

Der öffentliche Dienst in Europa - ein schrumpfender Sektor? Sozialstruktur, Einkommenschancen und soziale Sicherheit

Rothenbacher, Franz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rothenbacher, F. (1999). Der öffentliche Dienst in Europa - ein schrumpfender Sektor? Sozialstruktur, Einkommenschancen und soziale Sicherheit. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 21, 1-4. <https://doi.org/10.15464/isi.21.1999.1-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Sozialberichterstattung
Gesellschaftliche Trends
Aktuelle Informationen

Eine **ZUMA** Publikation

Inhalt

Der öffentliche Dienst in Europa - ein schrumpfender Sektor?	1
Lebensstandard nicht allein von Einkommen abhängig	5
Sozialberichterstattung für ein „grenzenloses“ Europa	9
Unterschiedliche Muster des Sozialhilfebezugs in europäischen Städten	10
Human Development Report 1998 Eine Buchbesprechung	14
Tagung: European Sociological Association (ESA) 4 th European Conference of Sociology: „Will Europe Work“	16

Der öffentliche Dienst in Europa – ein schrumpfender Sektor?

Sozialstruktur, Einkommenschancen und soziale Sicherheit¹

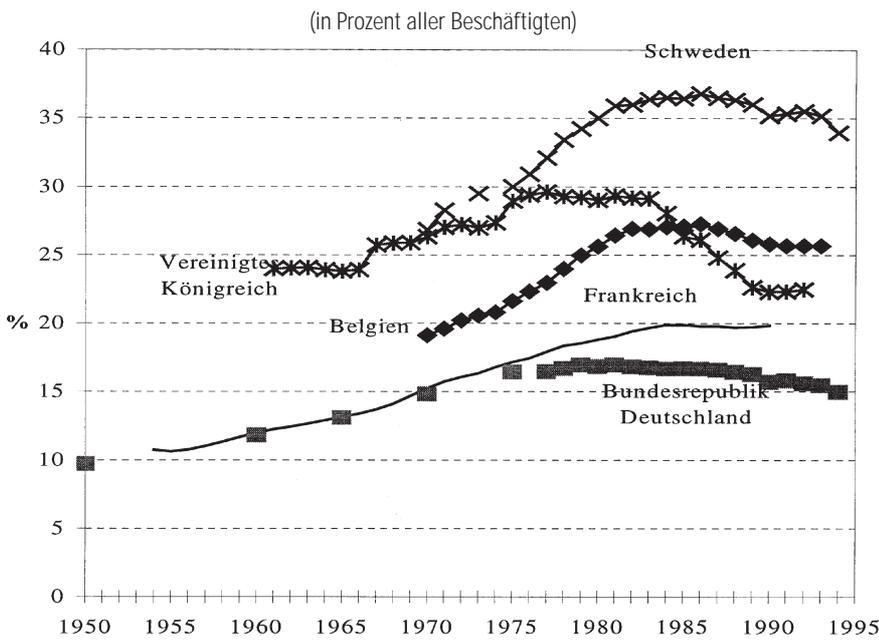
Nach einem hundertjährigen Wachstum zeigt der öffentliche Sektor in Europa seit Mitte der 1980er Jahre Stagnationserscheinungen und ist rückläufig. Dies gilt in erster Linie für die Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Das Wachstum bis an die Grenzen der finanziellen Belastbarkeit wird begleitet durch einen säkularen Anstieg der Staatsausgaben in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (BIP). Dies ist zu einem nicht geringen Teil bedingt durch das starke Wachstum der Personalausgaben, welche einen erheblichen Teil der Staatsausgaben umfassen. Sparmaßnahmen zur Eindämmung des Anstiegs der Staatsausgaben setzen vornehmlich an der Beschäftigungsseite an. Der Personalbestand wird reduziert, Vollzeitstellen werden in Teilzeitstellen umgewandelt, und damit geht auch eine weitergehende Feminisierung des öffentlichen Sektors einher. Faktoren, welche das Ausgabenwachstum verstärken, sind das „Upgrading“ im öffentlichen Dienst: Dies bedeutet, daß der Stellenkegel sich immer mehr zu einer „Stellenzwiebel“ verschiebt mit zunehmenden Proportionen der höheren Laufbahnen.

Staatsausgaben: Wachstum an Grenzen

Das Wachstum der Staatsausgaben seit dem letzten Jahrhundert stellt eines der interessantesten Kapitel gesellschaftlicher Modernisierung dar. Es zeigt den immer umfassender werdenden Einfluß des Staates in Wirtschaft und Gesellschaft, die immer größer werdende Notwendigkeit koordinierender und steuernder Aktivität im Laufe permanenter Differenzierungs- und Wachstumsprozesse (Kohl 1983). Eine Begleiterscheinung des Wachstums öffentlicher Aufgaben stellt die Zunahme des Personals zur Ausübung dieser Aufgaben dar. Dies ist an sich ein logischer und notwendiger Prozeß. Während aber zunächst im primären Sektor und später im sekundären Sektor erhebliche Produktivitätssteigerungen möglich waren, wird behauptet, daß dies im öffentlichen Sektor viel weniger möglich sei, da gerade hier personalintensive Tätigkeiten in den sozialen Diensten und im Bildungswesen vorherrschen würden (Baumol's cost disease) (Towse 1997). Bislang hat sich das „Gesetz von der geringeren Produktivität öffentlicher Dienstleistungen“ auch mehr oder weniger bewährt, wie die bis in die 1980er Jahre steigenden Personalziffern im öffentlichen Sektor vermuten lassen. Doch ist eine Zu-

nahme der Produktivität öffentlicher Dienstleistungen unbestreitbar. Auch hier wird menschliche Tätigkeit wie in den anderen beiden Wirtschaftssektoren durch technologische Fortschritte und Innovationen ersetzt. Doch zeigt sich auch klar, daß eine derart massive Rationalisierung auf erheblich größere Schwierigkeiten stößt als im primären und sekundären Sektor. Das Wachstum der Staatsausgaben wird deshalb abzubremsen versucht durch die Verlangsamung des Anstiegs der öffentlichen Beschäftigten, des „Einfrierens“ der öffentlichen Beschäftigung oder gar des Personalabbaus. Allgemein sollen die Staatsausgaben und damit die Haushaltsdefizite durch eine Reduzierung der Staatsaufgaben („weniger Staat“) abgebaut werden. Die Reformversuche der 80er Jahre führten allerdings lediglich zu einer zeitweisen Rückführung des Ausgabenwachstums. Ob der seit Mitte der 1990er Jahre in den meisten westeuropäischen Ländern feststellbare Rückgang der Staatsausgaben (in Prozent des BIP) ein dauerhafter Trend werden wird, bleibt noch abzuwarten. Jedenfalls war die durchschnittliche Quote der Staatsausgaben (in Prozent des BIP) von 1990-95 in allen OECD-Ländern höher als im Jahrzehnt von 1980-89 (OECD 1997a, 72).

Graphik 1: Beschäftigte im öffentlichen Sektor/Dienst



Quellen: Nationale amtliche Statistiken

Öffentliche Beschäftigung: die Grenzen überschritten

Während die Staatsausgaben in den meisten Ländern im letzten Jahrzehnt weiterhin gewachsen sind, hat die öffentliche Beschäftigung in allen industrialisierten Ländern Europas mittlerweile ihren Zenit überschritten und ist rückläufig.² Da an den Verdienststrukturen und an den Pensionsregelungen im öffentlichen Sektor Änderungen nicht leicht vorgenommen werden können oder teilweise sogar gesetzlich untersagt sind (z.B. grundgesetzliche Garantie des Alimentationsprinzips), sieht man die einzige Chance im Personalabbau. Eine Verminderung der Personalkosten wird dabei auf verschiedenen Wegen versucht: erstens durch die Privatisierung öffentlicher Unternehmen (Post, Eisenbahn, Energieversorgung etc.) und damit einer (teilweise lediglich formale) Verlagerung des Personals vom öffentlichen zum privaten Sektor; zweitens durch direkten Personalabbau, indem man die Bandbreite staatlicher Aufgaben beschränkt; und drittens durch eine Neuverteilung der Arbeit durch Ersetzung von Vollzeitstellen durch Teilzeitarbeitsplätze.

Konsequenzen dieser Strategien sind nach Graphik 1 ein absoluter wie relativer Beschäftigungsabbau im öffentlichen Sektor. Vorreiter dieser Entwicklung war das Vereinigte Königreich, doch führten die meisten europäischen Länder – vermittelt durch die OECD-Aktivitäten (PUMA-Public Management Projekt) – Maßnahmen zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes ein. In Schweden und anderen nordischen Ländern verstärkte die Wirtschaftskrise ab 1990 den Beschäftigungsabbau im öffentlichen Sektor.

Hinter dem globalen Beschäftigungsabbau im öffentlichen Sektor verbergen sich wichtige Einzeltrends. So wird der seit mehreren Jahr-

zehnten anhaltende Trend zur Feminisierung des öffentlichen Sektors durch den Beschäftigungsabbau verstärkt. Während die Quote der im öffentlichen Sektor beschäftigten Frauen in Prozent aller erwerbstätigen Frauen seit Ende der 1980er Jahre zwar stagniert oder nur noch leicht ansteigt, ist die Beschäftigtenquote der Männer im öffentlichen Sektor (in Prozent aller Beschäftigten) stark rückläufig. Besonders drastisch wird das Bild, wenn der interne Aufbau des öffentlichen Sektors ins Blickfeld gerückt wird. Der Frauenanteil im öffentlichen Sektor zeigt nach wie vor sehr starke Wachstumsraten und hat in den Ländern mit einem großen öffentlichen Sektor (wie Schweden, Frankreich, Vereinigtes Königreich) die 50 Prozent-Marke längst überschritten. In Schweden waren im Jahre 1995 über 70 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Sektor Frau-

en, im Vereinigten Königreich immerhin noch knapp 60 Prozent. Hinter dieser starken Zunahme der Frauenbeschäftigung im öffentlichen Sektor verbirgt sich ein anderer Trend: die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Sektor. Diese Zunahme gilt für beide Geschlechter, doch ist sie für Frauen viel bedeutender als für Männer. In Europa lassen sich hinsichtlich des Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung mindestens zwei Beschäftigungsmuster unterscheiden. Im Vereinigten Königreich und in Deutschland wird der Teilzeitbeschäftigung von Frauen größere Bedeutung zugemessen. Die Beschäftigungspolitik in Schweden war dagegen am Modell der Vollzeitbeschäftigung orientiert, und erst seit der Krise der 1990er Jahre verstärkt sich der Trend zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen.

Keine Verschlechterung der Einkommenspositionen im öffentlichen Sektor im Vergleich zum privaten Sektor

Gehaltsstrukturen sind nicht einseitig änderbar ohne bezug auf die gesamtwirtschaftliche Einkommensentwicklung. Wenn die Einkommen im privaten Sektor steigen, kann sich der öffentliche Sektor nicht von dieser Entwicklung abkoppeln, ohne ernstlich Gefahr zu laufen, an Attraktivität zu verlieren. Denn, wenn die Einkommenslücke zwischen privatem und öffentlichem Sektor zu groß wird – insbesondere in den Leitungspositionen – könnte ein eklatanter Mangel an qualifiziertem Personal eintreten. Wie Tabelle 1 zeigt, sind – entgegen häufig angestellten Vermutungen – die Durchschnittsgehälter im öffentlichen Sektor meist vorteilhafter als im privaten Sektor. Dies gilt für alle unteren und mittleren Einkommensgruppen. In den höchstdotierten Leitungspositionen schneidet der öffentliche Sektor dagegen deutlich schlechter ab als der private Sektor. Demgegenüber ist die Bezahlung für Frauen im öffentlichen Sektor durchgehend besser als im privaten Sektor, da im öffentli-

Tabelle 1: Verdienstrelationen im öffentlichen und privaten Sektor in OECD-Ländern*

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Australien	1.20	1.21	1.21	1.18	1.20	1.24	1.24
Kanada	1.37	1.34	1.39	1.41	1.37	1.39	1.43
Finnland	1.04	1.04	1.04	1.04	1.03	..
Frankreich									
Insgesamt	..	1.04	1.05	1.05	1.06	1.08	1.10	1.10	1.12
Senior Managers	..	0.76	0.77	0.76	0.72	0.73	0.74	0.73	0.73
Mittlere Positionen	0.89	1.88	0.90	0.91	0.91	0.92
Angestellte	..	1.00	1.02	1.00	0.98	0.99	..	0.96	0.97
Arbeiter	..	1.01	1.04	1.03	1.09	1.12	..	1.10	1.11
Mexiko	1.57	1.55	1.64	1.67	1.73	1.81	1.89
Niederlande	1.09	1.12	1.15	1.13	1.15	..	1.15
Neuseeland	1.16	1.14	1.14	1.12
Portugal	1.61	1.64	..
Spanien	..	1.25	1.27	1.27	1.29	1.31	1.27
Vereinigtes Königreich	0.96	0.97	0.97	0.92	0.99	1.02	1.02	1.02	1.00
USA	1.10	1.06	1.08	1.09	1.10	1.08	1.10	1.10	..

* Ratio: durchschnittliche Bruttoverdienste im öffentlichen Sektor/durchschnittliche Bruttoverdienste im privaten Sektor, außer für Frankreich: durchschnittliche Nettoverdienste
Quelle: OECD 1997b, S. 125

Tabelle 2: Private Haushalte über dem Median des Haushaltsnettoeinkommens nach der Stellung im Beruf der Bezugsperson in Westdeutschland (gemessen am Median aller privaten Haushalte, früheres Bundesgebiet, errechnet aus den Einkommens- und Verbrauchsstichproben (EVS) 1988 und 1993)

Stellung im Beruf	Anzahl der Haushalte		Anteil der Haushalte	
	1988	1993	1988	1993
	1000		Prozent	
Haushalte insgesamt	14458	12339	50,0	50,0
Haushalte insgesamt bezogen auf das arithmetische Mittel	11595	10080	40,1	40,9
Landwirt/-in	163	274	63,9	83,8
Selbständige/-r	1409	1147	80,8	86,4
Beamter/Beamtin	1372	1378	85,6	85,6
Angestellte/-r	4686	3764	66,5	68,2
Arbeiter/-in	3550	3048	57,5	61,4
Arbeitslose/-r	226	144	18,1	15,4
Nichterwerbstätige/-r	3051	2584	28,1	25,9

Quelle: Hertel 1997, S. 57

chen Sektor die Gehälter grundsätzlich geschlechtsneutral sind, wogegen im privaten Sektor Frauen meistens in derselben Position weniger verdienen als Männer. Von einer Entkoppelung zwischen den Einkommen im privaten Sektor und dem öffentlichen Sektor kann aufgrund der OECD-Ergebnisse nicht gesprochen werden; in manchen Ländern haben sich die Verdienstrelationen seit den 1980er-Jahren sogar (wieder) zugunsten des öffentlichen Sektors entwickelt. Bemerkenswert ist weiterhin die erhebliche Privilegierung der öffentlich Beschäftigten in den südeuropäischen Ländern, eine Bevorzugung, die auch die Pensionen (siehe unten) betrifft (OECD 1997b).

Die vorteilhaftere Einkommensposition im öffentlichen Sektor verglichen mit dem privaten Sektor ist auch an Ergebnissen für die Bundesrepublik nachzuweisen. Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Haushaltsnettoeinkommen nach der Stellung im Beruf. So ist der Prozentsatz der Selbständigen über dem Medianeinkommen zwar der höchste, doch liegt er nur geringfügig über demjenigen der Beamten. Die Masse der Angestellten und Arbeiter, welche etwa vier Fünftel der Beschäftigten ausmachen, verzeichnen erheblich geringere Anteile von Haushalten, welche über dem Median liegen. Die Verteilung des monatlichen Haushaltsnettoeinkommens weist eine deutliche Einkommenshierarchie auf. Die Selbständigen verfügen über das höchste Haushaltseinkommen, Beamte besetzen den zweiten Rangplatz. Darauf folgen die Landwirte, dann die Angestellten und schließlich die Arbeiter. Nichterwerbstätige verfügen über das geringste Haushaltsnettoeinkommen. Die Verteilung des Haushaltsnettoeinkommens über Einkommensklassen weist charakteristische Unterschiede auf. Während fast ein Drittel (29 Prozent) aller Selbständigen über ein Haushaltsnettoeinkommen von 10.000 DM und mehr verfügen, sind dies lediglich 12 Prozent der Beamten und 9 Prozent der Angestellten, während Arbeiter in dieser Einkommensklasse nur ganz geringfügig (1 Prozent) vertreten sind (Hertel 1997, S.49).

Erhalt der privilegierten sozialen Sicherung im öffentlichen Sektor

Die Systeme der sozialen Sicherung im öffentlichen Sektor stellen mit die ältesten Systeme öffentlicher sozialer Sicherung dar und wurden meist weit früher als die Sicherungssysteme für die abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft eingeführt. So datieren die meisten Beamtenpensionssysteme in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts. Den öffentlichen Beamten ist es im Laufe der Jahrzehnte nach zähem Kampf gelungen, dem Arbeitgeber (Staat) wesentliche Merkmale der sozialen Sicherung des öffentlichen Diensts abzurufen: die Unkündbarkeit und Lebenszeitstel-

lung (Unabsetzbarkeit), die Pensionsberechtigung, die Beitragsfreiheit der Pension (beides zusammen wird in Deutschland als Alimentationsprinzip gefaßt), die beitragsfreie Mitversorgung der Angehörigen und Hinterbliebenen (Witwen- und Waisenspensionen), schließlich die Berechnung der Pension aufgrund des letzten Gehalts und nicht des Durchschnittsgehalts (wie in der Rentenversicherung der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft).³

Tabelle 3 zeigt Merkmale der Pensionsregimes und der Finanzierung der Beamtenpensionen in 14 europäischen Ländern und der Europäischen Union. Diese Tabelle bezieht sich der Einfachheit halber lediglich auf die Beamten, da die soziale Sicherung der Vertragsbediensteten (Arbeiter, Angestellte) in den einzelnen europäischen Ländern stark von der Beamtenversicherung differiert. Mit Ausnahme Dänemarks sind die Beamtenpensionen in den genannten europäischen Ländern durch öffentliches Recht geregelt. In Dänemark wird das Pensionsregime selbst durch die Verfassung garantiert, während die Verfassungen anderer Länder in der Regel lediglich die Grundsätze der Beamtenstellung definieren, d.h. das Recht der angemessenen Versorgung (Alimentation) durch den Dienstherrn. In etwa der Hälfte der Länder leisten die Beamten keine eigenen Beiträge zu ihrer Alterspension, sondern der Dienstherr behält die (fiktiven) Beiträge ein; um diesen (fiktiven) Betrag werden die laufenden Gehälter gekürzt. Während die Beitragsfreiheit der Beamten für ihre eigene Person in den meisten Ländern erfolgreich durchgesetzt werden konnte, gilt dies nicht im selben Umfange für die Hinterbliebenenpension. Anfangs mußten private Versicherungen für

Tabelle 3: Art des Pensionsregimes und Finanzierung der Pensionen in europäischen Ländern (ca. 1989/90)

Land	Art des Regimes	Finanzierung der Pension		
		Beteiligung des Beamten an der		Beteiligung des
		eigenen Pension	Hinterbliebenenpension	Staates/Arbeitgebers
Österreich	Gesetzliches Regime		10,00%	Budgetierung
Belgien	Gesetzliches Regime	keine	7,50%	Budgetierung
Dänemark	Regime garantiert durch die Verfassung	keine	keine	Budgetierung
Frankreich Bundesrepublik	Gesetzliches Regime	8,90%		Budgetierung
Deutschland	Gesetzliches Regime	fiktiv	fiktiv	Budgetierung
Griechenland	Gesetzliches Regime	keine	keine	Budgetierung
Irland	Gesetzliches Regime	fiktiv	1,50%	Budgetierung
Italien	Gesetzliches Regime	6,95% (seit 1991: 7,15%)		Budgetierung
Luxemburg	Gesetzliches Regime	keine	keine	Budgetierung
Niederlande	Gesetzliches Regime	15,29% (=Durchschnitt für beide Pensionsbeiträge)		Pensionsfonds
Portugal	Gesetzliches Regime	6,50%	1,50%	Budgetierung
Spanien	Gesetzliches Regime		3,86%	Budgetierung
Schweiz	Gesetzliches Regime	8,67% (=Durchschnitt für beide Pensionsbeiträge)		Pensionskasse (Eidg. Versicherungskasse)
Vereinigtes Königreich	Gesetzliches Regime	fiktiv	1,50%	Budgetierung
EU	Gesetzliches Regime		6,75%	Budgetierung

Quelle: Neyens/Koob 1992, S. 3 (verändert)

die Beamtenwitwen abgeschlossen werden, und nur in wenigen Ländern konnte auch die Beitragsfreiheit für die Hinterbliebenenversorgung erreicht werden. In einigen Ländern wird für beide Versorgungen zusammengenommen ein Beitragssatz definiert, welcher aber überwiegend an die Hinterbliebenenversorgung adressiert ist. Lediglich in 2 der 14 Länder, den Niederlanden und der Schweiz, werden die Beamtenpensionen nicht aus dem Staatsbudget (Steueraufkommen) finanziert, sondern es wurden Pensionsfonds eingerichtet, welche allein für die Pensionszahlungen verwendet werden. Die Beiträge der Beamten für die Pensionsfonds sind dementsprechend höher angesetzt als (fiktive) Beiträge zur Staatskasse.

Die institutionellen Regelungen zur Berechnung der Alterspension von Beamten in 14 europäischen Ländern weisen bei allen Unterschieden einige Gemeinsamkeiten auf (Neyens/Koob 1992, S.37-39 u. S.47-52). Im Vergleich zum privaten Sektor sind die Einkommensersatzquoten (der Pension als prozentualer Anteil des letzten Gehalts) für die Beamten generell günstiger als für die abhängig Beschäftigten im privaten Sektor. Im Durchschnitt der 14 Länder erreichen die Beamten bei normaler Berechnung 74,9 Prozent des letzten Gehalts. Unter Berücksichtigung der ergänzenden Leistungen oder periodischen Zuwendungen kommen sie auf 84,1 Prozent. Die Gründe für die relativ höheren Einkommensersatzquoten der Alterspensionen der Beamten liegen darin begründet, daß zur Berechnung der Pension normalerweise das letzte Gehalt oder das Durchschnittsgehalt einer mehrjährigen Zeitspanne vor der Pensionierung verwendet wird, und nicht – wie bei den abhängig Beschäftigten im privaten Sektor – der Durchschnitt des individuellen Einkommens seit Beginn der Beschäftigung. Da in der Beamtenlaufbahn die Gehälter mit dem Alter planmäßig ansteigen, verfügen Beamte regelmäßig am Ende ihrer Laufbahn über die höchsten Gehälter. Die Einkommenskarriere eines abhängig Beschäftigten im privaten Sektor ist dagegen nicht in demselben Maße vorhersehbar und oft größeren Schwankungen unterworfen.

Zwischen den einzelnen europäischen Ländern bestehen erhebliche Unterschiede in der Generosität der Alterspensionen. In Österreich, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal und Spanien sind die Pensionsregelungen sehr vorteilhaft, und es ist unter Umständen ein Pensionsniveau erreichbar, welches über dem letzten Dienstlohn liegt. In anderen europäischen Ländern sind die Prozentsätze niedriger, unterschreiten aber 75 Prozent des letzten Einkommens in keinem Fall. Auch hinsichtlich der abzuleistenden Dienstzeit, welche erfordert wird, um eine volle Pension zu erreichen, bestehen erhebliche Unterschiede. In den Ländern mit hohen Alterspensionen kann diese gute Absicherung regelmäßig auch nach einer relativ geringen Dienstzeit erreicht werden, häufig bereits nach 35 Arbeitsjahren. Die volle Alterspension kann bereits mit 35

Jahren erreicht werden in Österreich, Griechenland und Spanien, mit 35,5 Jahren in Frankreich, mit 36 Jahren in Portugal und mit 37 Jahren in Dänemark. Die meisten Länder verlangen 40 Dienstjahre, Belgien gar 45. Auffällig ist die doppelte Privilegierung der Beamten in Österreich, Frankreich und den vier südeuropäischen Ländern, wo eine geringere Zahl von erforderlichen Dienstjahren mit einer hohen Alterspension zusammenfällt.

Das kombinierte Ergebnis aus Verdiensthöhe und institutionellen Regelungen der Pensionsgewährung soll (mangels international vergleichbarer Daten) anhand der erzielten Alterseinkommen der Beamten und Angestellten in der Bundesrepublik Deutschland verdeutlicht werden (Kneißl/Kortmann 1997). Die im Gesamtdurchschnitt höheren Gehälter speziell der Beamten und die vorteilhafte Pensionsregelung bewirken, daß die Beamten im Vergleich zu Angehörigen anderer sozio-professioneller Gruppen über die höchsten Alterseinkommen verfügen. Der Grundsatz der geschlechtsneutralen Bezahlung führt darüber hinaus zu geringeren Unterschieden in der Pensionshöhe von Beamten und Beamtinnen (wie auch in der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst). Es zeigt sich an diesen Ergebnissen das Zusammenwirken mehrerer Mechanismen: die im Durchschnitt höheren Einkommen im öffentlichen Sektor (verglichen mit dem privaten Sektor), die normalerweise kontinuierliche Beschäftigung (da nur selten durch Arbeitslosigkeit unterbrochen), die Zugrundelegung des letzten Gehalts für die Pensionsberechnung (und nicht des individuellen Durchschnittsgehalts) und schließlich die höhere Maximalpension (verglichen mit dem privaten Sektor, wo die Höchstpensionen niedriger sind).

- 1 Zu jedem dieser Themen gibt es getrennte und wenig aufeinander bezogene Literaturbereiche. Die Zahl der relevanten Titel ist so groß, daß es wenig Sinn macht, einige wenige herauszugreifen und hervorzuheben. Die vergleichende Forschung auf diesen Gebieten – vielleicht mit Ausnahme der Erforschung der Staatsausgaben und neuerdings der Verdienste – ist noch weitgehend im Entwicklungsstadium begriffen.
- 2 Den Stand der Entwicklung der öffentlichen Beschäftigung bis zu Beginn der 1980er Jahre und vor dem Einsetzen des Beschäftigungsabbaus ist am umfassendsten aufgearbeitet bei Richard Rose et al. (1985).
- 3 Die einzig systematisch vergleichende Bestandsaufnahme der Pensionsregelungen im öffentlichen Dienst der EU-Länder wurde von Neyens/Koob 1992 vorgelegt.

Hertel, J., 1997: *Einnahmen und Ausgaben der privaten Haushalte 1993*. *Wirtschaft und Statistik H. 1*, S. 45-58.

Kneißl, G. & K. Kortmann, 1997: *Große Unterschiede in den Alterseinkommen*. *Informationsdienst Soziale Indikatoren Nr. 18*, Juli 1997, S. 1-4.

Kohl, J., 1983: *The functional structure of public expenditures: long-term changes*. In: Taylor, Ch. L. (ed.), *Why Governments Grow: Measuring Public Sector Size*. Beverly Hills, London, New Delhi, S. 201-216.

Neyens, P. & Ed. Koob, 1992: *Les Régimes de Pension dans le Secteur Public Européen*. Maastricht: European Institute of Public Administration.

OECD, 1997a: *Historical Statistics 1960-1995*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

OECD, 1997b: *Trends in Public Sector Pay in OECD Countries*. 1997 Edition. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

Rose, R., E. Page, R. Parry, B. G. Peters & A. Gendali Pignatelli, 1985: *Public Employment in Western Nations*. Cambridge.

Towse, R. (ed.), 1997: *Baumol's Cost Disease: The Arts and Other Victims*. Cheltenham, UK und Northampton, MA, USA.

■ Franz Rothenbacher, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung
Tel.: 0621/292-1738