5	+ 0,4
Qualif. kaufmännische u. Verwaltungsberufe	4,0	8,8	14,4	+ 10,4	16,7	18,2	27,9	+ 11,2	3,5	2,0	7,5	2,6	11,2	6,3	− 7,7	+ 4,3
Manager	0,0	0,2	0,2	+ 0,2	0,0	0,0	0,0	∓ 0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,2	0,0	+ 0,2	∓ 0,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0		100,0		100,0		100,0			
N	524	525	472		72	88	136		596		613		608			
Einfache Berufe[1])	63,6	47,2	38,2	− 25,4	34,8	20,4	11,0	− 23,8	55,9	4,2	40,5	2,9	29,6	2,5	− 26,3	− 1,7
Qualifizierte Berufe[2])	34,9	49,0	56,8	+ 21,9	33,3	45,5	45,6	+ 12,5	30,7	4,0	41,9	6,5	44,1	10,2	+ 13,4	+ 6,2
Hochqualifizierte Berufe[3])	1,5	3,8	5,1	+ 3,6	31,9	34,1	43,4	+ 11,5	1,3	3,9	3,3	4,9	3,9	9,7	+ 2,6	+ 5,8

[1]) Einfache Berufe = Agrarberufe, Einfache manuelle Berufe, Einfache Dienste, Einfache kaufmännische und Verwaltungsberufe.
[2]) Qualifizierte Berufe = Qualifizierte manuelle Berufe, Techniker, Qualifizierte Dienste, Qualifizierte kaufmännische und Verwaltungsberufe.
[3]) Hochqualifizierte Berufe = Ingenieure, Semiprofessionen, Professionen, Manager.

Hauptschulabsolventen mit Berufsausbildung (57,7 Prozent) im privaten Sektor stehen im öffentlichen Sektor die Fachhochschulabsolventen (mit 1,8 Prozent), die Abiturienten (mit 15,4 Prozent) und die Absolventen mit Mittlerer Reife (36,7 Prozent) gegenüber. Insgesamt zeigt sich deutlich, daß der staatliche Sektor traditionell mit dem System der höheren Bildung sehr eng verbunden war und daß diese Verbindung mit der Expansion des staatlichen Sektors noch enger geworden ist.

Welche Bedeutung hat aber die Verschiebung der Qualifikationsstrukturen von Privatwirtschaft und staatlichem Sektor beim Berufseinstieg für das Beschäftigungssystem als Ganzes gehabt? Die sektoreninternen Entwicklungen haben nämlich im Rahmen der Gesamtgesellschaft einen ganz anderen Stellenwert, weil sich der Staatsanteil bei den Berufsanfängern über die Kohortenabfolge hinweg selbst verändert hat (vgl. Tabelle 1). Aufschluß über diese Frage soll eine gemeinsame Prozentuierung über alle Berufsanfänger ergeben, in die die Gewichte von staatlichem Sektor und Privatwirtschaft eingehen (Tabelle 2).

Bei einer solchen Analyse ergibt sich das interessante Bild, daß vor allem in der Privatwirtschaft die ungelernten Volksschulabsolventen abnehmen. Gleichzeitig zeigt sich sowohl beim staatlichen Sektor als auch in der Privatwirtschaft ein etwa gleich großer Zuwachs bei den Absolventen mit Mittlerer Reife (3,7 Prozentpunkte beziehungsweise 4,0 Prozentpunkte). Jedoch vor allem im staatlichen Sektor erfolgt eine Expansion von Hochschulabsolventen (mit 4,2 Prozentpunkten im Vergleich zu einem Prozentpunkt in der Privatwirtschaft). Der Anstieg dieser Absolventengruppe wurde fast gänzlich vom staatlichen Sektor absorbiert. Die Wirkungen der Bildungsexpansion auf das Beschäftigungssystem sind also tatsächlich in den 60er und 70er Jahren durch die Expansion des staatlichen Sektors „abgefedert" worden.

Aufgrund dieses Befundes ist jetzt zu untersuchen, wie die Tätigkeitsstrukturen der Sektoren beim Berufseinstieg aussehen und welche Konsequenzen sich aus der Expansion des staatlichen Sektors für diese Eintrittsstrukturen ergeben haben. Diese Fragen sollen mit Tabelle 3 beantwortet werden. Dort sind *Aufbau und Dynamik der Berufseintrittsstrukturen für den Staat und die Privatwirtschaft* zusammengestellt.

Bereits ein erster Blick auf die Berufseintrittsverteilung in der Privatwirtschaft bei der Kohorte 1929-31 zeigt deutlich einen Schwerpunkt im Bereich der Produktion mit 68,0 Prozent. Im Dienstleistungsbereich sind nur 21,3 Prozent und in der Verwaltung nur 10,9 Prozent der Berufsanfänger beschäftigt worden. Eine genauere Analyse zeigt darüber hinaus, daß es sich in allen drei Bereichen vor allem um unqualifizierte Berufe gehandelt hat (63,6 Prozent) und daß die Anteile der qualifizierten Berufe (mit 34,9 Prozent) und der hochqualifizierten Berufe (mit 1,5 Prozent) sehr niedrig sind. Die Berufseintrittsstruktur der Geburtskohorte 1929-31 läßt sich deswegen wie folgt beschreiben: Einer relativ großen Basis von einfachen und unqualifizierten Berufen steht eine etwas breitere Schicht von qualifizierten und eine kleine Spitze von hochqualifizierten Berufen gegenüber.

Wie hat sich nun bei dieser Ausgangslage die Berufseintrittsstruktur über die Kohorten hinweg entwickelt? Zunächst kann man im Sinne der Drei-Sektoren-Hypothese feststellen, daß sich eine Verschiebung der Tätigkeiten in der Produktion (Abnahme: 17,9 Prozentpunkte) hin zu Dienstleistungs- (Zunahme: 0,5 Prozentpunkte) und Verwaltungsberufen (Zunahme: 17,3 Prozentpunkte) ergeben hat. Eine genauere Untersuchung zeigt, daß im Gegensatz zur Theorie von *Braverman* (1983) vor allem die einfachen Berufe um 25,4 Prozentpunkte abgenommen haben. Aber auch im Gegensatz zur These von *Bell* (1976), sieht man, daß sich die Zunahme der hochqualifizierten Berufe (Zunahme: 3,6 Prozentpunkte) in Grenzen hält. Die größte Umschichtung erfolgt beim Berufseinstieg in der Privatwirtschaft tatsächlich von den einfachen zu den qualifizierten Berufen (Zunahme: 21,9 Prozent).

Gehen wir nun zur Berufseintrittsverteilung des staatlichen Sektors über (Tabelle 3). Bei der Kohorte 1929-31 liegt der Schwerpunkt im staatlichen Bereich erwartungsgemäß auf den Dienstleistungen (44,5 Prozentpunkte). Etwa gleich stark sind der Produktions- und der Verwaltungsbereich (mit 29,2 beziehungsweise 26,4 Prozentpunkten). Der Anteil der qualifizierten Berufe ist etwa genau so hoch wie in der Privatwirtschaft (33,3 Prozent). Allerdings sind die einfachen Berufe weit weniger (34,8 Prozent) und die hochqualifizierten Berufe weit mehr (31,9 Prozent) vertreten als in der Privatwirtschaft. Ähnlich wie bei der Bildungsverteilung zeigt sich also auch bei der Berufseintrittsverteilung im staatlichen Sektor ein viel höheres Ausgangsniveau.

Über die Kohorten hinweg verstärken sich diese Unterschiede durch die Expansion der personalintensiven Dienstleistungspositionen noch weiter. So nimmt innerhalb des staatlichen Sektors der Produktionsbereich anteilsmäßig um 14,5 Prozentpunkte ab und der Dienstleistungs- sowie der Verwaltungsbereich zu (5,4 Prozentpunkte beziehungsweise 8,9 Prozentpunkte). Gewinner sind vor allem die Semiprofessionen (+7,6 Prozentpunkte), die Professionen (+ 6,0 Prozentpunkte) und die qualifizierten kaufmännischen und Verwaltungsberufe (+ 11,2 Prozentpunkte). Der Ausbau der Staatsbeschäftigung schlägt sich damit sehr augenfällig in einem raschen Zuwachs von Dienstleistungsberufen mit hohen Qualifikationsanforderungen nieder. Bei der Kohorte 1949-51 besteht die Berufsanfängerstruktur zu 45,6 Prozent aus qualifizierten Berufen und zu 43,4 Prozent aus hochqualifizierten Positionen. Damit bestätigt sich die Vermutung, daß der staatliche Sektor durch die verstärkte Übernahme von medizinischen, erzieherischen und sozialen Diensten auf zusätzliche Qualifizierungsleistungen des Bildungswesens angewiesen war. Der Ausbau personalintensiver Wohlfahrtsprogramme forderte Bildungsprozesse, für die selbst wiederum der Staat zu sorgen hatte. Ein großer Teil des vom Bildungssystem erzeugten höheren Angebots an Qualifikationen wurde damit vom Staat selbst wieder konsumiert. In der Privatwirtschaft hingegen gab es im Bereich der hochqualifizierten Berufe nur geringe Nachfragesteigerungen. Dies wird besonders deutlich, wenn man beim Berufseinstieg wieder über die Gesamtwirtschaft prozentuiert und damit die unterschiedlichen Größen der Sektoren berücksichtigt (Tabelle 3). Danach nimmt die Beschäftigung der Berufsanfänger bei den hochqualifizierten Berufen im staatlichen Sektor um 5,8 Prozentpunkte und in der Privatwirtschaft nur um 2,6 Prozentpunkte zu[3]).

[3]) Insgesamt spiegeln sich in den ersten drei Tabellen die Ergebnisse wider, die von Biossfeld (1985) auf der Grundlage von Daten aus der amtlichen Statistik berechnet wurden. Dies zeigt, daß sich auch bei geringen Fallzahlen die Strukturunterschiede zwischen staatlichem und privatem Sektor mit den Daten der Lebensverlaufsstudie detailliert nachzeichnen lassen.

Mobilitätsprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor im weiteren Berufsverlauf

Gehen wir nun zur Frage über, ob sich die beim Berufseinstieg nach Geburtskohorten und Bildungsniveau sehr unterschiedliche Verteilung der Arbeitskräfte auf die Privatwirtschaft und den öffentlichen Sektor im Erwerbsverlauf noch weiter verfestigt und welche Mechanismen im Berufsverlauf einen Wechsel von einem Sektor zum anderen herbeiführen. Dazu haben wir das im 3. Abschnitt bereits ausführlich erläuterte dynamische Modell berechnet *(Blossfeld/Hamerle/Mayer* 1986, 1989), in dem sowohl der Einfluß der Bildung und der Kohortenzugehörigkeit als auch Verlaufsaspekte des Karriereprozesses wie etwa die Berufserfahrung, das Lebensalter, etwaige Erwerbsunterbrechungen und die Arten der bisherigen Berufswechsel zur Erklärung des Wechsel vom Staat zur Privatwirtschaft und von der Privatwirtschaft zum staatlichen Sektor herangezogen werden können (Tabelle 4).

Bei allen Schätzungen handelt es sich um metrische Koeffizienten. Wir werden aber innerhalb der Modelle die absoluten Koeffizienten nicht vergleichen, da sie von der jeweils gewählten Skalierung der Variablen abhängen. Vielmehr beziehen wir uns auf die Signifikanzniveaus der Koeffizienten, wenn wir Aussagen über die Bedeutung der Variablen treffen. Zur Bewertung der Güte der Modelle ziehen wir außerdem einen Likelihood-Quotienten-Test heran, bei dem das jeweilige Modell in Tabelle 4 mit einem Referenzmodell verglichen wird. Dieses Modell ist für die Übergänge jeweils das Modell der konstanten Übergangsraten ohne Kovariablen. Der Test liefert Chi-Quadrat-Werte, die ebenfalls in der Tabelle 4 zu finden sind. Die Aufnahme der Variablen „Zeitabhängigkeit" dient dabei nur Kontrollzwecken und wird nicht inhaltlich interpretiert (vgl. dazu die Ausführungen in Abschnitt 3).

Der Wechsel vom staatlichen in den privatwirtschaftlichen Sektor

Wenden wir uns zuerst dem *Wechsel vom Staat zur Privatwirtschaft* zu. Anhand des Chi-Quadrat-Werts von 244,7 bei 13 Freiheitsgraden ist zunächst sichtbar, daß dieses Modell weit besser ist als das Referenzmodell der konstanten Übergangsrate. Neben der Regressionskonstante und der Zeitabhängigkeit haben vier Variablen einen signifikanten Einfluß auf die Übergangsrate.

Betrachtet man die Variable *Geschlecht,* so kann man die Rate eines Wechsels vom öffentlichen Dienst in die Privatwirtschaft mit einem negativen Vorzeichen versehen. Da die Frauen die Referenzgruppe bilden, bedeutet dies, daß die Frauen im Vergleich zu den Männern rascher den staatlichen Sektor verlassen. Dies steht im Widerspruch zu der von *Beck-Gernsheim* und *Ostner* (1978) vertretenen These, daß die Frauen eine besondere Vorliebe für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst hätten und deswegen nicht nur häufiger dort eintreten, sondern dort auch länger verbleiben würden. Es scheint deswegen nicht so zu sein, daß die Frauen aufgrund der im staatlichen Sektor gegebenen „weiblichen" Aufgaben und beruflichen Qualifikationen (wie etwa Dienstleistungs- und Verwaltungsarbeit) und wegen der im öffentlichen Sektor im Vergleich zur Privatwirtschaft insgesamt geringeren Konkurrenz länger als die Männer im staatlichen Sektor bleiben.

Tabelle 4: Schätzungen der Übergangsraten vom Staat in die Privatwirtschaft und von der Privatwirtschaft zum Staat (in Klammern Standardfehler der Koeffizienten)

Variablen	Wechsel vom Staat zur Privatwirtschaft	Wechsel von der Privatwirtschaft zum Staat
Konstante	− 2,527*** (,475)	− 7,500*** (,314)
Kohorte 1939–41	0,038 (,171)	0,155 (,127)
Kohorte 1949–51	− 0,086 (,175)	0,431** (,137)
Geschlecht	− 0,418** (,138)	0,055 (,109)
Alter	− 0,008*** (,002)	0,002 (,001)
Bildungsniveau	− 0,019 (,030)	0,059* (,025)
Erwerbsunterbrechung	0,464* (,201)	− 0,211 (,153)
Anzahl der Arbeitsplatzwechsel innerhalb des staatlichen Sektors	− 0,242 (,188)	− 0,089 (,310)
Anzahl der Arbeitsplatzwechsel vom Staat zur Privatwirtschaft	− 0,081 (,386)	0,609* (,262)
Anzahl der Arbeitsplatzwechsel von der Privatwirtschaft zum Staat	0,627*** (,174)	− 0,159 (,312)
Anzahl der Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Privatwirtschaft	0,101 (,076)	− 0,088 (,047)
Berufserfahrung im staatlichen Sektor	0,002 (,006)	0,002 (,004)
Berufserfahrung im privatwirtschaftlichen Sektor	0,007 (,004)	− 0,005* (,002)
Zeitabhängigkeit	− 0,013*** (,002)	− 0,005*** (,001)
Anzahl der Arbeitsplatzepisoden	1.234	5.283
Anzahl der Sektorenwechsel	223	373
Chi-Quadrat-Wert	244,7	169,2
d. f.	13	13

* $p \leq 0{,}05$
** $p \leq 0{,}01$
*** $p \leq 0{,}001$

Das rasche Ausscheiden der Frauen aus dem öffentlichen Dienst läßt sich auch nicht durch familiäre *Erwerbsunterbrechungen* erklären, die bei den Frauen eine erhöhte Rate des Übertritts zur Privatwirtschaft herbeiführen könnten. Denn dieser Effekt ist im Modell kontrolliert und wirkt sich allerdings in der Tat verstärkend auf die Rate zum Übertritt in die Privatwirtschaft aus. Das heißt, mit zunehmender Unterbrechungsdauer steigt für Beschäftigte das Risiko nicht mehr in den öffentlichen Sektor zurückzukehren[4]).

Negativ auf die Rate zum Übertritt in die Privatwirtschaft wirkt sich auch das *Lebensalter* aus. Dieser Effekt läßt sich im öffentlichen Sektor durch die institutionellen Elemente (Senioritätsprinzip bei der Beförderung, Altersversorgung, Arbeitsplatzsicherheit etc.) erklären, die es mit zunehmendem Alter erschweren oder zumindest zunehmend unat-

[4]) Dieses Ergebnis weist darauf hin, daß die Tatsache, daß Frauen eher den öffentlichen Dienst verlassen als Männer, trotz der Kontrolle der Unterbrechungsdauer weiterhin erklärungsbedürftig ist. Hierfür sind detaillierte Untersuchungen der Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft – getrennt für Männer und Frauen – in Verbindung mit anderen Ereignissen im Lebenslauf notwendig, die in nächster Zukunft angegangen werden.

traktiv und risikoreich machen, in die Privatwirtschaft zu gehen.

Schließlich finden wir auch noch einen positiven Effekt der *Anzahl der einer jeweiligen Beschäftigung vorhergehenden Berufswechsel von der Privatwirtschaft zum staatlichen Sektor*. Das bedeutet, daß diejenigen, die bereits ein oder mehrmals in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, tendenziell eine höhere Neigung haben wiederum in die Privatwirtschaft zu gehen.

Auffällig und in unserem Argumentationszusammenhang besonders wichtig ist, daß sowohl die Kohorten als auch die Bildungsniveaus keinen signifikanten Effekt auf den Übertritt zur Privatwirtschaft haben. Das heißt, daß sich die beim Berufseintritt nach Bildung und Kohorte doch sehr differentielle Verteilung der Berufsanfänger auf die Sektoren, von der Seite des Staates aus betrachtet nicht entmischt. Die jeweils jüngeren Kohorten und die jeweils höher Gebildeten bleiben genauso häufig oder selten wie die jeweils älteren und niedriger ausgebildeten Arbeitskräfte im staatlichen Sektor.

Wechsel von der Privatwirtschaft zum staatlichen Sektor

Wie sieht nun aber der *Mobilitätsprozeß von der Seite der Privatwirtschaft* aus? Wenden wir uns zur Beantwortung dieser Frage dem zweiten Modell in Tabelle 4 zu. Auch hier zeigt der Chi-Quadrat-Wert von 169,2 bei 13 Freiheitsgraden eine Verbesserung der Erklärungskraft dieses Modells im Vergleich zur durchschnittlichen Wechselrate. Allerdings ist dieses Modell etwas schlechter als das erste Modell für den Übergang vom Staat zur Privatwirtschaft. Auch hier sind wiederum neben der Konstanten und der Zeitabhängigkeit vier Variablen signifikant. Es handelt sich aber im Vergleich zum Übergang vom Staat in die Privatwirtschaft um ganz andere Variablen.

Zunächst erhalten wir einen signifikant positiven Effekt der Variable *„Kohorte 1949-51"*. Das heißt, die jüngste Kohorte übertrifft nicht nur die beiden älteren Geburtskohorten beim Berufseinstieg in ihren Chancen im staatlichen Sektor beschäftigt zu werden (vgl. Tabelle 1), sondern sie hat auch – unabhängig von ihrer Bildungsausstattung – noch die bei weitem besten Chancen von der Privatwirtschaft in den staatlichen Sektor überzuwechseln. Dies spricht für die Hypothese von *Janossy* (1966), daß bei einer raschen Umstrukturierung des Beschäftigungssystems vor allem der Generationenfolge große Bedeutung zukommt, weil die jeweils junge Generation eine viel reibungslosere Anpassung an neue berufliche Anforderungen erlaubt, als dies durch Umschulungsmaßnahmen älterer Arbeitnehmer möglich wäre.

In ähnlicher Weise kohortendifferenzierend wirkt sich auch die Variable *„Berufserfahrung im privatwirtschaftlichen Sektor"* aus. Mit zunehmender Berufserfahrung in der Privatwirtschaft wird der Wechsel in den staatlichen Sektor erschwert, weil der Verlust von betriebsspezifischen Kenntnissen und betrieblich erworbenen Ansprüchen droht.

Förderlich auf die Neigung von der Privatwirtschaft in den staatlichen Sektor zu wechseln wirkt sich dagegen aus, wenn der Beschäftigte *vorher in seinem Berufsverlauf bereits ein- oder mehrmals im staatlichen Sektor tätig war*. Die dort gemachten Erfahrungen erhöhen deutlich die Neigung wieder in den staatlichen Sektor zurückzukehren.

Besonders wichtig in unserem Argumentationszusammenhang ist schließlich wieder der signifikant positive Effekt des *Bildungsniveaus*. Mit steigendem Bildungsniveau steigt die Neigung von der Privatwirtschaft in den staatlichen Sektor zu wechseln. Da es von der Seite des staatlichen Sektors im Karriereverlauf keinen solchen qualifikationsspezifischen Effekt gibt, bedeutet dies, daß sich im Laufe der Karriere die Qualifikationsstrukturen zwischen den Sektoren, die ja beim Berufseintritt bereits große Unterschiede zeigten (vgl. Tabelle 2), noch weiter polarisieren. Die Expansion der Staatsbeschäftigung in den 60er und 70er Jahren war also mit einer starken Qualifikationsattraktion verbunden, der die Privatwirtschaft nichts entgegenzusetzen hatte.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Mit der vorliegenden Untersuchung sollte analysiert werden, in welcher Weise sich die Expansion der Staatsbeschäftigung in den 60er und 70er Jahren auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt hat. Insbesondere waren wir an den kohorten- und bildungsspezifischen Auswirkungen der staatlichen Expansion interessiert.

Im Zusammenhang mit der These von *Lutz* (1979), daß das System der höheren Schule und Hochschule seit dem 19. Jahrhundert sehr eng mit den leitenden Positionen des staatlichen Sektors verbunden war, sind wir zunächst der Frage nachgegangen, wie sich dieses Verhältnis über die Kohorten hinweg beim Berufseinstieg durch die staatliche Expansion verändert hat. Die Ergebnisse haben gezeigt, daß diese Verbindung durch die Expansion des staatlichen Sektors in den 60er und 70er Jahren noch weit enger geworden ist. Insbesondere der Zuwachs von Akademikern wurde fast gänzlich vom staatlichen Sektor absorbiert, so daß die Wirkungen der Bildungsexpansion auf das Beschäftigungssystem deutlich durch die Expansion des staatlichen Sektors „abgefedert" worden sind. Erst mit der Stagnation des staatlichen Sektors am Beginn der 80er Jahre haben die Arbeitsmarktprobleme der Akademiker begonnen *(Blossfeld* 1985, *ReissertlWelzer* 1988).

Für den Berufseinstieg hat der Vergleich der Tätigkeitsstrukturen von privatem und öffentlichem Sektor über die Kohorten hinweg darüber hinaus deutlich gemacht, daß sich durch den Tertiarisierungsprozeß in der Privatwirtschaft vor allem eine Umschichtung von den einfachen Berufen zu den Berufen im mittleren Qualifikationsbereich vollzogen hat. Es ist also in der Privatwirtschaft weder zu der von *Braverman* befürchteten Expansion von unqualifizierten Tätigkeiten gekommen, noch hat sich im Sinne von *Bell* eine ausgeprägte Zunahme von hochqualifizierten Berufen ergeben. Die berufsstrukturelle Umschichtung in der Privatwirtschaft erfolgte von den einfachen Tätigkeiten zu den Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Ein etwas anderes Bild ergibt sich allerdings beim Staat. Dort wurden im Zuge des Ausbaus des öffentlichen Dienstes in den 60er und 70er Jahren viele neue hochqualifizierte Berufspositionen geschaffen. Der weitaus größte Teil des vom Bildungssystem produzierten Angebots an Bildung, wurde deswegen vom Staat selbst wieder konsumiert. Wenn in den 80er Jahren vom Staat zunehmend weniger Berufspositionen im staatlichen Sektor angeboten werden, so hat diese Politik deswegen vor allem für die hochqualifizierten Arbeitskräfte negative Konsequenzen. Für diese Arbeitskräfte stehen, wenn man die Positionsentwicklung in der Privatwirtschaft über die Kohorten hinweg

verfolgt, rein zahlenmäßig wenige ausbildungsadäquate Positionen zur Verfügung, so daß es beim Fortwirken der Bildungsexpansion in den 80er Jahren unweigerlich zu Beschäftigungsproblemen bei hochqualifizierten Arbeitskräften kommen mußte *(Blossfeld* 1985; *Reissert/Welzer* 1988).

Die starken Kohorten- und Bildungseffekte der staatlichen Beschäftigungsexpansion beim Berufseinstieg haben sich im Berufsverlauf dann sogar noch verstärkt. So hat die Expansion des Staates in den 60er und 70er Jahren dazu geführt, daß nicht etwa die älteren Geburtsjahrgänge während ihres Berufsverlaufs noch in beträchtlichem Ausmaß in den staatlichen Sektor gegangen wären, sondern von der Expansion haben im Berufsverlauf wiederum die jüngeren und besser ausgebildeten Beschäftigten des privatwirtschaftlichen Sektors profitiert. Im staatlichen Sektor zeigten sich dagegen keine Unterschiede nach Qualifikation und Kohortenzugehörigkeit in der Neigung vom Staat in die Privatwirtschaft zu wechseln. Das heißt, die Expansion des Staates in den 60er und 70er Jahren hatte bildungs- und kohortenspezifisch höchst unterschiedliche Auswirkungen. Sie war in der Tat mit einer Expansion der Beschäftigung von jungen und qualifizierten Arbeitskräften verbunden.

Eine Politik der Personalstagnation, wie sie sich seit dem Beginn der 80er Jahre vollzieht, trifft daher besonders die jungen und qualifizierten Berufsanfängerkohorten in ihren Chancen im staatlichen Sektor eine Beschäftigung zu finden. Dies hat negative Konsequenzen für den staatlichen Sektor und positive Folgen für die Privatwirtschaft: Für den staatlichen Sektor bedeutet dies, daß sich seit Beginn dieses Jahrzehnts ein gewisser kollektiver Alterungsprozeß, mit all seinen nachteiligen Konsequenzen für Schulen, Hochschulen und das Gesundheitswesen vollzieht. Und für die Privatwirtschaft ergibt sich umgekehrt, daß sie einen erhöhten Zustrom von jungen und qualifizierten Bewerbern erfährt, die einem starkem Konkurrenzdruck auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind und ein hohes Potential für Innovationen darstellen. Die Privatwirtschaft muß sich aber dieses Potentials bewußt sein und es nutzen, indem sie für die jungen und qualifizierten Berufsanfänger auch Positionen mit guten Karrierechancen zur Verfügung stellt.

Literaturverzeichnis

Altmann, N., Bechtle, G., Lutz, B., 1978: Betrieb – Technik – Arbeit, Frankfurt am Main: Campus.

Arnim, v. H., H., 1977: Gemeinwohl und Gruppeninteressen, Frankfurt am Main: Campus.

Autorengemeinschaft (AG) Paderborn, 1985: Der Staat als Arbeitgeber, in: Buttler, F/Kühl, J./Rahmann, B. (Hg.): Staat und Beschäftigung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 88, 1985: S. 399-444, Nürnberg.

Badura, P, 1966: Die Daseinsvorsorge als Verwaltungszweck der Leistungsverwaltung und der soziale Rechtsstaat, in: Die öffentliche Verwaltung, 1966: S. 624-633.

Battis, U., 1980: Bundesbeamtengesetz mit Erläuterungen, Minden: C. H. Beck.

Bechtle, G., 1980: Betrieb als Strategie, Frankfurt am Main: Campus.

Beck-Gernsheim, E., Ostner, L, 1978: Frauen verändern – Berufe nicht?, in: Soziale Welt, 29. Jg./1978: S. 257-287.

Becker, R., 1987: Die Rolle des Staates als Arbeitgeber. Die Entwicklung der Beschäftigung im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland seit 1950, Diplom-Arbeit, Universität Mannheim.

Behr, M. v., Schultz-Wild, R., 1973: Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst, Studienkommission für die Reform des Öffentlichen Dienstrechts, Bd. 9, Baden-Baden: Nomos.

Bell, D., 1976: Die nachindustrielle Gesellschaft, Frankfurt am Main: Campus.

Benninghaus, H., 1974: Deskriptive Statistik, Stuttgart: Teubner.

Berger, J., Offe, C., 1980: Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors, in: Leviathan, 8. Jg./1980: S. 41-75.

Biossfeld, H.-P., 1983: Höherqualifizierung und Verdrängung - Konsequenzen der Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren, in: Haller, M. und Müller, W. (Hg.): Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel: S. 184-240, Frankfurt am Main: Campus.

Blossfeld, H.-P., 1984: Bildungsreform und Beschäftigung der jungen Generation im öffentlichen und privaten Sektor, in: Soziale Welt, 35, 1984: S. 159-189.

Blossfeld, H.-P., 1985: Bildungsexpansion und Berufschancen, Frankfurt am Main: Campus.

Blossfeld, H.-P., 1985 a: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie, in: MittAB, 2/1985, S. 177-197.

Blossfeld, H.-P., 1987: Zur Repräsentativität der SFB-3-Lebensverlaufsstudie – Ein Vergleich mit Daten aus der amtlichen Statistik, in: Allgemeines Statistisches Archiv, 71. Jg./1987: S. 126-144.

Blossfeld, H.-P., 1989: Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Eine Längsschnittstudie über die Veränderungen der Bildungs- und Berufschancen, Frankfurt am Main: Campus.

Blossfeld, H.-P., Hamerle, A., 1989 a: Using Cox Models to study Multiepisode Processes (erscheint in: Sociological Methods and Research).

Blossfeld, H.-R, Hamerle, A., 1989 b: Unobserved Heterogenity in Hazard Rate Models: A Test and an Illustration from a Study of Career Mobility, in: Quality and Quantity, 23. Jg./1989: S. 129-141.

Blossfeld, H.-R, Hamerle, A., Mayer, K. U., 1986: Ereignisanalyse, Frankfurt am Main: Campus.

Blossfeld, H.-R, Hamerle, A., Mayer, K. U., 1989: Event History Analysis, Hillsdale: Erlbaum.

Blossfeld, H.-R, Hannan, M., Schoemann, K., 1988: Erwerbsverlauf und die Entwicklung der Arbeitseinkommen bei Männern. Eine Längsschnittanalyse unter Verwendung einer stochastischen Differentialgleichung, in: Zeitschrift in Soziologie, 17. Jg./1988: S. 407-423.

Böckeis, L., Scharf, B., Widmaier, H. R, 1976: Machtverteilung im Sozialstaat, München: Beck.

Brandes, W. u. a., 1988: Der Staat als Arbeitgeber. DFG-Forschungsbericht, Universität-GH Paderborn.

Bravermann, H., 1983: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt: Campus, Neuaufl.

Breidenstein, W., 1984: Personal der öffentlichen Haushalte. Beschäftigte und Ausgaben 1965 bis 1980, in: Wirtschaft und Statistik, H12, 1984: S. 919-926, Stuttgart/Mainz.

Brinkmann, G., 1976: Aufgaben und Qualifikation der öffentlichen Verwaltung, Göttingen: Otto Schwartz.

Bruckner, E. u. a., 1984: Methodenbericht Lebensverläufe, Mannheim: ZUMA.

Crinius, W./Schaft, W., 1977: Entwicklung des Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften im öffentlichen Dienst. Analyse

der bisherigen Entwicklung und Tendenzen künftiger Änderungen, Bonn: Konkordia.

Döringer, P. B, Piore, M. J., 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass.

Greandjean, B. D., 1981: History and Carrer in a Bureaucratic Labor Market, in: American Journal of Sociology, Vol. 86, 1981: S. 1057-1092.

Hajen, L. Ulbrich, R., 1976: Aufgabenabgrenzung zwischen öffentlichem und privatem Seitor, in: Bierfelder, W. (Hg.): Handwörterbuch des öffentlichen Dienstes, Berlin: Erich Schmidt: Spalten 300-305.

Haller, M., 1982: Auf dem Weg zur Dienstleistungsgesellschaft?, in: Wirtschaft und Gesellschaft, 8. Jg./1982, Heft 3: S. 607-654.

Hegner, F., 1980: Öffentliche Dienstleistungen, in: König, K. u. a. (Hg.): Öffentliche Verwaltung in der Bundesrepublik Deutschland: S. 203-220, Baden-Baden: Nomos.

Huinink, J., 1988: Die demographische Analyse der Geburtenentwicklung mit Lebensverlaufsdaten, in: Allgemeines statistisches Archiv, 72. Bd., Heft 4: S. 359-377.

Janossy, F., 1966: Das Ende des Wirtschaftswunders, Frankfurt am Main: Verlag Neue Kritik.

Jellinek, G., 1960: Allgemeine Staatslehre, Zürich: Gehlen.

Jung, J., 1971: Die Zweispurigkeit des öffentlichen Dienstes, Berlin: Duncker & Humblot.

Keller, Berndt, 1985: Zur Soziologie von Arbeitsmärkten: Segmentationstheorien und die Arbeitsmärkte des öffentlichen Dienstes, in: KZfSS, 37, 1985: S. 649-676.

Kohli, M., 1978: Erwartungen an eine Soziologie des Lebenslaufs, in: Kohli, M. (Hg.): Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt: Luchterhand.

Luhmann, N., 1970: Soziologie des politischen Systems, in: ders.: Soziologische Aufklärung, Opladen: Westdeutscher Verlag.

Lutz, B., 1976: Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich, in: Mendius, H.-G. u. a.: Betrieb-Arbeitsmarkt-Qualifikation, Bd. 1: S. 83-151, Frankfurt am Main: Campus.

Lutz, B., 1979: Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion, in: Matthes, J. (Hg.): Sozialer Wandel in Westeuropa: S. 634-670, Frankfurt am Main: Campus.

Lutz, B., 1983: Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit. Eine historisch-soziologische Skizze, in: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten: S. 221-245, Göttingen.

Lutz, B., 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität, Frankfurt am Main: Campus.

Lutz, B., 1987: Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie, Frankfurt am Main: Campus.

Lutz, B., Sengenberger, W., 1974: Arbeitsmarktsegmentation und öffentliche Beschäftigungspolitik, Göttingen: Otto Schwarz.

Lutz, B., Sengenberger, W., 1980: Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI-Mitteilungen, Heft 5, 1980: S. 291-299.

Mayer, K. U., 1984 a: Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Bericht über die Forschungstätigkeit in der zweiten Forschungsphase 1982-1984, Frankfurt am Main/Mannheim.

Mayer, K. U., 1984 b: Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung, in: Antrag auf die dritte Forschungsphase des SFB-3 1985-1987: S. 131-171, Frankfurt am Main/Mannheim.

Mayer, K. U., 1987: Lebenslaufsforschung, in: Voges, W. (Hg.): Methoden der Biographie- und Lebenslaufsforschung, Opladen: Westdeutscher Verlag: S. 51-73.

Mayer, K. U., Papastefanou, G., 1983: Arbeitseinkommen im Lebensverlauf – Probleme der retrospektiven Erfassung und empirische Materialien, in: Schmähl, W.: Ansätze der Lebenseinkommensanalyse, Tübingen: J. B. C. Mohr.

Mayer, K. U., Müller, W., 1986: The State and the Structure of the Life Course, in: S0rensen, A. B., Weinert, F. F. und Sherrod, L. R. (ed): Human Development and the Life Course, Hillsdale, N. J.: Erlbaum: S. 217-245.

Mayer, K. U., Bruckner, E., 1989: Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 35, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.

Mayntz, R., 1985: Soziologie der öffentlichen Verwaltung, Heidelberg: C. F. Müller, 5. Aufl.

Mayntz, R-, Luhmann, N., 1973: Personal im öffentlichen Dienst – Eintritt und Karriere, Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, Bd. 7, Baden-Baden: Nomos.

Moss, L., Goldstein, H., 1979: The Recall Method in Social Surveys, London: University Press.

Müller, W., 1983: Wandel der Berufsstruktur 1950-1980. Wege und Grenzen der Tertiarisierung, in: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft?: S. 142-160, Frankfurt, 1983: Campus.

Müller, W., 1978: Der Lebenslauf von Geburtskohorten, in: Kohli, M. (Hg.): Soziologie des Lebenslaufs, Darmstadt: Luchterhand: S. 54-77.

Papastefanou, G., 1980: Zur Güte von retrospektiven Daten - Eine Anwendung gedächtnispsychologischer Theorie und Ergebnisse einer Nachbefragung, Frankfurt am Main/Mannheim, SFB-3-Arbeitspapier Nr. 29.

Piore, M. J., 1978: Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Sengenberger, W. (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main: Campus, S. 67-98.

Rasmussen, T., 1911: Entwicklung des Dienstleistungssektors. Internationaler Strukturvergleich und Perspektiven für die Bundesrepublik Deutschland, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Reissert, R., Welzer, H., 1988: Draußen vor der Tür – Zur Situation von Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt, in: Soziale Welt, Heft 3, 1988: S. 361-373.

Riede, T., Schott, A., 1986: Soziale Dienstleistungen. Zwischenbericht zum SFB-3 A8-Teilprojekt, Frankfurt am Main/Mannheim.

Riede, T., Schott-Winterer, A., Woller, A., 1987: Der interne Wandel des Beschäftigungssystems der Bundesrepublik Deutschland 1961 bis 1982, SFB-3 Arbeitspapier Nr. 223, Frankfurt am Main/Mannheim.

Rose, R., 1985: The significance of public employment, in: ders.: Public Employment in Western Nations: S. 1-53, Cambridge/ London, 1985: Cambridge University Press.

Ryder, N. B., 1965: The Cohort as a Concept in the Study of Social Change, in: American Sociological Review, Vol. 30, 1965: S. 843-861.

Schmidt, K.-D., Rose, R., 1985: Germany: the expansion of an active state, in: Rose, R. (ed.): Public Employment in Western Nations: S. 126-162, Cambridge/ London, 1985: Cambridge University Press.

Schumpeter, J. A., 1950: Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie, Bern: Francke.

Sengenberger, W., 1975: Arbeitsmarktstruktur, Frankfurt am Main: Campus.

Sengenberger, W., 1978: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als polititsches und wissenschaftliches Problem, in: ders. (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main: Campus: S. 15-42.

Sengenberger, W. (Hg.), 1979: Zur Dynamik der Arbeitsmarktmentierung, in: BeitrAB, Vol. 33: S. 1-44, Nürnberg.

Sengenberger, Werner, 1987: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik im internationalen Vergleich, Frankfurt: Campus.

Sontheimer, K., Bleek, W., 1973: Verfassungspolitische Perspektiven einer Reform des öffentlichen Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland, in: Dagtoglou, P., Herzog, R., Sontheimer, K., 1973: Verfassungspolitische Probleme einer Reform des öffentlichen Dienstes, Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, Bd. 6, Bonn: Nomos.

Statistisches Bundesamt, 1985: Fachserie 14, Reihe 6: Personal des öffentlichen Dienstes (1983), Stuttgart/Mainz.

Tölke, A., 1980: Zuverlässigkeit retrospektiver Verlaufsdaten - Qualitative Ergebnisse einer Nachbefragung, Frankfurt am Main/Mannheim, SFB-3-Arbeitspapier Nr. 30.

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

Thurow, L. C., 1978: Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs, in: Sengenberger, W. (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main: Campus: S. 117-122.

Weber, M., 1976: Wirtschaft und Gesellschaft, Tübingen: J. B. C. Mohr.

Widmaier, H. P, 1976: Sozialpolitik im Wohlfahrtsstaat, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.