

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Sylvia Matheus

Wechselmöglichkeiten aus industriellen
Berufen in Dienstleistungsberufe
Eine Analyse mit Daten des Sozioökonomischen Panels

28. Jg./1995

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 „Schwerpunkt-heft“, 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>

Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe

Eine Analyse mit Daten des Sozioökonomischen Panels

Sylvia Matheus, Berlin*

335 000 Arbeitsplätze sind zwischen 1982 und 1989 in den industriellen Berufen verlorengegangen, während gleichzeitig in den Dienstleistungsberufen rund eine Million neue Arbeitsplätze entstanden. Die vorliegende Studie über Beschäftigungsmöglichkeiten Erwerbstätiger aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufen ergab, daß die Dienstleistungsberufe, insbesondere die distributiven und die Verwaltungsdienste, Beschäftigungsmöglichkeiten für Erwerbstätige aus industriellen Berufen bieten. Abstrahiert man von der relativen Größe der einzelnen Berufsfelder, so erweisen sich die distributiven, die produktionsnahen und die Organisationsdienste als besonders aufnahmefähig gegenüber Erwerbstätigen aus industriellen Berufen. Diese für die Arbeitsmarktchancen industrieller Erwerbstätiger eher positiven Befunde werden durch die Analyse der Wechselgründe relativiert: Im Vergleich zu den Wechseln innerhalb industrieller Berufe werden die Wechsel aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe häufiger von einem Arbeitsplatz vorgenommen, der sich durch eine geringe erforderliche Qualifikation auszeichnet. Zusätzlich verringert sich bei den Wechseln aus industrieller in Dienstleistungsarbeit häufiger die erforderliche Qualifikation im Zielberuf, so daß die Erwerbstätigen aus industriellen Berufen nicht von dem höheren Qualifikationsniveau der Dienstleistungsberufe profitieren.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Theoretische und empirische Grundlagen
 - 2.1 Branchen, Berufe oder Tätigkeitsschwerpunkte?
 - 2.2 Der Verlauf des berufsstrukturellen Wandels: Wandel durch Umschichtung oder Wandel über Kohorten?
 - 2.3 Dienstleistungsentwicklung und Qualifikationsstruktur
 - 2.4 Zur Erklärung von Berufswechseln
- 3 Datenbasis, methodische Umsetzung und Klassifikationen
 - 3.1 Das Sozioökonomische Panel und Möglichkeiten der Analyse von Eintritten und Wechseln in Dienstleistungsarbeit
 - 3.2 Klassifizierung der Dienstleistungen
- 4 Empirische Ergebnisse
 - 4.1 Polarisierung des Arbeitsmarktes?
 - 4.2 Der Verlauf des berufsstrukturellen Wandels
 - 4.3 Die Erklärung von Berufswechseln
- 5 Schluß
- 6 Literatur

1 Einleitung

Die Expansion der Dienstleistungen wird häufig unter dem Aspekt untersucht, in welchen Dienstleistungsbereichen neue Arbeitsplätze entstehen und ob die Zuwächse den Beschäftigungsabbau in der Industrie kompensieren können (siehe z.B. Rothkirch/Weidig 1985). Dabei wird meist unterstellt, daß Dienstleistungsarbeit als „Auffangnetz“ fungiert, das den Überschuß an freigesetzten Arbeitskräften absorbiert (vgl. Baethge/Oberbeck 1985; Mutz 1987). Soweit die gesamtwirtschaftliche Ebene fokussiert wird, impliziert der Begriff „Auffangnetz“, daß einem Beschäftigungsverlust in der In-

dustrie eine Beschäftigungszunahme in den Dienstleistungen gegenübersteht. Die Reduzierung des Begriffs „Auffangnetz“ auf eine Saldierung von Gewinnen und Verlusten verdeckt jedoch die zur Transformation der Beschäftigungsstruktur notwendigen individuellen Anpassungsprozesse. Wird der Begriff des Auffangnetzes auf die individuelle Ebene bezogen, ist die Frage zu stellen, ob es tatsächlich die Erwerbstätigen aus der Industrie sind, die die neu entstandenen Dienstleistungsarbeitsplätze besetzen. Die Frage, ob Dienstleistungsarbeit ein Auffangnetz ist, kann also aus gesamtwirtschaftlicher Sicht zu einem anderen Ergebnis führen als aus der individuellen Perspektive. Die vorliegende Untersuchung geht daher auf der Basis von längsschnittbezogenen Individualdaten folgenden Thesen nach:

(1) Die These von der Auffangfunktion der Dienstleistungsarbeit setzt voraus, daß von der Expansion der Dienstleistungen nicht ausschließlich Personen aus dem Bildungssystem profitieren, sondern daß sich der Wandel der Beschäftigungsstruktur über eine Umschichtung der Erwerbstätigen aus industrieller in Dienstleistungsarbeit vollzieht.

(2) Mit der Auffangthese verbindet sich die Vorstellung, daß Mobilitätsströme vorrangig aus industrieller in Dienstleistungsarbeit zu beobachten sind, nicht aber umgekehrt.

(3) Da die Auffangfunktion aus der Expansion der Dienstleistungen bei gleichzeitigem Beschäftigungsabbau in der Industrie abgeleitet wird, sollten Wechsel aus industrieller Arbeit hauptsächlich in die *expandierenden* Dienstleistungsbereiche erfolgen.

(4) Das Bild vom Auffangnetz läßt erwarten, daß sich Wechsel in Dienstleistungsarbeit nicht nur durch individuelle Merkmale und Präferenzen, sondern auch durch die Strukturen des Arbeitsmarktes erklären lassen.

Die Untersuchung wird auf der Basis der deutschen Stichprobe des Sozioökonomischen Panels durchgeführt und beschränkt sich auf den Zeitraum 1984 bis 1990. Damit kann der Wandel der Beschäftigungsstruktur unter im wesentlichen stabilen Randbedingungen analysiert werden: Der gewählte Zeitraum ist gekennzeichnet durch ein kontinuierliches Wirtschaftswachstum, durch einen Beschäftigungsabbau in der

* Diplom-Politologin Sylvia Matheus ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Humboldt-Universität Berlin. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorin.

Industrie bei gleichzeitiger Zunahme der Dienstleistungsbeschäftigung und einer Stagnation der Arbeitslosenzahlen auf einem hohem Niveau.

2 Theoretische und empirische Grundlagen

2.1 Branchen, Berufe oder Tätigkeitsschwerpunkte?

Ein einheitliches Verständnis, was Dienstleistungen auszeichnet bzw. was Dienstleistungen sind, hat sich in der Literatur nicht herausgebildet. Trotz einiger Definitionsversuche (zu finden beispielsweise bei Baumol 1967; Baumol/Blackman/Wolff 1985; Berger/Offe 1980; Fourastié 1969; Gross/Badura 1977) existiert „(...) bislang keine befriedigende Definition von Dienstleistung oder von Dienstleistungsarbeit, vor allem keine, der eine umfassende, positive Bestimmung gelänge“ (Littek 1991: 265). In der Konsequenz wird überwiegend mit der auf die Drei-Sektoren-These zurückgehenden Residualdefinition gearbeitet, die unter den Begriff der Dienstleistungen jene ökonomischen Aktivitäten faßt, die nicht der Landwirtschaft oder der industriellen Produktion zugeordnet werden können (vgl. Clark 1960). Bei dieser Abgrenzung handelt es sich weder um eine begriffliche Definition, noch liegt ihr ein ökonomisches Kriterium zugrunde. In Abgrenzung zu industriellen Gütern werden die Dienstleistungen lediglich mit einigen Attributen belegt, wie „immateriell“, „nicht dauerhaft“, „von Menschen für Menschen hergestellt“, „nicht lagerfähig“ oder „nicht transportfähig“ (vgl. z.B. Littek 1991: 265).

Die Anwendung der Residualdefinition beruht in der Regel auf einer Einteilung der Volkswirtschaft in Branchen. Daneben können aber auch Berufe, Tätigkeiten, Leistungen oder Funktionen Grundlage der Analyse sein (vgl. Gershuny/Miles 1983: 3ff.). In den meisten Untersuchungen über die Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungen wird als Abgrenzungskriterium die Branche, der Beruf oder der Tätigkeitsschwerpunkt gewählt. Branchen werden dabei auf der Grundlage der hergestellten Güter oder Dienstleistungen unterschieden. Unter dem Begriff des Berufs wird meistens nicht der formale Ausbildungsberuf, sondern der aktuell ausgeübte Beruf verstanden. Dieser wird üblicherweise als „ausgeübte Tätigkeit“ operationalisiert.¹ Tätigkeitsschwerpunkte hingegen beziehen sich unabhängig von den Berufsbezeichnungen auf konkrete Arbeitsinhalte wie zum Beispiel Konstruieren, Verkaufen oder Entscheiden (vgl. hierzu Stooß 1990; Stooß/Weidig 1990).² Von der Wahl des Kriteriums hängt es ab, ob eine Dienstleistung vorliegt. Man denke zum Beispiel an einen Arzt (Beruf), der in der pharmazeutischen Industrie (Branche) beschäftigt und dort mit der Arzneimittelherstellung (Tätigkeitsschwerpunkt) befaßt ist. Würde man dieses Beispiel nach dem Beruf klassifizieren, wäre es eine Dienstleistung. Eine Klassifikation nach der Branche oder

dem Tätigkeitsschwerpunkt würde hingegen eine Zuordnung zur Industrie ergeben. Da die Tätigkeitsschwerpunkte im Sozioökonomischen Panel nicht erfaßt werden, kann in der vorliegenden Arbeit der Wandel der Beschäftigungsstruktur nur über die Branche oder den Beruf erfaßt werden.

Die beiden Kriterien „Branche“ und „Beruf“ fokussieren unterschiedliche Aspekte der Mobilität. Die Erfassung von Wechseln aus industrieller in Dienstleistungsarbeit über die Branchen ist mit dem Problem behaftet, daß einige Berufe in allen Branchen ausgeübt werden können. Dies führt dazu, daß Wechselvorgänge zusammengefaßt werden, die sich graduell sehr stark unterscheiden können: So kann zum Beispiel ein Branchenwechsel verzeichnet werden, wenn eine Sekretärin von einem güterproduzierenden in einen Dienstleistungsbetrieb wechselt. Es würde aber ebenfalls ein Branchenwechsel registriert, wenn ein Facharbeiter aus einem güterproduzierenden Betrieb den Beruf wechselt und als Buchhalter in einem Dienstleistungsbetrieb angestellt wird. Umgekehrt werden Berufswechsel nicht registriert, die innerhalb ein und derselben Branche stattfinden. Demgegenüber werden bei der Berufskonzeption Anpassungsprozesse nicht berücksichtigt, die beim Übergang in eine andere Branche notwendig sind.³ Denn auch diejenigen Berufe, die in allen Branchen ausgeübt werden, zeichnen sich durch ein branchenspezifisches Wissen aus, so daß auch bei einem Branchenwechsel Anpassungsprozesse notwendig sind. Der Zugang über die Berufe ermöglicht aber unabhängig von der Organisationsstruktur der Unternehmen die Erfassung von individuellen Anpassungsprozessen, die wegen der Veränderung der Arbeitsteilung („Tertiärisierung der Produktion“) notwendig sind. Für die vorliegende Untersuchung wurden daher Industrie und Dienstleistungen sowie die unterschiedlichen Dienstleistungsbereiche auf der Basis der Berufe voneinander abgegrenzt.

2.2 Der Verlauf des berufsstrukturellen Wandels: Wandel durch Umschichtung oder Wandel über Kohorten?

Einigen der Studien über die Dienstleistungsentwicklung unterliegt die Vorstellung, daß sich der Wandel des Beschäftigungssystem über eine einfache Umschichtung der Arbeitskräfte aus dem industriellen in den Dienstleistungssektor vollzieht. Ein Beispiel hierfür ist die Studie von Fourastié (1969). Fourastié sieht zwar die Notwendigkeit von Umstrukturierungen im Beschäftigungssystem, thematisiert aber nicht, wie sich diese Umstrukturierungen vollziehen. Er abstrahiert von potentiellen Friktionen bezüglich der erforderlichen Qualifikationen und kommt zu dem optimistischen Schluß, daß „(...) in Wirklichkeit die Änderungen in der Verbrauchsstruktur das Ende der technologischen Arbeitslosigkeit bedeuten“ (Fourastié 1969: 171). Diese Sichtweise impliziert die Annahme, daß bei ausreichender Arbeitsnachfrage das Problem der Arbeitslosigkeit gelöst sei. Die weiterführende Frage, wie die durch den Wandel neu strukturierte Arbeitsnachfrage mit dem teilweise „veralteten“ Arbeitsangebot zusammengeführt werden kann bzw. ob Personen aus den „veralteten“ Arbeitsstrukturen überhaupt Chancen in den neuen Beschäftigungsstrukturen haben, wird daher nicht aufgeworfen.

Ein konkurrierendes Modell zu der einfachen Umschichtung der Erwerbstätigen aus dem industriellen in den Dienstleistungssektor ist die aus der soziologischen Mobilitätsforschung stammende Hypothese, daß sich der gesellschaftliche Wandel über die Abfolge von Kohorten vollziehe (Ryder 1965). Unter dem Begriff Kohorte wird dabei „... eine Menge von Individuen verstanden, die zu einem bestimmten Zeitpunkt, z.B. in einem bestimmten Kalenderjahr, ein bestimmtes Ereignis erfahren haben“ (Mayer/Huinink 1990: 445).

¹ Auch wenn die Operationalisierung des Berufskonzeptes in vielen Untersuchungen identisch ist, werden die Angaben der Befragten nach verschiedenen Berufsklassifikationen vercodet, die durch das Verfahren der Kategorienbildung und die Art und Weise der Vercodung nicht vollständig vergleichbar sind. Zu den Problemen der Berufsklassifikation vgl. Frieling 1980.

² In dem Konzept der Tätigkeitsschwerpunkte des IAB führt die Verknüpfung von 10 Haupttätigkeiten (Maschinen einrichten, Gewinnen/Herstellen, Reparatur, Handel, Büro/Verwaltung, Technisches Büro Kontrolle, allgemeine Dienstleistungen, Sichern und Ausbilden) mit anderen Merkmalen (z.B. Stellung im Betrieb, Wirtschaftsabteilung, ausgeübter Beruf) zu einem differenzierten Berufs- und Tätigkeitsraster, das darauf zielt, die gewandelten Anforderungen an die Arbeitskräfte zu erfassen (vgl. Stooß 1990).

³ Beiden Konzepten entzieht sich die Erfassung schleichender innerbetrieblicher Anpassungsprozesse, die ohne direkten Personalabbau oder -aufbau mit Hilfe der vorhandenen Belegschaft bewältigt werden (vgl. hierzu Sengeberger 1987:37).

Diese Sichtweise impliziert für die Anpassung der Erwerbspersonen an eine im Wandel begriffene Beschäftigungsstruktur, daß die Eintrittsplazierung der Beschäftigten die entscheidende Vermittlungsagentur für den Strukturwandel darstellt und sich jede Kohorte eher durch Neueintritte in das Beschäftigungssystem als durch intragenerationale Mobilität an die sich wandelnde sektorale Gliederung der Wirtschaft anpaßt. Außerdem ist zu erwarten, daß der Umfang der Mobilität während des Erwerbslebens in der Kohortenabfolge ähnlich ist und dadurch eine Korrektur der Fehlallokation von Personen zu Arbeitsplätzen ermöglicht wird (vgl. Kleber 1984: 186). Berufswechsel hätten nach diesem Modell für den Strukturwandel eine nur marginale Bedeutung. Denn neu entstehende Berufsfelder würden von Personen besetzt, die aus dem Bildungssystem in den Arbeitsmarkt eintreten und hierfür die passenden Qualifikationen mitbringen. Im empirischen Teil dieser Arbeit wird überprüft, welche Bedeutung Neueintritte in das Beschäftigungssystem für die Rekrutierung von Erwerbstätigen in unterschiedlichen Berufsfeldern haben.

2.3 Dienstleistungsentwicklung und Qualifikationsstruktur

Wenn Dienstleistungsarbeit für Erwerbstätige aus industriellen Berufen als Auffangnetz fungieren soll, stellt sich weiterhin die Frage, wie hoch die Anforderungen an die berufliche Qualifikation in den Dienstleistungsberufen sind, und zwar insbesondere in den expandierenden Dienstleistungsbereichen. Zu der Frage, wie sich die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen bei einer Zunahme der Dienstleistungsbeschäftigung entwickelt, werden zwei konträre Positionen vertreten. Braverman (1977) überträgt Erfahrungen aus der Automatisierung der industriellen Fertigung auf Bürotätigkeiten. Er vertritt die Ansicht, daß mit fortschreitender Arbeitsteilung nur eine kleine Minderheit der Erwerbstätigen in hochqualifizierten administrativen Berufen arbeitet, während die Mehrheit der Arbeitnehmer mit unqualifizierten Routinarbeiten beschäftigt ist. Er prognostiziert also eine Polarisierung des Arbeitsmarkts. Für Bell (1979) stellt das theoretische Wissen die zentrale Achse in der nachindustriellen Gesellschaft dar, um die sich die neue Technologie, das Wirtschaftswachstum und die Schichtung der Gesellschaft organisieren (Bell 1979: 110). Seiner Meinung nach zeichnet sich die nachindustrielle Gesellschaft durch eine breite Klasse professionalisierter und technisch qualifizierter Berufe aus (Bell 1979: 34). Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft wird also begleitet von einem allgemeinen „Upgrading“ der Qualifikationsstruktur. Für die Bundesrepublik Deutschland läßt sich eher die Höherqualifizierungsthese von Bell als die Dequalifizierungsthese von Braverman bestätigen: Während der Anteil der in einfachen Diensten Beschäftigten zwischen 1960 und 1985 von 8,7 Prozent auf 4,5 Prozent fiel, stieg der Anteil der in hochqualifizierten Diensten Beschäftigten von 7,3 auf 17,3 Prozent (vgl. Esping-Andersen/Assimakopoulou/Kersbergen 1993:39f). Im empirischen Teil wird die Frage nach der Qualifikationsstruktur in den Dienstleistungsberufen aufgenommen, und es wird anhand zusätzlicher Merkmale diskutiert, ob die Unterschiede zwischen industriellen und Dienstleistungsberufen Anreize für einen beruflichen Wechsel darstellen oder berufliche Wechsel eher verhindern.

⁴ In neueren Arbeiten über die Bedeutung sozialer Kontakte für den Zugang zu Arbeitsplätzen wird darauf hingewiesen, daß allein günstige individuelle Merkmale und günstige strukturelle Bedingungen nicht ausreichen um Aufstiegsprozesse zu erklären. Hinzu treten muß die Kompetenz des Individuums, günstige Konstellationen zu nutzen (vgl. Preisendorfer/Voss 1988; Wegener 1987; Wegener 1989).

⁵ Für einen Überblick vgl. Franke 1988.

2.4 Zur Erklärung von Berufswechseln

Wenn man annimmt, daß sich der berufsstrukturelle Wandel zumindest teilweise durch eine Umschichtung von Erwerbstätigen aus industriellen in Dienstleistungsberufe vollzieht, so stellt sich die Frage, welche Faktoren den Wechsel von einem industriellen in einen Dienstleistungsberuf beeinflussen. Für die Erklärung von Mobilitätsprozessen werden in der soziologischen Arbeitsmarktforschung zwei unterschiedliche Paradigmen herangezogen: Das individuelle Paradigma geht davon aus, daß Mobilitätsprozesse primär auf individuelle Ressourcen und Präferenzen, wie zum Beispiel Löhne oder Bildung, zurückzuführen sind. Das strukturelle Paradigma führt Mobilitätsprozesse auf die Strukturen des Arbeitsmarktes zurück.⁴ In der soziologischen Arbeitsmarktforschung steht die Erklärung von sozialen Auf- und Abstiegen im Vordergrund, die über die berufliche Stellung oder das berufliche Prestige definiert werden. Wechsel zwischen unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten sind bisher erst wenig erforscht (vgl. hierzu Velling/Bender 1994).

Individuelle Merkmale und Präferenzen: Löhne und Bildung

Die neoklassische Theorie unterstellt rational handelnde Wirtschaftssubjekte, die über alle relevanten Informationen verfügen, um als Marktteilnehmer nutzenoptimale Entscheidungen zu treffen.⁵ Der zentrale Steuerungsmechanismus aller Märkte ist der Preis, bestimmt durch Angebot und Nachfrage. Auf dem Arbeitsmarkt stellt der Lohn den Preis für den Produktionsfaktor Arbeit dar. Die Mobilität der Arbeitskräfte ist in diesem Modell unbeschränkt, und die Arbeitskräfte wechseln dorthin, wo sie ein höheres Einkommen oder bessere Arbeitsbedingungen erwarten. Dabei wäre nach der Aufganghypothese das Wechselmotiv der höheren Einkommenserwartung noch durch das der Bestandswahrung zu erweitern: Ein Berufswechsel kann auch deshalb vorgenommen werden, um einen Einkommensverlust durch drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Eine Erweiterung der neoklassischen Theorie stellt die Humankapitaltheorie dar (Becker 1975). Nach dieser Theorie ist das Arbeitskräfteangebot durch die getätigten Humankapitalinvestitionen strukturiert. Mit diesem Begriff werden alle Bildungsinvestitionen bezeichnet, die die zukünftige Position auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen können. Konkret werden hierfür die Berufsausbildung, die Berufserfahrung und die Allgemeinbildung genannt. Die Humankapitaltheorie unterstellt, daß aus den Bildungsinvestitionen eine höhere Produktivität der Arbeitskraft resultiert, die wiederum einen höheren Lohn rechtfertigt. Das Individuum investiert so lange in sein Humankapital, bis die Erträge der Investitionstätigkeit die Kosten übersteigen. Einkommensunterschiede erklären sich demzufolge in erster Linie durch die Dauer der Ausbildung: Je länger die Ausbildung dauert und je mehr Kosten sie verursacht, desto höher muß das spätere Einkommen sein. Da die Löhne in den Dienstleistungsberufen insgesamt höher sind als in der Industrie, wäre also zu erwarten, daß die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels von einem industriellen in einen Dienstleistungsberuf mit einer während des Erwerbslebens zusätzlich erworbenen Qualifikation steigt.

Die Strukturen des Arbeitsmarktes: Segmentierte Arbeitsmärkte und langfristige Wandlungsprozesse am Arbeitsmarkt

Die strukturalistische Arbeitsmarktforschung ist als eine Kritik an den individualistischen Konzepten zu sehen. „Ihre zentrale These ist, daß unter verschiedenen strukturellen Kon-

texten auf dem Arbeitsmarkt die Wirkung der individuellen Ressourcen auf den Statuszuweisungsprozeß deutlich variiert.“ (Blossfeld 1990: 122) Den Segmentierungstheorien liegt die Vorstellung zugrunde, daß der Arbeitsmarkt in unterschiedliche Teilarbeitsmärkte aufgeteilt ist, die „(...) eine innere Struktur aufweisen, mehr oder weniger gegeneinander abgeschirmt sind, möglicherweise auch mit unterschiedlichen Anpassungsformen und -instrumenten verknüpft sind und unterschiedliche Einkommens- und Beschäftigungschancen aufweisen“ (Sengenberger 1987: 52). Differenziert nach der Stärke der betrieblichen Bindung und der Art der Qualifikationsvermittlung werden unstrukturierte Arbeitsmärkte, betriebsinterne Arbeitsmärkte und fachliche Arbeitsmärkte unterschieden (Sengenberger 1987:54). Die Bedeutung der Arbeitsmarktsegmente für die Strukturierung des Arbeitsmarktes und die Zuweisung von Arbeitsmarktchancen ist für die Bundesrepublik Deutschland im wesentlichen belegt (vgl. Blossfeld/Mayer 1988; Szydlík 1990). Da die Fluktuation der Arbeitskräfte im unstrukturierten Arbeitsmarkt insgesamt höher ist als in den anderen Segmenten, ist zu vermuten, daß hier auch häufiger berufliche Wechsel vorgenommen werden. Für diese Hypothese spricht auch die hohe Austauschmobilität zwischen einfachen manuellen Berufen und einfachen Diensten (Blossfeld/Mayer 1991). Auf der anderen Seite partizipieren Angehörige des betriebsinternen Arbeitsmarktes stärker an Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Schömann/Becker 1991). Es ist denkbar, daß in diesem Segment ein betriebliches Interesse an der Förderung des berufsstrukturellen Wandels besteht, so daß sich also auch die Zugehörigkeit zum betriebsinternen Segment positiv auf die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels auswirken könnte. Die Definition der Segmente erfolgt in der Regel über die Qualifikationsanforderungen und die Betriebsgröße. Da die Qualifikationen vermutlich eine zentrale Bedeutung für den berufsstrukturellen Wandel haben, sollen sie getrennt von den betrieblichen Merkmalen in die Analyse einfließen. Dabei wird die Idee der Arbeitsmarktsegmentation für die Analyse der Berufswechsel so umgesetzt, daß die Art des Wechsels und die Größe des Betriebes als einzelne unabhängige Variablen in die Analyse eingehen.

An diesen Theorien wird kritisiert (Blossfeld 1987), daß bei der Erklärung von Mobilitätsprozessen die Wandlungsprozesse am Arbeitsmarkt unberücksichtigt bleiben und daß die meisten erklärenden Variablen einen statischen Charakter haben. Blossfeld verfolgt das Ziel, einen dynamischen Ansatz für Karriereprozesse zu formulieren, der unterschiedliche Dimensionen der Zeitabhängigkeit berücksichtigt: Kohorten-, Perioden- und Lebenslauffeffekte. Mit dem Begriff des Kohorteneffektes wird dem Umstand Rechnung getragen, daß die Individuen den Karriereprozeß in unterschiedlichen strukturellen Kontexten beginnen. Als Periodeneffekt wird das Moment bezeichnet, daß zu jedem Zeitpunkt die Karrierechancen aller durch den Wandel der Arbeitsmarktstruktur bestimmt werden. Der Lebenslauffeffekt schließlich umschreibt den Umstand, daß sich die Karrierechancen im Le-

bensverlauf des Einzelnen ändern (vgl. Blossfeld 1987). In einer Analyse der sozialen Mobilität von Männern der Geburtskohorte 1929–31, 1939–41 und 1949–51 zeigte sich, daß alle drei zeitlichen Dimensionen einen signifikanten Effekt auf soziale Aufstiege, Abstiege und laterale Bewegungen ausüben. In die vorliegende Untersuchung können die drei Effekte aufgrund zu geringer Fallzahlen und des kurzen Beobachtungszeitraums nicht einbezogen werden. Um eine erste Annäherung an die Idee des Periodeneffekts zu erreichen, werden jedoch zwei makroökonomische Variablen aufgenommen, von denen zu erwarten ist, daß sie die Berufswechsel beeinflussen: die langfristige Beschäftigungsentwicklung und die berufsspezifische Arbeitslosenquote. Dabei ist zu vermuten, daß die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel bei einem starken berufsspezifischen Beschäftigungsabbau und/oder einer hohen berufsspezifischen Arbeitslosenquote steigt. Als individuelles Moment wird die Dauer der Arbeitslosigkeit, die dem letzten Wechsel unmittelbar vorausging, berücksichtigt.⁶ Die These von der Auffangfunktion legt die Vermutung nahe, daß bei einer individuellen Betroffenheit durch längere Arbeitslosigkeit ein Wechsel in Dienstleistungsarbeit wahrscheinlicher wird. Insgesamt ist zu erwarten, daß Wechsel aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe vorrangig durch die Strukturen des Arbeitsmarktes und weniger durch individuelle Merkmale und Präferenzen beeinflusst werden.

3 Datenbasis, methodische Umsetzung und Klassifikationen

3.1 Das Sozioökonomische Panel und Möglichkeiten der Analyse von Eintritten und Wechseln in Dienstleistungsarbeit

Das Sozioökonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Längsschnittbefragung, die seit 1984 einmal im Jahr durchgeführt wird.⁷ Die Grundgesamtheit, die der Stichprobenziehung für die erste Welle zugrundelag, umfaßte die wohnberechtigte Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland einschließlich West-Berlins. Die Stichprobe wurde auf der Haushaltsebene gezogen und befragt werden in jedem Haushalt alle Personen, die älter als 15 Jahre sind. In jedem Jahr werden dieselben Haushalte und Personen befragt. Neu aufgenommen werden Personen dann, wenn sie in die Befragungshaushalte einziehen und wenn Kinder im Befragungshaushalt das „Untersuchungsalter“ erreichen. Für die folgenden empirischen Analysen wurde auf die Angaben der deutschen Befragten aus den sieben Wellen der Jahre 1984 bis 1990 zurückgegriffen.

Den zum Befragungszeitpunkt Erwerbstätigen wird jedes Jahr retrospektiv die Frage gestellt, ob sie seit Beginn des Vorjahres die Stelle gewechselt oder eine Arbeit neu aufgenommen haben. Zusätzlich wird das Ende des letzten und der Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses erfragt. Die Frage nach den beruflichen Veränderungen ist so konzipiert, daß pro Jahr immer nur ein Wechsel erfaßt wird, was zu einer Unterschätzung der Wechselhäufigkeit führen kann. Außerdem liegen detaillierte Informationen nur für diejenigen Erwerbstätigkeiten vor, die zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübt werden. Aus diesen Gründen ist es nicht möglich, Erwerbsverläufe vollständig zu rekonstruieren. Erwerbstätigkeitsphasen, die durch Wechsel begrenzt sind, können daher auch nicht mit Erwerbstätigkeitsphasen ohne Wechsel in Beziehung gesetzt werden, wie es bei Mobilitätsstudien, die auf Verlaufsdaten basieren, üblich ist (vgl. hierzu z.B. Andreß 1985). In der Frage nach den beruflichen Veränderungen werden (1) Wechsel zwischen zwei Erwerbstätigkeiten, (2) Wechsel aus Nichterwerbstätigkeit in Erwerbstätigkeit und (3) Neueintritte in das Beschäftigungssystem unterschieden.⁸

⁶ Dem Lebenslauffeffekt wäre erst dann vollständig Rechnung getragen, wenn die kumulierte Arbeitslosigkeitserfahrung in der Analyse berücksichtigt werden könnte. Die Einbeziehung dieser Information war nicht möglich (vgl. hierzu genauer Matheus 1995: 43ff.).

⁷ Detaillierte Informationen über die Inhalte, Anlage und methodische Umsetzung der Studie sind bei Hanefeld (1987) und in den Benutzerhandbüchern des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (1992) zu finden. Seit 1990 wird die Befragung auch in den fünf neuen Bundesländern durchgeführt (vgl. hierzu Schupp/Wagner 1991a, 1991b).

⁸ Solche Ereignisse betreffen pro Jahr zwischen 15 und 20 Prozent der Erwerbstätigen.

Während für die Analyse der Eintritte in unterschiedliche Berufsfelder alle genannten Ereignisse relevant sind, werden für die Analyse der Wechsel zwischen den Berufsfeldern die Neueintritte in das Beschäftigungssystem nicht berücksichtigt. In die Analysen fließen jeweils alle Eintritte und Wechsel ein, die in dem Zeitabschnitt zwischen 1984 und 1990 beobachtet wurden. Allerdings müssen bei den Wechseln einige Fälle ausgeschlossen werden:

(1) Da für die Bestimmung der Wechsel und die Analyse der Wechselgründe sowohl die Merkmale des Ausgangs- als auch des Zielberufs bekannt sein müssen, können nur diejenigen Wechsel in die Analyse eingehen, bei denen sowohl der Ausgangs- als auch der Zielberuf in den Beobachtungszeitraum (1984 bis 1990) fallen. Dies kann zu einer Unterschätzung von Wechseln führen, bei denen zwischen dem Ausgangs- und dem Zielberuf eine lange Zeitspanne liegt.

(2) Wie bereits dargelegt, können über abgeschlossene Erwerbstätigkeitsphasen, die zwischen zwei Befragungszeitpunkten liegen, keine Aussagen gemacht werden. Konsequenzen hat dies für die Erfassung des Ausgangs- und Zielberufs dann, wenn sich ein Wechsel über eine längere Phase der Nichterwerbstätigkeit vollzieht, die durch Phasen kurzer Erwerbstätigkeit(en) durchbrochen ist. Wenn diese Erwerbstätigkeit zwischen zwei Befragungszeitpunkte fällt, ist die Zuordnung des Ausgangsberufs nicht mehr korrekt möglich, da keine Informationen über diese „Zwischenerwerbstätigkeiten“ vorliegen. Diese Fälle wurden daher in der Analyse ausgeschlossen.

Diese methodischen Einschränkungen einbezogen, wurden im Beobachtungszeitraum 4424 Eintritte und 2891 Wechsel gezählt.

3.2 Klassifizierung der Dienstleistungen

Entscheidend für die Analyse der Eintritte und Wechsel in Dienstleistungsarbeit ist die Abgrenzung der Beschäftigungsfelder. Daher soll im folgenden die Klassifikation der Dienstleistungen vorgestellt werden. Eine einheitliche Klassifikation der Dienstleistungen hat sich in der Arbeitsmarktforschung zwar nicht herausgebildet, häufig wird aber mit einer Einteilung nach unterschiedlichen Anbietern und Nachfragern gearbeitet. Auf der Angebotsseite wird zwischen dem Staat und Privaten unterschieden, auf der Nachfrageseite zwischen privaten Haushalten und Unternehmen (vgl. Gershuny/Miles 1983, Scharpf 1986, Reissert/Schmid/Jahn 1989). Durch die gleichzeitige Anwendung des Angebots- und des Nachfragekriteriums ergeben sich dann fünf Funktionstypen:

Von den privaten Haushalten werden konsumbezogene und soziale Dienstleistungen nachgefragt. Konsumbezogene Dienstleistungen sind zum Beispiel die Bereiche Medien, Kunst, Körperpflege, Reinigungsdienste oder Gaststätten. Sie werden hauptsächlich von Privaten angeboten. Die sozialen Dienst-

Schaubild 1: Gliederung des Dienstleistungssektors nach Angebots- und Nachfragemerkmalen

		Nachfrage durch		
		Einzelpersonen/ private Haushalte		Unternehmen/ Staat
Angebot durch	Private	Konsumbezogene Dienstleistungen	distributive Dienstleistungen	produktionsnahe Dienstleistungen
	öffentliche Organisationen	soziale Dienstleistungen	staatliche Dienstleistungen	staatliche Dienstleistungen

Quelle: Reissert/Schmid/Jahn 1989: 42

leistungen umfassen die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Gesundheit und Pflege und werden hauptsächlich vom Staat angeboten. Von den Unternehmen werden produktionsnahe und staatliche Dienstleistungen nachgefragt. Produktionsnah sind zum Beispiel technische Dienste wie auch Finanz- oder Versicherungsdienstleistungen. Zu den staatlichen Dienstleistungen gehören unter anderem die öffentliche Sicherheit und Ordnung. Diese Dienstleistungen werden zugleich von den privaten Haushalten bzw. Einzelpersonen nachgefragt. Eine Zwischenstellung nehmen neben den staatlichen auch die distributiven Dienstleistungen ein. Sie umfassen die Bereiche Handel, Verkehr und Nachrichtenwesen und werden ebenfalls sowohl von den Unternehmen wie auch von den privaten Haushalten nachgefragt.⁹ Die meisten Klassifikationen wurden für Branchen entwickelt, werden aber auch auf Berufe übertragen (vgl. z.B. von Einem 1986). Die vorliegende Arbeit schließt sich diesem Vorgehen an, wobei die oben dargestellte Klassifikation um die beiden Kategorien der Verwaltungs- und der Organisationsdienstleistungen erweitert wird. Unter die Ver-

Übersicht 1: Zuordnung der Berufsnummern aus der dreistelligen Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) von 1968 zu den verschiedenen Berufsfeldern

Berufsfeld	zugeordnete Berufsnummern
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	611, 612, 621-629, 631, 632, 641, 649
Industrielle Berufe	090, 212, 700, 711-713, 721-729, 731-734, 741-743, 745, 749, 751-756, 759, 761, 762, 771-779, 781-789, 791-795, 796, 799, 801-803, 811, 812, 819, 820, 831-835, 839, 841, 844, 849, 851-857, 859, 871-874, 880, 891-895, 899, 901, 902, 910, 921-927, 929, 931, 939, 941-943, 949, 951-957, 959, 961, 969, 972-974, 999
Verwaltungsdienste	310, 321, 322, 331, 339, 341, 342, 359, 391-395, 399
Organisationsdienste	202, 211, 219, 300, 400, 500, 600
Produktionsnahe Dienste	011-014, 021-029, 030, 032-039, 043, 051, 054, 083, 084, 110, 121, 129, 194, 441, 442, 589
Distributive Dienste	041, 042, 351, 352, 360, 370, 380, 410, 421, 422, 431, 432, 451, 452, 490, 592, 861, 862, 971, 979, 981-986, 989
Konsumbezogene Dienste	151, 159, 161-163, 171-175, 179, 180, 510, 520, 531, 532, 540, 551, 552, 560, 570, 591
Soziale Dienste	061-069, 071-077, 079, 081, 082, 090, 091, 131-135, 139, 141, 149, 191-193, 195, 199
Staatliche Dienste	122, 201, 581, 582
Sonstige Dienste	599

⁹ Das Problem dieser Klassifikation liegt in der mangelnden Trennschärfe einiger Kategorien: So werden zum Beispiel die Reinigungsdienste, die zu den konsumbezogenen Dienstleistungen gerechnet werden, nicht nur von den privaten Haushalten, sondern auch von den Unternehmen nachgefragt. Ein weiterer Nachteil ist, daß teilweise relativ heterogene Beschäftigungsfelder aggregiert werden. Dies trifft insbesondere auf die konsumbezogenen Dienstleistungen zu, in die haushalts- und freizeitbezogene Dienste eingehen. Im Vergleich zu anderen Klassifikationen handelt es sich aber bereits um ein relativ differenziertes Schema, auf dessen Grundlage Dienstleistungen nach ihrer Funktion voneinander abgegrenzt werden können und aus dem sich arbeitsmarktpolitisch relevante Beschäftigungsfelder ableiten lassen.

Tabelle 1: Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse und der Beschäftigten in industriellen Berufen (I) und Dienstleistungsberufen (DL)^a im Jahr 1991 (ausgewiesen für alle Beschäftigten und nach dem Geschlecht getrennt)

	I (Alle)	DL (Alle)	I (Männer)	DL (Männer)	I (Frauen)	DL (Frauen)
<i>Anteil an allen Beschäftigten:</i>	27,5	70,4	40,9	56,8	9,7	88,3
<i>Frauenanteil:</i>	15,2	54,1	–	–	–	–
<i>Alter:</i>						
<= 30 Jahre	37,0	26,2	37,1	20,2	36,7	31,3
> 50 Jahre	21,8	22,6	21,8	24,9	22,0	20,7
<i>Erforderliche Qualifikation^b:</i>						
Keine Ausbildung	38,4	35,9	31,4	29,0	74,3	38,4
Berufsausbildung	60,6	48,8	67,5	47,6	25,0	53,4
Hochschule	1,0*	15,3	1,1*	23,4	0,7*	8,2
<i>Tatsächliche Qualifikation^b:</i>						
Keine Ausbildung	17,5	15,1	13,3	9,2	39,3	20,2
Berufsausbildung	81,2	70,5	85,2	69,1	60,0	71,8
Hochschule	1,3*	14,4	1,5*	21,7	0,7*	8,0
<i>durchschnittl. Bruttostundenlohn inDM:</i>						
(Standardabweichung)	19,74 (8,78)	22,41 (21,92)	20,58 (8,96)	27,11 (28,88)	15,06 (5,9)	18,33 (11,71)
<i>Umfang der Arbeitszeit:</i>						
unter 30 Wochenstunden	3,0	20,6	0,6	4,0	16,7	34,7
unter 15 Wochenstunden	0,3*	5,2	0,1*	0,9*	1,3*	8,9
<i>Anteil der Befristungen^c:</i>	4	4	3,8	2,7	4,7*	5,1
<i>Anteil öffentlicher Dienst:</i>	6,8	32,6	7,5	33,1	2,7	32,2

* Fallzahl unter 20.

^a Nicht ausgewiesen sind die in Agrarberufen Beschäftigten; sie summieren sich mit den in industriellen und Dienstleistungsberufen Beschäftigten auf 100 Prozent.

^b Berechnet ohne Auszubildende.

^c Berechnet ohne Auszubildende und Selbständige.

Quelle: Das Sozioökonomische Panel (8. Welle/West); eigene Berechnungen; Angaben – außer die Bruttostundenlöhne – in Prozent.

waltungsdienstleistungen fallen einfache Büroberufe wie etwa Buchhalter oder Sekretäre, während die leitenden Büroberufe (Geschäftsführer, Manager usw.) zu den Organisationsdienstleistungen zusammengefaßt werden. Diese Erweiterung war notwendig, weil die Verwaltungs- und Organisationsdienstleistungen in ihrer jeweiligen Branche interne „Vorleistungen“ für das später angebotene Gut bzw. die später angebotene Dienstleistung darstellen, sich mangels eines eigenen Produkts in der Brancheneinteilung jedoch nicht als eigenständiger Funktionstyp widerspiegeln. Vercodet sind die Berufe im sozioökonomischen Panel nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe („ISCO“) in der Fassung von 1968. Die Zuordnung der einzelnen Berufe zu den verschiedenen Berufsfeldern ist der Übersicht 1 zu entnehmen.

4 Empirische Ergebnisse

4.1 Polarisierung des Arbeitsmarktes?

Industrielle und Dienstleistungsberufe

Tabelle 1 beschreibt die Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse und der Beschäftigten in industriellen und in Dienstleistungsberufen für das Jahr 1991.¹⁰ Ein Vergleich der Qualifikationsstruktur zwischen industriellen und Dienstleistungsberufen ergibt, daß zwar der Anteil Hochqualifizierter in den Dienstleistungsberufen wesentlich höher ist als in den industriellen Berufen, der Anteil der Erwerbstätigen ohne Ausbildung aber überraschenderweise in beiden Beschäftigungsfeldern gleich groß ist. Beides trifft nicht nur für die

tatsächlich vorhandene Qualifikation, sondern auch für die am Arbeitsplatz erforderliche Qualifikation zu. In beiden Berufsfeldern ist außerdem ein Auseinanderklaffen von erforderlicher und tatsächlicher Qualifikation zu beobachten, das als Überqualifikation bezeichnet werden kann: während jeweils knapp 40 Prozent der Erwerbstätigen einen Arbeitsplatz besetzen, der keine Qualifikation erfordert, haben tatsächlich nur etwa 16 Prozent keine Ausbildung. Dienstleistungsberufe unterscheiden sich außerdem von industriellen Berufen durch höhere Bruttostundenlöhne, eine größere Einkommensungleichheit und einen höheren Anteil an Teilzeitarbeitsplätzen. Insgesamt läßt sich im Dienstleistungsarbeitsmarkt also eine stärkere Polarisierung als im industriellen Arbeitsmarkt beobachten.

Eine nach dem Geschlecht differenzierende Betrachtung der Qualifikationsstruktur zeigt, daß die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Dienstleistungsberufen geringer ausgeprägt sind als in den industriellen Berufen (vgl. Tabelle 1). Dennoch gibt es auch in den Dienstleistungsberufen deutliche Unterschiede: Frauen besetzen hauptsächlich Arbeitsplätze mit mittlerer und nur teilweise Arbeitsplätze mit hoher Qualifikation, während Männer insbesondere die hochqualifizierten Positionen in den Dienstleistungsberufen besetzen. Zugleich ist die Einkommenssituation der Männer sowohl in den industriellen als auch in den Dienstleistungsberufen wesentlich besser als die der Frauen. Bei den Männern liegt außerdem der durchschnittliche Bruttostundenlohn in den Dienstleistungsberufen fast sieben D-Mark höher als in den industriellen Berufen, bei den Frauen beträgt diese Differenz hingegen nur gut drei D-Mark. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, die sich in den Dienstleistungsberufen häufiger bietet als in der Industrie, wird beinahe von jeder zweiten Frau wahrgenommen, von den Männern dagegen so gut wie gar nicht.

¹⁰ Die Definition und Rekodierung der unabhängigen Variablen befindet sich in Übersicht 2.

Übersicht 2: Definitionen und Rekodierung der unabhängigen Variablen

Variablenname	Fragetext	Ausprägungen	Rekodierung
<i>erforderliche Qualifikation</i>	Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich?	1 keine Ausbildung 2 kurze Einarbeitung 3 längere Einarbeitung 4 Lehrgang/Kurs 5 Berufsausbildung 6 Ingenieurausbildung 7 Hochschulstudium	0 = keine Ausbildung (1-4) 1 = Berufsausbildung (5) 2 = Fachhochschule/ Hochschule (6,7) (für log. Regression zerlegt)
<i>tatsächliche Qualifikation</i>	Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Hochschulausbildung? Wenn ja: Welche?	1 Gewerbl./landwirtschaftl. Lehre 2 Kaufmännische oder sonstige Lehre 3 Berufsfach-/Handels- schule 4 Schule des Gesundheitswesens 5 Fachschule 6 Beamtenausbildung 7 Fachhochschule 8 Hochschule 9 Sonstiges	0 = keine Ausbildung 1 = Berufsausbildung (1-6,9) 2 = Fachhochschule/ Hochschule (7,8) (für log. Regression zerlegt)
<i>Durchschnittlicher Bruttostundenlohn</i>	Konstruiert aus: Wie hoch war Ihr Arbeitsverdienst im letzten Monat (Brutto)? und Arbeitszeitvariable		
<i>Arbeitszeit</i>	Wieviel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden? (in der Woche)		1. Variable 0 >= 30 h 1 < 30 h 2. Variable 0 >= 15 h 1 < 15 h
<i>Befristung</i>	Handelt es sich bei Ihrer derzeitigen Beschäftigung um ein von vornherein befristetes Arbeitsverhältnis oder haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?	1 Befristetes Arbeits- verhältnis 2 Unbefristetes Arbeitsverhältnis	
<i>Öffentlicher Dienst</i>	Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?	1 Ja 2 Nein	
<i>Weiterbildungsteilnahme</i>	Sind Sie derzeit in einer Ausbildung? (...) (Angabe aus dem Befragungsjahr, welches vor dem Wechsel liegt)	1 Ja 2 Nein	
<i>Individuelle Arbeitslosigkeit (zwischen Ausgangs- und Zielberuf) Freiwillige Kündigung</i>	dem Kalendarium entnommen. (Abfrage pro Monat) Auf welche Weise sind Sie aus dieser Stelle ausgeschieden?	1 Betriebsstillegung 2 Rente, Pension 3 Vorruhestand 4 Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses 5 Kündigung durch AG 6 Eigene Kündigung 7 Versetzung auf eigenen Wunsch 8 Versetzung durch Betrieb 9 Aufgabe des eigenen Geschäftes 10 Nur beurlaubt 11 Sonstiges	0 = <= 3 Monate 1 = > 3 Monate 1 = Freiwillig (6,7) 0 = Unfreiwillig (bei allen anderen Angaben)
<i>Einkommen</i>	Wie beurteilen Sie Ihre heutige Stelle im Vergleich zur letzten in bezug auf den Verdienst?	1 Verbessert 2 Etwa gleichwertig 3 Verschlechtert	0 = Nicht verbessert (2,3) 1 = Verbessert (1)
<i>Arbeitszeit</i>	Wie beurteilen Sie Ihre heutige Stelle im Vergleich zur letzten in bezug auf die Arbeitszeitregelung?	1 Verbessert 2 Etwa gleichwertig 3 Verschlechtert	0 = Nicht verbessert (2,3) 1 = Verbessert (1)
<i>Wechselart</i>	Haben Sie seit ... die Stelle gewechselt oder eine Arbeit neu aufgenommen?	1 Erstmals et 2 Nach Unterbrechung et 3 Stelle bei neuem AG 4 wieder Tätigkeit als Selbstständiger 5 Stellenwechsel innerhalb des Unternehmens	0 = kein Wechsel im Unternehmen (1-4) 1 = Wechsel im Unternehmen (5)
<i>Betriebsgröße</i>	Wieviel Beschäftigte hat das Gesamtunternehmen?	1 unter 5 2 5 bis unter 20 3 20 bis unter 200 4 200 bis unter 2000 5 2000 und mehr	0 = < 20 (1,2) 1 = >= 20 (3-5)

Zusammenfassend ist zu vermuten, daß die vergleichsweise günstigen Arbeitsbedingungen in den Dienstleistungsberufen die Wechsel aus industriellen in Dienstleistungsberufe positiv beeinflussen können. Hierfür spricht einmal das mit der Dienstleistungsarbeit verbundene höhere Lohnniveau, von dem in erster Linie Männer profitieren. Für Frauen dürfte neben einer möglichen Lohnsteigerung auch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit und die höhere Chance einer qualifizierteren Beschäftigung eine Rolle spielen. Es ist aber auch möglich, daß die Differenzen zwischen industriellen und Dienstleistungsberufen so groß sind, daß sie Wechsel zwischen diesen Berufsbereichen verhindern.

Die geschlechtsspezifischen Differenzen weisen darauf hin, daß es zweckmäßig wäre, die Mobilitätsprozesse für Männer und Frauen getrennt zu analysieren. Da jedoch bei der Mehrzahl der Analyseschritte bereits nach den einzelnen Dienstleistungsbereichen differenziert wurde, war eine Unterscheidung nach dem Geschlecht aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht mehr möglich. Der Differenzierung nach einzelnen Dienstleistungsbereichen wurde Priorität eingeräumt, da in der vorliegenden Untersuchung vorrangig der Frage nachgegangen wird, ob in den einzelnen Dienstleistungsbereichen ein Bedarf an Erwerbstätigen aus anderen Berufsfeldern besteht und welche Dienstleistungsbereiche für Erwerbstätige aus industriellen Berufen offen sind.

Einzelne Dienstleistungsbereiche

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Merkmale der Erwerbsverhältnisse und der Erwerbstätigen in den einzelnen Dienstleistungsbereichen. Vergleicht man die einzelnen Dienstleistungsbereiche nach der Qualifikationsstruktur und

dem Einkommen, so lassen sich drei Gruppen bilden: In den produktionsnahen, den sozialen und den Organisationsdiensten ist sowohl die erforderliche als auch die tatsächliche Qualifikation hoch, und die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne übertreffen die der übrigen Dienstleistungsbereiche. In den distributiven und den konsumbezogenen Diensten sind die Qualifikationen ebenso wie die Einkommen niedrig. Zwischen diesen beiden Gruppen sind die staatlichen und die Verwaltungsdienste angesiedelt. Die distributiven und die konsumbezogenen Dienste weisen nicht nur im Vergleich zu den anderen Dienstleistungsbereichen eine schlechtere Qualifikationsstruktur und eine niedrigere Entlohnung auf, sondern auch im Vergleich zu den industriellen Berufen: So war in den konsumbezogenen Diensten für 69,3 Prozent der Arbeitsplätze keine Ausbildung erforderlich, und der durchschnittliche Bruttostundenlohn lag fast vier D-Mark niedriger als in den industriellen Berufen. Ähnlich verhält es sich bei den distributiven Diensten, bei denen der Abstand zu den industriellen Berufen allerdings nicht ganz so groß ist. Bei den Frauenanteilen spiegelt sich schließlich wider, was aus der Segregationsforschung bekannt ist: Typisch weibliche Berufsfelder sind die Verwaltungsdienste, die konsumbezogenen Dienste und die sozialen Dienste (vgl. Maier 1990). Einkommensverbesserungen gegenüber Arbeitsplätzen in der Industrie können allerdings nur die sozialen und – schon eingeschränkt – die Verwaltungsdienste bieten. Vergleicht man die Dienstleistungsbereiche nach dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit, so stehen auf der einen Seite die staatlichen, die produktionsnahen und die Organisationsdienste mit einem geringen Anteil an Teilzeitbeschäftigung und auf der anderen Seite die distributiven, die konsumbezogenen, die sozialen und die Verwaltungsdienste mit einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 2: Merkmale der Beschäftigungsverhältnisse und der Beschäftigten in verschiedenen Dienstleistungsbereichen (DL)^a im Jahr 1991

	Verwaltungs-DL	Organisations-DL	Produktionsnahe DL	Distributive DL	Konsumbezogene DL	Soziale DL	Staatliche DL
<i>Anteil an allen Beschäftigten:</i>	25,0	3,3	6,9	15,6	8,2	8,3	1,7
<i>Frauenanteil:</i>	64,2	20,0	21,0	50,2	71,0	58,1	10,0*
<i>Alter:</i>							
< = 30 Jahre	31,3	9,2*	22,2	29,1	18,8	20,1	23,3*
> 50 Jahre	19,4	23,3	19,4	25,7	32,4	21,8	15,0*
<i>Erforderliche Qualifikation^b:</i>							
Keine Ausbildung	29,2	13,3*	14,1	53,8	69,3	3,0*	30,4*
Berufsausbildung	65,6	60,0	46,2	45,6	22,6	38,9	60,5
Hochschule	5,2	26,7	39,7	0,6*	8,1	58,1	9,1*
<i>Tatsächliche Qualifikation^b:</i>							
Keine Ausbildung	11,9	6,7*	4,6*	21,1	37,6	5,0	5,4*
Berufsausbildung	82,3	70,0	59,1	76,3	55,6	44,8	85,7
Hochschule	5,8	23,3	36,3	2,6*	6,8*	50,2	8,9*
<i>durchschnittl. Bruttostundenlohn in DM:</i>	20,83	39,91	28,32	18,68	15,98	28,73	22,32
(Standardabweichung)	(9,71)	(76,22)	(11,55)	(16,43)	(11,76)	(19,38)	(7,82)
<i>Umfang der Arbeitszeit:</i>							
unter 30 Wochenstunden	19,8	4,2*	5,2*	19,1	32,4	36,2	1,7*
unter 15 Wochenstunden	3,8	–	0,8*	5,5	16,0	4,4*	1,7*
<i>Anteil der Befristungen^c:</i>	4,3	0,8*	4,4*	3,6	3,4*	5,4*	–
<i>Anteil öffentlicher Dienst:</i>	34,9	8,5*	21,5	11,4	24,1	77,9	93,2

* Fallzahl unter 20.

^a Nicht ausgewiesen sind die sonstigen Dienstleistungsberufe.

^b Berechnet ohne Auszubildende.

^c Berechnet ohne Auszubildende und Selbständige.

Quelle: Das Sozioökonomische Panel (8. Welle/West); eigene Berechnungen; Angaben – außer die Bruttostundenlöhne – in Prozent.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß die sozialen, die produktionsnahen und die Organisationsdienste im Vergleich zu den industriellen Berufen die günstigsten Arbeitsbedingungen bieten: die Einkommen sind erheblich höher als in der Industrie, und es gibt einen bedeutenden Anteil hochqualifizierter Positionen. Die übrigen Dienstleistungsbereiche unterscheiden sich hinsichtlich des Einkommens und der Qualifikationsstruktur nur wenig von den industriellen Berufen, bieten mit Ausnahme der staatlichen Dienste aber sehr viel häufiger die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung.

4.2 Der Verlauf des berufsstrukturellen Wandels

Eintritte in Dienstleistungsarbeit 1984–1990

Anhand der Eintritte in unterschiedliche Berufsfelder soll im folgenden geprüft werden, welche Bedeutung Neueintritte in das Beschäftigungssystem für den berufsstrukturellen Wandel haben. Dazu wird die Verteilung der Neueintritte auf die einzelnen Berufsfelder mit den jeweiligen Beschäftigungsanteilen verglichen und in Relation zur langfristigen Beschäftigungsentwicklung gesetzt. Die Interpretation dieser Kennziffern basiert in Anlehnung an die Kohortenhypothese auf folgenden Annahmen: Auf diejenigen Berufsfelder, in denen eine langfristige Beschäftigungszunahme zu verzeichnen ist, müßte ein größerer Anteil an Neueintritten entfallen, als ihr Anteil an allen Beschäftigten beträgt. Ist das nicht der Fall, kann prognostiziert werden, daß zusätzlich Erwerbstätige aus anderen Berufsfeldern rekrutiert werden müssen.

Tabelle 3 zeigt, daß 30 Prozent der Neueintritte auf industrielle Berufe entfallen, während der Anteil der Erwerbstätigen, die in industriellen Berufen arbeiten, im Durchschnitt der Jahre 1984 bis 1990 nur 28 Prozent beträgt. Umgekehrt entfallen 68 Prozent der Neueintritte auf Dienstleistungsberufe, während 70 Prozent der Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen arbeiten. Da die industriellen Berufe zwischen 1982 und 1989 einen Beschäftigungsverlust von 4 Prozent und die Dienstleistungsberufe im selben Zeitraum einen Beschäftigungszuwachs von 6 Prozent zu verzeichnen hatten, hätte auf die industriellen Berufe ein geringerer Anteil und auf die

Dienstleistungsberufe ein größerer Anteil an Neueintritten entfallen müssen. Die tatsächlich vorgefundene Verteilung weist bereits darauf hin, daß zumindest ein Teil des berufsstrukturellen Wandels durch eine spätere Umschichtung der Erwerbstätigen stattfinden muß. Wendet man dieses Interpretationsmuster auf die einzelnen Dienstleistungsbereiche an, so ergibt sich, daß in den sozialen, den konsumbezogenen und den Verwaltungsdiensten der Arbeitskräftebedarf weitgehend durch die Neueintritte gedeckt wird. In den distributiven, den produktionsnahen, den staatlichen und den Organisationsdiensten hingegen müssen Erwerbstätige aus anderen Berufsfeldern rekrutiert werden.

Die Möglichkeit, aufgrund der Eintrittsstrukturen den Bedarf an Erwerbstätigen aus anderen Berufsfeldern zu prognostizieren, muß zunächst mit zwei Einschränkungen versehen werden: Einmal ist zu bedenken, daß die höheren Anteile an Neueintritten durch das Erwerbsverhalten von Frauen beeinflusst sein können. Wie bereits oben gezeigt wurde, ist der Frauenanteil in den sozialen, den konsumbezogenen und den Verwaltungsdiensten überdurchschnittlich hoch. Da der Erwerbsverlauf von Frauen durch häufigere Unterbrechungen gekennzeichnet ist (vgl. Krüger/Born 1990; Tölke 1989), könnte es sein, daß schon deren kürzere Verweildauer in Erwerbstätigkeit einen entsprechend höheren Anteil an Neueintritten erfordert, um den jeweiligen Bestand an Erwerbstätigen aufrechtzuerhalten. Ein hoher Anteil an Neueintritten wäre dann also noch kein Zeichen für eine geringe Aufnahmefähigkeit gegenüber Erwerbstätigen aus anderen Berufsfeldern. Umgekehrt spricht auch ein geringer Anteil an Neueintritten noch nicht zwingend für eine hohe Aufnahmefähigkeit gegenüber Erwerbstätigen aus anderen Berufsfeldern. Denn als funktionales Äquivalent kommt auch die Rekrutierung von Erwerbslosen aus dem jeweils eigenen Berufsfeld in Betracht. Dies könnte vor allem bei den distributiven Diensten eine Rolle spielen, denn hier ist sowohl der Anteil der Eintritte aus Nichterwerbstätigkeit als auch die berufsspezifische Arbeitslosenquote überdurchschnittlich hoch. Bei den produktionsnahen und den Organisationsdiensten liegen sie dagegen unter dem Durchschnitt. Um die aus der Verteilung der Neueintritte gewonnenen Vermutungen über den

Tabelle 3: Eintritte in unterschiedliche Berufsfelder nach vorherigem Status 1984 bis 1990

	I ^a	DL ^b	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	N
Erwerbstätigkeit	63,9	65,4	64,0	93,3	70,0	69,1	58,9	58,5	92,6	2196
Nichterwerbstätigkeit	16,1	17,6	15,4	5,6	13,6	19,0	25,6	19,4	3,7	582
Neueintritt	20,0 [30,2]	17,0 [68,2]	20,6 [28,2]	1,1 [0,2]	16,4 [7,6]	11,8 [10,9]	15,5 [8,0]	22,2 [10,4]	3,7 [0,2]	603 [100]
N	908	2421	826	89	280	557	309	284	27	3381
durchschnittl. Anteil an allen Beschäftigten (84-90)	28,0	69,8	25,0	2,9	7,2	15,4	8,2	8,5	1,7	–
durchschnittliche Arbeitslosenquote (83-89) ^c	9,6	8,3	6,5	6,5	5,3	10,0	12,2	9,9	n v	–
Beschäftigungsentwicklung ((n89-n82)/n82*100) ^d	-4,1	6,3	7,0	8,2	5,5	1,3	-3,5	18,3	9,5	–

DL1: Verwaltungsdienste; DL2: Organisationsdienste; DL3: Produktionsnahe Dienste; DL4: Distributive Dienste; DL5: Konsumbezogene Dienste; DL6: Soziale Dienste; DL7: Staatliche Dienste.

[Zeilenprozent]

^a Summieren sich mit den Erwerbstätigen aus Agrarberufen und Dienstleistungsberufen auf 100 Prozent.

^b Summieren sich mit den Erwerbstätigen aus den aufgeführten Dienstleistungsbereichen und den (nicht aufgeführten) sonstigen Diensten auf alle Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen.

^c Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, eigene Berechnungen.

^d Quelle: Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Quelle: Das Sozioökonomische Panel (Welle I bis 7); eigene Berechnungen.

Rekrutierungsbedarf in den Dienstleistungsberufen zu überprüfen, wird im folgenden anhand der Wechsel die Mobilität zwischen den einzelnen Berufsfeldern betrachtet.

Wechsel in Dienstleistungsarbeit 1984–1990

Im folgenden wird die Mobilität zwischen den Berufsfeldern sowohl aus der Abstrom- als auch aus der Rekrutierungsperspektive untersucht (siehe Tabelle 4 und 5). Die Abstromperspektive zeigt, in welchem Berufsfeld die nach dem Ausgangsberuf differenzierten Wechsel jeweils enden. Die Rekrutierungsperspektive bildet die nach dem Zielberuf differenzierten Wechsel nach ihrem Ausgangsberuf ab.¹¹ Während sich in der Abstromperspektive widerspiegelt, wie hoch die tatsächliche Chance eines Erwerbstätigen aus der Industrie ist, in einen Dienstleistungsbereich gegebener Größe zu wechseln, kann auf der Grundlage der Rekrutierungsperspektive prognostiziert werden, wie sich - bei unveränderten Randbedingungen - eine Expansion der einzelnen Dienstleistungsbereiche auf die Wechselchance von Erwerbstätigen aus der Industrie auswirken würde. Aus der Rekrutierungsperspektive zeigt sich also, wie hoch die Chance eines Wechsels in die einzelnen Zielberufe ist, wenn man von der Größe des jeweiligen Berufsfeldes abstrahiert.

Tabelle 4 zeigt die Mobilität zwischen verschiedenen Berufsfeldern aus der Abstromperspektive. Demnach sind im Untersuchungszeitraum 628 Wechsel aus industriellen Berufen zu verzeichnen, von denen 77 Prozent in einen industriellen Beruf und 22 Prozent in einen Dienstleistungsberuf zielen. Umgekehrt endeten von den 1503 Wechseln, die aus einem Dienstleistungsberuf heraus erfolgten, 92 Prozent in einem Dienstleistungsberuf und immerhin 8 Prozent in einem industriellen Beruf. Das überrascht, denn die These von der Auffangfunktion der Dienstleistungsarbeit läßt eigentlich erwarten, daß die berufliche Mobilität von den industriellen Berufen zu den Dienstleistungsberufen verläuft und nicht umgekehrt. Diese Hypothese ist nun dahingehend zu modifizieren, daß zwar eine Umschichtung hin zu den Dienstleistungsberufen stattfindet, diese aber erst aus der Differenz zweier entgegengesetzter Mobilitätsströme resultiert. Betrachtet man die Mobilität zwischen den Berufsfeldern aus der Rekrutierungsperspektive (Tabelle 5), zeigt sich ein weiteres überraschendes Ergebnis: Während 19 Prozent der Wechsel, die in einen industriellen Beruf erfolgen, aus einem Dienstleistungsberuf heraus vorgenommen werden, gehen nur 9 Prozent der Wechsel, die in einem Dienstleistungsberuf enden, von einem industriellen Beruf aus. Der geringe Anteil der industriellen Ausgangsberufe an den Wechseln in Dienstleistungsberufe erklärt sich dabei aus der Größe des Dienstleistungsarbeitsmarkts und spricht deshalb nicht gegen die Auffanghypothese.

Aus der Abstromperspektive zeigt sich die Bedeutung der einzelnen Dienstleistungsbereiche für die Wechsel aus industriellen Berufen. Demnach erfolgten die meisten Wechsel in die

distributiven Dienste (7,8 Prozent), gefolgt von den Verwaltungsdiensten (5,1 Prozent), den produktionsnahen (3,2 Prozent), den konsumbezogenen (2,4 Prozent) und den Organisationsdiensten (2,1 Prozent). Der geringste Anteil der Wechsel zielte in die sozialen Dienste (1,1 Prozent). Die oben formulierte Vermutung, die sozialen und die Verwaltungsdienste könnten gegenüber Erwerbstätigen aus anderen Berufsfeldern stärker als die übrigen Dienstleistungsbereiche abgeschottet sein, läßt sich zunächst also nur für die sozialen Dienste bestätigen. Die geringe Aufnahmefähigkeit der sozialen Dienste für Erwerbstätige aus anderen Berufsfeldern erhellt auch die Rekrutierungsperspektive: Nur 4 Prozent der Wechsel in die sozialen Dienste erfolgen aus einem industriellen Beruf, während es sich bei 81 Prozent um Wechsel innerhalb der sozialen Dienste handelt. Aus der Rekrutierungsperspektive wird auch deutlich, daß trotz des hohen Anteils der Wechsel aus der Industrie, die in die Verwaltungsdienste erfolgen, die relative Aufnahmefähigkeit dieses Berufsfeldes gering ist: Von allen Wechseln in die Verwaltungsdienste kommen nämlich nur 6 Prozent aus der Industrie, während der Anteil der Wechsel, die innerhalb der Verwaltungsdienste selbst erfolgen, mit 77 Prozent ähnlich hoch ist wie bei den sozialen Diensten. Die höhere Aufnahmefähigkeit der Verwaltungsdienste erklärt sich also aus der Größe dieses Berufsfeldes. Demgegenüber ist der Zustrom aus der Industrie bei den distributiven, den produktionsnahen und den Organisationsdiensten überdurchschnittlich stark: Während durchschnittlich 9 Prozent aller Wechsel in Dienstleistungsberufe von einem industriellen Beruf ausgehen, sind es bei den Organisationsdiensten 18 Prozent, bei den distributiven 14 und bei den produktionsnahen 11 Prozent. Bei diesen Diensten ist auch der Anteil der Wechsel aus dem je eigenen Berufsfeld geringer als bei den übrigen Dienstleistungsbereichen, wobei sich die Organisationsdienste (21 Prozent) noch einmal deutlich von den distributiven (55 Prozent) und den produktionsnahen Diensten (62 Prozent) abheben. Damit bestätigt sich die oben formulierte Vermutung, daß diese drei Dienstleistungsbereiche für Erwerbstätige aus anderen Berufsfeldern, insbesondere auch aus der Industrie, offener sind als die sozialen und Verwaltungsdienste. Von dieser Offenheit profitieren auch und gerade Erwerbstätige aus der Industrie. Zusammenfassend kann aus den nach dem Ausgangsberuf differenzierten Zuströmen in die einzelnen Dienstleistungsbereiche prognostiziert werden, daß - bei unveränderten Randbedingungen - eine Expansion der distributiven, der produktionsnahen und der Organisationsdienste die Wechselchance von Erwerbstätigen aus der Industrie stärker erhöhen würde als eine quantitativ vergleichbare Expansion der übrigen Dienstleistungsbereiche.

4.3 Die Erklärung von Berufswechseln

Im folgenden soll mit Hilfe einer logistischen Regressionsanalyse¹² geschätzt werden, welche Variablen Wechsel von industrieller in Dienstleistungsarbeit erklären. Referenzkategorie sind diejenigen Wechsel, die innerhalb der Industrie erfolgen. Um die Bedeutung der einzelnen Variablengruppen besser abschätzen zu können, werden sie schrittweise in die logistische Regressionsanalyse aufgenommen.¹³ Insgesamt werden fünf Modelle geschätzt (Tabelle 6): Die ersten vier Modelle beinhalten individuelle Merkmale und Präferenzen, das fünfte Modell berücksichtigt zusätzlich Merkmale, die sich auf die Struktur des Arbeitsmarkts beziehen. Die These von der Kompensationsfunktion der Dienstleistungsarbeit legt die Vorstellung nahe, daß die Wechsel aus industriellen in Dienstleistungsberufe durch die Veränderung der Arbeitsmarktstrukturen erzwungen werden. Die Wechsel in Dienst-

¹¹ In den Mobilitätstabellen ist der Ausgangsberuf jeweils mit (t-1), der Zielberuf mit (t) gekennzeichnet.

¹² Die logistische Regression bietet sich als Analysemethode an, weil sie die Schätzung von Effekten unabhängiger Variablen auf eine binäre abhängige Variable erlaubt. Einen Überblick über die Methode geben Hosmer/Lemeshow (1989) sowie Urban (1989).

¹³ Um Hinweise auf die Multikollinearität der unabhängigen Variablen zu gewinnen, wurden sie korreliert. Nur bei den Variablen „(im Ausgangsberuf) erforderliche Qualifikation“ und „Differenz der im Ausgangs- und Zielberuf erforderlichen Qualifikation“ zeigte sich eine relativ hohe Korrelation von .44.

Tabelle 4: Mobilität zwischen verschiedenen Berufsfeldern aus der Abstromperspektive (1984 bis 1990)

Beruf (t-1)	Beruf (t)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	N
	(1)	(2)								
(1) Industrielle Berufe ^a	<u>77,1</u>	22,1	5,1	2,1	3,2	7,8	2,4	1,1	0,3	628
(2) Dienstleistungsberufe ^b	7,6	<u>92,0</u>	33,8	3,9	10,8	20,2	10,1	10,5	1,3	1503
(3) Verwaltungsdienste	2,5	97,3	<u>75,4</u>	3,2	5,4	8,5	2,5	1,3	–	556
(4) Organisationsdienste	12,8	87,2	10,3	<u>38,5</u>	5,1	23,1	5,1	5,1	–	39
(5) Produktionsnahe Dienste	9,9	90,1	8,7	3,7	<u>70,8</u>	5,0	0,6	1,2	–	161
(6) Distributive Dienste	14,2	84,3	13,4	4,6	2,0	<u>56,1</u>	6,6	1,7	–	351
(7) Konsumbezogene Dienste	13,1	86,9	6,0	1,1	2,7	16,4	<u>57,9</u>	2,2	–	183
(8) Soziale Dienste	1,8	98,2	6,1	0,6	1,8	4,9	1,8	<u>81,7</u>	–	164
(9) Staatliche Dienste	4,0	96,0	–	–	4,0	12,0	4,0	–	<u>76,0</u>	25
Gesamt	28,9	69,2	25,6	1,8	7,4	16,2	8,4	7,6	1,2	2171

Tabelle 5: Mobilität zwischen verschiedenen Berufsfeldern aus der Rekrutierungsperspektive (1984 bis 1990)

Beruf (t-1)	Beruf (t)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	N
	(1)	(2)								
(1) Industrielle Berufe ^a	<u>79,1</u>	18,8	2,3	0,8	2,6	8,2	4,0	0,5	0,2	607
(2) Dienstleistungsberufe ^b	9,1	<u>90,3</u>	35,3	2,2	9,5	19,3	10,4	10,5	1,6	1532
(3) Verwaltungsdienste	5,9	93,7	<u>77,3</u>	0,7	2,6	8,7	2,0	1,8	–	542
(4) Organisationsdienste:	17,8	79,5	24,7	<u>20,5</u>	8,2	21,9	2,7	1,4	–	73
(5) Produktionsnahe Dienste	10,9	88,5	16,4	1,1	<u>62,3</u>	3,8	2,7	1,6	0,5	183
(6) Distributive Dienste	13,7	85,2	13,2	2,5	2,2	<u>55,2</u>	8,4	2,2	0,8	357
(7) Konsumbezogene Dienste	8,9	90,5	8,3	1,2	0,6	13,7	<u>63,1</u>	1,8	0,6	168
(8) Soziale Dienste	4,2	95,8	4,2	1,2	1,2	3,6	2,4	<u>81,2</u>	–	165
(9) Staatliche Dienste	9,5	90,5	–	–	–	–	–	–	<u>90,5</u>	21
Gesamt	28,0	69,2	25,0	3,4	8,4	16,4	7,7	7,6	1,0	2171

^a Summieren sich mit den Erwerbstätigen aus Agrarberufen und Dienstleistungsberufen auf 100 Prozent.

^b Summieren sich mit den Erwerbstätigen aus den aufgeführten Dienstleistungsbereichen und den (nicht aufgeführten) sonstigen Diensten auf alle Erwerbstätigen in Dienstleistungsberufen.

Quelle: Das Sozioökonomische Panel (Welle I bis 7); eigene Berechnungen.

leistungsarbeit sollten daher nicht nur durch individuelle Merkmale und Präferenzen, sondern auch durch die Variablen, die Aspekte der Arbeitsmarktstrukturierung erfassen, determiniert werden.

Sowohl die theoretische Diskussion als auch die bisherigen empirischen Analysen führten zu der Vermutung, daß die Qualifikationsstruktur für den berufsstrukturellen Wandel eine entscheidende Rolle spielt. Bei dem Vergleich der industriellen mit den Dienstleistungsberufen konnte gezeigt werden, daß Dienstleistungsarbeit häufiger als industrielle Arbeit hohe Qualifikationen erfordert und die Dienstleister über diese Qualifikationen auch tatsächlich häufiger verfügen. Wech-

sel in Dienstleistungsarbeit sollten daher erleichtert werden, wenn schon der Ausgangsberuf eine hohe Qualifikation erforderte und diese auch tatsächlich vorhanden war.¹⁴ Sie sollten weiterhin insbesondere dann erfolgen, wenn die tatsächliche Qualifikation erweitert wurde. In das erste Modell (M1) werden daher zwei Variablen einbezogen, die Informationen über die tatsächliche Qualifikation enthalten: die tatsächliche Qualifikation im Ausgangsberuf (Struktureffekt) und die Weiterbildungsteilnahme (Niveaueffekt). Die Niveaueffektvariable wurde aufgenommen, um abschätzen zu können, wie sich die Verbesserung der tatsächlichen Qualifikation auf die Wechselwahrscheinlichkeit auswirkt. Hierbei wurde auf die Weiterbildungsteilnahme zurückgegriffen, da diese nicht nur Änderungen anzeigt, die sich in hochaggregierten Bildungsabschlüssen (keine Berufsausbildung – Berufsausbildung – Hochschulabschluß) niederschlagen. Es ist zu erkennen, daß beide Variablen die Wechsel von industrieller in Dienstleistungsarbeit nicht beeinflussen. Dementsprechend gering ist auch der Wert des Pseudo-Determinationskoeffizienten mit .004.¹⁵ Von den tatsächlichen Qualifikationen her gesehen, bestehen also keine Unterschiede zwischen den Wechseln in Dienstleistungsarbeit und denen, die zwischen industriellen Berufen vorgenommen werden.

¹⁴ Außer acht gelassen wird die Frage, ob die in der Ausbildung konkret erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten dem Tätigkeitsprofil des neuen (Dienstleistungs-)Berufs gerecht werden. Es wird unterstellt, daß die Ausbildung im industriellen Beruf für den Dienstleistungsberuf *irgendeinen* Nutzen hat, sei es auch nur in der Form, daß die Anpassung an die Erfordernisse der neuen Tätigkeit erleichtert wird.

¹⁵ Berechnet nach der Formel von Aldrich/Nelson: Pseudo-R² = Chi2/(N + Chi2). Der Wert kann als relativer Anteil interpretiert werden, um den die Schätzung einer Likelihood-Funktion eines Null-Effekten-Modells durch die Schätzung eines Alternativ-Modells verbessert wird.

Tabelle 6: Effekte unabhängiger Variablen auf Wechsel aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe (Beta-Koeffizienten und Standardfehler)

	M1	M2	M3	M4	M5
<i>Tatsächliche Qualifikation (t):</i> 0 = keine Ausbildung 1 = Berufsausbildung/Hochschule	-0.336 (.222)	-0.050 (.233)	-0.135 (.236)	-0.091 (.246)	-0.093 (.247)
<i>Weiterbildungsteilnahme:</i> 1 = ja	-0.318 (.250)	.101 (.270)	.229 (.273)	.455 (.293)	.424 (.296)
<i>Erforderliche Qualifikation (t):</i> 0 = keine Ausbildung 1 = Berufsausbildung/Hochschule		-1.270*** (.264)	-1.294*** (.266)	-1.045*** (.280)	-1.123** (.292)
<i>Differenz der erforderl. Qualifikation 1:</i> 1 = Verringerung		1.231*** (.270)	1.202*** (.272)	1.246*** (.278)	1.237** (.280)
<i>Differenz der erforderl. Qualifikation 2:</i> 1 = Verbesserung		-0.057 (.335)	-0.083 (.337)	.028 (.348)	.014 (.351)
<i>Individuelle Arbeitslosigkeit:</i> 1 = weniger als 3 Monate			.380 (.343)	.172 (.355)	.211 (.367)
<i>Freiwillige Kündigung:</i> 1 = ja			.626** (.209)	.584** (.222)	.597** (.225)
<i>Einkommen:</i> 1 = Verbesserung				-0.027 (.214)	-0.046 (.217)
<i>Arbeitszeit:</i> 1 = Verbesserung				.411* (.231)	.416* (.233)
<i>Alter:</i>				.015 (.012)	.016 (.012)
<i>Geschlecht:</i> 1 = weiblich				1.009*** (.264)	1.075** (.279)
<i>Wechselart:</i> 1 = im Unternehmen				:	.124 (.261)
<i>Unternehmensgröße:</i> 1 = <= 20 Beschäftigte					.068 (.241)
<i>Berufsspezifischer Beschäftigungsabbau (89-82)^a:</i> 1 = > als 3%					-.249 (.270)
<i>durchschnittl. berufsspezifische Arbeitslosenquote (83-89)^b:</i> 1 = 1% > als die durchschnittl. ALQ					-.059 (.289)
Freiheitsgrade	2	5	7	11	15
Chi ²	2.84	37.17***	46.95***	65.77***	67.80***
- 2 Log Likelihood	658.56	624.24	614.45	595.63	593.60
Pseudo-R ²	.004	.06	.07	.10	.10

* Statistisch signifikant auf dem .05 Niveau; ** Statistisch signifikant auf dem .01 Niveau; *** Statistisch signifikant auf dem .001 Niveau.

^a Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

^b Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen.

Quelle: Das Soziökonomische Panel (Welle 1 bis 7); eigene Berechnungen.

Als nächste Variablen­gruppe werden die am Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen aufgenommen (M2). Wie bei den tatsächlichen Qualifikationen werden auch hier Struktur- und Niveauvariablen definiert. Die Niveauvariable wird hier aus der Differenz der im Ausgangs- und Zielberuf jeweils erforderlichen Qualifikation gebildet. Es ist zu erkennen, daß beide Variablentypen einen signifikanten Effekt haben: Die Wahrscheinlichkeit eines Wechsels in Dienstleistungsarbeit steigt, wenn im Ausgangsberuf keine Qualifikation erforderlich war bzw. die im Zielberuf erforderliche Qualifikation geringer ist als im Ausgangsberuf. Durch die Aufnahme dieser Variablen­gruppe erhöht sich der Wert des Pseudo-Determinationskoeffizienten auf .06. Überraschenderweise ist also nicht die tatsächliche, sondern die erforderliche Qualifikation

für einen Wechsel in Dienstleistungsarbeit ausschlaggebend. Wenn die Wechselwahrscheinlichkeit durch die tatsächliche Qualifikation nicht, durch eine geringe erforderliche Qualifikation dagegen positiv beeinflusst wird, bedeutet dies, daß die Diskrepanz zwischen erforderlicher und tatsächlicher Qualifikation bei den Wechsels in Dienstleistungsarbeit schon im Ausgangsberuf größer ist als bei den Wechsels innerhalb der Industrie. Diese Diskrepanz erhöht sich im Zielberuf zusätzlich, indem auch die Verringerung der erforderlichen Qualifikation zu einer höheren Wechselwahrscheinlichkeit führt. Im Ergebnis steigt also mit einem Wechsel in Dienstleistungsarbeit die Wahrscheinlichkeit einer nicht qualifikationsgerechten Beschäftigung. Das bedeutet, daß die „umgeschichteten“ Erwerbstätigen von der hohen Qualifikations-

struktur der Dienstleistungsberufe insgesamt nicht profitieren können. Die hochqualifizierten Positionen in den Dienstleistungen werden also eher von denjenigen besetzt, die innerhalb der Dienstleistungsberufe wechseln oder aus dem Bildungssystem neu in den Arbeitsmarkt eintreten.¹⁶

Im nächsten Schritt werden die Variablen „Freiwilligkeit“ und „Individuelle Arbeitslosigkeit“ in das Modell aufgenommen (M3). Die Variable „Freiwilligkeit“ enthält die Information, ob das letzte Arbeitsverhältnis - also das des Ausgangsberufs - freiwillig aufgegeben wurde. Die Variable „Individuelle Arbeitslosigkeit“ kennzeichnet diejenigen Wechsel, denen eine Arbeitslosigkeitsphase von mehr als drei Monaten vorausging. Da ein Wechsel in Dienstleistungsarbeit mit einer relativ hohen Wahrscheinlichkeit zu einer ausbildungsinadäquaten Beschäftigung führt, wäre zu erwarten, daß diese Wechsel unfreiwillig oder aufgrund längerer Arbeitslosigkeit erfolgen. Tatsächlich ist aber das Gegenteil der Fall: Die Wahrscheinlichkeit für einen Wechsel in Dienstleistungsarbeit steigt, wenn das letzte Arbeitsverhältnis freiwillig aufgegeben wurde. Für die individuell erlebte Arbeitslosigkeit läßt sich kein Effekt nachweisen. Insgesamt wird der Wert des Pseudo-Determinationskoeffizienten durch die Hinzunahme der beiden Variablen auf .07 erhöht.

Daß Wechsel in Dienstleistungsarbeit trotz der damit verbundenen Entwertung tatsächlicher Qualifikationen durch die freiwillige Aufgabe des letzten Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden, überrascht. Um Hinweise darauf zu gewinnen, wie dieses Phänomen erklärt werden kann, werden im folgenden die Variablen „Arbeitszeit“ und „Einkommen“ sowie „Geschlecht“ und „Alter“ in das Modell aufgenommen (M4). Die Variable „Arbeitszeit“ erfaßt, ob sich die Arbeitszeitregelung im neuen Beruf nach der subjektiven Einschätzung der Befragten verbessert hat. Wenn das der Fall ist, steigt die Wechselwahrscheinlichkeit. Die Variable „Einkommen“ gibt die subjektive Einschätzung der Befragten wieder, ob sich ihr Einkommen nach dem Wechsel verbessert hat. Eine Auswirkung verbesserten Einkommens auf die Wechselwahrscheinlichkeit läßt sich nicht nachweisen. Auch das Alter hat keinen signifikanten Effekt. Es zeigt sich aber, daß das relative Risiko eines Wechsels in Dienstleistungsarbeit für Frauen größer ist als für Männer. Vermutlich sind insbesondere Frauen bereit, freiwillig einen nicht ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu besetzen, wenn damit anderweitige Vorteile verbunden sind. Einer dieser Vorteile scheint in einer verbesserten Arbeitszeitregelung zu bestehen.

In einem letzten Schritt werden diejenigen Variablen aufgenommen, die Elemente der Struktur des Arbeitsmarktes widerspiegeln (M5). Dies sind die Betriebsgröße des Ausgangsberufs, die Betriebsbindung - gemessen daran, ob der Wechsel innerhalb des Betriebes vorgenommen wurde -, der berufsspezifische Beschäftigungsabbau im Beobachtungszeitraum sowie die durchschnittliche Höhe der berufsspezifischen Arbeitslosenquote. Es zeigt sich, daß keine dieser Variablen einen signifikanten Effekt hat und sich auch das Gesamtergebnis der Schätzung gegenüber dem vorherigen Modell nicht verbessert. Insgesamt können mit dem vorgestellten Modell die Wechsel in Dienstleistungsarbeit nur zu einem geringen Teil erklärt werden. Ein Grund hierfür liegt vermut-

lich in der Aggregation der unterschiedlichen Berufsfelder. Eine explorative Analyse ergab, daß zum Beispiel das vorgefundene Dequalifizierungsmuster vorrangig auf die Wechsel in die konsumbezogenen, die distributiven und die Verwaltungsdienste zurückgeht (vgl. Matheus 1995). Ein weiteres Problem besteht darin, daß das Modell nicht getrennt für Männer und Frauen berechnet werden konnte. Trotz dieser Einschränkungen ergibt die Regressionsanalyse ein interpretationsfähiges Muster für die untersuchten Berufswechsel.

Als Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung war die Hypothese formuliert worden, daß Wechsel aus industrieller in Dienstleistungsarbeit nicht nur von individuellen Merkmalen und Präferenzen, sondern auch von den Strukturen des Arbeitsmarktes beeinflusst werden. Diese Erwartung wurde durch die Regressionsanalyse nicht bestätigt. Es zeigte sich, daß die Wechsel aus industrieller in Dienstleistungsarbeit - im Vergleich zu den Wechseln innerhalb industrieller Berufe - insbesondere von einer geringen erforderlichen Qualifikation am Ausgangsarbeitsplatz beeinflusst werden. Außerdem erhöht sich durch einen Wechsel in Dienstleistungsarbeit häufiger die Diskrepanz zwischen der am Arbeitsplatz erforderlichen und der tatsächlichen Qualifikation. Die Wechsel aus industrieller in Dienstleistungsarbeit werden zudem dadurch positiv beeinflusst, daß der Ausgangsarbeitsplatz freiwillig aufgegeben wird, sich die Regelung der Arbeitszeit verbessert und der Wechsel von Frauen vorgenommen wird. Die Variablen, die unterschiedliche Aspekte der Arbeitsmarktstrukturierung erfassen, hatten hingegen keinen Einfluß auf die Wechsel. Es stellt sich aber die Frage, ob deshalb die These von der Auffangfunktion zurückzuweisen ist. Eher ist zu vermuten, daß die Vorstellung strukturell erzwungener Berufswechsel in zweifacher Hinsicht zu kurz greift. Einmal ist es möglich, daß berufliche Wechsel adaptiv vorgenommen werden. Dies würde bedeuten, daß in Erwartung der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt berufliche Wechsel vorgenommen werden, so daß die berufsspezifische Arbeitslosenquote oder der berufsspezifische Beschäftigungsabbau keinen Einfluß auf die Wechselwahrscheinlichkeit hat. Außerdem konnte in Kapitel 4.1 gezeigt werden, daß für Wechsel in Dienstleistungsarbeit erhebliche Anreize bestehen. Auch wenn Wechsel aus industrieller in Dienstleistungsarbeit nicht zu höheren Einkommen oder höher qualifizierten Positionen führen, zeigt sich, daß schon verbesserte Arbeitszeitregelungen einen Berufswechsel motivieren können. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, daß es für die Frage, ob Dienstleistungsarbeit ein Auffangnetz ist, nicht darauf ankommt, daß die Berufswechsel durch die Veränderungen am Arbeitsmarkt beeinflusst werden, sondern darauf, ob und welche Dienstleistungsbereiche für Erwerbstätige aus der Industrie offen sind. Wie sich bei der Analyse der Mobilitätsströme herausgestellt hat, ist diese Bedingung für einige Dienstleistungsbereiche auch erfüllt. So modifiziert, kann die These von der Auffangfunktion bestätigt werden.

5 Schluß

Auf der Basis von Individualdaten wurde die Frage untersucht, ob Dienstleistungsarbeit eine Auffangfunktion für Erwerbstätige aus industriellen Berufen erfüllt. Die Analyse der Eintritte in Dienstleistungsarbeit ergab, daß sich der berufsstrukturelle Wandel nicht ausschließlich über solche Personen vollzieht, die aus dem Bildungssystem neu in den Arbeitsmarkt eintreten, sondern daß eine Umschichtung von Erwerbstätigen aus industriellen in Dienstleistungsberufe notwendig ist. Die Untersuchung der Mobilitätsströme zwischen industriellen und Dienstleistungsberufen führte dann zu dem

¹⁶ Dabei ist zu vermuten, daß das gefundene Dequalifizierungsmuster auf Wechsel von Facharbeitern in unqualifizierte Dienste zurückgeht. Etwas anders dürfte sich die Situation für diejenigen Wechsler darstellen, die neben oder nach der Ausübung einer industriellen Tätigkeit einen Fach- oder Hochschulabschluß erwerben. Aufgrund der geringen Fallzahlen war eine getrennte Analyse dieser Gruppe nicht möglich.

Ergebnis, daß die Umschichtung von Erwerbstätigen aus der Industrie tatsächlich eine bedeutende Rolle spielt. Hinsichtlich der Aufnahmefähigkeit der Dienstleistungsberufe zeigten sich für die einzelnen Dienstleistungsbereiche erhebliche Unterschiede: als relativ offene Berufsfelder stellen sich die distributiven, die produktionsnahen und die Organisationsdienste dar, während die sozialen Dienste ein weitgehend geschlossenes Berufsfeld sind; ein erheblicher Anteil der Wechsel aus industriellen Berufen zielt in die Verwaltungsdienste, was sich aber allein aus der Größe dieses Dienstleistungsbereichs erklärt. Schließlich konnte gezeigt werden, daß Wechsel in Dienstleistungsberufe in erster Linie durch eine geringe erforderliche Qualifikation am Ausgangsarbeitsplatz, das Geschlecht, eine Verbesserung der Arbeitszeit und durch die freiwillige Aufgabe des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Die Strukturen des Arbeitsmarktes, wie zum Beispiel der berufsspezifische Beschäftigungsabbau, spielten für die Erklärung der Berufswechsel hingegen kaum eine Rolle. Die Vorstellung, daß Wechsel aus industriellen in Dienstleistungsberufe von den Veränderungen am Arbeitsmarkt erzwungen werden, hat sich somit nicht bestätigt. Insgesamt hat sich gezeigt, daß in einigen Dienstleistungsbereichen durchaus Beschäftigungsmöglichkeiten für Erwerbstätige aus industriellen Berufen bestehen, auch wenn es den Erwerbstätigen aus den industriellen Berufen nicht gelingt, von dem hohen Qualifikationsniveau der Dienstleistungsberufe zu profitieren. Hier könnte ein Ansatzpunkt für arbeitsmarktpolitische Interventionen gesehen werden, die darauf zielen, durch Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur die Anpassung der Erwerbstätigen an Veränderungen in ihrem eigenen Beruf, sondern auch Wechsel aus industriellen Berufen in *höherqualifizierte* Dienstleistungsberufe zu fördern.

6 Literatur

- Andreß, Hans-Jürgen (1985): Multivariate Analysen von Verlaufsdaten: Statistische Grundlagen und Anwendungsbeispiele für die dynamische Analyse nicht-metrischer Merkmale. Mannheim.
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (1985): „Dienstleistungssektor als Auffangnetz? Zur These der Kompensation von Rationalisierungseffekten in der Produktion durch Ausweitung von Dienstleistungen - Am Beispiel kaufmännischer und verwaltender Tätigkeiten“. In: Soziale Welt 2: 226-241.
- Baumol, William J. (1967): „Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis“. In: American Economic Review 6: 415-426.
- Baumol, William J./Batey Blackman, Sue Anne/Wolff, Edward N. (1985): „Unbalanced Growth Revisited: Asymptotic Stagnancy and New Evidence“. In: The American Economic Review 4: 806-817.
- Becker, Gary S. (1975): Human Capital. New York/London.
- Bell, Daniel (1979): Die nachindustrielle Gesellschaft. Reinbek bei Hamburg (erstmalig New York, 1973).
- Berger, Johannes/Offe, Claus (1980): „Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors“. In: Leviathan 1: 14-75.
- Blossfeld, Hans-Peter (1987): „Kariereprozesse im Wandel der Arbeitsmarktstruktur: Ein dynamischer Ansatz zur Erklärung intragenerationaler Mobilität“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1: 74-88.
- Blossfeld, Hans-Peter (1990): „Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen“. In: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 13 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: 118-145.
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl-Ulrich (1988): „Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Überprüfung von Segmentierungstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2: 262-283.
- Blossfeld, Hans-Peter/Mayer, Karl Ulrich (1991): „Berufsstruktureller Wandel und soziale Ungleichheit: Entsteht in der Bundesrepublik Deutschland ein neues Dienstleistungsproletariat?“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4: 671-696.
- Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/New York.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit: Jahreszahlen. Nürnberg: Mehrere Jahrgänge.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit: Monatszahlen. Nürnberg: Mehrere Jahrgänge.
- Clark, Colin (1960): The Conditions of Economic Progress. 3. Aufl. London.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1992): Das Sozioökonomische Panel (SOEP): Benutzerhandbuch Version 5-2/92. Berlin.
- Einem, Eberhard von (1986): Dienstleistungen und Beschäftigtenentwicklung. Discussion Paper IIM/LMP 86-6, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Esping-Andersen, Gösta/ Assimakopoulou, Zina/ Kersbergen, Kees van (1993): „Trends in Contemporary Class Structuration: A Six-nation Comparison“. In: Gösta Esping-Andersen (Hrsg.): Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-industrial Societies. London: 32-57.
- Frieling, Ekkehart (1980): Verfahren und Nutzen der Klassifikation von Berufen: Darstellung und Kritik verschiedener Ansätze in Theorie und Praxis. Stuttgart.
- Fourastié, Jean (1969): Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts. Köln.
- Franko, Jürgen (1988): Grundzüge der Mikroökonomik. München.
- Gershuny, Jonathan/Miles, Ian (1983): The New Service Economy: The Transformation of Employment in Industrial Societies. London.
- Gross, Peter/Badura, Bernhard (1977): „Sozialpolitik und soziale Dienste: Entwurf einer Theorie personenbezogener Dienstleistungen“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 19: 361-385.
- Hanefeld, Ute (1987): Das sozioökonomische Panel: Grundlagen und Konzeption. Band 1 der Reihe: Sozioökonomische Daten und Analysen für die Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt/Main, New York.
- Hosmer, David W./Lemeshow, Stanley (1989): Applied Logistic Regression. New York.
- Kleber, Wolfgang (1984): „Sektoraler und sozialer Wandel der Beschäftigungsstruktur in Deutschland 1882 - 1978: eine Analyse aus der Perspektive des Lebensverlaufs“. In: K. J. Bade: Auswanderer - Wanderarbeiter - Gastarbeiter. Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Wanderung in Deutschland seit der Mitte des 19. Jahrhunderts. Ostfildern: 179-215.
- Krüger, Helga/Born, Claudia (1990): „Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifität: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf“. Karl-Ulrich Mayer/Jutta Allmendinger/Johannes Huinink (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe: Berufsverläufe und Familienentwicklung von Frauen. Frankfurt am Main/New York: 142-161.
- Littek, Wolfgang (1991): „Was ist Dienstleistungsarbeit?“. In: Wolfgang Littek/Ulrich Heisig/Hans-Dieter Gondek (Hg.): Dienstleistungsarbeit: Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen. Berlin: 265-282.

- Maier, Friederike (1990): „Arbeitsmarktsegmentation und patriarchale Gesellschaftsstruktur: Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang“. In: Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung (SAMF) 1: 54-90.
- Matheus, Sylvia (1995): Dienstleistungsarbeit als Auffangnetz? Eine Analyse der Eintritte und Wechsel in Dienstleistungsarbeit mit Daten des Sozioökonomischen Panels. Discussion Paper FSI 95-202, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 1995.
- Mayer, Karl Ulrich/ Huinink, Johannes (1990): „Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte in der Analyse von Lebensverläufen oder: Lexis ade?“. In: Karl Ulrich Mayer: Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: 442-460
- Mutz, Gerd (1987): „Arbeitslosigkeit in der Dienstleistungsgesellschaft“. In: Soziale Welt 3: 255-281.
- Preisendörfer, Peter/ Voss, Peter (1988): „Arbeitsmarkt und soziale Netzwerke: Die Bedeutung sozialer Kontakte beim Zugang zu Arbeitsplätzen“. In: Soziale Welt: 104- 119.
- Reissert, Bernd/ Schmid, Günther/ Jahn, Susanne (1989): „Mehr Arbeitsplätze durch Dienstleistungen? Ein Vergleich der Beschäftigungsentwicklung in den Ballungsregionen der Bundesrepublik Deutschland“. Discussion Paper FS I 89 - 14 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Rothkirch, Christoph/ v. Weidig, Inge (1985): Die Zukunft der Arbeitslandschaft. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 94.1 und 94.2
- Ryder (1965): „The Cohort as a Concept in the Study of Social Change“. In: American Sociological Review: 843-861.
- Scharpf, Fritz W. (1986): „Strukturen der post-industriellen Gesellschaft, oder: Verschwindet die Massenarbeitslosigkeit in der Dienstleistungs- und Informations- Ökonomie?“. In: Soziale Welt 1: 3-24.
- Schömann, Klaus/Becker, Rolf (1993): Participation in Further Education over the Life Course. Discussion Paper FS I 93 - 205. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schupp, Jürgen/ Wagner, Gert (1991a): Die DDR-Stichprobe des Sozioökonomischen Panels (SOEP): Konzept, Operationalisierungsprobleme und Pre-Test-Erfahrungen im Hinblick auf die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: Christof Helberger/Lutz Bellmann/Dieter Blaschke (Hg.): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit. Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 144. Nürnberg: 24-34.
- Schupp, Jürgen/ Wagner, Gert (1991b): „Basisdaten für die Beschreibung und Analyse des sozio-ökonomischen Wandels der DDR“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2: 322-333.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt am Main/New York.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Wiesbaden: Mehrere Jahrgänge.
- Stoß, Friedemann (1990): „Exkurs zur Prognosefähigkeit beruflicher Systematiken“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1: 52-61.
- Stoß, Friedemann/Weidig, Inge (1990): „Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2010“. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1: 34- 51.
- Szydlík, Mark (1990): Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Analyse mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels, 1984-1988. Berlin.
- Tölke, Angelika (1989): Lebensverläufe von Frauen: Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten. München.
- Urban, Dieter (1989): Binäre LOGIT-Analyse: Ein statistisches Verfahren zur Bestimmung der Abhängigkeitsstruktur qualitativer Variablen. Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung 3.
- Velling, Johannes/Bender, Stefan (1994): Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, 212-231.
- Wegener, Bernd (1987): „Vom Nutzen entfernter Bekannter“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2: 278-301.
- Wegener, Bernd (1989): „Soziale Beziehungen im Karriereprozeß“. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 2: 270-297.