

Berufskarrieren im Rahmen struktureller Wandlungsprozesse

Blossfeld, Hans-Peter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Blossfeld, H.-P. (1987). Berufskarrieren im Rahmen struktureller Wandlungsprozesse. In J. Friedrichs (Hrsg.), 23. Deutscher Soziologentag 1986: Sektions- und Ad-hoc-Gruppen (S. 776-780). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-149928>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

12. Lebenslaufforschung

Leitung: Rolf Ziegler (München)

Berufskarrieren im Rahmen struktureller Wandlungsprozesse

Hans-Peter Blossfeld (Berlin)

1. Problemstellung

Nachdem sich die soziologische Mobilitätsforschung seit ihren ersten Anfängen vor allem auf intergenerationale Mobilitätsprozesse konzentrierte, ist in jüngster Zeit ein wachsendes Interesse an der Erklärung und Untersuchung von individuellen Karriereverläufen festzustellen (vgl. z.B. Sørensen, 1977; Sørensen und Tuma, 1981; Tuma, 1985; Carroll und Mayer, 1986). Die Karriereprozesse werden dabei in Abhängigkeit von zwei Variablengruppen betrachtet: Variablen, die die Merkmale von Individuen repräsentieren (z.B. soziale Herkunft, Begabung oder Bildungsniveau) und Variablen, die die Struktur des Arbeitsmarktes erfassen (z.B. Berufsgruppe, soziale Schicht, Organisationsgröße oder Wirtschaftszweig). In einer Reihe von empirischen Studien ist zwar versucht worden, die relative Bedeutung dieser individuellen und strukturellen Faktoren zu ermitteln, aber allen diesen Arbeiten ist gemeinsam, daß sie die strukturelle Seite als zeitkonstant ansehen.

Zu den konstitutiven Elementen des Begriffs der Sozialstruktur gehört zwar auch das Merkmal der relativen Stabilität, aber dies bedeutet nicht, daß die soziale Struktur sich nicht wandeln kann und völlig unverändert bleibt. Im Falle des Arbeitsmarktes sind strukturelle Wandlungsprozesse sogar eher die Regel als die Ausnahme. So kann man bei allen modereren Gesellschaften eine sich rasch verändernde berufliche Struktur und eine Verschiebung der Beschäftigung vom primären über den sekundären zum tertiären Sektor beobachten. Die Bildungsexpansion führt darüber hinaus zu Verdrängungsprozessen auf allen Qualifikationsebenen. Allgemein gilt, daß sich sowohl die Struktur der Positionen im Beschäftigungssystem als auch ihre Zugangsbedingungen über die Zeit ver-

ändern (Blossfeld, 1985a, 1985b). Eine adäquate Erklärung von Karrieremechanismen darf deswegen nicht von diesen Wandlungsprozessen am Arbeitsmarkt abstrahieren.

Individuelle Karrierechancen werden durch den Wandel der Arbeitsmarktstruktur vor allem in zweierlei Hinsicht beeinflusst. Da ist zunächst die Tatsache, daß die Individuen ihre Karrieren in unterschiedlichen strukturellen Kontexten beginnen. Neuere empirische Untersuchungen haben gezeigt, daß diese besonderen historischen Bedingungen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt einen nachhaltigen Einfluß auf die sich später anschließenden Karriereverläufe haben. Diese Art von Einflüssen wird allgemein als Kohorteneffekt bezeichnet. Zum anderen werden in jedem Zeitpunkt der historischen Zeit die Karrierechancen aller durch den Wandel der Arbeitsmarktstruktur beeinflusst. Beispielsweise dürften sich in einer Phase des konjunkturellen Aufschwungs generell die Karrierechancen verbessern, während der konjunkturelle Abschwung weithin zu einer Verschlechterung der Karrierechancen beitragen wird. Diese Art von Einflüssen wird allgemein Periodeneffekt genannt.

Während damit sowohl der Kohorteneffekt als auch der Periodeneffekt als strukturelle Quellen der Zeitabhängigkeit des Karriereprozesses aufzufassen sind, ist dies bei den lebenslaufbedingten Effekten nicht so eindeutig. Nach der Humankapitaltheorie beispielsweise werden lebenslaufbedingte Effekte als das Ergebnis von individuellen Veränderungen interpretiert (z.B. der Zunahme des Wissens, der Fähigkeiten oder der Berufserfahrung) (Mincer, 1974), wohingegen sie nach der "vacancy competition"-Theorie die Chancenstruktur einer gegebenen Gesellschaft reflektieren (Sørensen, 1977). Wenn aber Kohorten-, Perioden- und Lebenslaufeffekte unterschiedliche inhaltliche Interpretationen haben, dann muß eine Analyse, die eine dieser Einflüsse nicht in Rechnung stellt, zu einem verzerrten Bild über die Realität führen.

Das Ziel des vorliegenden Aufsatzes (1) ist es deshalb, den kausalen Einfluß von Kohorten-, Perioden- und Lebenslauf-effekten auf die Karrierechancen von Männern zu untersuchen. Es soll insbesondere gezeigt werden, wie unterschiedliche Kohorten unter verschiedenen strukturellen Konstellationen in den Arbeitsmarkt eintreten und wie diese spezifischen Eintrittsbedingungen den späteren Karriereverlauf, bei gleichzeitigem weiteren Wandel der Arbeitsmarktstruktur, beeinflussen. Dazu greifen wir auf die Lebensverlaufsstudie des DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik) (2) zurück, in der die bisherigen Berufsverläufe der Geburtskohorten von 1929-31, 1939-41 und 1949-51 kontinuierlich erfaßt wurden, und kombinieren diese Informationen mit Zeitreihen aus der amtlichen Statistik, mit denen die soziale und ökonomische Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland beschrieben werden kann.

2. Ergebnisse

Die theoretische Diskussion verschiedener Theorien über intra-generationale Mobilitätsprozesse zeigt zunächst, daß man von drei verschiedenen Gruppen von Ansätzen sprechen kann. Da sind zunächst die Modelle, die jegliche Zeitabhängigkeit des Karriereprozesses ignorieren. Ein Beispiel dafür ist die Statuszuweisungstheorie. Diese Modelle wurden statische Ansätze genannt. Zum anderen gibt es Theorien, die nur die Berufserfahrung als Quelle der Zeitabhängigkeit des Karriereprozesses ansehen. Die Humankapitaltheorie und die "vacancy competition"-Theorie zählen zu diesen halbstatistischen Ansätzen. Schließlich gibt es Modelle, die neben den Lebenslaufeffekten auch noch den Einfluß des Wandels der Arbeitsmarktstruktur in der Form von Kohorten- und Periodeneffekten zur Erklärung von Karriereprozessen heranziehen. Diese Modelle werden als dynamische Ansätze bezeichnet.

Die empirische Überprüfung von dynamischen Ansätzen steht allerdings vor einem Identifikationsproblem, weil die Lebenslauf-, Kohorten- und Periodeneffekte linear miteinander in

Beziehung stehen. Um dieses Problem zu lösen, wurden zur Messung der Kohorten- und der Periodeneffekte zwei Proxyvariablen herangezogen, die sich auf der Grundlage einer Faktorenanalyse von amtlichen Zeitreihen ergeben hatten. Beide Faktoren beschreiben den Wandel der Arbeitsmarktstruktur nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges in Deutschland relativ gut. Der erste Faktor wurde Modernisierungsniveau und der zweite Arbeitsmarktlage genannt.

Die Ergebnisse der Ereignisanalyse (Blossfeld/Hamerle/Mayer, 1986), in der diese beiden strukturellen Indikatoren zur Erklärung von individuellen Karriereprozessen herangezogen wurden, zeigen deutlich, daß es starke Perioden-, Kohorten- und Lebenslaufeffekte gibt und daß der Karriereprozeß in einem dreifachen Sinn zeitabhängig ist: er hängt von der Zeitspanne ab, die bereits im Beschäftigungssystem verbracht wurde, er hängt von den strukturellen Bedingungen zum Zeitpunkt des Eintritts in das Beschäftigungssystem ab, und er hängt von den je aktuellen Arbeitsmarktbedingungen der Zeitpunkte ab, bei denen man die Karriereprozesse betrachtet. Analysen von Mobilitätstabellen, in denen diese drei verschiedenen Dimensionen der Zeitabhängigkeit ignoriert werden, müssen deswegen ein irreführendes Bild über die Mechanismen und die Rolle der strukturellen Wandlungsprozesse für die individuellen Karrieren geben. Die Schaffung von Vakanzen und der Verlust von beruflichen Positionen im Verlauf des Wandels der Arbeitsmarktstruktur zählen zu den zentralen Mechanismen der Karrieremobilität und beeinflussen die jeweils aktuellen Berufschancen der Individuen.

Anmerkungen:

- (1) Eine ausführlichere Darstellung der Analyse findet man in Blossfeld (1986).
- (2) Zur Lebensverlaufsstudie vgl. Mayer (1984).

Literatur:

CARROLL, G.R. und K.U. MAYER 1986: 'Job-shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size', *American Sociological Review*, 51, S.323-341

- BLOSSFELD, H-P. 1985a: 'Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie', *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 18, S. 177-197
- BLOSSFELD, H-P. 1985b: *Bildungsexpansion und Berufschancen*, Frankfurt und New York: Campus Verlag
- BLOSSFELD, H-P. 1986: Career opportunities in the Federal Republic of Germany: a dynamic approach to the study of life-course, cohort, and period effects, *European Sociological Review*, 2, S. 208-225
- BLOSSFELD, H-P., A. HAMERLE und K.U. MAYER 1986: Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Frankfurt und New York: Campus Verlag
- MAYER, K.U. 1984b: Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Antrag auf Förderung für die dritte Forschungsphase 1985-87, Frankfurt und Mannheim, S. 131-171
- MINCER, J. 1974: *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press
- SØRENSEN, A.B. 1977: 'Structure of Inequality and the Process of Attainment', *American Sociological Review*, 42, S.965-978
- SØRENSEN, A.B. und N.B. TUMA 1981: 'Labor Market Structures and Job Mobility', *Research in Social Stratification and Mobility*, 1, S. 67-94
- TUMA, N.B. 1985: Effects of Labor Market Structure on Job-Shift Patterns in: HECKMANN J.J. und B. SINGER (Hrsg.): *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, S. 327-363