

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Berndt Keller und Thomas Klein

Berufseinstieg und Mobilität von Akademikern  
zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft

27. Jg./1994

**2**

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

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

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

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

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

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

### Herausgeber

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

### Begründer und frühere Mitherausgeber

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

### Redaktion

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

### Rechte

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

### Herstellung

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

### Verlag

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

### Bezugsbedingungen

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

### Zitierweise:

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

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

# Berufseinstieg und Mobilität von Akademikern zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft

## Evidenz aus der Konstanzer Absolventenbefragung bei Diplom-Verwaltungswissenschaftlern

Berndt Keller und Thomas Klein, Konstanz\*

Der Beitrag analysiert den Berufseinstieg und den weiteren Berufsverlauf von Hochschulabsolventen im Spannungsfeld zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, ausgehend von einer Retrospektivbefragung von fast 20 Absolventenjahrgängen des Konstanzer Studiengangs Verwaltungswissenschaft. Was den Berufseinstieg betrifft, so scheint der Berufsstart im Öffentlichen Dienst anderen Bedingungen unterworfen als der in der Privatwirtschaft. Hervorzuheben ist insbesondere, daß unterqualifizierte Beschäftigungen im Öffentlichen Dienst seltener sind und die Abschlußnote größere Bedeutung hat. Des weiteren vermindert eine längere Suchdauer mehr die Einstiegschancen in die Privatwirtschaft als in den Öffentlichen Dienst. Für den weiteren Berufsverlauf bestätigt die Analyse, daß Wechsel zwischen den Sektoren eher selten sind.

### Gliederung

- 1 Einleitung und Fragestellung
  - 2 Daten und Methode
  - 3 Ports of entry – Einstieg und Suchdauer im Vergleich
  - 4 Mobilität und Immobilität zwischen den Sektoren: der Öffentliche Dienst als „betriebsspezifischer“ Arbeitsmarkt
  - 5 Diskussion
- Literaturverzeichnis

### 1 Einleitung und Fragestellung

Theorie und Empirie von Arbeitsmärkten sind implizit oder explizit – von ganz wenigen Ausnahmen abgesehen (vor allem Brandes et al. 1990; Becker 1993) – an der Privatwirtschaft orientiert. Die Arbeitsmärkte der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes funktionieren jedoch aufgrund differierender institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen nach unterschiedlichen Mechanismen. So führt im Öffentlichen Dienst der Dualismus von privatrechtlichem Arbeitnehmerstatus der Arbeiter und Angestellten und öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis der Beamten (sog. Zweigleisigkeit der Beschäftigungsverhältnisse) zu einer spezifischen Strukturierung nach Qualifikations- und Laufbahngruppen. Nicht-marktgesteuerte Allokationsmechanismen (u.a. Beamtengesetze, Laufbahnverordnungen, Kollektivverhandlungen der Gewerkschaften und lobbying der Beamtenverbände) gewinnen im Öffentlichen Dienst an Bedeutung, zumal das Profitmaximierungsmotiv zugunsten einer stärkeren Gemeinwohlorientierung an Bedeutung einbüßt. Die bislang weitgehende Ausklammerung des Öffentlichen Dienstes aus der Analyse läßt sich daher kaum rechtfertigen, zumal er je nach Abgrenzungskriterium mit Bahn, Post und Bundeswehr bis zu 20% des Gesamtarbeitsmarktes umfaßt (Keller 1993: 37ff).

Bislang vorliegende Ergebnisse zur Beschäftigung von Akademikern im Öffentlichen Dienst sind sehr spärlich. Vorliegende Untersuchungen (Becker 1990; 1993; Biosfeld

und Becker 1989) behandeln die Berufsverläufe von Akademikern nur am Rande und konzentrieren sich außerdem mehr auf die Arbeitsplatzwechsel zwischen unterschiedlichen Segmenten innerhalb des Öffentlichen Dienstes. Trotzdem kann schon auf der Grundlage dieser Untersuchungen eine gewisse Abgrenzung der beiden Sektoren vermutet werden.

Da es keine theoretisch ausgearbeitete sowie empirisch überprüfte Theorie der Arbeitsmärkte des Öffentlichen Dienstes gibt, arbeiten wir im folgenden mit Versatzstücken aus verschiedenen „Theorienfamilien“, vor allem mit Theorien der Segmentierung (zusammenfassend Sengenberger 1987) sowie mit Theorien der neuen Mikroökonomie des Arbeitsmarktes (zusammenfassend Franz 1991), wobei sich jeweils die Frage nach der Übertragbarkeit der Prämissen und Hypothesen stellt. Wir fokussieren unsere Analyse auf den Teilarbeitsmarkt der Akademiker und damit auf hochqualifizierte Arbeitnehmer, die auch in Segmentationsansätzen kaum einbezogen wurden. Die inzwischen in größerer Zahl vorliegenden Befragungen von Absolventen verschiedener sozialwissenschaftlicher Studiengänge sind oft nicht nur theoretisch wenig fundiert, sondern vernachlässigen auch die Unterschiede zwischen den Sektoren, die im folgenden im Mittelpunkt stehen. Ebenfalls unterrepräsentiert sind in vergleichbaren Studien Analysen berufsbiographischer Karrieremuster, an denen sich dieser Beitrag orientiert.

Der Beitrag basiert auf der *Konstanzer Absolventenbefragung* von Verwaltungswissenschaftlern (Klein 1994a; 1994b). Der Studiengang „Verwaltungswissenschaft“ wurde 1968 an der Universität Konstanz mit dem Reformanspruch eingerichtet, verschiedene Sozialwissenschaften (einschließlich der Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaften) im weitesten Sinne interdisziplinär zu verbinden und darüber hinaus den Forderungen der öffentlichen und privaten Verwaltung nach einem praxisorientierten und berufsbezogenen Studium gerecht zu werden (Timmermann 1982) sowie Akademiker zu befähigen, „die Verarbeitung komplexer Problemlagen analytisch zu strukturieren, im Ablauf zu organisieren und politisch zu vermitteln“ (Scharpf 1971: 773). Verwaltungswissenschaftler stellen zum Zweck der vorliegenden Untersuchung eine homogene Gruppe dar, die zu etwa gleichen Teilen in beiden Sektoren – im Öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft – Beschäftigung finden. Nur eine solche duale Qualifikation erlaubt im übrigen die Untersuchung der Abschottung beider Bereiche und des Arbeitsplatzwechsels zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft.<sup>1</sup>

\* Prof. Dr. Berndt Keller ist Professor an der Fakultät für Verwaltungswissenschaften der Universität Konstanz, Dr. Thomas Klein ist Hochschuldozent ebendort. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

<sup>1</sup> Hält man sich darüber hinaus die große Ausbildungshomogenität der in diesem Beitrag zugrundegelegten Absolventen vor Augen, fällt der vergleichsweise geringe Datenumfang nicht negativ ins Gewicht.

Nach einigen Vorbemerkungen zu Daten und Methoden (Punkt 2) werden im wesentlichen zwei Fragestellungen behandelt: die nach den relativen Zugangschancen zum Öffentlichen Dienst und zur Privatwirtschaft (Punkt 3) sowie die des Arbeitsplatzwechsels zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft (Punkt 4).

## 2 Daten und Methode

Die folgenden Analysen beruhen auf einer Befragung, die im Frühjahr 1992 stattgefunden hat und sich auf die ersten, fast 20 Absolventenjahrgänge (1973 bis 1991) des Konstanzer Studiengangs „Diplom-Verwaltungswissenschaft“ bezieht. Von den insgesamt 1295 Absolventen (Zielpopulation) konnten aufgrund nicht mehr vorhandener Adressen, aufgrund von 240 ungültig gewordenen Adressen und aufgrund von Verweigerungen letztlich 476 Absolventen (37%) befragt werden. Beim Rücklauf sind die jüngsten, aber auch die ältesten Jahrgänge leicht über-, die dazwischenliegenden leicht unterrepräsentiert, woraus aber insgesamt nur geringfügige Verzerrungen resultieren (vgl. Klein 1994a, Tabelle 1 und Abbildung 1). Auch in bezug auf die Studiendauer – für die ebenfalls Information über die Grundgesamtheit existiert – besteht eine große Repräsentativität (Klein 1994a, Abbildung 2). Die Studiendauer ist von zunächst 8 Semestern bis Mitte der 80er Jahre auf über 11 Semester gestiegen und seither relativ konstant geblieben.<sup>2</sup> Der Anteil der Frauen, der über die Jahrgänge zugenommen hat, beträgt insgesamt 23%.

Anders als in manchen früheren Absolventenbefragungen soziologischer oder politikwissenschaftlicher Studiengänge (vgl. Beck 1980; Bellers et al. 1990; Busch 1981; Ebbighausen et al. 1983; Fiebelkorn et al. 1989; Grünh 1984; Härtung et al. 1970; Kindelmann 1992; Mollenkopf 1987; Rentrop 1978; Schlottmann 1968; Welz et al. 1992) sind nicht nur die aktuellen Beschäftigungsverhältnisse (zum Befragungszeitpunkt), sondern auch eine Vielzahl von retrospektiv erhobenen biographischen Angaben zum Berufsweg mit (monats-) genauen Zeitangaben erfaßt.<sup>3</sup> In dieser biographischen Ausrichtung liegen nicht zuletzt wesentliche Erkenntnismöglichkeiten der Konstanzer Absolventenbefragung begründet (vgl. Klein 1994a).

Einige der nachfolgend berichteten Ergebnisse bedürfen einer statistisch-methodischen Vorbemerkung. Für die Analyse der Berufseinstiegsrate nach dem Studium (Tabelle 1) und der Rate eines späteren Arbeitsplatzwechsels (Tabellen 3 und A1) wird auf das statistische Instrumentarium der Ereignisanalyse zurückgegriffen. Diese erlaubt einen sinnvollen Umgang mit (rechtszensierten) Angaben, auch bei befragten Personen, die bis zum Befragungszeitpunkt noch ohne Ereignis sind, d.h. noch ohne erste Stelle bzw. ohne Stellenwechsel (für methodische Einzelheiten vgl. Blossfeld et al. 1986; Diekmann und Mitter 1984).

Die Rate (Chance) des Berufseinstiegs (wie die des Arbeitsplatzwechsels) ist dabei in Abhängigkeit von der Dauer der Stellensuche (bzw. von der Beschäftigungsdauer) gemäß

$$(1) r(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} (P(t, t + \Delta t) / \Delta t)$$

definiert und läßt sich – grob gesprochen – als bedingte Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses (eines Berufseintritts oder eines Stellenwechsels) in einem kleinen Zeitintervall  $t$  interpretieren. Beide Raten resultieren deshalb auch aus dem Quotienten der Ereignisdichte  $f(t)$  und dem Absolventenanteil (dem Beschäftigtenanteil)  $S(t)$ , der bis zum Zeitpunkt  $t$  noch ohne Beschäftigung (ohne Stellenwechsel) ist. Die so definierte Rate legt den Ablauf des stochastischen Prozesses eindeutig fest. Spezifische Ereignisse wie der Berufseinstieg in den Öffentlichen Dienst oder in die Privatwirtschaft lassen sich (unter hier nicht weiter vertieften Bedingungen) als konkurrierende Risiken (bzw. Chancen) interpretieren (vgl. eingehender Klein 1988).

Der Verlauf der Berufseinstiegsrate wie der Rate des Arbeitsplatzwechsels und speziell der Aufstiegsrate wurde nachfolgend im Rahmen des Exponential-Modells

$$(2) r(t) = \exp(b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n)$$

nachgebildet, in dem die mit  $x_i$  bezeichneten Terme den Einfluß unabhängiger Variablen beschreiben. Für den Arbeitsplatzwechsel wurde nicht zuletzt auch der Einfluß des Sektors als unabhängige Variable analysiert.

Die Wahl zwischen den Sektoren läßt sich unter zweierlei Prämissen analysieren. Soweit das angestrebte Betätigungsfeld nicht klar zugeordnet ist oder soweit der Betreffende noch unentschieden ist, können Beschäftigungen im Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft als Ergebnis konkurrierender Beschäftigungschancen in den beiden Sektoren betrachtet werden. Soweit hingegen eindeutige Präferenzen für einen Sektor bestehen oder der Ausbildungsgang sektorenspezifisch ausgerichtet ist, muß von zwei Gruppen von Absolventen ausgegangen werden, solchen, die im Öffentlichen Dienst eine Beschäftigung suchen, und solchen, die in die Privatwirtschaft wollen. Da sich solche Präferenzen retrospektiv kaum valide erfragen lassen und im übrigen davon auszugehen ist, daß während des (verwaltungswissenschaftlichen) Studiums kaum sektorspezifisches Humankapital erworben wird, sei im folgenden von der Vorstellung konkurrierender Beschäftigungschancen ausgegangen.

Da das Exponential-Modell eine zeitlich konstante (Eintritts- bzw. Wechsel-) Rate impliziert, wurde auch die Suchdauer (bzw. die Beschäftigungsdauer auf der ersten Stelle) im Rahmen unabhängiger Variablen berücksichtigt. In bezug auf die Stellensuche geht die Analyse von einer monoton fallenden Rate aus<sup>4</sup>, basierend auf der Hypothese einer zunehmenden (tatsächlichen oder zugeschriebenen) Dequalifizierung durch Arbeitslosigkeit (s. Klein 1990; 1992). Was hingegen die Rate des Arbeitsplatzwechsels betrifft, erweist sich ein erst ansteigender und dann wieder abfallender, nicht-monotoner Verlauf dem Datensatz als angemessen.<sup>5</sup> Dabei beruht der ansteigende Kurvenast auf der allmählichen Offenbarung von mis-fits, während der sinkende Ast besonders auch mit dem steigenden Anteil betriebspezifischen Humankapitals in Verbindung gebracht wird, der bei einem Betriebswechsel verloren geht.

<sup>2</sup> Dabei muß der erste Anstieg als Anfangseffekt interpretiert werden, da nach Einführung des Studiengangs die ersten Absolventen natürlich eine tendenziell kurze Studiendauer aufweisen, aber nicht als Durchschnitt einer Studienanfängerkohorte aufgefaßt werden dürfen.

<sup>3</sup> Zum Stand der Forschung vgl. in vielen Punkten nach wie vor Teichler (1979).

<sup>4</sup> Das so spezifizierte Exponential-Modell entspricht dem Gompertz-Modell (vgl. z.B. Diekmann und Mitter 1984).

<sup>5</sup> Der nicht-monotone Verlauf resultiert aus der multiplikativen Verknüpfung zweier, mit der Beschäftigungsdauer in Verbindung stehender Variablen, die in Fußnote 1 zu Tabelle 3 näher spezifiziert sind.

Angesichts des Zusammenhangs von  $a_i = \exp(b_i)$  läßt sich das Exponential-Modell (2) auch gemäß

$$(3) r(t) = a_0 a_1^{x_1} a_2^{x_2} \dots a_n^{x_n}$$

darstellen, wobei  $a_i$  den relativen Einfluß (das Relative Risiko) der jeweiligen Variable (bei Veränderung um eine Einheit) auf die Berufseintrittsrate bzw. die Wechselrate wiedergibt (Marginalbetrachtung). Nach der Umformung

$$(4) c_i = (a_i - 1) * 100$$

lassen sich die Koeffizienten auch als %-Einflüsse interpretieren.

### 3 Ports of entry – Einstieg und Suchdauer im Vergleich

Das Theorieangebot zur Erklärung des Berufseintritts in den Öffentlichen Dienst versus die Privatwirtschaft ist recht dürftig.<sup>6</sup> Die allgemein gehaltenen Kalküle der job search-Theorien, die einen negativen Zusammenhang zwischen Suchdauer (bzw. Suchkosten) und Ansprüchen an individuell realisierte Arbeitsplatzmerkmale postulieren, bieten keine Anhaltspunkte für eine Differenzierung zwischen den Sektoren. Sehr allgemein gehaltene Vermutungen lassen sich

auch aus der Humankapitaltheorie kaum ableiten: Wenn man davon ausgeht, daß eine Hochschulausbildung eher allgemeines Humankapital vermittelt, das spezifische hingegen erst im Laufe der Berufsausübung (on the job) erworben wird, ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Wahl eines Sektors. Nur wenn bestimmte Studiengänge stark sektorspezifisches Humankapital (wie etwa bei Lehrern) vermitteln, ist die Wahl determiniert. Die Wahl des Sektors könnte allenfalls unter der Prämisse erklärt werden, daß es sektorenspezifisches Humankapital gäbe, und dies unterschiedlich schnell einer Entwertung unterworfen wäre.

Wesentliche Determinanten der Arbeitsplatzsuche von Hochschulabsolventen werden in Tabelle 1 untersucht.<sup>7</sup> Differenziert man zunächst noch nicht zwischen den Sektoren (Spalte 1), so zeigen sich folgende Ergebnisse: Eine zunehmende Suchdauer<sup>8</sup> reduziert die Einstellungsrate mit jedem Monat um 2,4%, was sich als Ausdruck von (eingetretener oder unterstellter) individueller Dequalifizierung interpretieren läßt, aber auch kollektiv aus Selektionseffekten resultieren kann (Klein 1992).<sup>9</sup> Unmittelbar nach Studienabschluß sind die Arbeitsmarktchancen (mit einer um 112% höheren Chance) eindeutig am größten. Des weiteren kann man von einer mit dem Absolventenjahrgang steigenden Einstellungsrate ausgehen. Dies kann zum einen – in bezug auf die hier untersuchten Absolventen – mit einer zunehmenden Etablierung des Studiengangs am Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht werden. Dies ist zunächst im Öffentlichen Dienst geschehen, später im Zuge abnehmender Beschäftigungsmöglichkeiten im Öffentlichen Dienst auch in der Privatwirtschaft. Ergänzende Analysen haben aber zum anderen auch ergeben, daß Absolventen (ganz in Analogie zu Kalkülen von job search-Theorien) zunehmend kompromißbereiter geworden sind, was ihre Vorstellungen über den ersten Arbeitsplatz betrifft. Beschäftigungen unter dem Niveau der Formalqualifikation werden – aufgrund einer verschlechterten allgemeinen Arbeitsmarktlage und eines Verdrängungswettbewerbs infolge steigender Akademikerzahlen (DIW 1988: 133)-zunehmend akzeptiert und sind oft mit einer nur kurzen

<sup>6</sup> Zu einer sehr allgemein gehaltenen theoretischen Annäherung an das Problem der Berufswahl von Hochschulabsolventen vergleiche Lange (1983).

<sup>7</sup> Andere, mehr der subjektiven Beurteilung anheimgestellte Determinanten – wie die (frühere) Bereitschaft zu regionaler Mobilität oder die (frühere) Arbeitsplatzsicherheit – können aus methodischen Gründen retrospektiv kaum valide erfaßt werden.

<sup>8</sup> Die Suchdauer ist (wie z.B. bei der Überprüfung verschiedener job search-Theorien üblich; Ziegler et al. 1988) als Zeitraum zwischen Studienende und Aufnahme der ersten Berufstätigkeit operationalisiert. Die so definierte Suchdauer mag nicht in jedem Fall intensiv zur Arbeitssuche genutzt worden sein, es war aber im nachhinein kaum mehr valide erfaßbar, inwieweit andere Aktivitäten während der Arbeitssuche nur eine Überbrückung dargestellt haben (vgl. zur Messung der Suchintensität auch Kindelmann 1992).

<sup>9</sup> Für die aus job search-Theorien ableitbare Hypothese, wonach der Anpruchslohn (reservation wage) mit zunehmender Suchdauer sinkt, ergeben sich hingegen keine empirischen Anhaltspunkte (Klein 1994a).

Tabelle 1: Determinanten der Berufseinstiegsrate (%-Effekte)

Merkmal	Insgesamt	Privatwirtschaft	Öffentlicher Dienst	Qualifizierte Beschäftigung im öff. Dienst
	(1)	(2)	(3)	(4)
Zeit (Monat nach Studienende)	-2,4 **	-4,1 **	-1,8 **	-2,4 *
Arbeitsbeginn sofort	112,1 **	92,2 **	99,4 **	164,2 **
Absolventenjahrgang	8,4 **	13,8 **	4,0 +	1,8
Studienabschluß 1991	35,0	25,4	21,8	65,0
Abschlußnote	1,9	59,9 **	-33,1 **	-51,7 **
Studiendauer (Monate)	-1,2 *	-0,9	-1,6 +	-1,6
Geschlecht (Frau = 1)	-3,2	-16,9	30,7	34,7
Alter (Jahre)	-0,6	-0,1	0,6	-4,7
Familienstand (verh. = 1)	0,1	-1,8	1,9	-19,2
Kontakt über Arbeitsaufenthalt	78,7 **	114,4 **	22,9	13,0
Arbeitslosenquote (%)	-6,8 *	0,2	-9,9 *	-10,0
exp (Konstante)	-7,63 **	-14,21 **	-4,06 *	-0,94
Episoden	5 012	5 012	5 012	5 012
Zensierungen	4 615	4 831	4 834	4 931
Log-Likelihood	-1 251,3	-658,2	-719,5	-375,0

\*\* = 1% Irrtumswahrscheinlichkeit; \* = 5% Irrtumswahrscheinlichkeit; + = 15% Irrtumswahrscheinlichkeit

Fehlende Werte bei den Variablen Studiendauer, Geschlecht und Alter wurden als Dummy-Variablen berücksichtigt.

Quelle: Konstanzer Absolventenbefragung; eigene Berechnungen

Suchdauer verbunden; allerdings ist damit das Risiko einer beruflichen Sackgasse verbunden. Weiterhin hängt die Einstellungsrate, mit der Hochschulabsolventen ihren ersten Arbeitsplatz finden, dergestalt von der Studiendauer ab, daß eine lange Studiendauer die Einstellungsrate vermindert.

Über die mit den insoweit diskutierten Faktoren verknüpften, individuellen Perspektiven hinaus hängt die Einstellungsrate von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation ab. Unter strukturellen Aspekten zeigt sich, daß der Erfolg der Stellensuche auch von der (aktuellen) Arbeitslosenquote<sup>10</sup> abhängt, sowie davon, inwieweit schon während des Studiums Kontakte geknüpft wurden. Jedoch haben Geschlecht, Alter und Familienstand keinen statistisch bedeutsamen Einfluß auf die Berufseintrittsrate.<sup>11</sup>

Unterscheidet man in einem zweiten Analyseschritt den Eintritt in den Arbeitsmarkt nach den Sektoren (vgl. Spalten 2 und 3 von Tabelle 1), ergeben sich neben einigen Gemeinsamkeiten relevante Differenzen. So verschlechtern sich mit zunehmender Suchdauer (im oben definierten Sinne) die Einstellungs-chancen in der Privatwirtschaft deutlich mehr als die im Öffentlichen Dienst.<sup>12</sup> Außerdem bezieht sich die Erhöhung der Einstellungschancen bei den jüngeren Absolventenjahrgängen vor allem auf die Privatwirtschaft. Wie schon gesagt, kann allerdings diese Entwicklung kaum als Verbesserung der Arbeitsmarktlage denn als zunehmende Kompromißbereitschaft interpretiert werden, die in erster Linie in der Privatwirtschaft zu Arbeitsplätzen mit vergleichsweise geringen Anforderungen führt. Damit in Verbindung stehen sehr unterschiedliche Wirkungen der Abschlußnote für die Beschäftigung: Während eine schlechtere Note die Beschäftigungsaussichten im Öffentlichen Dienst beträchtlich reduziert, werden diese in der Privatwirtschaft sogar erhöht, was bei den betreffenden Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen zu erklären ist. Ferner verbessern während des Studiums geschlossene Kontakte<sup>13</sup> vor allem den Weg in die Privatwirtschaft, zumal im Öffentlichen Dienst nach wie vor faktisch (institutionelle oder zumindest informelle) Barrieren für Nichtjuristen bestehen. Eine hohe Arbeitslosenquote wirkt sich hingegen aufgrund der ohnehin restriktiven Einstellungspolitik insbesondere in den 80er Jahren (Keller 1993: 38) nur für eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst negativ aus.

Von besonderem Interesse ist vor allem der Zugang zu einer qualifizierten Beschäftigung<sup>14</sup> im Öffentlichen Dienst, da dies

<sup>10</sup> Es wurde die generelle, monatsspezifische Arbeitslosenquote zugrunde gelegt und (zeitabhängig) dem jeweiligen Monat der Arbeitssuche zugeordnet.

<sup>11</sup> Eine signifikante Verbesserung der Berufschancen im Zuge des Vereinigungsbooms läßt sich (trotz positivem Vorzeichen) auch für 1991 nicht nachweisen.

<sup>12</sup> Nicht auszuschließen ist, daß hierfür ein längeres Einstellungsverfahren im Öffentlichen Dienst verantwortlich sein könnte: Ein längeres Einstellungsverfahren würde zum einen längere Zeiträume zwischen Studienende und Aufnahme der ersten Tätigkeit verursachen. Zum anderen impliziert ein Aufschub der Arbeitsaufnahme, daß über die Einstellung schon zu einem früheren Zeitpunkt entschieden wird.

<sup>13</sup> Die Prüfungs- und Studienordnungen schreiben nach dem Grundstudium ein vergleichsweise langes, 8monatiges Pflichtpraktikum vor, welches bei einem selbst gewählten Arbeitgeber abzuleisten ist.

<sup>14</sup> Als qualifizierte Beschäftigung gelten hier Tätigkeiten, die den Abschluß eines Hochschulstudiums unabdingbar voraussetzen und daher mindestens nach A 13 bzw. BAT II a bezahlt werden.

<sup>15</sup> Als möglicher Einflußfaktor wurde in einigen (nicht wiedergegebenen) Vergleichsberechnungen auch die Expansion des Höheren Öffentlichen Dienstes in das Exponential-Modell (2) aufgenommen. Fehlende Jahresangaben für den Höheren Öffentlichen Dienst wurden aus den Gesamtangaben für den Öffentlichen Dienst auf Basis der Interpolation des Anteils berechnet, den der Höhere Öffentliche Dienst ausmacht. Von der Expansion des Öffentlichen Dienstes haben vor allem die Absolventen mit guten Abschlußnoten profitiert.

- jenseits der bereits konstatierten Kompromißbereitschaft - das engere Zielsegment von Akademikern ist (vgl. Spalte 4 von Tabelle 1). Für eine qualifizierte Beschäftigung im Öffentlichen Dienst bestehen in noch stärkerem Ausmaß als für andere Beschäftigungen unmittelbar nach Studienende die besten Chancen. Dieser Befund geht allerdings zum Teil auch darauf zurück, daß der meist nahtlose Verbleib an der Hochschule hier zu subsumieren ist. Nicht verwunderlich ist außerdem, daß eine schlecht(er)e Abschlußnote die Einstellungs-chancen für eine qualifizierte Beschäftigung im Öffentlichen Dienst in besonderem Maße beeinträchtigt.<sup>15</sup>

#### **4 Mobilität und Immobilität zwischen den Sektoren: der Öffentliche Dienst als „betriebspezifischer“ Arbeitsmarkt**

Im folgenden soll der weitere Berufsweg von Akademikern im Öffentlichen Dienst untersucht und insbesondere der Frage nachgegangen werden, ob und wie lange Absolventen, die in den Öffentlichen Dienst eintreten, dort verbleiben. Damit ist in erster Linie die Frage angesprochen, inwieweit die Arbeitsmarktsektoren des Öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft gegeneinander abgeschlossen sind. Die Abschottung von Teilarbeitsmärkten läßt sich vor allem in segmentationstheoretischen Kategorien begreifen.

Den Mittelpunkt der in der institutionalistischen Tradition stehenden Segmentierungstheorien bildet die Frage nach den Determinanten der Arbeitsmarktstrukturierung. Diese ist definiert „als relativ dauerhafte, gegen kurzfristige Marktkräfte resistente, regelhafte Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses“ (Sengenberger 1987, 50, ähnlich 72). Arbeitsmärkte sind heterogen und setzen sich zusammen aus einigermaßen homogenen, gegeneinander mehr oder weniger abgeschirmten Teilmärkten mit durchaus unterschiedlichen Funktionsweisen und Anpassungsformen, mit systematisch eingeschränkten Mobilitätsmöglichkeiten sowie ungleichen Zugangschancen zu den Segmenten. In idealtypischer Perspektive lassen sich für die Bundesrepublik drei Teilarbeitsmärkte unterscheiden: der (berufs-)fachliche, der betriebsinterne sowie der unspezifisch-unstrukturierte („Jedermann-“) Arbeitsmarkt (vgl. Lutz 1987, Sengenberger 1987). In segmentationstheoretischer Perspektive stellt auch der Arbeitsmarkt des Öffentlichen Dienstes keinen monolithischen Block dar, sondern eine ganz spezifische Kombination von Teilarbeitsmärkten, die aufgrund spezifischer institutioneller Bedingungen vielfach strukturiert sind, u.a. nach Statusgruppen (Arbeiter, Angestellte, Beamte) sowie nach Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) bzw. deren Äquivalenten bei den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen.

Interne Arbeitsmärkte verfügen typischerweise über bestimmte, in unserem Fall durch formale Qualifikationsanforderungen eindeutig definierte ports of entry; nur an diesen „Eingangssätern“ ist der Einstieg in die gegeneinander abgegrenzten und hierarchisch strukturierten Segmente möglich. Vertikale Mobilität (in die „Beförderungssätern“) erfolgt in segmentationstheoretischer Perspektive vor allem durch einen sukzessiven Aufstieg innerhalb der Segmente bzw. Laufbahngruppen im Öffentlichen Dienst – und nicht durch Wechsel in andere Segmente bzw. Sektoren. Demgegenüber kommen Seiteneinstiege (auf höheren als den Eingangssätern), die in rechtlicher Perspektive durchaus möglich sind und deren Chancen in den 70er Jahren sogar erweitert wurden, faktisch nur sehr selten vor. Dies ist der Fall, weil so der Schutz vor Outsidern garantiert wird und weil sonst die Karrierechancen der bereits Beschäftigten (und damit deren Motivation) reduziert würden (vgl. Keller 1993, S.92ff). Dieser

**Tabelle 2: Arbeitsplatzwechsel zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft**

von	nach	Öffentlicher Dienst %	Privatwirtschaft %	Verband/Politik %	Insgesamt %	Insgesamt N
Öffentlicher Dienst Privatwirtschaft	1. Arbeitsplatzwechsel					
		76,7	15,8	7,5	100	120
		11,6	87,6	0,8	100	121
Öffentlicher Dienst Privatwirtschaft	alle Arbeitsplatzwechsel					
		80,0	14,7	5,3	100	190
		11,2	88,2	0,6	100	169

Quelle: Konstanzer Absolventenbefragung; eigene Berechnungen

Zusammenhang von hoher interner und niedriger externer Mobilität wird durch die Untersuchung bestätigt und ist dadurch erklärbar, daß jedes Ausscheiden eine Kette von Bewegungen auf den nachgeordneten Arbeitsplätzen nach sich zieht, bis an den jeweiligen ports of entry neu rekrutiert wird.

Aufschluß über das Maß der Abschottung zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft gibt die Analyse von Arbeitsplatzwechseln. Ein grober Überblick, inwieweit diese auf die Sektoren beschränkt bleiben, ist Tabelle 2 zu entnehmen. Wechsel finden offensichtlich zum ganz überwiegenden Teil *innerhalb* der Sektoren statt: Ein erster Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst führt zu über 76% zu einem zweiten Arbeitsplatz, der wiederum im Öffentlichen Dienst liegt, ein erster Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft gar zu über 87%.<sup>16</sup> Offen bleibt, inwieweit die stabile Beschäftigung in der Privatwirtschaft mit deren Bindungskraft zu erklären ist, oder mit einer Abschottung des Öffentlichen Dienstes. Im weiteren Erwerbsverlauf (unterer Teil von Tabelle 2) ergibt sich unter Betrachtung aller Arbeitsplatzwechsel eine noch höhere Stabilität des Beschäftigungssektors. Berücksichtigt man, daß die Konstanzer Absolventenbefragung nur maximal knapp zwei Jahrzehnte des Berufsverlaufs abdeckt, ist faktisch von einer noch stärkeren Stabilisierung des Beschäftigungssektors auszugehen als in Tabelle 2 zum Ausdruck kommt. Die für den gesamten Berufsverlauf zentrale Entscheidung fällt somit weitgehend mit der Wahl des ersten Arbeitsplatzes. Revisionen der Anfangsentscheidung finden immer seltener statt.<sup>17</sup> Dieser Befund unterstreicht im übrigen die nach wie vor starke Strukturierung von Lebenschancen auch in der Perspektive des Lebensverlaufs.

Karrierewege werden faktisch relativ früh determiniert. Die Erklärung der geringen Häufigkeit späterer Wechsel zwischen den Sektoren setzt wiederum an bei der Unterscheidung zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital: Während der Ausbildung wird vor allem allgemeines Humankapital erworben, welches oft für Beschäftigungen in beiden Sektoren qualifiziert, so daß die erste Wahl noch relativ offen ist. Während der Tätigkeit in einem Sektor wird dann („on the job“) spezifisches Humankapital erworben, das ex definitio-

ne nicht transferierbar ist und deswegen „zwischenbetriebliche“ Mobilität verhindert.<sup>18</sup> Aufgrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation ist die interne, aber vor allem auch die externe Mobilität zwischen den Sektoren in den 80er Jahren noch geringer als in den 70ern. Die unsichere Arbeitsmarktlage mag u.U. zu einem Andrang beim Öffentlichen Dienst geführt haben, der aber in den betreffenden Jahren aufgrund der Finanzsituation kaum mehr expandierte.

Tabelle 2 läßt allerdings den Einfluß dritter Faktoren unberücksichtigt. So findet beispielsweise keine Unterscheidung nach dem Kalenderjahr statt, obwohl bekannt ist, daß nicht nur der Einstieg in den Öffentlichen Dienst, sondern auch der Wechsel zwischen den Sektoren in den 70er Jahren noch häufiger vorkam als seit Beginn der 80er (Keller 1993: 98ff). Eine Vielzahl von Determinanten des Arbeitsplatzwechsels wird deshalb in Tabelle 3 berücksichtigt, die sich nur auf den Wechsel vom ersten auf den zweiten Arbeitsplatz bezieht.

Betrachtet man zunächst die Gesamtheit aller Arbeitsplatzwechsel unabhängig davon, ob der Wechsel in den Öffentlichen Dienst führt oder in die Privatwirtschaft (Spalte 1 von Tabelle 3), so zeigt sich anhand der signifikanten Koeffizienten für  $t_1$  und  $t_2$ , daß die Wechselrate mit zunehmender Beschäftigungsdauer in der Tat zuerst ansteigt und schließlich wieder absinkt. Zudem ist eine von Kalenderjahr zu Kalenderjahr um rund 6% zunehmende Wechselrate zu beobachten (die allerdings ausschließlich auf die Privatwirtschaft zurückgeht). Faktoren wie z.B. die Abschlußnote, die über die Berufseinstiegschancen bestimmen (vgl. zuvor Tabelle 1), sind hingegen für die Gesamtheit der weiteren Arbeitsplatzwechsel ohne große Bedeutung. Studienbezogene und personenbezogene Faktoren sind offensichtlich in stärkerem Maße für den Berufseinstieg als für die weitere Karriere bedeutsam. An ihre Stelle treten andere, arbeitsplatzbezogene Determinanten. So vermindert erwartungsgemäß ein hohes Anfangseinkommen die Rate des Wechsels, geringe Arbeitsplatzanforderungen erhöhen sie.

Des weiteren ist ein neu eingerichteter Arbeitsplatz mit einer geringen Wechselrate verbunden, was sich nicht zuletzt mit höherer Zufriedenheit bei eigenständiger Arbeitsplatzdefinition interpretieren läßt. Ferner wirkt sich eine hohe Arbeitslosenquote mobilitätshemmend aus. Für die Fragestellung des Beitrags ist schließlich von Bedeutung, daß ein erster Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft mit einer um 37,9% höheren Wechselrate einhergeht, bezogen hier auf die Gesamtheit aller Wechsel innerhalb und zwischen den Sektoren. Offen bleibt, inwieweit hierfür größere Arbeitsplatzunsicherheit oder höhere Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen ursächlich sind.

<sup>16</sup> Zu beachten ist allerdings, daß ein Teil der Wechsel dadurch zustande kommt, daß der erste, temporäre Arbeitsplatz zur Weiterqualifikation (Promotion) an der Hochschule gesucht wird.

<sup>17</sup> Am Rande bemerkenswert ist im übrigen, daß Wechsel in Verbände und Politik überwiegend aus dem Öffentlichen Dienst erfolgen.

<sup>18</sup> Die Dienstalterszulage, die das Entgelt in 2jahresabständen automatisch und unabhängig von der individuellen Leistung erhöht, kann in dieser Perspektive als Honorierung von (tatsächlich akkumuliertem oder vermutetem) betriebsspezifischem Humankapital interpretiert werden (Keller 1993: 104ff).

Tabelle 3: Determinanten des ersten Arbeitsplatzwechsels (%-Effekte)

von/bei	nach	Insgesamt (1)	Öffentlicher Dienst (2)	Privat- wirtschaft (3)	Öffentlicher Dienst (4)	Privat- wirtschaft (5)	Öffentlicher Dienst (6)	Privat- wirtschaft (7)
t <sub>1</sub> <sup>1</sup>		72,4 **	49,1 **	121,6 **	48,7 **	113,3 **	49,4 **	120,7 **
t <sub>2</sub> <sup>1</sup>		44,5 *	41,7 *	64,2	39,2 +	53,4	41,9 *	65,4
aktuelles Kalenderjahr		5,8 **	-0,7	13,1 **	0,6	8,3 *	0,1	12,1 **
Note		-13,0	-14,5	-20,2	14,4	-21,4	-9,3	-22,9
Studiendauer (Monate)		-0,9	-0,1	-1,5	-0,1	-1,4	-0,2	-1,5
Arbeitsbeginn vorher		-30,1	55,8	-48,1	74,2	-46,2	2,2	-44,2
Dauer Arbeitsplatzsuche		-1,0	0,3	-3,7 *	0,3	-3,6 *	0,1	-3,4 *
Geschlecht (Frau=1)		-19,7	1,9	-27,1	1,9	-29,1	7,9	-30,0
Alter (Jahre)		-1,4	-2,8	2,2	-2,6	1,9	-3,5	2,8
Familienstand (verh.=1)		-2,8	-8,6	12,0	-4,7	13,9	-7,9	13,1
Anfangseinkommen (in 1000 DM)		-20,3 *	-29,6 *	-16,6 +	-29,7 *	-15,3	-25,8 *	-18,3 +
geringe Arbeitsplatzanforderungen <sup>2</sup>		16,5 **	24,7 **	13,7 +	25,2 **	14,0 *	14,2 +	9,4
Kontakt über Arbeitsaufenthalt		7,1	30,6	-21,5	41,5	-17,3	25,6	-19,9
Umzug		2,5	15,0	-12,5	14,7	-15,0	18,3	-12,1
neuer Arbeitsplatz		-31,7 *	-8,4	-50,1 **	-11,0	-51,8 **	-13,4	-50,6 **
Arbeitslosenquote (%)		-11,8 **	-7,8	-11,2 +	-8,2	-14,0 +	-7,7	-12,0 +
Öffentlicher Dienst				-86,6 **		-100,0 <sup>3**</sup>		-95,2 **
Privatwirtschaft		37,9 +	-80,9 **		6465925,5 +		-97,8 **	
Verband		-68,7 **	-70,2 *	-94,6 **	-70,0 *	-95,5 **	-68,9 *	-95,2 **
Politik		-60,9	-55,3	-100,0 <sup>3</sup>	-53,9	-100,0 <sup>3</sup>	-58,8	-100,0 <sup>3</sup>
Privatwirtschaft*Kalenderjahr					-14,0 *			
Öffentl. Dienst*Kalenderjahr						20,0 *		
Privatwirtschaft*geringe Arb.anford.							71,1 *	
Öffentl. Dienst*geringe Arb.anford.								38,4 +
exp(Konstante)		-9,28 **	-4,07 +	-16,37 **	-5,13 +	-12,02 **	-4,51 +	-15,45 **
Episoden		11.642	11.642	11.642	11.642	11.642	11.642	11.642
Zensierungen		11.437	11.543	11.536	11.543	11.536	11.543	11.536
Log-Likelihood		-981,2	-531,4	-514,0	-529,2	-510,3	-528,3	-512,4

\*\* = 1% Irrtumswahrscheinlichkeit; \* = 5% Irrtumswahrscheinlichkeit; + = 15% Irrtumswahrscheinlichkeit

Fehlende Werte bei den Variablen Studiendauer, Geschlecht, Alter, Einkommen, Beschäftigungszweig und neuer Arbeitsplatz wurden als Dummy-Variablen berücksichtigt.

<sup>1</sup> t<sub>1</sub> = log(t) für t = 1 - 120; t<sub>1</sub> = log(120) für t > 120; t<sub>2</sub> = log(121 - t) für t = 1 - 120; t<sub>2</sub> = log(1) für t > 120

<sup>2</sup> 6stufige Skala, inwieweit ein wiss. Studium für die Aufgabenerfüllung erforderlich (=1) oder nicht erforderlich war (=6)

<sup>3</sup> gerundet

Quelle: Konstanzer Absolventenbefragung; eigene Berechnungen



In den Spalten 2 und 3 von Tabelle 3 ist danach unterschieden, ob der Wechsel in den Öffentlichen Dienst oder in die Privatwirtschaft stattfindet. Wie schon erwähnt besteht Übereinstimmung zwischen den Sektoren dahingehend, daß persönliche und studienbezogene Determinanten kaum karriere-relevant sind. Der kalenderzeitliche Trend einer zunehmenden Wechselrate ist aber offenbar nur für eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft zu beobachten. Beschäftigungsvielfalt im Sinne einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse sowie Mobilitätsanforderungen nehmen offenbar vor allem in der Privatwirtschaft zu. Ein neu eingerichteter Arbeitsplatz reduziert ferner nur in der Privatwirtschaft die Bereitschaft zu wechseln.

Das zentrale Ergebnis der Unterscheidung, ob der zweite Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft ist (Spalten 2 und 3 von Tabelle 3), besteht darin, daß es auch unter Kontrolle der genannten Faktoren entscheidend ist, in welchem Sektor sich der erste Arbeitsplatz befand. Die Chance auf einen (zweiten) Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst ist für Beschäftigte der Privatwirtschaft um rund 80% niedriger als die Chance von öffentlich Bediensteten (Spalte 2). Die relativen Chancen für einen Wechsel in der umgekehrten Richtung sind sogar noch geringer (Spalte 3). Es läßt sich somit auch unter Kontrolle einer Reihe von Faktoren festhalten, daß die Sektoren in hohem Maße gegeneinander abgeschottet sind. Dies kann sowohl durch Strategien der Beschäftigten als auch durch Wahlentscheidungen der Arbeitnehmer verursacht werden. Dabei ist die Rate des Seiteneinstiegs in den Öffentlichen Dienst sogar geringfügig höher als die Austrittsrate in die Privatwirtschaft<sup>19</sup>.<sup>20</sup> Berücksichtigt werden muß allerdings, daß die Wechselrate ebenso als Ausdruck von Abschottung (des Zielsektors) wie als Zeichen von Bindung (des Ausgangssektors) interpretiert werden kann.

Darüber hinaus haben seit den 70er Jahren deutliche Veränderungen stattgefunden. Diese sind in den Spalten 4 und 5 von Tabelle 3 analysiert, wo Interaktionseffekte zwischen dem Sektor des ersten Arbeitsplatzes und dem Kalenderjahr Berücksichtigung finden. Während sich der Öffentliche Dienst gegenüber Seiteneinsteigern aus der Privatwirtschaft stärker abschottet, nimmt die Abwanderung in die Privatwirtschaft zu. Obwohl der Seiteneinstieg in den Öffentlichen Dienst in den 70er Jahren formell zugelassen wurde, hat die faktische Benachteiligung von externen Bewerbern für Aufstiegsstellen im Öffentlichen Dienst zugenommen.

Des Weiteren haben sich auch Interaktionseffekte zwischen dem Sektor und den Arbeitsplatzanforderungen als bedeutsam erwiesen (vgl. Spalten 6 und 7 von Tabelle 3): Bei geringen Arbeitsplatzanforderungen ist es offensichtlich in beiden Sektoren wahrscheinlicher, den Sektor zu wechseln. Hierbei mag zum einen eine generell größere Unzufriedenheit mit der

beruflichen Situation mitspielen. Zum anderen ist aber nicht auszuschließen, daß evtl. der Grad der Austauschbarkeit zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft bei geringen Arbeitsplatzanforderungen größer ist. In Anbetracht der Tatsache, daß durchgehend Akademiker Gegenstand unserer Analyse sind, ist dies im Hinblick auf Segmentierungstheorien zunächst erstaunlich. Ein unterschiedlicher Grad der Austauschbarkeit ist aber u.U. nicht nur für die Unterscheidung zwischen Primärem Arbeitsmarkt und Jedermann-Arbeitsmarkt bedeutsam, sondern auch auf höherem Qualifikationsniveau existent.

## 5 Diskussion

Bisherige Ergebnisse zeigen, daß der Anteil der Absolventen, die eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst finden, in verschiedenen sozialwissenschaftlichen, d.h. soziologischen, aber auch politikwissenschaftlichen Studiengängen sehr unterschiedlich ausfällt (vgl. Klein 1994a). Für den Konstanzer Studiengang gilt, daß je 40% der Absolventen seit 1973 in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst tätig sind. Damit ist der Anteil derjenigen, die im Öffentlichen Dienst eine Anstellung finden, deutlich höher als bei anderen sozial-, aber auch wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen.<sup>21</sup> Die Erklärung dürfte darin liegen, daß der Konstanzer Studiengang auf Tätigkeiten in verschiedenen Verwaltungsbereichen hin angelegt ist.

Die Absolventen der siebziger Jahre finden mit über 60% gegenüber weniger als 40% überproportional häufiger eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst als die der achtziger Jahre (vgl. Klein 1994a: Tabelle 4), was mit dessen damals vorhandenen Personalzuwachsrate und den dadurch im Vergleich zu späteren Jahren relativ besseren Einstellungs-chancen zusammenhängt.<sup>22</sup> In Analogie hierzu steht der mit insgesamt 40% relativ hohe, in den achtziger Jahren von 23 auf 54% gestiegene Anteil der Absolventen, die eine Beschäftigung in der Privatwirtschaft finden. Dies hat zum einen mit der Umorientierung zu tun, die notwendig wurde und einsetzte, als sich die Aussichten auf eine Beschäftigung im Öffentlichen Dienst deutlich verschlechterten. Zum anderen leitet sich (selbst bei gleicher Prädestination für beide Bereiche) eine höhere Eintrittsrate in die Privatwirtschaft aus deren Größe ab, wobei aber der Akademikeranteil im Öffentlichen Dienst um das 4fache größer ist (DIW 1988: 130).

Zu den gesicherten Kenntnissen der Arbeitsmarktforschung gehört im übrigen, daß bestimmte Mechanismen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung im Öffentlichen Dienst weniger wirksam sind als in der Privatwirtschaft: Eine direkte (Lohn-) Diskriminierung findet nicht statt; der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt als weitgehend realisiert. Die Zugangschancen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten verbessert (Breidenstein 1988; 1990); eine Diskriminierung beim Eintritt (u.a. als Folge von Frauenfördermaßnahmen) erfolgt kaum bzw. in verschiedenen Bundesländern findet sogar eine „positive“ Diskriminierung statt. Relativ gering seien aber nach wie vor die Beförderungsaussichten, so daß verbesserte Zugangs- nicht mit besseren Beförderungschancen einhergehen (Brandes et al. 1990: 417ff). Zudem seien Frauen, obwohl sie über vergleichbare Formalqualifikationen wie Männer verfügen, überproportional häufig in geringer bezahlten Tätigkeiten beschäftigt. In diesem Kontext ist darauf zu verweisen, daß bei den vorge-stellten Analysen kein signifikanter Geschlechtseinfluß existiert (s. Tabellen 1 und 3). Dennoch deuten aber verschiede-

<sup>19</sup> Der Unterschied ist allerdings nicht signifikant. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich im übrigen auch bei Betrachtung aller Arbeitsplatzwechsel (vgl. Tabelle A1 im Anhang).

<sup>20</sup> Die Tatsache, daß der private Sektor weit größer ist als der öffentliche, was bei Annahme gleicher Bindung respektive Abschottung eine größere Austrittsrate aus dem Öffentlichen Dienst erwarten ließe als die Eintrittsrate in den Öffentlichen Dienst, ist bei der Interpretation der genannten Befunde ohne Bedeutung, weil die hier analysierten Absolventen nach dem Studium zu etwa gleichen Teilen in beiden Sektoren beschäftigt sind.

<sup>21</sup> Vergleiche den Überblick bei Klein (1994a: 90f)

<sup>22</sup> Zu der Verschiebung mag in geringem Ausmaß auch beigetragen haben, daß die öffentlich Bediensteten beruflich immobil sind und deshalb unter den ältesten Absolventen überrepräsentiert *erfaßt* wurden.

ne Resultate in die Richtung, daß Frauen tendenziell bessere Zugangschancen zum Öffentlichen Dienst haben als Männer, schlechtere hingegen in die Privatwirtschaft. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für den Berufseinstieg als auch für den zweiten Arbeitsplatz, bei dem es sich fast ausschließlich um Aufstiege bzw. Beförderungen handelt.

**Tabelle A1: Determinanten aller Arbeitsplatzwechsel (%-Effekte)**

von/bei	nach	Öffentlicher Dienst (1)	Privatwirtschaft (2)
t <sub>1</sub> <sup>1</sup>		50,4 **	117,5 **
t <sub>2</sub> <sup>1</sup>		15,6	70,0 +
aktuelles Kalenderjahr		4,8 *	13,9 **
Note		-19,5 +	-10,1
Studiendauer (Monate)		-0,8	-1,6 +
Arbeitsbeginn vorher		44,0	-36,5
Dauer Arbeitsplatzsuche		0,1	-2,8 *
Geschlecht (Frau = 1)		65,6 *	-9,9
Alter (Jahre)		1,5	1,4
Familienstand (verh. = 1)		-25,3	-9,1
geringe Arbeitsplatzanforderungen		19,9 **	19,3 **
Kontakt über Arbeitsaufenthalt		20,8	-8,6
Umzug		13,7	0,7
neuer Arbeitsplatz		-4,8	-31,7 *
Arbeitslosenquote (%)		-17,3 **	-12,1 *
Öffentlicher Dienst			-81,4 **
Privatwirtschaft		-80,0 **	
Verband		-34,9 +	-86,5 **
Politik		-20,2	-71,6
2. Arbeitsplatz		-2,7	-48,0 **
Privatwirtschaft* 2. Arbeitsplatz		-40,6	
Öffentl. Dienst* 2. Arbeitsplatz			10,4
exp (Konstante)		-8,67 **	-18,03 **
Episoden		19 960	19 960
Zensurierungen		19 800	19 813
Log-Likelihood		-877,4	-757,5

\*\* = 1% Irrtumswahrscheinlichkeit; \* = 5% Irrtumswahrscheinlichkeit; + = 15% Irrtumswahrscheinlichkeit

Fehlende Werte bei den Variablen Studiendauer, Geschlecht, Alter, Beschäftigungszweig und neuer Arbeitsplatz wurden als Dummy-Variablen berücksichtigt.

<sup>1</sup> t<sub>1</sub> = log(t) für t = 1-120; t<sub>1</sub> = log(120) für t > 120; t<sub>2</sub> = log(121-t) für t = 1-120; t<sub>2</sub> = log(1) für t > 120

Quelle: Konstanzer Absolventenbefragung; eigene Berechnungen

## Literaturverzeichnis

- Beck, Michael (1980): Die Vergesellschaftung sozialer Probleme in Sozialwissenschaftler-Berufen: eine empirische Studie zu Geschichte und Situation in Studium und Beruf von Sozialwissenschaftlern. Frankfurt a.M.
- Becker, Rolf (1990): Arbeitsmärkte im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Eine Längsschnittuntersuchung aus der Perspektive von Berufsverläufen. In: Zeitschrift für Soziologie, 19, S. 360-375
- Becker, Rolf (1993): Staatsexpansion und Karrierechancen. Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Frankfurt a.M.
- Bellers, Jürgen et al. (1990): Münsteraner Politologen auf dem Arbeitsmarkt. Eine empirische Verbleihstudie über die Absolventen 1972 bis 1988. In: Politische Vierteljahresschrift, 31, S. 661-671
- Biossfeld, Hans-Peter et al. (1986): Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M.
- Biossfeld, Hans-Peter; Becker, Rolf (1989): Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor. Kohortenspezifische Auswirkungen der Expansion des Staates als Arbeitgeber. In: MittAB I, S. 233-247.
- Brandes, Wolfgang et al. (1990): Der Staat als Arbeitgeber. Daten und Analysen zum öffentlichen Dienst in der Bundesrepublik. Frankfurt a.M.
- Breidenstein, Werner (1988): Frauen im Öffentlichen Dienst. In: Wirtschaft und Statistik, S. 629-633
- Breidenstein, Werner (1990): Frauen im Öffentlichen Dienst. In: Wirtschaft und Statistik, S. 323-329
- Busch, Dirk (1981): Tätigkeitsfelder und Qualifikation von Wirtschafts-, Sozial-, Ingenieur- und Naturwissenschaftlern. Frankfurt a.M.
- Diekmann, Andreas; Mitter, Peter (1984): Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Stuttgart
- DIW (1988): Erwerbstätigkeit von Akademikern und Absolventen der Hochschulen. In: DIW-Wochenbericht, 55, S. 129-134
- Ebbighausen, Rolf et al. (1983): Berliner Politologen auf dem Arbeitsmarkt – Suche nach einer neuen Identität? In: Politische Vierteljahresschrift, 24, S. 113-130
- Fiebelkorn, Joachim et al. (1989): Zu allem fähig – zu nichts zu gebrauchen? Berliner Politologen auf dem Arbeitsmarkt: Verbleibuntersuchung der Absolventenjahrgänge 1979-1980. Berlin
- Franz, Wolfgang (1991): Arbeitsökonomik. Berlin
- Gröhn, Dieter (1984): Sozialwissenschaftler in der Grauzone des Arbeitsmarktes. Bielefeld
- Härtung, Dirk et al. (1970): Politologen im Beruf. Zur Aufnahme und Durchsetzung neuer Qualifikationen im Beschäftigungssystem. Stuttgart
- Keller, Berndt (1993): Arbeitspolitik des öffentlichen Sektors. Baden-Baden
- Kindelmann, Klaus (1992): Berufschancen und Berufswahl. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Berufsübergang und beruflicher Situation Nürnberger Sozialwirte seit 1981. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 15, S. 94 – 119
- Klein, Thomas (1988): Zur Abhängigkeit zwischen konkurrierenden sozialen Risiken. In: Allgemeines Statistisches Archiv, 72, S. 248-258
- Klein, Thomas (1990): Arbeitslosigkeit und Wiederbeschäftigung im Erwerbsverlauf. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 44, S. 688-705
- Klein, Thomas (1992): Zur Zeitabhängigkeit der Wiederbeschäftigungschance Arbeitsloser-Erwerdung auf Ludwig-Mayerhofer. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 46, S. 134-1381
- Klein, Thomas (1994a): Berufseinstieg und Berufsverlauf von Verwaltungswissenschaftlern. Ergebnisse der Konstanzer Absolventenbefragung. In: Politische Vierteljahresschrift, 35, S. 85-107
- Klein, Thomas (1994b): Die Einkommenskarriere von Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Kontroverse zwischen Humankapital und Shirking-Ansatz. Manuskript
- Lange, Elmar (1983): Zur Berufswahl von Hochschülern unter restriktiven Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsbedingungen. In: Arbeitskreis Berufsforschung et al. (Hrsg.): Hochschulexpansion

- und Arbeitsmarkt. Problemstellungen und Forschungsperspektiven. Nürnberg, S. 88-109
- Lutz, Burkhard (1987): Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie. Frankfurt a.M.
- Mollenkopf, Heidrun (1987): Mannheimer Soziologen-Jahrgang 1980/81 bis 1985. In: Soziologie – Mitteilungsblatt der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, S. 185-200
- Rentrop, Gisela (1978): Arbeitsmarkt Politologen II: Politologe ist noch kein „Beruf. In: UNI, 12
- Scharpf, Fritz W. (1971): Das Konstanzer Verwaltungsstudium nach drei Jahren: Entwicklungen, Erfahrungen und Probleme. In: Die Öffentliche Verwaltung, 24, S. 771-773
- Schlottmann, Uwe (1968): Soziologen im Beruf. Zur beruflichen Situation der Absolventen eines soziologischen Studiums in Deutschland – erster Bericht über eine Untersuchung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 20, S. 572-597
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M.
- Teichler, Ulrich (1979): Hochschule und Beruf als Forschungsthema – eine Zwischenbilanz. In: Teichler, Ulrich (Hrsg.): Hochschule und Beruf. Problemlage und Aufgaben der Forschung. Frankfurt a.M., New York. S. 312-328
- Timmermann, Manfred (1982): Möglichkeiten und Grenzen verwaltungswissenschaftlicher Ausbildung. Der eigenständige Studiengang: Das Konstanzer Verwaltungsstudium. In: Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 13. S. 465-479
- Welz, Frank; Maier, Uwe (1992): Der Soziologe als Akteur auf dem Arbeitsmarkt. In: Soziologie, April 1992, S. 13-41
- Ziegler, Rolf et al. (1988): Stellensuche und Anfangseinkommen bei Hochschulabsolventen. Ein empirischer Beitrag zur Job-Search-Theorie. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 108, S.247-270