

Digitales Brandenburg

hosted by Universitätsbibliothek Potsdam

"Kontinuität und Wandel der deutschen Führungsschicht

Bürklin, Wilhelm

Potsdam, 1996

Rebenstorf, Hilke, Karrieren: Vom aristokratischen Auswahlprinzip zur
Funktionselite

urn:nbn:de:kobv:517-vlib-4752

Karrieren: Vom aristokratischen Auswahlprinzip zur Funktionselite

Hilke Rebenstorf

Fragestellung und theoretische Relevanz

Die aristokratische Auswahl als Auswahl aus dem Adel war für nationale Eliten üblich während monarchistischer Regierungssysteme. Später wurde der Ausdruck verwendet, um die mangelnde Offenheit in der Rekrutierung für Führungspositionen zu beschreiben, in denen Personen aus den höchsten sozialen Schichten eindeutig bevorzugt waren (Zapf 1965). Demokratische Entwicklung und funktionale Ausdifferenzierung der Gesellschaften sowie die breite Öffnung des Bildungssystems veränderten diese Situation, so daß Dahrendorf bereits 1964 zu dem Schluß kam, daß in der Bundesrepublik wie überall in Europa die Mitglieder der Führungsschicht zunehmend aus den Mittelschichten kamen. Nicht mehr die soziale Herkunft war entscheidend für die Karrieren, sondern die Ausbildung (Dahrendorf 1964: 240).

Erhöhte räumliche und soziale Mobilität macht sich auch in der Führungsschicht bemerkbar. Festzustellen sind jedoch auch Persistenzen in den Strukturen gesellschaftlicher Segmentation. Neuere Ansätze der Stratifikationsforschung und der Analyse sozialer Milieus zeigen, daß Mobilitätschancen nicht ausgeschöpft werden und tatsächliche Mobilität in relativ engen Kanälen verläuft (z.B. Bourdieu 1982, Vester u.a. 1993). Auch die Analyse der Sozialstruktur der Führungsschicht (vgl. Schnapp) zeigt, daß die Rekrutierungschancen in die nationale Elite sich während der letzten 14 Jahre erweitert haben, dennoch sind sie recht unterschiedlich verteilt und sektoral stark verschieden.

Rekrutierung und Karrieren sind darüber hinaus legitimationsrelevant. Führungspersonen zeichnen sich dadurch aus, daß sie entweder ein staatliches sanktioniertes Recht haben qua Funktion Macht auszuüben, oder sie haben eine soziale Basis, die sie mit dem Recht hierzu im Rahmen der Interessenvertretung ausstattet. Die Eliten müssen vertikal integriert sein, damit ihr Handeln Legitimation für sich beanspruchen kann. Sie müssen horizontal integriert sein, um einerseits das demokratische System nicht in Frage zu stellen, andererseits um in Aushandlungsprozessen zu befriedigenden Ergebnissen zu gelangen, die ihrerseits wiederum ihre Legitimität erhöhen. Bei der Integration ist zwischen ideologischer und struktureller Integration zu unterscheiden. Karrieren sind Bausteine der strukturellen Integration. Sie vermögen Auskünfte zu geben über die mögliche Existenz einer 'common language', die aufgrund ähnlicher Sozialisierungen durch ähnliche Karrieren entsteht. Der Referenzrahmen einer gemeinsamen Sprache hilft Segmentation zu überwinden und Netzwerke - der Kern struktureller Integration - sowohl aufzubauen als auch Verständigung innerhalb dieser sektorübergreifend zu gewährleisten (Dahrendorf 1965; Edinger/Searing 1967; Hoffmann-Lange u.a. 1985: 246f). Die Untersuchung der Karriereverläufe gibt ebenfalls Hinweise auf die Chancen und Existenz vertikaler Integration, indem sie zum einen Hinweise auf soziale Schließungen in Rekrutierungsprozessen aufzeigt. Zum anderen vermag sie zu zeigen, inwiefern das Selbstverständnis der rekrutierenden Organisationen und tatsächlicher Rekrutierungserfolg übereinstimmen. Dies gilt insbesondere für Organisationen der Interessenvertretung, die einen expliziten Repräsentationsanspruch für begrenzte Klientelkreise haben, aus denen dann auch dem Selbstverständnis nach das Führungspersonal rekrutiert werden soll.

Berufliche Laufbahnen und Karrieren sind durch mehrere Faktoren beeinflusst. Zum einen gibt es für manche Berufszweige rechtlich sanktionierte Vorgaben des Berufsverlaufes, sei es in Form von formalisierten Ausbildungsgängen, Altersbeschränkungen, Arbeitsschutzvorschriften u.ä.. Zum zweiten sind es die Anforderungen der rekrutierenden Organisationen, die selektiv bei der Auswahl ihres Personals vorgehen, entsprechend ihrer Selektionskriterien Aufstiege befördern, intern für Spitzenpositionen rekrutieren oder Managementpositionen eher von außen besetzen (Czudnowski 1975, 1983). Ein dritter wirksam werdender Faktor kann in Funktionalitätserwägungen liegen, die über die Anforderungen des Mikrobereiches Organisation den Makrobereich soziopolitisches System in Rekrutierungserwägungen einbeziehen und den systemfunktionalen Bereichsverflechtungen und faktischen Interdependenzen gerecht werden (Herzog 1975; Hoffmann-Lange u.a. 1985). Allein schon aus diesen Gründen ist davon auszugehen, daß nicht in allen Sektoren gleiche Karrierebedingungen bestehen.

Thesen und Operationalisierung

In diesem Beitrag sollen folgende Thesen analysiert werden, die sich aus den Theorien zum sozialen Wandel, zur gesellschaftlichen Stratifikation und funktionalen Differenzierung sowie aus der Elitetheorie ergeben.

(1) Die soziale Rekrutierungsbasis für die nationale Führungsschicht ist von 1981 bis 1995 breiter geworden. Dennoch gibt es sektorspezifisch starke Differenzen in der sozialen Herkunft; die Chancengleichheit variiert entsprechend.

(2) Am breitesten wird die Rekrutierungsbasis in den politisch neutralen Bereichen sein, am engsten in den Interessenvertretungsorganen.

(3) Die Karrieren zeichnen sich heute durch ein vielfältiges Tätigkeitsprofil aus. Die "ängstliche" Elite Dahrendorfs, die nie einen anderen Bereich kennenlernte, gehört der Vergangenheit an, die strukturelle Integration wird hierüber gefördert.

(4) Die Karrieremuster weisen trotz einzelner sektoraler Spezifika zahlreiche sektorübergreifende Gemeinsamkeiten auf.

(5) Ostdeutsche weisen aufgrund des Strukturbruches, den die Wende für die individuellen Karrieren darstellt, andere Karrieren und einen anderen sozialen Hintergrund auf als die Positionseliten westdeutscher Herkunft.

Die soziale Herkunft wird für den Vergleich der Führungsschichten 1981 und 1995 mittels der schulischen Bildung und des Berufsstatus des Vaters operationalisiert. Die modernen Statifikationsmodelle, die in diesem Punkt Anleihen bei Max Weber nehmen, gehen von einer mehrdimensionalen gesellschaftlichen Schichtung aus, in der neben dem ökonomischen Hintergrund auch die familiäre Ausstattung mit kulturellem und sozialem Kapital von Bedeutung für die eigenen Lebenschancen ist. Dieses Vorgehen ist auch insofern sinnvoll, als daß nicht nur für heute eine zunehmende Entkoppelung von schulischer Ausbildung und beruflicher Stellung zu konstatieren ist, sondern auch die Eltern der heutigen Positionseliten z.T. kriegsbedingten Diskontinuitäten in ihren Lebensverläufen ausgesetzt waren. Für den Vergleich der beiden Zeitpunkte 1981 und 1995 werden aus der Elitestudie 1995 ausschließlich die Westpositionen berücksichtigt.

Als karriererelevante Merkmale wurden ausgewertet: Tätigkeit in anderen Bereichen, Direkt- oder Spätereinstieg in den aktuellen Sektor, Tätigkeitsbereich des beruflichen Einstiegs, Berufsausbildungen, Hochschulabschlüsse, Studienfächer, Alter beim Einstieg in den Sektor, Alter bei Erlangung der aktuellen Position, Dauer vom Sektoreinstieg bis zur Erlangung der Position.

Ergebnisse: Soziale Rekrutierung und Karrieren

zu These (1):

Tabelle 1 zeigt keine großen Veränderungen in der Zusammensetzung der sozialen Herkunft der Führungsschichten 1981 und 1995. Leicht zugenommen hat der Anteil an Personen, deren Väter Abitur hatten, abgenommen haben entsprechend Volks- und Realschulabschlüsse sowie Hochschulabschlüsse. Betrachtet man die Daten unter dem Aspekt der Veränderungen in der Bildungsstruktur insgesamt, kann von einem leichten Anstieg der unteren Statusgruppen ausgegangen werden. Daß sich die Chancengleichheit insgesamt etwas vergrößert hat, wurde bereits bei der Darstellung der Sozialstruktur festgestellt (vgl. Schnapp). Diese variieren jedoch sektorspezifisch, wie Tabelle 2 zu entnehmen ist. In ihr ist dargestellt der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Sektorzugehörigkeit. Eingetragen sind jeweils der Chi-Quadrat-basierte Koeffizient Cramer's V wie auch das PRE-Maß Lambda. Der Zusammenhang über alle Sektoren gemessen ist recht schwach, wenn auch hochsignifikant, und hat sich von 1981 auf 1995 abgeschwächt. Werden jedoch Gruppenvergleiche vorgenommen, so zeigen sich deutliche sektorale Spezifika. In der Politik war für 1981 die soziale Herkunft noch ein recht guter Prädiktor für die Parteizugehörigkeit, dieser hat sich bis 1995 abgeschwächt. In der Verwaltung sind keine Zusammenhänge erkennbar. Im Wirtschaftsbereich ist eine neue Differenz sichtbar geworden, und zwar die unterschiedliche soziale Zusammensetzung der Positionseliten aus Wirtschaftsunternehmen und Unternehmen der Finanzwirtschaft. Sehr deutlich sind die Unterschiede zwischen den Sozialpartnern, die zugleich Organisationen der Interessenvertretung sind. Zwar ist auch hier der Zusammenhang schwächer geworden, mit einer Verbesserung der Vorhersagewahrscheinlichkeit von 31% bei Kenntnis der sozialen Herkunft ist er aber nach wie vor durchschlagend. Deutlicher geworden ist die soziale Differenz zwischen Gewerkschaftsfunktionären und denen der Berufsverbände.

Zu These (2):

Wir finden das gleiche Bild in Tabelle 3 wieder, in der dargestellt ist, wie sich die Sektoren nach Herkunftsgruppen zusammensetzen. Eingetragen sind jeweils die Prozentpunktdifferenzen zur Gesamtverteilung und der Duncan Index of Dissimilarity. Wie nicht anders zu erwarten, rangieren die Gewerkschaften, die Wirtschaftsverbände und die Parteien ziemlich weit oben auf der Skala der Ungleichheit. Gewerkschaften und SPD haben überproportional viele Führungspersonen aus Arbeiterfamilien rekrutiert, die Wirtschaftsverbände aus Selbständigenhaushalten - unabhängig vom schulischen Bildungsgrad - und von Abiturienten ohne Hochschulstudium. Die Wirtschaftsunternehmen weichen in vergleichbarem Maße von der Gesamtverteilung ab wie die Verbände, nutzen auch ein ähnliches Rekrutierungsreservoir. Die große Abweichung in der Justiz ist zum Teil der kleinen Fallzahl geschuldet, deutlich wird jedoch die überproportionale Rekrutierung aus Beamtenhaushalten. Verwaltung und Massenmedien sind am rekrutierungsneutralsten.

zu These (3):

Grafik 1 zeigt, daß aus Justiz, Militär, Kirchen, Massenmedien und Gewerkschaften kein Sektor in nennenswertem Umfang Führungspersonen rekrutierte. Andererseits sind ebenfalls Militär, Kirchen und Massenmedien diejenigen Organisationsbereiche, die in geringstem Umfang aus anderen Bereichen ihr Personal gewannen. Insofern sind Militär, Kirchen und Massenmedien relativ isoliert in diesem Punkt struktureller Integration. Auch die Justiz hat nur eingeschränkte Rekrutierungspools. In diesem Fall von Isolierung zu sprechen wäre allerdings wenig angebracht, da nach wie vor der Anteil an Juristen am Führungspersonal der meisten gesellschaftlichen Sektoren ausgesprochen hoch ist. Verwaltung sowie Industrie- und andere Wirtschaftsunternehmen stellen neben der Wissenschaft die größten Rekrutierungsreservoirs für die Führungsschicht der Bundesrepublik. Es scheint einen Kernbereich personaler Austauschprozesse zu geben, der insbesondere die Sektoren Politik, Verwaltung, Wissenschaft, die Interessenvertretungsorgane von Arbeit und Kapital sowie Industrie- und andere Wirtschaftsunternehmen umfaßt.

zu These (4):

Aus Tabelle 4 geht hervor, daß es eine Vielzahl bereichsübergreifender Gemeinsamkeiten aber auch sektoraler Spezifika in den Karrieren der Eliten gibt. Neben der Tätigkeit in anderen Bereichen ist es die Dominanz der Studienfächer Jura und Wirtschaftswissenschaften. In allen Sektoren - mit Ausnahme des Militärs und der Kirchen - kann zwischen Früh- und Späteinsteigern unterschieden werden, wobei die Späteinsteiger in der Regel ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen (mit Ausnahme der westdeutschen Politiker) und schneller in ihre derzeitige Führungsposition gelangten. Die Aufstiegswege sind generell sehr lang. Ebenfalls für fast alle Sektoren kann festgestellt werden, daß ihr Führungspersonal vielseitig in ihren Tätigkeiten war. Berufliche Mobilität scheint demnach ein Merkmal der heutigen bundesdeutschen Führungsschicht zu sein und dem internen Aufstieg in Spitzenpositionen nicht nur nicht zu schaden, sondern eher förderlich zu sein. Generell bestehen zwei Karrierewege: (1) Direkteinstieg und langsamer sukzessiver Aufstieg innerhalb des Sektors, basierend auf einer branchenspezifischen Ausbildung. Dieser Weg scheint insbesondere im Bankenbereich, in Industrie- und anderen Wirtschaftsunternehmen, in der Wissenschaft, in der Verwaltung sowie in den Massenmedien verbreitet zu sein. (2) Späteinstieg und etwas schnellere Beförderung in Spitzenpositionen, wobei jedoch klassisches Cross-Over eine Ausnahme darstellt. Auch Späteinsteiger, die aufgrund spezifischer Qualifikationen rekrutiert werden, müssen sich intern einige Jahre bewähren, ehe sie für Positionen der höchsten Leitungsebene ausgewählt werden. Die größten Unterschiede zwischen den Sektoren liegen in den Aufstiegsgeschwindigkeiten.

zu These (5):

Ein Karrierevergleich zwischen Positonseliten west- und ostdeutscher Herkunft kann nur im Bereich der Politik vorgenommen werden, in allen anderen Sektoren ist der Anteil der ostdeutschen Führungskräfte zu gering, um zu validen Aussagen zu gelangen. Die Tätigkeitsfelder dieser beiden Gruppen neben der Politik unterscheiden sich kaum von ihrer Ausrichtung, auffallend ist jedoch die kirchliche Ausrichtung ostdeutscher Politiker. Sie waren zu 13% im kirchlichen Bereich engagiert und studierten zu 8% Theologie. Ihre Ausbildungsprofile sind stark differierend. Ein wesentlich höherer Anteil hat eine berufliche Ausbildung absolviert, kaum jemand hat Jura oder Wirtschaftswissenschaften studiert. Es überwiegen technisch-naturwissenschaftliche Fächer. Der größte Unterschied liegt jedoch naturgemäß in der Dauer, die sie in der Politik tätig sind: im Durchschnitt sechs Jahre gegenüber sechzehn Jahren bei den westdeutschen. Eindeutig ist die andersgeartete soziale Herkunft der ostdeutschen Politiker. Sie kommen zu einem wesentlich

geringeren Prozentsatz aus Beamtenfamilie bzw. Familien von Führungskräften im Staatsapparat, zu einem höheren Teil aus Arbeiterfamilien (Tabelle 5).

Schlußfolgerungen

Bei den Funktionseleiten scheint es eine Art der Rollenverteilung zu geben. Zum einen hat jeder Bereich einen Teil an Führungspersonal, das in keinem anderen Tätigkeitsbereich jemals engagiert war. Diese sind die Spezialisten für ihre Organisation bzw. den gesamten Bereich. Die anderen, insbesondere die Späteinsteiger, aber auch Direkteinsteiger mit anderen Tätigkeitserfahrungen, können als Universalisten mit dennoch intimen Kenntnissen ihres Fachgebietes beschrieben werden. Ihre vielfältigen Tätigkeitserfahrungen prädestinieren sie geradezu für den Austausch mit den anderen gesellschaftlichen Funktionsbereichen.

Die Anforderungen an Positionseleiten sind vielfältiger Art, so daß die Ansprüche an das Leitungspersonal nicht uniform sein können. Geradlinige Karrieren innerhalb der Organisation ohne Abstecher in andere Bereiche sind selten geworden. Anders bei den Organisationen der Interessenrepräsentation: Verbände und Gewerkschaften sind dezidiert als Vertretungsorgane für Partikularinteressen entstanden. Einhelliger Meinung nach kann adäquate Interessenrepräsentation nur stattfinden, wenn die Repräsentanten auch Kenntnisse über ihre Klientel aufgrund geteilter Erfahrung besitzen. Die Karrierewege und die Herkunft der Verbands- und Gewerkschaftseliten zeigen, daß diese Organisationsbereiche entsprechend dieser Maxime für Führungspositionen rekrutieren. Einen Spezialfall stellt der politische Sektor dar. Er ist der zentrale Bereich der Interessenvertretung und -integration. Im Parteienspektrum werden die verschiedenen gesellschaftlichen Spannungslinien repräsentiert, wobei die verschiedenen Parteien jeweils unterschiedliche Pole vertreten. Die Karrierewege, betrachtet unter dem Aspekt struktureller Integration, zeigen, daß der vielgescholtene Berufspolitiker, der das "wirkliche Leben" nicht kennt, sondern von der Politik alimentiert wird, wenn überhaupt vorhanden, dann eine verschwindend geringe Minderheit ausmacht. Darüber hinaus ist in der Politik auch das breiteste Spektrum an Berufs- und Ausbildungsgruppen vertreten. Ostdeutsche sind nur in der Politik in einem nennenswerten Ausmaß repräsentiert.

Die Führungsschicht der Bundesrepublik weist mit ihren diversifizierten Karrierewegen und sozialen Herkünften, ihrer Zusammensetzung aus Spezialisten und Universalisten potentiell einen hohen strukturellen Integrationsgrad auf. Weitere Aussagen hierzu finden sich im Beitrag über die Kommunikation (vgl. Sauer/Schnapp; Sauer). Auch ihre vertikale Integration ist strukturell gesehen in den wesentlichen Bereichen der Interessenrepräsentation gegeben. Dieses Wechselspiel von horizontaler und vertikaler Integration führt jedoch auch zu einer spezifischen Art der Rekrutierung. Diese kann zwar nicht mehr mit dem klassischen Begriff der aristokratischen Auswahl belegt werden, der Funktionsaspekt steht heute im Vordergrund. Dennoch ist festzuhalten, daß das Auswahlprinzip zwar zunehmend dem Modell der demokratisch legitimierten Funktionseleite folgt, in manchen Sektoren ist die Rekrutierung dennoch exklusiv. Dies heißt nicht, daß die soziale Herkunft ihrer Mitglieder durch die statushöchsten Sozialgruppen dominiert sind, sondern durch die Gruppen, die die höchsten Affinität zu diesem Bereich aufweisen: Arbeiter in Gewerkschaften, Selbständige in Unternehmen und deren Verbänden.

Tabellenanhang

Tabelle 1: Soziale Herkunft der Führungsschicht 1981 und 1995
(nur Westpositionen)

<i>Soziale Herkunft</i>	<i>Elite 1981</i>		<i>Elite 1995</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>I. Volks- oder Realschulabschluß</i>				
1. kleine Landwirte (bis 20 ha), ungelernte bzw. angelernte Arbeiter	65	4	84	5
2. Facharbeiter, Vorarbeiter, Meister (auch im Angestelltenverhältnis), Genossenschaftsbauern	166	11	138	9
3. größere Landwirte, kleine Selbständige (bis 10 Mitarbeiter)	170	11	204	13
4. einfache Beamte (einfacher Dienst) und Angestellte (mit einfacher Tätigkeit oder nach allgemeiner Anweisung)	104	7	130	8
5. qualifizierte Beamte (mittlerer und gehobener Dienst) und Angestellte (selbständige Leistung in verantwortungsvoller Tätigkeit)	302	19	238	15
6. größere Selbständige (mehr als 10 Mitarbeiter), leitende Beamte (höherer Dienst) und Angestellte (mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen), Berufssoldaten	144	9	110	7
<i>II. Abitur</i>				
1. kleine Landwirte, Arbeiter, einfache Beamte und Angestellte	13	1	19	1
2. größere Landwirte, kleine Selbständige, qualifizierte Beamte und Angestellte	90	6	147	9
3. größere Selbständige, leitende Beamte und Angestellte, Berufssoldaten	82	5	122	8
<i>III Hochschulabschluß</i>				
1. kleine Landwirte, Arbeiter, einfache Beamte und Angestellte	7	0	12	1
2. größere Landwirte, kleine Selbständige, qualifizierte Beamte und Angestellte	64	4	93	6
3. freiberufliche Akademiker, größere Selbständige, leitende Beamte und Angestellte, Berufssoldaten	355	23	336	21
<i>Gesamt</i>	<i>1562</i>	<i>100</i>	<i>1635</i>	<i>100</i>
nicht zuzuordnen	182	10	279	15

Tabelle 2: Zusammenhänge zwischen Sozialer Herkunft und Sektorzugehörigkeit (Gruppenvergleiche)

Untersektoren	Elite 1981			Elite 1995 (Westpositionen)		
	Cramer's V	Lambda	n	Cramer's V	Lambda	n
Gesamt	.18* * ³	.06 **	1287	.14* *	.02 **	1370
<i>Politik</i>						
SPD	.33* *	.20 **	104	.22	.12 *	81
CDU/CSU			110			97
FDP			23			41
B90/Grüne						78
<i>Verwaltung</i>						
Min. Verw. Bund	.24* *	.08 **	122	.19	.00	204
Min. Verw. Länder			87			69
Sonstige Verwaltung			42			35
<i>Wirtschaft</i>						
Wirtschaftsbetriebe	.23	.04	150	.35* *	.20 *	114
Finanzwirtschaft			81			84
<i>Wirtschaft</i>						
Wirtschaftsbetriebe	.21	.18 *	150	.21	.09	114
Wirtschaftsverbände			161			133
<i>Wirtschaft</i>						
Wirtschaftsverbände	.31* *	.09	161	.31* *	.15	133
Finanzwirtschaft			81			84
<i>Sozialpartner</i>						
Wirtschaftsverbände	.65* *	.48 **	161	.49* *	.31 **	133
Gewerkschaften			77			71
<i>Sozialpartner</i>						
Wirtschaftsbetriebe	.61* *	.43 **	150	.55* *	.42 **	114
Gewerkschaften			77			71
<i>Arbeitnehmervertreter</i>						
Gewerkschaften	.57* *	.17	77	.47* *	.20 *	71
Berufsverbände			30			44
<i>Massenmedien</i>						
Presse	.22	.17	97	.27	.12	75
Rundfunk			93			113
<i>Medien</i>						
Massenmedien	.24	.00	190	.19	.00	188
Kultur			91			71

³ ** signifikant auf 99%-Niveau, * signifikant auf 95%-Niveau.

Tabelle 3: Verteilung der Gruppen sozialer Herkunft auf die Sektoren 1981 und 1995

Soziale Herkunft	SPD		CDU/ CSU		FDP		Verwaltung		Wirtschafts- betriebe		Finanz- wirtschaft		Gesamt	
	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995
VR: kl. Landwirte, ung. Arbeiter	+9	+2	+4	+10	-4	-5	-1	-1	-1	-1	-4	--	4	5
VR: Facharbeiter	+17	+3	+2	-4	-6	-7	-2	-2	-5	-3	-2	-7	10	9
VR: gr. Landwirte, kl. Selbständige	-5	-4	+8	+8	+6	+2	--	-1	--	-2	--	--	11	13
VR: einf. Beamte und Angestellte	+2	-1	+3	-3	-3	+2	-2	+3	--	-5	--	-4	7	8
VR: qual. Beamte und Angestellte	-2	+8	+2	-5	-11	-4	+5	-1	-3	-3	+5	+6	20	14
VR: gr.Selbst., lt. Beamte/Angst.	-2	+2	-2	+3	-4	+3	-4	+1	+10	+6	+2	-2	9	7
Abi: gr.Lw., kl.Selbst., qual. Beamte	-4	-2	-1	+3	-6	+3	+2	--	-1	+2	-2	-3	6	9
Abi: gr.Selbst., ltd. Beamte/Angst.	-4	-4	-5	--	+7	+4	-2	+1	+6	+3	+1	-4	6	8
Uni: gr.LW, kl.Selbst., qual.Beamte	-4	-5	+1	--	-4	-4	--	--	-1	-2	-1	-5	4	6
Uni: Freie, gr.Selbst., lt. Beamte	-6	-1	-11	-6	+16	+15	+6	--	-4	+3	-3	-3	23	22
<i>Duncan Index</i>	27,4	16	19,5	21	33,5	24,5	14	5	15,5	15	10	16		
<i>Basis (N)</i>	104	81	110	67	23	41	251	308	150	114	81	84	1458	1525

Fortsetzung folgende Seite

Fortsetzung Tabelle 3: Verteilung der Gruppen sozialer Herkunft auf die Sektoren 1981 und 1995

Soziale Herkunft	Wirtschafts- verbände		Gewerk- schaften		Massen- medien		Wissen- schaft		Militär		Justiz		Gesamt		
	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	1981	1995	
VR: Kl. Landwirte, ung. Arbeiter	--	--	+10	+15	-3	-1	-1	--	-4	-4	-1	-1	-5	4	5
VR: Facharbeiter	-7	-2	+34	+24	--	-1	-4	--	-5	-3	-10	-8	10	8	
VR: gr. Landwirte, Kl. Selbständige	+4	+12	-3	-3	-1	+1	--	-2	-6	-2	-5	-4	11	13	
VR: einf. Beamte und Angestellte	-3	--	+5	-2	-1	-1	+2	+4	-4	-2	-4	+1	7	8	
VR: qual. Beamte und Angestellte	-9	-7	-8	-4	--	-2	--	+1	-3	--	+22	+12	20	14	
VR: gr. Selbst., lt. Beamte/Angst.	+5	-1	-8	-6	--	+1	-1	-1	+1	-3	+2	-1	9	7	
Abi: gr. Lw., Kl. Selbst., qual. Beamte	+1	+1	-5	-3	+2	--	+1	-4	+2	+6	-3	--	6	9	
Abi: gr. Selbst., ltd. Beamte/Angst.	+2	+2	-6	-5	--	+3	-3	-3	+15	+1	-5	-5	5	8	
Uni: gr. Lw., Kl. Selbst., qual. Beamte	--	-1	-3	-5	-4	-2	+1	-2	-1	+1	-1	-6	4	6	
Uni: Freie, gr. Selbst., lt. Beamte	+8	+2	-16	-15	-1	-2	+7	+6	+2	+3	+8	+19	23	21	
Duncan Index	20	14	49	41	6	7	10	11,5	21,5	11	30,5	30,5			
Basis (N)	161	133	77	71	281	259	114	112	40	98	36	35	1458	1525	

Tabelle 4: Tätigkeiten, Ausbildungsprofil und Karriereverlauf aller Sektoreilten

	Spät-ein- steiger (%)	andere Tätigkeiten 1	andere Tätigkeiten 2	andere Tätigkeiten 3	andere Tätigkeiten 4	keine and. Tätigkeit
Politik West	59	Verwaltung	Bildungswesen	Industrie u.a.	Wissenschaft	11
Politik Ost	78	Wissenschaft	Industrie u.a.	Bildung/Verw.	Kirchen	9
Verwaltung	53	Wissenschaft	Politik	Industrie u.a.	-	17
Justiz	45	Verwaltung	Wissenschaft	--	-	21
Militär	6	Verwaltung	Industrie u.a.	Politik	-	70
Wissenschaft	29	Verwaltung	Bildungswesen	Industrie u.a.	-	41
Kirchen	20	Wissenschaft	Justiz	--	-	64
Medien	34	Wissenschaft	Bildungswesen	Verwaltung	-	49
Industrie u.a.	30	Wissenschaft	Wirt. Verbände	Politik	-	52
Finanzwirtschaft	38	Industrie u.a.	Verwaltung	Politik	-	36
Verbände	67	Industrie u.a.	Politik	Finanzwirtschaft	Wissenschaft	17
Gewerkschaften	46	Politik	Industrie u.a.	Verwaltung	-	23

	Erste Tätigkeit 1	Erste Tätigkeit 2	Erste Tätigkeit 3	Berufsau- bildung	Uniabsol- venten	Promovier- tenanteil
Politik West	Politik	Industrie u.a.	Bildungswesen	36	75	21
Politik Ost	Politik	Wissenschaft	Industrie u.a.	63	79	27
Verwaltung	Verwaltung	Wissenschaft	Justiz	20	94	42
Justiz	Justiz	Verwaltung	Wissenschaft	7	100	71
Militär	Militär	Industrie u.a.	-	30	29	11
Wissenschaft	Wissenschaft	Industrie u.a.	Verwaltung	19	100	84
Kirchen	Kirchen	Wissenschaft	Justiz	12	100	34
Medien	Medien	Wissenschaft	Industrie u.a.	37	73	28
Industrie u.a.	Industrie u.a.	Wissenschaft	Verwaltung	34	80	49
Finanzwirtschaft	Finanzwirtschaft	Industrie u.a.	Wissenschaft	59	68	36
Verbände	Industrie u.a.	Wirt. Verbände	Wirt. Verbände	38	79	40
Gewerkschaften	Gewerkschaften	Industrie u.a.	Politik	86	31	6

Fortsetzung Tabelle 4: Tätigkeiten, Ausbildungsprofil und Karriereverlauf aller Sektorellen

	Studienfach 1	Studienfach 2	Studienfach 3	Alter bei Sektoreinstieg	Alter bei Positionserlang.	Einstieg bis Position	Basis (n)
Politik West	Jura	Pädagogik	Wirtschaft	32	45	13	336
Politik Ost	Technik	Naturwissensch.	Theologie/Päd.	39	43	4	160
Verwaltung	Jura	Wirtschaft	Technik	34	51	17	509
Justiz	Jura	VerwaltungsWi.	Wirtschaft	36	56	21	42
Militär	Technik	Medizin	--	21	54	33	133
Wissenschaft	Jura	Naturwissensch.	Wirtschaft	32	51	19	156
Kirchen	Theologie	Jura	Philologie	30	53	23	25
Medien	Philologie	Wirtschaft	Journalistik	28	44	16	382
Industrie u.a.	Wirtschaft	Technik	Jura	30	51	22	133
Finanzwirtschaft	Jura	Wirtschaft	--	31	49	18	110
Verbände	Jura	Wirtschaft	Landwirtschaft	36	50	13	214
Gewerkschaften	Soz.wissenschaft	Wirtschaft	Politik	28	45	16	102

Tabelle 5: Soziale Herkunft nach regionaler Herkunft (Spaltenprozente)

Soziale Herkunft	Westdeutsche	Ostdeutsche	Gesamt
VR: kl. Landwirte, ung. Arbeiter	4	4	4
VR: Facharbeiter, Genossenschaftsbauern	8	17	9
VR: gr. Landwirte, kl. Selbständige	11	11	11
VR: einf. Beamte und Angestellte	7	15	8
VR: qualifizierte Beamte, Angestellte	14	8	14
VR: gr. Selbst., lt. Beamte, Angestellte	6	5	6
A-VR: Facharbeiter, einf. Beamte, Angestellte	1	1	1
A-VR: gr. Landwirte, kl. Selbständige	3	3	3
A-VR: qual. Beamte, Angestellte	5	3	5
A-VR: gr. Selbst., lt. Beamte/Angestellte	5	1	5
U-VR: kl. LW, Arb., einf. Beamte/Angestellte	1	4	2
U-VR: gr. LW, kl. Selbst., qual. Beamte	4	11	5
U-VR: Freie, gr. Selbst., lt. Beamte/Angst.	10	5	10
Abi: einf. Beamte, Angestellte	0	0	0
Abi: gr. LW, kl. Selbst., qual. Beamte	2	1	2
Abi: Freie, gr. Selb., lt. Beaamte/Angestellte	3	1	3
U-A: gr. LW, kl. Selbst., qual. Beaamte	3	6	4
U-A: Freie, gr. Selb., lt. Beamte/Angestellte	12	3	17
<i>Basis (N)</i>	1725	230	1955