

### Soziale Durchlässigkeit in Westdeutschland gestiegen: Analysen zur intergenerationalen sozialen Mobilität von Männern und Frauen für den Zeitraum 1976-2000

Pollak, Reinhard

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:

Pollak, R. (2003). Soziale Durchlässigkeit in Westdeutschland gestiegen: Analysen zur intergenerationalen sozialen Mobilität von Männern und Frauen für den Zeitraum 1976-2000. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 29, 8-11.  
<https://doi.org/10.15464/isi.29.2003.8-11>

#### 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>

# Soziale Durchlässigkeit in Westdeutschland gestiegen

## Analysen zur intergenerationalen sozialen Mobilität von Männern und Frauen für den Zeitraum 1976-2000

*Nicht zuletzt dank der PISA-Studie genießt das Thema Chancengleichheit für Kinder mit unterschiedlicher sozialer Herkunft wieder mehr Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion. Mit Blick auf gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge reicht es jedoch nicht aus, sich nur auf bestehende Ungleichheiten im Bildungssystem zu konzentrieren. Vielmehr ist entscheidend, welche gesellschaftliche Positionen diese Kinder mit ihren jeweiligen Bildungsabschlüssen später auch tatsächlich einnehmen. Ein Indikator für die allgemeine Chancengleichheit in einer Gesellschaft ist das Ausmaß an sozialer Mobilität, d.h. der Grad, zu dem die bestehenden Ungleichheiten in einer Gesellschaft von der Eltern- generation auf die Kinder generation „vererbt“ werden. Es werden daher im folgenden Beitrag die Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken für Männer und Frauen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft untersucht, und es wird aufgezeigt, wie sich der Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und eigener gesellschaftlicher Position in den letzten 25 Jahren entwickelt hat.*

Für eine Analyse der sozialen Mobilität muss man zunächst Kriterien festlegen, mit denen vorteilhafte von weniger vorteilhaften Positionen in einer Gesellschaft unterschieden werden können. Während die Ökonomen meist das Einkommen als ein solches Kriterium wählen, verwenden Soziologen in der Mobilitätsforschung in aller Regel auf Berufen basierte Konzepte wie Berufsprestigeskalen oder soziale Klassenpositionen (vgl. Erikson/Goldthorpe 1992). In Deutschland werden Klassenpositionen üblicherweise aus der beruflichen Stellung und dem Beruf der Befragten konstruiert (Brauns et al. 1997). Im vorliegenden Beitrag soll der Einfachheit halber ausschließlich die berufliche Stellung als Indikator für die Vorteilhaftigkeit einer gesellschaftlichen Position verwendet werden. Die hier dargestellten Ergebnisse unterscheiden sich jedoch nicht substantiell von Analysen mit einem detaillierteren Klassenschema wie dem von Erikson und Goldthorpe.

Die berufliche Stellung wurde in sieben Kategorien zusammengefasst (siehe Tabelle 1). Die höchste Kategorie bilden leitende Angestellte, Beamte im höheren Dienst sowie die Pro-

fessionen (Ärzte, Rechtsanwälte, etc.). Die zweite Kategorie besteht aus qualifizierten Angestellten und Beamten im gehobenen Dienst. In einer weiteren Kategorie finden sich einfache und mittlere Angestellte sowie Beamte im einfachen und mittleren Dienst. Selbstständige, Landwirte, Facharbeiter bzw. Meister und un- bzw. angelernte Arbeiter bilden jeweils eine eigene Kategorie.

Die für die Analysen verwendeten Daten stammen aus dem kumulierten ALLBUS, dem sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und der ZUMA-Standarddemographie. Sie decken einen Zeitraum von 1976 bis 2000 ab<sup>1</sup>. Aufgrund fehlender Daten für Ostdeutschland müssen die Analysen über den langfristigen Wandel auf Westdeutschland beschränkt bleiben. Weiterhin werden nur Personen betrachtet, die zum Befragungszeitraum zwischen 20 und 64 Jahre alt waren. Bei Frauen werden lediglich Erwerbspersonen berücksichtigt<sup>2</sup>. Als Indikator für die soziale Herkunft wird die berufliche Position des Vaters zu dem Zeitpunkt, als der bzw. die Befragte 15 Jahre alt war, verwendet. Angaben zur beruflichen Stellung der Mutter liegen bedauerlicherweise meist nicht vor, so

dass nur den Vater betreffende Angaben verwendet werden können. Insgesamt umfasst der für die nachfolgenden Analysen zusammengestellte Mobilitätsdatensatz über 17.000 Männer und knapp 9.000 Frauen.

### Deutliche Segregation der beruflichen Positionen von Männern und Frauen

In Tabelle 1 ist die Verteilung auf die jeweiligen beruflichen Kategorien getrennt für Söhne (Männer), Töchter (Frauen) und Väter jeweils für den Zeitraum 1976-1980, 1982-1990 und 1991-2000 dargestellt. Dabei fallen in erster Linie die deutlichen Geschlechtsunterschiede in den beruflichen Stellungen auf. Frauen haben seltener Leitungspositionen inne als Männer, und sie nehmen auch sehr selten eine Position als Facharbeiterin ein. Besonders häufig sind Frauen hingegen in der Kategorie der einfachen und mittleren Angestellten bzw. Beamten vertreten. Eine Beschäftigung in der Landwirtschaft spielt bei beiden Geschlechtern keine wesentliche Rolle mehr. Betrachtet man die Entwicklung über die Zeit, so nimmt der Anteil von Männern und Frauen in Leitungspositionen kontinuierlich zu. Bei qualifizierten Angestellten und Beamten im gehobenen Dienst stagniert die Entwicklung bei Männern, während der Anteil der Frauen in dieser Kategorie in den 1990er-Jahren deutlich anstieg und nun ein ähnliches Niveau erreicht wie bei den Männern. Bei den einfachen und mittleren Angestellten bzw. Beamten kam es bei Männern und vor allem bei Frauen im letzten Jahrzehnt zu einer leichten Abnahme. Der Anteil der Selbstständigen und Landwirte blieb annähernd konstant. Gleiches gilt für Frauen in Facharbeiterpositionen und Männer in ungelerten Arbeiterpositionen. Bei den männlichen Facharbeitern ist jedoch ein leicht abnehmender Trend zu beobachten, während sich die Gruppe der ungelerten Arbeiterinnen im Beobachtungszeitraum fast halbiert hat.

Da als Maß der sozialen Herkunft nur die berufliche Stellung des Vaters zur Verfügung steht und die Verteilungen der sozialen Herkunft für Söhne und Töchter nahezu identisch sind, wird diese im Folgenden für beide Geschlechter gemeinsam betrachtet. Es fällt auf, dass in der Vä-

**Tabelle 1: Berufliche Stellung von Söhnen, Töchtern und Vätern in drei Perioden (in Prozent)**

	Söhne			Töchter			Väter		
	76 – 80	82 – 90	91 – 00	76 – 80	82 – 90	91 – 00	76 – 80	82 – 90	91 – 00
Leitende Angestellte, Beamte (höherer Dienst), Professionen	5	7	8	2	3	4	4	5	6
Qualifizierte Angestellte, Beamte (gehobener Dienst)	19	18	21	12	12	19	9	9	10
Einfache, mittlere Angestellte und Beamte	24	24	22	54	58	53	17	18	18
Selbstständige	8	9	9	7	7	7	13	12	9
Landwirte	2	2	2	1	1	1	10	9	7
Facharbeiter, Meister	31	30	29	5	4	5	31	33	34
Ungelernte Arbeiter	11	10	10	19	15	11	16	16	15

Datenbasis: Mobilitätsdatensatz 1976-2000.

**Tabelle 2: Anteil der Söhne bzw. Töchter, die die gleiche berufliche Position einnehmen wie ihr Vater, nach sozialer Herkunft (in Prozent)**

	Söhne			Töchter		
	76 – 80	82 – 90	91 – 00	76 – 80	82 – 90	91 – 00
Leitende Angestellte, Beamte (höh. Dienst), Professionen	31	31	30	12	17	23
Qualifizierte Angestellte, Beamte (geh. Dienst)	43	36	34	24	25	35
Einfache, mittlere Angest. und Beamte	35	34	31	66	67	64
Selbstständige	22	29	22	15	13	14
Landwirte	19	19	22	10	8	9
Facharbeiter, Meister	44	44	42	7	6	6
Ungelernte Arbeiter	26	22	23	38	33	26

Datenbasis: Mobilitätsdatensatz 1976 – 2000.

tergeneration Arbeiterpositionen und Positionen in der Landwirtschaft noch deutlich stärker besetzt waren, die Angestelltenpositionen dagegen im Vergleich zur Generation der Befragten eine geringere Rolle spielten. Hierin spiegelt sich merklich der Wandel von der zunächst landwirtschaftlich, dann industriell geprägten Produktionsweise hin zu einer von Dienstleistungen dominierten Arbeitswelt. Dieser Strukturwandel hat selbstverständlich erhebliche Auswirkungen auf die Mobilitätschancen einer Person. Wenn beispielsweise im sekundären Sektor immer weniger Arbeitskräfte nachgefragt werden (z.B. aufgrund stärkerer Mechanisierung der industriellen Produktion), dann werden nicht mehr alle Söhne die gleiche berufliche Position einnehmen können wie ihre Väter, selbst wenn sie dies wollten. Diese strukturell bedingte Mobilität sollte man berücksichtigen, wenn man die in Tabelle 2 dargestellte „Vererbung“ einer Position vom Vater auf den Sohn bzw. die Tochter betrachtet. Die dort ausgewiesenen Zahlen geben an, welcher Anteil der Befragten aus einer bestimmten Herkunftsposition auch selbst wieder eine solche Position besetzt. So nehmen beispielsweise 31% der Söhne von leitenden Angestellten oder höheren Beamten ebenfalls eine Position als leitende Angestellte oder höhere Beamten ein.

**Bei Vererbung eher Kontinuität bei Männern, aber Veränderung bei Frauen**

Bei der Vererbung vom Vater auf den Sohn lassen sich im letzten Viertel des vergangenen Jahrhunderts für die meisten beruflichen Positionen keine großen Veränderungen feststellen. Der Anteil der Söhne mit besonders vorteilhafter sozialer Herkunft (erste Kategorie), die wiederum selbst eine solche Position bekleiden, liegt konstant bei knapp einem Drittel. Ähnlich konstant ist die Vererbungsrate bei Landwirten und Facharbeitern, während zunehmend weniger Söhne von ungelerten Arbeitern ebenfalls ungelerte Arbeiter werden. Bei den Selbstständigen ist die Entwicklung weniger klar ausgeprägt. Ende der 1970er- und in den 1990er-Jahren beträgt die Vererbungsrate 22%. Zwischen diesen beiden Zeitpunkten ist sie allerdings in den 1980er-Jahren auf

29% angewachsen, d.h. in dieser Dekade nahm knapp ein Drittel aller Söhne von Selbstständigen wiederum eine Selbstständigenposition ein. Deutlichere Veränderungen sind bei den Angestellten und Beamten zu beobachten. Bei den einfachen und mittleren Angestellten bzw. Beamten ging die Vererbungsrate von 35% auf 31% zurück. Noch merklicher ist die Entwicklung bei den qualifizierten Angestellten bzw. Beamten im gehobenen Dienst. Hatten Ende der 1970er-Jahre noch 43% aller Söhne aus dieser Kategorie wiederum eine Position als qualifizierte Angestellte bzw. gehobene Beamte eingenommen, sank die Vererbungsrate bis Ende der 1990er-Jahre um 9 Prozentpunkte auf nur noch 34%. Söhne aus dieser Kategorie verteilen sich in den 1990er-Jahren folglich häufiger auf andere berufliche Positionen als dies noch Ende der 1970er der Fall war.

Die Vererbung der beruflichen Position des Vaters auf die Tochter fällt - bedingt durch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur - generell weniger stark aus. Allerdings gibt es im Vergleich zu den Söhnen deutlichere Veränderungen über die Zeit. Töchter, deren Väter eine Position in der höchsten Berufskategorie inne hatten (gehobene oder leitende Angestellte bzw. Beamte, Angehörige der Professionen), erreichen in

den 1990er-Jahren viel häufiger ebenfalls eine derartige vorteilhafte Berufsposition. Im Vergleich zu den 1970er-Jahren verdoppelt sich die Vererbungsrate dieser Kategorie nahezu auf einen Wert von 23%. In der Kategorie der qualifizierten Angestellten und Beamten steigt der Anteil von knapp einem Viertel Ende der 1970er-Jahre auf über ein Drittel in den 1990er-Jahren. Hier entspricht die Vererbungsrate der Töchter damit ungefähr der Vererbungsrate bei den Söhnen, während die Männer jedoch bei der zuvor genannten Kategorie weiterhin merklich im Vorteil sind. Bei Töchtern von un- und angelernten Arbeitern sinkt die Vererbungsrate deutlich von 38% auf 26%. Die Chancen dieser Frauen, nicht in die Fußstapfen ihrer Väter treten zu müssen, haben sich demnach in den 1990er-Jahren deutlich verbessert. Die Vererbung dieser unvorteilhaften Position kommt bei Frauen nur noch geringfügig häufiger vor als bei Männern. Somit gelingt es den Frauen über den betrachteten Zeitraum hinweg eher, in die gleichen vorteilhaften Positionen wie ihre Väter zu gelangen, während sie gleichzeitig weniger häufig die unattraktive Position einer angelernten Arbeiterin von ihrem Vater übernehmen. Bei den mittleren Kategorien dagegen ändert sich nicht viel. Die Vererbungsrate für Facharbeiter, Landwirte, Selbstständige und einfache Angestellte bleiben weitgehend konstant. Auffallend sind hier jedoch die besonders hohen Vererbungsrate bei den einfachen Angestellten und Beamten. Dies hat seine Ursachen in dem hohen Anteil von Frauen, die solche Positionen einnehmen (vgl. Tabelle 1).

**Gruppe der Arbeiter wird homogener, die der Selbstständigen heterogener**

Mit der bisherigen Betrachtungsweise wurde untersucht, wie hoch der Anteil der Söhne und Töchter mit einer bestimmten sozialen Herkunft ist, die selbst die gleiche berufliche bzw. gesellschaftliche Position einnehmen wie ihre Väter. Damit wurde der „Abstrom“ aus einer bestimmten Herkunftsposition untersucht. Man kann die Perspektive nun ändern, indem man fragt, aus welchen Herkunftskategorien sich die Inhaber/innen bestimmter beruflicher

**Tabelle 3: Anteil der Söhne bzw. Töchter, deren Vater bereits eine identische berufliche Position hatte (in Prozent)**

	Söhne			Töchter		
	76 – 80	82 – 90	91 – 00	76 – 80	82 – 90	91 – 00
Leitende Angestellte, Beamte (höh. Dienst), Professionen	19	20	22	27	28	29
Qualifizierte Angestellte, Beamte (geh. Dienst)	20	16	15	19	19	22
Einfache, mittlere Angest. und Beamte	25	25	25	22	21	21
Selbstständige	36	40	22	28	24	20
Landwirte	92	94	93	82	67	80
Facharbeiter, Meister	45	48	51	43	44	46
Ungelernte Arbeiter	39	34	38	31	35	32

Datenbasis: Mobilitätsdatensatz 1976 – 2000.

Positionen in der Generation der Söhne und Töchter rekrutieren. Welche soziale Herkunft haben beispielsweise die heutigen Landwirte? Waren ihre Väter selbst Landwirte oder hatten sie eine andere Position inne? Bei diesen „Zustromraten“ in eine bestimmte Position sind vor allem die Anteile derjenigen von Interesse, deren heutige berufliche Position mit der beruflichen Position ihres Vaters übereinstimmt. Diese Selbstrekrutierungsraten sind in Tabelle 3 aufgeführt. Am auffälligsten ist die Höhe dieser Raten bei den Landwirten. Bei den Männern liegt der Anteil derer, deren Vater ebenfalls Landwirt war, bei über 90%, d.h. die heutigen Landwirte sind praktisch allesamt Söhne von Landwirten. Bei den Facharbeitern ist eine Homogenisierung in Bezug auf die soziale Herkunft zu beobachten. Waren Ende der 1970er-Jahre 45% aller Facharbeiter Söhne von Facharbeitern, ist dieser Anteil in den 1990er-Jahren auf über 50% gestiegen. Bei den ungelerten Arbeitern hat der Anteil nach einem kurzen Rückgang in den 1980er-Jahren wieder sein Ausgangsniveau erreicht. Dagegen ist der Anteil derjenigen Selbstständigen, deren Vater ebenfalls selbstständig war, in den 1990er-Jahren sehr deutlich von knapp 40% auf nur noch 22% gesunken. Die Gruppe der heutigen Selbstständigen ist somit hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft deutlich heterogener geworden. Offensichtlich wurden in den 1990er-Jahren weit weniger Betriebe vererbt als in den Jahrzehnten zuvor. Neben diesen Veränderungen bei Arbeitern und Selbstständigen fällt bei den Männern die Gruppe der qualifizierten Angestellten bzw. Beamten im gehobenen Dienst auf. Hier geht die Tendenz zur Selbstrekrutierung über die Zeit deutlich zurück. Ein umgekehrter, wenn auch nicht sehr ausgeprägter Trend ist für die Gruppe der leitenden Angestellten zu beobachten.

Für die Frauen sind die Befunde recht ähnlich. Auch hier werden die Arbeiterpositionen über die Zeit homogener. Der Anteil der Arbeiterinnen, deren Vater auch Arbeiter war, steigt von 43% Ende der 1970er-Jahre auf 46% in den 1990er-Jahren. Bei den Selbstständigen dagegen sinkt die Selbstrekrutierungsrate von 28% auf 20% und erreicht damit in der jüngsten Zeit

ein ähnliches Niveau wie bei den Männern. Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es in Bezug auf die Kategorie der leitenden Angestellten und Beamten. Frauen, die eine solche Leitungsposition bekleiden, haben deutlich häufiger einen Vater aus der entsprechenden vorteilhaftesten Kategorie als Männer (29% zu 22% in den 1990er-Jahren). Für Frauen scheint die soziale Herkunft für das Erreichen dieser Positionen daher entscheidender zu sein als für Männer. Dieser Unterschied geht auch über die Zeit nicht zurück. Vielmehr steigen die Selbstrekrutierungsraten für Männer und Frauen praktisch gleichmäßig an. Bei der Kategorie der qualifizierten Angestellten und Beamten findet man hingegen eine leicht gegenläufige Entwicklung für Männer und Frauen. Bei Männern sinkt die Selbstrekrutierungsrate, bei Frauen steigt sie an. Dies liegt strukturell an der Zunahme des Frauenanteils in dieser Kategorie. Schließlich gibt es noch merkbare Unterschiede für die Kategorie der Landwirte. Landwirtinnen haben eine merklich geringere Selbstrekrutierungsrate als Landwirte, da der Hof nach wie vor eher an die Söhne vererbt wird.

Insgesamt fallen die Veränderungen über die Zeit sowohl für Männer als auch für Frauen nicht dramatisch aus. Während es für Männer bei den leitenden und qualifizierten Angestellten- und Beamtenpositionen eher zu Öffnungstendenzen kommt (z.B. weniger Vererbung bei qualifizierten Angestelltenpositionen), können die Frauen in zunehmenden Maße ihre vorteilhafte soziale Herkunft einsetzen, um selbst vorteilhafte Positionen zu besetzen. Gleichzeitig kommt es bei Arbeiterpositionen zu einer Homogenisierung der sozialen Herkunft, während die Gruppe der Selbstständigen zunehmend heterogener wird. Man kann diese Befunde nun zusammenfassen und weiterführen, indem man nicht mehr einzelne berufliche Positionen betrachtet, sondern den Blick darauf richtet, inwieweit durch soziale Mobilität - also den Wechsel von einer Herkunftsposition in eine andere Berufsposition - ein gesellschaftlicher Aufstieg oder ein gesellschaftlicher Abstieg stattgefunden hat. Dabei müssen die vorliegenden sieben Positionen zunächst

hierarchisch geordnet werden. Die hier vorgeschlagene Hierarchie sieht vor, dass die leitenden Angestellten, höheren Beamten und Professionen die vorteilhafteste Position darstellen. Danach kommen die qualifizierten Angestellten und die Beamten im gehobenen Dienst. Am Ende der Hierarchie finden sich die ungelerten Arbeiterpositionen. Die Mittelkategorien der Selbstständigen, einfachen und mittleren Angestellten bzw. Beamten, der Facharbeiter und der Landwirte lassen sich hingegen kaum in eine eindeutige Hierarchie bringen. Daher werden diese Kategorien auf der gleichen Hierarchiestufe angeordnet. Mit dieser vierstufigen Hierarchie werden nun in Tabelle 4 die Auf- und Abstiege von Männern und Frauen untersucht<sup>3</sup>.

**Wenig Veränderungen in der Gesamtmobilität, aber mehr Aufstiege für Frauen**

Die erste Zeile (Gesamtmobilität) in Tabelle 4 gibt an, welcher Anteil der Männer bzw. Frauen in den jeweiligen Zeiträumen eine andere Position einnehmen als ihr Vater. Insgesamt verändert sich das Ausmaß der Gesamtmobilität kaum. Die deutlich höhere Mobilität von Frauen resultiert - wie oben gesehen - aus den Unterschieden in der Beschäftigungsstruktur von Männern und Frauen. Die Gesamtmobilität lässt sich in eine vertikale und eine horizontale Mobilität unterteilen. Die vertikale Mobilität gibt an, wie groß der Anteil derer ist, die eine Hierarchiestufe überwinden, z.B. wenn ein Sohn eines Landwirts qualifizierter Angestellter wird. Horizontale Mobilität beschreibt den Anteil derer, die zwar nicht die gleiche Position wie der Vater innehaben, die aber auf der gleichen Hierarchiestufe geblieben sind, z.B. wenn ein Sohn eines Landwirts Facharbeiter wird. Bei den Männern nimmt der Anteil an vertikaler Mobilität über die Zeit hinweg zu, während er bei Frauen eher um das Ausgangsniveau schwankt. Bei der horizontalen Mobilität ergeben sich für Frauen deutlich höhere Raten, was vor allem an den Arbeiteröchtern liegt, die einfache Angestelltenpositionen eingenommen haben. Während die horizontale Mobilität bei den Männern über die Zeit um ein Fünftel abnimmt, schwanken bei den Frauen auch hier die Werte um das Ausgangsniveau. Daher nimmt bei den Männern das Verhältnis zwischen vertikaler und horizontaler Mobilität über die Zeit hinweg deutlich zu (von 1,7 auf 2,3), während es bei Frauen weitgehend konstant bleibt.

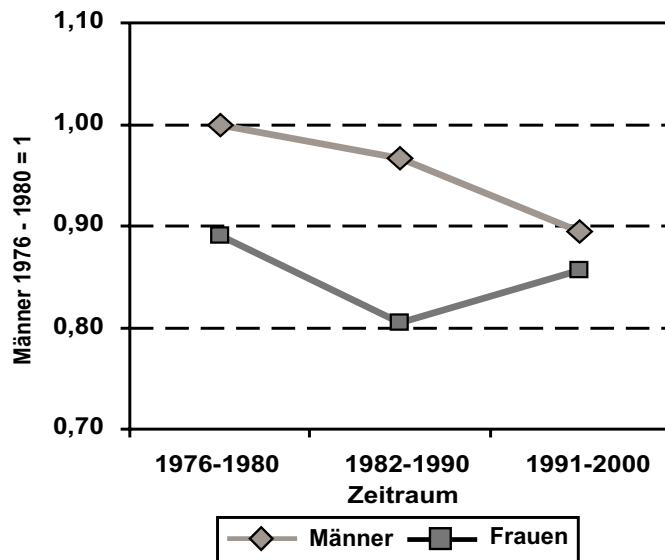
Von Interesse ist nun, ob es sich bei den vertikalen Mobilitäts Erfahrungen eher um Aufstiege in bessere Positionen oder um Abstiege in schlechtere Positionen gehandelt hat. Die letzten drei Zeilen von Tabelle 4 zeigen für Männer sowohl eine Zunahme sozialer Aufstiege (von 29% auf 33%) als auch eine Zunahme sozialer Abstiege (von 13% auf 14%), wodurch das Verhältnis von Auf- und Abstiegen praktisch konstant bleibt. Bei den Frauen hingegen kommt es zu einer sehr deutlichen Zunahme von sozialen Aufstiegen. Die Aufwärtsmobilität steigt um fast ein Drittel an. Der Anteil

**Tabelle 4: Gesamtmobilität, vertikale und horizontale Mobilität, Auf- und Abstiegsraten**

	Männer			Frauen		
	76 – 80	82 – 90	91 – 00	76 – 80	82 – 90	91 – 00
Gesamtmobilität (%)	66	67	68	75	75	76
<i>Gesamtmobilität umfasst:</i>						
Vertikale Mobilität (%)	41	43	47	41	40	43
Horizontale Mobilität (%)	25	23	21	33	35	33
<i>Verhältnis vertikale/horizontale Mobilität</i>	1,7	1,9	2,3	1,2	1,1	1,3
<i>Vertikale Mobilität umfasst:</i>						
Aufwärtsmobilität (%)	29	30	33	18	20	25
Abwärtsmobilität (%)	13	13	14	23	20	18
<i>Verhältnis Aufstiege/Abstiege</i>	2,3	2,2	2,3	0,8	1,0	1,4

Datenbasis: Mobilitätsdatensatz 1976 – 2000.

Graphik 1: Relative Veränderung der Stärke des Zusammenhangs zwischen sozialer Herkunft und eigener Position



Datenbasis: Mobilitätsdatensatz 1976 - 2000.

von sozialen Abstiegen dagegen sinkt zwischen 1976 und 2000 deutlich, von 23% auf 18%. Hatten Ende der 1970er-Jahre Frauen im Vergleich zu ihren Vätern eher schlechtere als bessere Positionen inne, änderte sich das Bild in den 1990er-Jahren. Frauen erfahren nun im Vergleich zur Position des Vaters eher soziale Aufstiege als soziale Abstiege. Dies kann zum einen auf die gesunkene Vererbung unvorteilhafter ungelerner Arbeiterpositionen zurückgeführt werden, zum anderen auf die leicht gestiegene Weitergabe von vorteilhaften gehobenen oder gar leitenden Angestellten- bzw. Beamtenpositionen der Väter an ihre Töchter.

### Mehr soziale Durchlässigkeit bei Männern und Frauen

Die bisher dargestellten Ergebnisse spiegeln die Mobilitätsenerfahrungen von Männern und Frauen seit Mitte der 1970er-Jahre wider. Neben anderen Faktoren war der in dieser Zeit stattfindende wirtschaftliche Strukturwandel eine wichtige Ursache dafür, dass Söhne oder Töchter eine andere gesellschaftliche Position besetzen als ihre Väter. Ein spezifisches Ziel der Mobilitätsanalyse ist es, den Einfluss dieses Strukturwandels - der generell eher Aufstiegs-mobilität verursacht hat - zu kontrollieren und den Effekt der sozialen Herkunft auf die eigene Position unabhängig von den Veränderungen der Berufsstruktur zu bestimmen. Dies gelingt, indem man nicht die bisherigen Mobilitätsraten verwendet, sondern die Chancenverhältnisse zwischen Personen aus zwei unterschiedlichen Herkunftspositionen untersucht. Beispielsweise hatte Ende der 1970er-Jahre ein Sohn eines leitenden Angestellten tatsächlich eine fast 900-mal höhere Chance, selbst leitender Angestellter zu werden, als ein Sohn eines ungelerneten Arbeiters. Entsprechende Chancenverhältnisse wurden für alle denkbaren Kombinationen von Berufspositionen berechnet und in einem Modell zusammengefasst, dessen Ergebnis in Gra-

fik 1 dargestellt ist<sup>4</sup>. Der Wert auf der y-Achse gibt die Stärke des Zusammenhangs zwischen sozialer Herkunft und eigener Position wieder. Dieser Zusammenhang wurde für Männer im Zeitraum 1976-1980 auf „1,00“ normiert. Die Abweichung zu diesem Wert kann als prozentuale Veränderung interpretiert werden. Für Männer bedeutet dies, dass der Zusammenhang zwischen Herkunft und eigener Position - bereinigt von strukturellen Einflüssen - über die Zeit hinweg abnimmt, zwischen Ende der 1970er-Jahre und den 1990er-Jahren um insgesamt 11% (von 1,0 auf 0,89). Das bedeutet, dass es zu mehr sozialer Durchlässigkeit und damit zu mehr sozialer Chancengleichheit kam. Bei Frauen ist die Entwicklung weniger eindeutig. Generell hat die soziale Herkunft bei Frauen in Bezug auf die eigene berufliche Position eine geringere Bedeutung als bei Männern. Die Stärke des Zusammenhangs zwischen sozialer Herkunft und der beruflichen Position der Frauen schwankt jedoch über die Zeit. Während in den 1980er-Jahren der Zusammenhang deutlich abnahm, kehrte sich diese Entwicklung in den 1990er-Jahren wieder um, so dass die Stärke des Zusammenhangs fast wieder das Ausgangsniveau erreichte. Generell kann aber dennoch auch für Frauen von einer leichten Abnahme des Zusammenhangs und damit von einer Zunahme der sozialen Durchlässigkeit gesprochen werden.

Fasst man die Befunde zur sozialen Mobilität für das letzte Vierteljahrhundert zusammen, fallen vier Dinge auf: Erstens kommt es trotz fortschreitenden Strukturwandels nicht zu einem deutlichen Anstieg der Gesamtmobilität in Westdeutschland, die Gesamtmobilitätsrate steigt allenfalls leicht an. Zweitens zeigen sich innerhalb bestimmter beruflicher Positionen Homogenisierungs- (Arbeiter) oder Heterogenisierungstendenzen (Selbstständige) im Hinblick auf die soziale Herkunft. Drittens findet man bei Männern von Beginn an mehr so-

ziale Aufstiege als soziale Abstiege. Für Frauen gilt dies erst in den 1990er-Jahren. Viertens wird mit Hilfe des Vergleichs von Chancenverhältnissen deutlich, dass über die Zeit hinweg insbesondere für Männer, aber auch für Frauen, die soziale Durchlässigkeit leicht zugenommen hat. Eine Ursache hierfür ist die moderat abnehmende Bildungsungleichheit (Pollak 2001). Die eingangs erwähnte öffentliche Diskussion über Bildungsungleichheit kann daher hilfreich sein, mehr Chancengleichheit im Bildungswesen und damit auch in der Gesellschaft insgesamt zu bewirken.

- 1 Im Einzelnen besteht die Datenbasis aus dem kumulierten ALLBUS 1980-2000 (ZA 1795, ZA 3451), der ZUMA-Standarddemographie (1976-1982, ZA 1233) sowie den Samples A, B, E und F des sozio-ökonomischen Panels (SOEP-Group 2001) als quasi-Querschnittsdatensatz. Für Frauen wurde das Sample F des SOEP bisher noch nicht eingeschlossen. Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden nur Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit betrachtet, die zum Befragungszeitraum zwischen 20 und 64 Jahre alt waren.
- 2 Hat eine Person gegenwärtig keine berufliche Stellung (z.B. arbeitslos), so werden die Angaben zur letzten beruflichen Stellung verwendet.
- 3 Dabei orientiert sich die Berechnung der Tabelle an Erikson und Goldthorpe (1992: 195)
- 4 Es handelt sich hierbei um ein log-lineares uniform change Modell.

Brauns, Hildegard, Haun, Dietmar, Steinmann, Susanne, 1997: *Die Konstruktion eines international vergleichbaren Klassenschemas (EGP). Erwerbsstatistische Besonderheiten am Beispiel von Labour Force Surveys der Bundesrepublik Deutschland, Frankreichs, Großbritanniens und Ungarns. MZES-Arbeitspapier, Arbeitsbereich I, Nr. 22. Mannheim.*

Erikson, Robert, Goldthorpe, John H., 1992: *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford: Clarendon Press.*

Pollak, Reinhard, 2001: *Bildung und soziale Mobilität in Deutschland. Institutionelle und historische Ursachen für die Entwicklung sozialer Mobilität über fünf Geburtskohorten 1920-1969. Diplomarbeit. Universität Mannheim.*

SOEP Group, 2001: *The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years - Overview, S. 7-14 in: Elke Holst, Dean R. Lillard und Thomas A. DiPrete (eds.), Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP 2000), Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 70.*

Reinhard Pollak, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES)  
Tel. 0621/181-2044  
rpollak@uni-mannheim.de