

Groh-Samberg, Olaf; Hertel, Florian R.

Working Paper

Laufbahnklassen: zur empirischen Umsetzung eines dynamisierten Klassenbegriffs mithilfe von Sequenzanalysen

SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 374

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Groh-Samberg, Olaf; Hertel, Florian R. (2011) : Laufbahnklassen: zur empirischen Umsetzung eines dynamisierten Klassenbegriffs mithilfe von Sequenzanalysen, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 374, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/150919>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

374

Olaf Groh-Samberg • Florian R. Hertel

**Laufbahnklassen – Zur empirischen Umsetzung
eines dynamisierten Klassenbegriffs
mithilfe von Sequenzanalysen**

Berlin, April 2011

SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPpapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPpapers are available at
<http://www.diw.de/soeppapers>

Editors:

Georg **Meran** (Dean DIW Graduate Center)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

Joachim R. **Frick** (Empirical Economics)

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Christoph **Breuer** (Sport Science, DIW Research Professor)

Elke **Holst** (Gender Studies)

Martin **Kroh** (Political Science and Survey Methodology)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Professor)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

C. Katharina **Spieß** (Educational Science)

Martin **Spieß** (Survey Methodology, DIW Research Professor)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)
DIW Berlin
Mohrenstrasse 58
10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | soeppapers@diw.de

Laufbahnklassen – Zur empirischen Umsetzung eines dynamisierten Klassenbegriffs mithilfe von Sequenzanalysen*

Olaf Groh-Samberg^{1,2,3} und Florian R. Hertel^{1,2}

¹ Bremen International Graduate School of Social Sciences (BIGSSS)

² Universität Bremen

³ DIW Berlin

Zusammenfassung

Mit dem von Bourdieu entlehnten Begriff der Laufbahnklassen entwickelt der Beitrag ein dynamisiertes Verständnis sozialer Klassenzugehörigkeit im Lebensverlauf, das neben der Existenz stabiler Klassenzugehörigkeiten auch typische Aufstiegs- und Abstiegsmobilitäten als eigenständige Klassen(fractionen) zulässt. Empirisch wird das Konzept der Laufbahnklassen mithilfe von Sequenzmusteranalysen individueller Erwerbsverläufe umgesetzt. Auf Basis von Daten des Sozio-ökonomischen Panels werden individuelle Klassenzugehörigkeiten – operationalisiert über das EGP-Klassenschema – von Männern und Frauen über jeweils 15 Jahre hinweg und für vier separate Alterskohorten verfolgt. Neben einer beachtlichen Stabilität der Klassenzugehörigkeit finden wir bei den Männern auch typische auf- und abstiegsmobile Laufbahnklassen, die auf spezifische institutionelle Schließungsmechanismen, aber auch Karrierepfade verweisen. Bei den Frauen dominieren dagegen klassenspezifische Muster der Erwerbsein- und -ausstiege. Anhand von Indikatoren der Akkumulation ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapitals lassen sich die Laufbahnklassen zugleich anhand spezifischer Strategien der sozialen Platzierung beschreiben.

Schlüsselwörter: Klassen, soziale Mobilität, Lebensverlauf, Bourdieu, Sequenzanalyse, SOEP

* Dies ist eine erweiterte Fassung des Originalbeitrags, der erschienen ist in: Berliner Journal für Soziologie, Schwerpunktheft Klassenanalyse, Heft 1, 2011. DOI:10.1007/s00775-003-0482-3. Der Originalbeitrag ist unter www.springerlink.com erhältlich. Bitte im Original zitieren.

Einleitung

Zeit ist eine konstitutive Dimension sozialer Klassen. Jedem Verständnis der Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse liegt die Annahme zu Grunde, dass diese Zugehörigkeit von Dauer ist, im Idealfall von der Dauer eines ganzen Lebens oder gar darüber hinaus, von vielen Generationen. Die Dauer ist vor allem darum so wichtig, weil sich die verhaltensprägenden Effekte der Klassenzugehörigkeit erst mit der Zeit entfalten können. An der Frage der Stabilität oder Dynamik von Klassenzugehörigkeiten hat sich darum der Streit um die Existenz oder Auflösung der Klassengesellschaft bevorzugt festgemacht. Die intergenerationale Mobilitätsforschung befasst sich seit jeher mit der Frage, wie sich die durch den sektoralen Wandel moderner Volkswirtschaften ausgelösten großen sozialen Mobilitätsströme, aber auch die durch Kriege, Revolutionen und Krisen verursachten abrupten Mobilitäten auf die Struktur der Klassengesellschaft auswirken. Mit der Unterscheidung von absoluter und relativer Mobilität (Erikson & Goldthorpe 1992) gelang ihr eine salomonische Lösung des Problems: Die *relativen* Mobilitätschancen haben sich trotz erheblicher absoluter Mobilitäten im Zuge von Industrialisierung und Tertiarisierung kaum verändert, zumal nicht in Deutschland (Breen 2004 für den europäischen Überblick und Müller & Pollack 2004 für Deutschland). Dazu stimmt der Befund weitgehend konstanter relativer Chancenungleichheiten im deutschen Bildungssystem trotz fortschreitender Bildungsexpansion (Breen et al. 2009). Und dennoch, die Stabilität *relativer* Mobilitätschancen impliziert ein gewisses Maß an kontinuierlicher *absoluter* Mobilität. Soziale Auf- und Abstiege prägen die moderne Klassenstruktur nicht minder wie die Vererbung sozialer Privilegien und Benachteiligungen. Allein aus legitimatorischen Gründen ist die moderne Klassengesellschaft auf ein Mindestmaß an sozialer Durchlässigkeit angewiesen. Stabilität und Mobilität stehen offenbar in einer fein austarierten Balance.

Im Unterschied zur intergenerationalen sozialen Mobilität ist die intragenerationale Klassenmobilität weniger gut erforscht. Zwar existiert eine breite Forschung zu den Übergängen im Lebensverlauf, insbesondere zum Übergang vom Bildungs- ins Erwerbssystem (Müller & Gangl 2003) oder auch zu Eintritt in und Austritten aus dem Erwerbsleben (Buchholz 2008, Scherer 2001). Es existieren jedoch kaum Studien, die dem Ausmaß beruflicher Klassenmobilität über das gesamte Erwerbsleben hinweg nachgehen (Mayer et al. 2010; Mayer & Schulze 2009b zu Berufswechseln). Damit bleibt auch die Frage nach der Stabilität und Dynamik der Klassenzugehörigkeit im Lebensverlauf empirisch bislang unterbelichtet. Diese Lücke wollen wir im vorliegenden Beitrag zu schließen helfen. Auf Basis von Längsschnittdaten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) analysieren wir die Stabilität bzw. Mobilität individueller Erwerbsklassen über einen Zeitraum von 15 Jahren hinweg und für Altersgruppen im Bereich von 25 bis 54 Jahren. Mithilfe von Sequenzmusteranalysen unterscheiden wir dabei *Laufbahnklassen*, die sich anhand ihrer beruflichen Verlaufsmuster unterscheiden und anhand ihrer Akkumulation von Kapital beschreiben lassen. Mit diesen Analysen verfolgen wir zwei Absichten:

Zum einen setzt die intergenerationale soziale Mobilitätsforschung – aber auch darüber hinaus die Verwendung klassenanalytischer Konzepte – die Stabilität der verwendeten

Klassenzuordnungen voraus. Hier geht es um die Reliabilität des EGP-Klassenschemas in einer Lebenslaufperspektive.¹ Wir erwarten, dass die berufliche Klassenlage, zumindest nach der Berufseinstiegsphase, auch über lange Zeiträume hinweg stabil bleibt, wobei die Berufseinstiegsphase je nach Klassenlage unterschiedlich lang andauern kann. Diese Stabilität der Klassenzugehörigkeit ist zwar eine zentrale implizite Annahme, aber bislang kaum empirisch überprüft worden. Auch die Kritik an der Aktualität von Klassenkonzepten bezieht sich häufig auf die nicht unerheblichen Dynamiken, die sich aus einer Lebenslaufperspektive vermuten lassen. Und schließlich muss allein aufgrund der Tatsache, dass das EGP-Klassenschema selbst nur ein approximatives Messkonzept ist, in der Längsschnittperspektive mit einem gewissen Maß an (artifizier)er Dynamik gerechnet werden.

Zum anderen erwarten wir aber auch in inhaltlicher Hinsicht die Existenz von Laufbahnen, die durch typische Auf- oder Abstiege über verschiedene Klassen hinweg charakterisiert sind. Auch diese Erwartung ergibt sich implizit aus der intergenerationalen Mobilitätsforschung, die mit dem empirischen Befund stabiler relativer Mobilitätschancen zugleich eine dem Wandel der Klassenstrukturen entsprechende absolute Mobilität postuliert. Auch wenn ein guter Teil der intergenerationalen Mobilität sich über den Bildungserwerb und somit bereits mit dem Erwerbseintritt vollzieht, ist auch in intragenerationaler Perspektive mit langfristiger Klassenmobilität zu rechnen. Es ist jedoch keineswegs klar, wie solche sozialen Auf- und Abstiege im Lebenslauf aus einer klassenanalytischen Perspektive einzuordnen sind. Im Kontext generationenübergreifender Auf- und Abstiege wird diese Frage kaum problematisch, weil Klassenlage und soziale Herkunft analytisch getrennte Kategorien sind und soziale Auf- und Absteiger klar umgrenzte Sozialfiguren darstellen. Der gut qualifizierte Büroangestellte, der aus einer Arbeiterfamilie kommt, ist ein typischer „sozialer Aufsteiger“, der sich zwar durch seine soziale Herkunft von den bereits etablierten Angehörigen seiner Klasse unterscheidet, ihr jedoch gleichwohl angehört. Schwieriger ist jedoch die Frage zu beantworten, ob der im Laufe seines Lebens zum technischen Angestellten oder zum Kleinunternehmer aufgestiegene Facharbeiter eher seiner Herkunfts- oder seiner Zielklasse zuzuordnen ist – oder ob er schlicht seine Klasse wechselt, so dass sich die Frage der Klassenzugehörigkeit nicht über den gesamten Lebensverlauf beantworten lässt.

Wir beantworten diese Frage im Folgenden mit dem Konzept der Laufbahnklasse, das wir in Anlehnung an Bourdieus Klassensoziologie im nächsten Abschnitt als ein dynamisches oder lebenslaufbezogenes Klassenkonzept vorstellen. Daran anschließend erläutern wir die Operationalisierung des Konzepts ausgehend vom EGP-Klassenschema sowie die Datengrundlage und das methodische Vorgehen. Im dritten Teil präsentieren wir die empirischen Befunde, bevor wir im Schlussteil einen Ausblick auf weiterführende Analyseperspektiven geben. Diese weiterführenden Perspektiven betreffen unter anderem den konsequenten Einbezug der Haushaltsperspektive, während die Analysen in diesem Beitrag auf der Individualebene bleiben.

¹ Zur Konstruktvalidität des EGP-Schemas vgl. Evans und Mills (1998) und zur Reliabilität der retrospektiv erhobenen Angaben zum Beruf des Vaters im Alter von 15 Jahren vgl. Breen und Jonsson (1997).

1. „Soziale Klasse und Laufbahnklasse“ – Konzeptionelle Überlegungen

Den Begriff der Laufbahnklasse entlehnen wir den Arbeiten Pierre Bourdieus, insbesondere dem Abschnitt „Soziale Klasse und Laufbahnklasse“ aus *Die feinen Unterschiede* (1987, S. 187ff.). Bourdieu zufolge ist der soziale Raum keineswegs allein durch die Verteilung von ökonomischem und kulturellem Kapital geprägt. Volumen und Struktur dieser beiden dominanten Kapitalformen bilden vielmehr nur die beiden Hauptachsen des sozialen Raums. Die dritte Achse ist die soziale Zeit oder Laufbahn (Bourdieu 1987, S. 195f.).² Auf kollektiver Ebene dient diese Achse in Bourdieus Analysen vor allem zur Ausdifferenzierung spezifischer Klassenfraktionen, etwa wenn er das absteigende Kleinbürgertum der Familienbetriebe im Einzelhandel vom neuen Kleinbürgertum der medizinisch-sozialen Berufe unterscheidet, oder in seinen beeindruckenden Beschreibungen der geprellten Generation oder der neuen Bourgeoisie. Es geht dabei weniger um die Frage, wie Personen mit ungewöhnlichen Biographien und beruflichen Karrieren in ein Klassenschema zu zwängen sind – in ein Schema, das seiner Anlage und seinem Anspruch nach nur typische soziale Realitäten beschreibt, die das Ergebnis von wirkmächtigen gesellschaftlichen Strukturen sind. Es geht vielmehr um die Frage, wie sich *typische* soziale Auf- und Abstiege klassenanalytisch fassen lassen.³ Mit dem Begriff der Laufbahnklasse verweist Bourdieu vor allem darauf,

„daß Position und individueller Lebenslauf statistisch keineswegs voneinander unabhängig sind, nicht alle Startpositionen mit derselben Wahrscheinlichkeit zu allen Endpositionen führen. Darin ist impliziert, zum einen eine hohe Korrelation zwischen den sozialen Positionen und den Einstellungen der Positionseinnehmer bzw. den Laufbahnen, die zu ihnen geführt haben; und daraus folgend, daß die *typische Laufbahn* integraler Bestandteil des Systems der konstitutiven Faktoren einer Klasse ist (wobei die Praxisformen sich umso weniger auf die synchron bestimmte Position zurückführen lassen, je größer das Spektrum der Laufbahnen ist, wie im Fall des Kleinbürgertums).“ (Bourdieu 1987, S. 189, Herv. im Original)

Bourdies Klassenkonzept kann damit nicht nur als relationales, sondern auch als dynamisches Konzept verstanden werden. Klassen sind nicht allein durch das momentane System der Beziehungen zu allen anderen Klassen bestimmt, sondern auch durch die typische (kollektive) Laufbahn und die damit verbundenen Erfahrungen des sozialen Wandels.⁴ Erst die soziale Laufbahn verleiht gleichsam den Positionen ihre Perspektiven. Exemplarisch hat Bourdieu dieses Verständnis sozialer Klassen in seinen Analysen der Bildungsstrategien umgesetzt, die zugleich ein Lehrbeispiel für das komplexe Verhältnis absoluter und relativer Mobilität abgeben. Absolute Bildungsmobilität – der Erwerb eines höheren oder geringeren

² In den Korrespondenzanalysen, die den Analysen des herrschenden und des kleinbürgerlichen Geschmacks in *Die feinen Unterschiede* empirisch zu Grunde liegen, lässt sich die soziale Laufbahn sogar als zweite Achse interpretieren (Bourdieu 1987, S. 411, 534).

³ Ebenso bestimmt die soziale Laufbahn auch auf individueller Ebene die Klassenposition und die mit ihr verbundenen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen. Als „Laufbahneffekt“ bezeichnet Bourdieu die Effekte der Abweichungen der *individuellen* Laufbahn von der *typischen* Laufbahn der sozialen Klasse. Ungewöhnliche Biographien entziehen sich damit keineswegs klassensoziologischer Deutung. Indem sie unterschiedliche, zuweilen widersprüchliche Erfahrungen in sich vereinen, können sie sich hervorragend eignen, um die strukturellen Spannungen, aber auch mögliche Wahlverwandtschaften zwischen verschiedenen sozialen Klassen zu verdeutlichen.

⁴ In Bourdieus Analysen sind dabei Alters- und Generationenunterschiede kaum zu unterscheiden, da sie sich auf denselben historischen Zeitpunkt beziehen. Aber die theoretischen Ausführungen machen deutlich, dass beide eine differenzierende Rolle spielen.

Bildungstitels verglichen mit den Eltern – macht bei Konstanz relativer Chancenungleichheiten einen Unterschied, denn sie impliziert notwendig die kollektive Enttäuschung von Erwartungshaltungen. Diese Enttäuschung entsteht, weil der Wert von höheren Bildungsabschlüssen sich im Zuge der Bildungsexpansion entwertet, aber diejenigen, die sich zu einem gegebenen Zeitpunkt für eine höhere Bildungslaufbahn entscheiden, nicht oder nur schwer antizipieren können, in welchem Ausmaß das auch andere tun und damit die Inflation höherer Bildungsabschlüsse beschleunigen.

Die in den Prozessen des sozialen Wandels angelegten Erfahrungen kollektiver sozialer Mobilität sind für Bourdieu damit keineswegs als individualisierende und enttraditionalisierende Erfahrungen eines „Überquerens“ von Klassengrenzen zu verstehen, sondern ihrerseits konstitutiver Bestandteil der Klassenstrukturierung. Gerade aus einer lebensweltlichen Perspektive tragen typische Erfahrungen sozialer Mobilität zur beständigen Restrukturierung und Reformierung sozialer Klassen(fractionen) bei. Die aus individualisierungstheoretischer Perspektive häufig vorgebrachte Kritik an soziologischen Klassenkonzepten, dass die statistisch nach wie vor signifikanten Klassen- oder Schichtunterschiede aufgrund der Wohlstandsdynamiken und strukturellen Mobilitäten an „lebensweltlicher Relevanz“ verlören (Beck 1986), ist aus dieser Perspektive nicht nur eine Fehldiagnose, sondern fast schon ein Kategorienfehler. Klassenstrukturierung und soziale Mobilität lassen sich nicht gegeneinander ausspielen. Offenbar liegt eine Crux dieses Verständnisses von sozialen Klassen darin, dass typische kollektive Erfahrungen absoluter Mobilität denen, die sie machen, mit einer gewissen Zwangsläufigkeit als individuelle Erfahrungen erscheinen. Bourdieu spricht in diesem Zusammenhang von der „Trauerarbeit“, die darin besteht, die früheren individuellen Erwartungen, die sich an einem vergangenen Zustand der Klassenbeziehungen gebildet haben, der sich wandelnden Realität anzupassen – und damit auch anzuerkennen, wie wenig einzigartig und individuell, vielmehr geradezu typisch und vorgezeichnet die eigene soziale Laufbahn letztlich ist (Bourdieu 1987, S. 189). Die Argumentationslinien, die Bourdieu in späteren Arbeiten etwa von der geprellten Generation zur Revolte des Mai 1968 (Bourdieu 1988) oder von der neuen Bourgeoisie zum neoliberalen Staatsadel (Bourdieu 2004) gezogen hat, machen überdies deutlich, welchen Anteil die öffentliche symbolische Repräsentation solcher kollektiver Enttäuschungen oder Erfolgsgeschichten an den politischen und kulturellen Klassenformierungen und Hegemonien hat (Groh 2002, Schöller & Groh-Samberg 2005).

Freilich sind die verschiedenen Klassenfractionen bei Bourdieu primär durch ihr (soziales) Alter, ihre mehr oder minder traditionellen Ausbildungswege, ihre klasseninternen Mobilitäten und ihre soziale Herkunft charakterisiert. Lebensläufe, die durch einen sozialen Auf- oder Abstieg im Sinne des Wechsels von Klassenzugehörigkeiten im Verlauf des Erwerbslebens bestimmt sind, finden sich auch in seinen differenzierten Analysen kaum wieder. Prinzipiell sind in diesem theoretischen Rahmen aber durchaus auch Laufbahnklassen vorstellbar, die durch typische berufliche Karrieremobilitäten auch über die „groben“ Klassengrenzen hinweg charakterisiert sind. Von einem solchen weiten Verständnis von Laufbahnklassen, das sowohl stabile Klassenzugehörigkeiten wie auch typische Auf- oder Abstiege enthalten kann, wollen wir im Folgenden ausgehen.

Mit einem solchen erweiterten Verständnis von Laufbahnklassen wird zugleich offenkundig, dass die Gleichsetzung von Klassen mit *Berufsklassen* zwar nicht zufällig erfolgt, aber bis zu einem gewissen Grad lediglich eine Operationalisierungsstrategie darstellt. Mit einer Mischung aus empirischer Forschungspragmatik und theoretischen Anleihen bei Marx wie bei Weber begründet auch Bourdieu das Vorgehen, soziale Klassen und Klassenfraktionen anhand von Berufsgruppen zu operationalisieren:

„Durch die Kennzeichnung dieser Klassen (...) mit Berufsbezeichnungen wird nichts weiter zum Ausdruck gebracht, als daß die praktischen Handlungen durch ihre Stellung innerhalb der Produktionsverhältnisse determiniert sind, und dies zumal vermittels der Mechanismen, die sowohl den Zugang zu diesen Stellungen regeln als auch eine entsprechende Klasse von Habitusformen entweder erzeugen oder auswählen.“ (Bourdieu 1987, S. 176)

Was Bourdieu hier *en passant* als Einheit behauptet, ist analytisch und theoretisch durchaus zu differenzieren: Die Stellung im Produktionsprozess, die Mechanismen, die den Zugang zu spezifischen beruflichen Positionen regeln (soziale Schließung) und die Mechanismen, die zu einer Abstimmung von sozialen Positionen und Habitusformen (also Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsweisen) führen, befinden sich sicherlich nicht in einer trivialen prästabilisierten Harmonie. Sie verkörpern sogar drei unterschiedliche klassentheoretische Paradigmen, die nicht leicht aufeinander zu beziehen sind (Sørensen 2000). Wir sehen aber insbesondere in dem Verweis auf die Wechselbeziehung von habituell vermittelten Strategien der Kapitalakkumulation und den Zugangsbedingungen zu beruflichen Positionen einen eigenständigen Begründungszusammenhang für Laufbahnklassen, die unterschiedliche berufliche Klassenpositionen übergreifen. Die synthetische Einheit solcher berufsklassenübergreifender Laufbahnklassen müsste sich dementsprechend in spezifischen Strategien der Kapitalakkumulation und in spezifischen beruflichen Karrierepfaden zeigen. Ohne diese unterschiedlichen Mechanismen in extenso prüfen zu können, verfolgen wir in unseren Analysen daher den Versuch, Laufbahnklassen anhand der Akkumulation von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital zu charakterisieren. Wir sehen in dem hier verfolgten Ansatz zugleich große Parallelen und Überschneidungen zur Theorie sozialer Milieus (Vester et al. 2001), die den Zusammenhang zwischen den Berufsstrukturen und der über den Habitus vermittelten Zugehörigkeit zu sozialen Milieus ebenfalls lockert und explizit soziale Aufstiegsaspirationen und –mobilitäten zur Kennzeichnung von Milieus verwendet.

2. Operationalisierung, Daten und Methoden

Ausgehend von den theoretischen Überlegungen zum Konzept der Laufbahnklasse zielen die empirischen Analysen zum einen auf die Identifikation von (stabilen wie mobilen) Laufbahnklassen über lange Zeiträume hinweg. Zum anderen untersuchen wir anhand zusätzlicher Indikatoren die Strategien der Akkumulation von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital. Datengrundlage ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP). Damit stehen seit 1984 prospektiv erhobene jährliche Informationen zu beruflichen Lebensläufen sowie zahlreiche Indikatoren zur sozio-ökonomischen Lage und subjektiven Befindlichkeit zur Verfügung (Frick et al. 2008). Aufgrund der für unsere Fragestellung nach wie vor relativ

kurzen Verweildauer ostdeutscher Befragter im SOEP beschränken wir uns allein auf Westdeutschland.

Als Ausgangspunkt zur Bestimmung sozialer Klassenlagen wählen wir das EGP-Klassenschema.⁵ Zunächst interessiert uns, wie stabil die beruflichen Klassenzugehörigkeiten auf Basis des EGP-Schemas sind bzw. welche typischen Klassenmobilitäten sich über die Erwerbsphase hinweg ergeben. Angesichts der Tatsache, dass das EGP-Klassenschema lediglich eine approximative Operationalisierung des zu Grunde liegenden theoretischen Klassenschemas darstellt, sollte es in nicht unerheblichem Maße auch Messfehler enthalten. Während diese Messfehler bei einer zeitpunktspezifischen Analyse zu störender, aber nicht verzerrter Varianz führen, produzieren Messfehler in einer Längsschnittperspektive stets eine artifiziell überhöhte Dynamik. Theoretisch basiert das EGP-Klassenschema auf der Unterscheidung unterschiedlicher Stellungen im Arbeitsmarkt- und Berufssystem, die über das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und –nehmer bestimmt werden. Neben den Selbständigen unterscheiden Goldthorpe et al. zur Untergliederung der abhängig Beschäftigten das Dienstverhältnis vom Lohnarbeitsverhältnis (Erikson & Goldthorpe 1992, S. 28-64; Goldthorpe 2007, S. 101-124). Das Lohnarbeitsverhältnis ist charakterisiert durch eine standardisierte Vorgabe des Arbeitsoutputs, das entsprechende Kontrollen ermöglicht. Für komplexere Arbeitsaufträge sind rigide Kontrollen jedoch kontraproduktiv, weil autonome Problemlösungen letztlich eine intrinsische Motivation verlangen. Das Dienstverhältnis ist dementsprechend charakterisiert durch privilegierte Arbeitsverhältnisse und Entlohnungsformen sowie die Ausübung delegierter Autorität (Erikson & Goldthorpe 1992, S. 38-44; Groß 2009, S. 68-73). Ausgehend von dieser Dreiteilung erlaubt das EGP-Klassenschema stufenweise Feingliederungen. Wir unterscheiden im Folgenden sieben Klassenlagen: Die obere Dienstklasse umfasst neben den angestellten Führungskräften und höheren Beamten auch größere selbständige Unternehmer sowie die freien Berufe, die untere Dienstklasse enthält die qualifizierten Angestellten und mittleren Beamten. Am anderen Ende der Hierarchie stehen die einfachen, sprich un- und angelernten Arbeiter und die qualifizierten Facharbeiter. Dazwischen liegen die Klassen der einfachen Büroberufe (überwiegend qualifizierte pflegerische Berufe und Finanzangestellte) und der Routine-Dienstleister (überwiegend Verkaufspersonal und angelernte Büroangestellte), die entsprechend durch eine Mischform zwischen Lohnarbeits- und Dienstverhältnis charakterisiert sind. Ebenfalls zur Mitte der Gesellschaft zählen die kleinen Selbständigen.

Für die Identifikation von Laufbahnklassen bieten sich Sequenzmusteranalysen an, die es erlauben, die Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit von individuellen Verläufen – bestehend aus einer Abfolge diskreter Zustände in diskreter Zeit – zu bestimmen (Abbott & Hrycak 1990). Die sich aus dem paarweisen Vergleich aller individuellen Verläufe ergebende Distanzmatrix lässt sich anschließend einer Clusteranalyse unterziehen, um möglichst in sich homogene und voneinander unterschiedliche Laufbahnklassen identifizieren zu können. Für den Vergleich

⁵ Aus theoretischen Gründen hätte sich auch das Klassenschema von Dieter Oesch (2006) als Ausgangspunkt angeboten. Da es jedoch Arbeitsplatzmerkmale mit individuellen Merkmalen (Bildung) vermengt, eignet es sich weniger gut für Längsschnittanalysen.

von Verläufen verwenden wir die *dynamic hamming distance* (Lesnard 2004).⁶ Bei diesem Verfahren können nur Sequenzen mit identischer Länge verglichen werden, wobei sich die Ähnlichkeit zweier Sequenzen aus der Summe der mit spezifischen Kosten verbundenen Ersetzungen einzelner Zustände ergibt. Diese Ersetzungskosten für zwei verschiedene Zustände zu einem gegebenen Zeitpunkt werden dabei aus den zeitpunktspezifischen Wahrscheinlichkeiten des Übergangs vom einen in den anderen Zustand - und umgekehrt - ermittelt. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn derselbe Übergang (z.B. vom einfachen zum Facharbeiter) mit unterschiedlichem Alter auch unterschiedlich häufig zu erwarten ist. Allerdings können wir aufgrund der Tatsache, dass wir altershomogene Lebensläufe über die gesamte Laufzeit des SOEP hinweg poolen, die möglichen Einflüsse der Kalenderzeit auf spezifische altersabhängige Übergangswahrscheinlichkeiten nicht berücksichtigen. Empirische Analysen verweisen jedoch auf eine hohe Stabilität der Klassenstruktur und der kurzfristigen beruflichen Mobilität in (West-)Deutschland (Groh-Samberg 2008, s.u. Anhang A.9 und A.10).

Auf Basis der gewählten Daten besteht ein grundsätzlicher Zielkonflikt zwischen der Länge der untersuchten Lebensläufe und der Anzahl der sinnvoll zu untersuchenden Laufbahnklassen bzw. Cluster. Je länger die Untersuchungsperiode, desto geringer die verbleibende Fallzahl, die wiederum die maximale Zahl der Cluster begrenzt. Wir haben uns hier für einen Untersuchungszeitraum von 15 Jahren entschieden, was je nach Lagerung im Lebenslauf zu Fallzahlen von etwa 700-800 Personen pro Alterskohorte und Geschlecht führt. Zur Clusterung verwenden wir das Ward-Verfahren (Wiedenbeck & Züll 2010). Um genügend „mobile“ Laufbahnklassen und dennoch hinreichend große Fallzahlen zu erhalten, setzen wir die Zahl der Cluster auf 12 fest. Um trotz des begrenzten Ausschnitts von 15 Jahren die Erwerbsphase möglichst weitgehend abzudecken, führen wir die Analysen zudem unabhängig voneinander für die vier Alterskohorten von 25 bis 39, von 30 bis 44, von 35 bis 49 und von 40 bis 54 Jahren durch.⁷

Wir beschränken uns dabei bewusst auf den Zeitraum diesseits der Übergänge in das und aus dem Erwerbsleben, konkret auf den Ausschnitt zwischen dem 25. und dem 54. Lebensjahr. Freilich erfassen wir mit dieser Altersspanne noch einen Gutteil der beruflichen Einstiegsprozesse, insbesondere für Personen mit höheren und darum längeren Bildungswegen sowie am anderen Ende bereits erste Prozesse des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, insbesondere bei den Arbeiterberufen (siehe dazu ausführlicher die Ergebnisse unten). Gleichwohl liegt der Fokus auf den individuellen beruflichen Verläufen in der Phase der Etablierung. Diese Phase dürfte zu Unrecht bislang vernachlässigt worden sein, da sie zwar „ärmer“ an einschneidenden Ereignissen und Übergängen ist (und sich daher auch methodisch weniger gut etwa für Ereignisanalysen eignet). Sie ist aber nicht zuletzt aus einer

⁶ Für die Analysen haben wir das Paket TraMineR für das Statistikprogramm R verwendet (Gabadinho et al. 2010). Wir danken jedoch Ulrich Kohler für die Bereitstellung einer modifizierten Version seines Stata Programms sq (Brzinsky-Fay, Kohler & Luniak 2006), mit deren Hilfe sich das DHD-Verfahren auch mit Stata umsetzen lässt – allerdings deutlich langsamer.

⁷ Damit finden sich teilweise dieselben Personen in zwei bis drei Alterskohorten, was uns die Möglichkeit eröffnet, zumindest zu Prüfzwecken die Mobilität zwischen Laufbahnklassen aufeinanderfolgender Alterskohorten zu betrachten. Von den insgesamt untersuchten 6.053 Laufbahnen sind 1.802 von Personen, die in mindestens zwei Alterskohorten anzutreffen sind.

intergenerationalen und zeitgeschichtlichen Perspektive von besonderem Interesse, fällt doch in diese Phase in der Regel die Familiengründung und damit auch der biographisch bedeutsame Prozess der Etablierung im familialen wie beruflichen Bereich (man denke etwa an die Relevanz, die diesen Etablierungsprozessen in der Lebensmitte etwa dem „Altern“ politischer Generationen wie etwa der 68er Generation beigemessen wird). Aus einer intergenerationalen Perspektive ist dieser Lebensabschnitt vor allem deshalb interessant, weil die biographisch grundlegenden Entscheidungen der Schullaufbahn und Ausbildung der eigenen Kinder nicht unerheblich davon beeinflusst werden, wie sich die Eltern beruflich und sozial etabliert haben und weiterhin etablieren – ein Zusammenhang, der in der Bildungsforschung mit dem simplen Rekurs auf wenige zeitpunktbezogene Daten der Herkunftsfamilie nur unzureichend erfasst sein dürfte.

Um die Laufbahnklassen entsprechend der theoretischen Konzeption auch in ihren Strategien der Akkumulation von Kapital beschreiben zu können, untersuchen wir eine Reihe von weiteren Indikatoren, die als Proxyinformationen für die Ausstattung mit und die Akkumulation von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital dienen. Dabei beschreiben wir die Kapitalausstattung jeweils zu Beginn und zum Ende eines 15-Jahres-Zeitraums. Um jedoch zusätzlich zum Vergleich der beiden Zeitpunkte das Volumen des im Zeitverlauf akkumulierten Kapitals darzustellen, errechnen wir teilweise auch entsprechende Summenindikatoren. Das institutionalisierte *kulturelle Kapital* wird anhand der in Bildungsjahren gemessenen Bildungsabschlüsse dargestellt. Als Indikator für die beständige Aneignung kulturellen Kapitals auch in nicht-institutionalisierter Form berechnen wir die in den 15 Jahren für Bildungsaktivitäten aufgebrauchte Zeit (als durchschnittliche Stundenzahl pro Wochentag). Als Indikatoren für *ökonomisches Kapital* verwenden wir das bedarfsgewichtete Haushaltsnettoeinkommen und den individuellen Bruttolohn. Beide Einkommen werden relativ zum mittleren Einkommen der westdeutschen Bevölkerung bzw. relativ zum Bruttolohn westdeutscher vollzeitbeschäftigter Männer angegeben. In Ergänzung zur relativen Einkommensposition zu Beginn und zum Ende des Zeitraums berechnen wir auch hier die Summe des akkumulierten ökonomischen Kapitals (dargestellt als Summe relativer Einkommenspositionen). Zur Erfassung von Akkumulationsstrategien *sozialen Kapitals* stehen uns lediglich familienbezogene Indikatoren zur Verfügung. Wir verwenden die Anteile verheirateter und geschiedener Personen sowie die Anzahl von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt. Als summarisches Maß für die Zuversicht in den eigenen Lebensverlauf und somit auch den *Erfolg* distinkter Mobilitätsstrategien berichten wir neben den objektiven Indikatoren auch die allgemeine Lebenszufriedenheit. Zu Robustheitszwecken werden die metrisch skalierten Indikatoren über jeweils die ersten und letzten drei Jahre gemittelt.

3. Empirische Analysen

Wegen der großen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten führen wir die Analysen separat für Männer und Frauen durch. Wir präsentieren zum einen grafische Darstellungen der gefundenen Laufbahnklassen bzw. Cluster, zum anderen tabellarisch die Indikatoren zur

Akkumulation unterschiedlicher Kapitalformen.⁸ Eine vollständige grafische Darstellung aller Laufbahnklassen und der dazugehörigen Indikatoren der Kapitalakkumulation findet sich im Anhang. Auf Basis einer 12-Cluster-Lösung ergeben sich für jede Analyse zunächst je sieben Laufbahnklassen, die durch den weitgehend stabilen Verbleib in einer der sieben zu Grunde gelegten EGP-Klassenlagen charakterisiert sind. Diese „stabilen“ Laufbahnklassen präsentieren wir nicht in grafischer Form, da sie ohnehin recht homogen sind. Wir geben jedoch zum einen das Ausmaß dieser Homogenität in Form eines einfachen Stabilitätsquotienten wieder, der für jede stabile Laufbahnklasse den Anteil aller Personenjahre in der jeweiligen EGP-Klassenlage wiedergibt. Eine weitere wichtige Information ist die Größe der jeweiligen Cluster. Ebenso verfahren wir mit den Laufbahnklassen, die durch überwiegende Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit charakterisiert sind. Im Zentrum unserer Analysen stehen vor allem die mobilen Laufbahnklassen. Für die Charakterisierung der Kapitalakkumulation müssen wir uns auf eine Auswahl mobiler und – zu Vergleichszwecken – stabiler Laufbahnklassen beschränken. Zur Vereinfachung verwenden wir durchgängig Abkürzungen für die Laufbahnklassen (z.B. UD-OD30 zur Bezeichnung der Laufbahnklasse der Aufsteiger von der unteren in die obere Dienstklasse in der Alterskohorte der 30-44jährigen).

3.1 Die Laufbahnklassen der Männer

Die stabilen Laufbahnklassen der Männer

Wie bereits erwähnt finden wir unter den 12 Laufbahnklassen in jeder Alterskohorte der Männer zunächst sieben stabile Laufbahnklassen, die den sieben EGP-Klassen korrespondieren. Diese sieben Laufbahnklassen entsprechen auch in ihrem Größenverhältnis weitgehend der Klassenverteilung in Querschnittsperspektive. Die größten Laufbahnklassen in allen Alterskohorten sind die der Facharbeiter und einfachen Arbeiter, gefolgt von denen der oberen und unteren Dienstklasse. Die kleineren mittleren Klassenlagen umfassen die der einfachen Büroberufe, der Routine-Dienstleistungen und der kleinen Selbständigen. Wir finden bei den Männern zudem in jeder Alterskohorte ein Arbeitslosen-Cluster und in den mittleren Alterskohorten jeweils ein Cluster, das von Nichterwerbstätigkeit dominiert wird (NEW30 und NEW35). Die Homogenität der sieben von einzelnen Klassenlagen dominierten Laufbahnklassen – verstanden als Anteil aller Personenjahre in der bestimmenden Klassenlage – ist in der Regel hoch bei etwa 80 Prozent (vgl. Tabelle 1) und nimmt mit dem Alter erkennbar zu. In der jüngsten Kohorte ist die Homogenität aufgrund der Suchprozesse und Unsicherheiten in der Berufseinstiegsphase deutlich geringer.

Vergleichsweise gering erscheint auch die Homogenität bei den *kleinen Selbständigen*, insbesondere in der jüngsten Kohorte (KS25). Die kleinen Selbständigen rekrutieren sich in dieser Kohorte aus unteren Berufsgruppen bzw. Arbeitslosen wie auch – im Zeitverlauf

⁸ Eine vollständige grafische Darstellung aller Laufbahnklassen und der dazugehörigen Indikatoren der Kapitalakkumulation findet sich im Anhang. Bei den grafischen Darstellungen handelt es sich nicht um Sequenzplots, sondern vielmehr um aggregierte Verteilungen der Personen des jeweiligen Alters auf die jeweiligen Klassenlagen.

deutlich zunehmend – aus höheren Berufsklassen bzw. Studierenden. Insofern handelt es sich auch sozial um eine heterogene Gruppe, die von prekärer Selbständigkeit bis hin zum etablierten Kleinunternehmertum reicht. Über die Alterskohorten hinweg nehmen die Affinität zu ausschließlich höheren Berufsklassen sowie auch die Stabilität in dieser Laufbahnklasse deutlich zu, um jedoch in der ältesten Kohorte wieder etwas abzusinken.

Die auffällig große Homogenität der 25-39jährigen *Facharbeiter* (FA25) kann als Ausdruck der engen Verzahnung von Ausbildungs- und Berufswelt in Gestalt des dualen Systems verstanden werden. Gleichzeitig findet der Berufseinstieg in dieser Gruppe bereits sehr früh statt, so dass hohe Fluktuationen schon nicht mehr zu erwarten sind.

Die geringste Stabilität weist erwartungsgemäß die Laufbahnklasse der *Arbeitslosen* auf. Dabei verteilt sich das Schicksal der Arbeitslosigkeit keineswegs gleichmäßig auf die einzelnen Berufsklassen. Es sind vor allem einfache, aber auch Facharbeiter, die häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Über die Alterskohorten hinweg wird Arbeitslosigkeit zunehmend zu einem fast ausschließlich klassenspezifischen Phänomen. So findet sich bei den älteren Kohorten (ALO35 und ALO40) keine Phase der Beschäftigung innerhalb der oberen Dienstklasse mehr, während sich die Fluktuation zwischen manuellen Tätigkeiten und Arbeitslosigkeit zu einem beherrschenden Charakteristikum entwickelt. Mit zunehmendem Alter nimmt jedoch der Anteil aktiver Erwerbstätigkeit zugunsten der Nichterwerbstätigkeit drastisch ab (ALO35).

Tabelle 1: Homogenität* der stabilen Laufbahnklassen der Männer

Laufbahnklasse	25-39	30-44	35-49	40-54
Obere Dienstklasse (OD)	73,2	80,6	83,7	87,1
Untere Dienstklasse (UD)	65,1	83,4	75,6	81,2
Einfache Büroberufe (EB)	79,1	82,4	80,0	83,3
Routine-Dienstleistungen (RD)	65,2	72,6	87,6	76,9
Kleine Selbstständige (KS)	55,2	68,5	75,2	85,4
Facharbeiter (FA)	87,3	88,7	87,7	89,6
Einfache Arbeiter (EA)	76,2	84,2	88,0	83,8
Arbeitslose (ALO)	51,3	30,4	34,3	58,2
Nichterwerbstätige (NEW)	-	63,7	65,1	-

* Anteil der Personenjahre in der jeweiligen EGP-Klassenlage
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Daneben beobachten wir Laufbahnen in den Alterskohorten der 30-44 und der 35-49jährigen, die von *Nichterwerbstätigkeit* dominiert sind (NEW30 und NEW35). Diese prekären Laufbahnklassen weisen immer wieder Phasen von Arbeitslosigkeit, aber auch (manueller) Berufstätigkeit auf (vgl. dazu auch unten die klassenspezifischen Austritte aus dem Arbeitsmarkt).

Bereits in den stabilen Laufbahnklassen lassen sich mit dem variierenden Einstiegs- und Ausstiegsalter die institutionellen Einflüsse auf die Erwerbslaufbahnen deutlich wiederfinden. Insgesamt weisen die Klassenlagen für die Männer eine sehr hohe intertemporäre Stabilität auf, was als ein Indiz für die Reliabilität des EGP-Klassenschemas im Lebenslauf gewertet werden kann.

Im Sinne der theoretischen Konzeptionalisierung interpretieren wir die gefundenen Laufbahnklassen als Ausdruck jeweils spezifischer Investitionsstrategien und Möglichkeiten der Akkumulation von Kapital (vgl. Tabelle 2). Erwartungsgemäß weisen die beiden Dienstklassen in allen Alterskohorten das höchste, die einfachen Arbeiter, die Arbeitslosen und Facharbeiter dagegen das niedrigste formale Bildungsniveau auf. Auch die Einkommensentwicklung unterscheidet sich zwischen den Klassenlagen. Die relative Einkommenspositionen – sowohl der Individual- wie der Haushaltseinkommen – der oberen Dienstklasse steigen kontinuierlich mit dem Alter an, die der Facharbeiter bleiben weitgehend stabil, während die einfachen Arbeiter im Zeitverlauf relativ zurückfallen. Die 30-44-jährigen Personen in der Laufbahnklasse der oberen Dienstklasse (OD30) haben rund 15 Jahre in ihre formalen Bildungstitel investiert, während einfache Arbeiter (EA30) die Schul- und Berufsausbildung bereits nach rund 10 Jahren abgeschlossen haben. Entsprechend ungleich strukturiert sind auch die individuellen Einkommenspositionen. Die Bruttostundenlöhne betragen in der oberen Dienstklasse (OD30) etwa das 1,5fache des Median-Stundenlohns westdeutscher männlicher Vollzeiterwerbstätiger, die der einfachen Arbeiter (EA30) lediglich 81%. Bei den kleinen Selbstständigen finden wir dagegen eine andere Investitionsstrategie. Das formale Bildungsniveau in dieser Laufbahnklasse (KS30) liegt relativ stabil bei unter 12 Jahren und bleibt damit noch unter dem der Laufbahnklasse der einfachen Büroberufe (EB30). Gleichzeitig belegt das vergleichsweise hohe Haushaltseinkommen den ökonomischen Erfolg dieser Gruppe.

Das familienbezogene Sozialkapital in den Laufbahnklassen – gemessen an den Anteilen verheirateter und geschiedener Personen sowie der Anzahl von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt – belegt, dass vor allem die höchsten Klassen (OD30) mit großer Regelmäßigkeit relativ stabile Ehen eingehen und sich den Kinderwunsch erst vergleichsweise spät erfüllen. Hingegen gehen ökonomisch prekäre Verhältnisse in den Laufbahnklassen der einfachen Arbeiter (EA30), Arbeitslosen (ALO30) und Nichterwerbstätigen (NEW30) häufiger mit Brüchen in den familialen Verhältnissen einher. Die früheren Geburten, vor allem in den Arbeiterklassen (FA30, EA30), bedeuten somit auch aus einer intergenerationalen Perspektive, dass Kinder hier deutlich mehr ökonomischen Mangel und soziale Instabilität erleben als der später geborene Nachwuchs von Vätern in der oberen Dienstklasse. Besonders dramatisch ist auch der Verlust an familialem Sozialkapital und Lebenszufriedenheit in den Laufbahnklassen der Arbeitslosen (ALO30/35). In keiner anderen Laufbahnklasse steigt der Anteil Geschiedener so stark an, während sich gleichzeitig die Lebenszufriedenheit auf dem niedrigsten Niveau bewegt.

Mobilität in den oberen Klassenlagen

Für unsere Analysen der Laufbahnklassen sind vor allem die mobilen Laufbahnklassen interessant (vgl. Abbildung 1). Die insgesamt 14 mobilen Laufbahnklassen der Männer lassen sich in obere und untere Klassenlagen gruppieren. Teilweise zeichnen sich über die Alterskohorten hinweg interessante Kontinuitäten ab. Wir beginnen unsere Darstellung mit den oberen Klassen, in denen sich zwei distinkte Mobilitätsmuster finden:

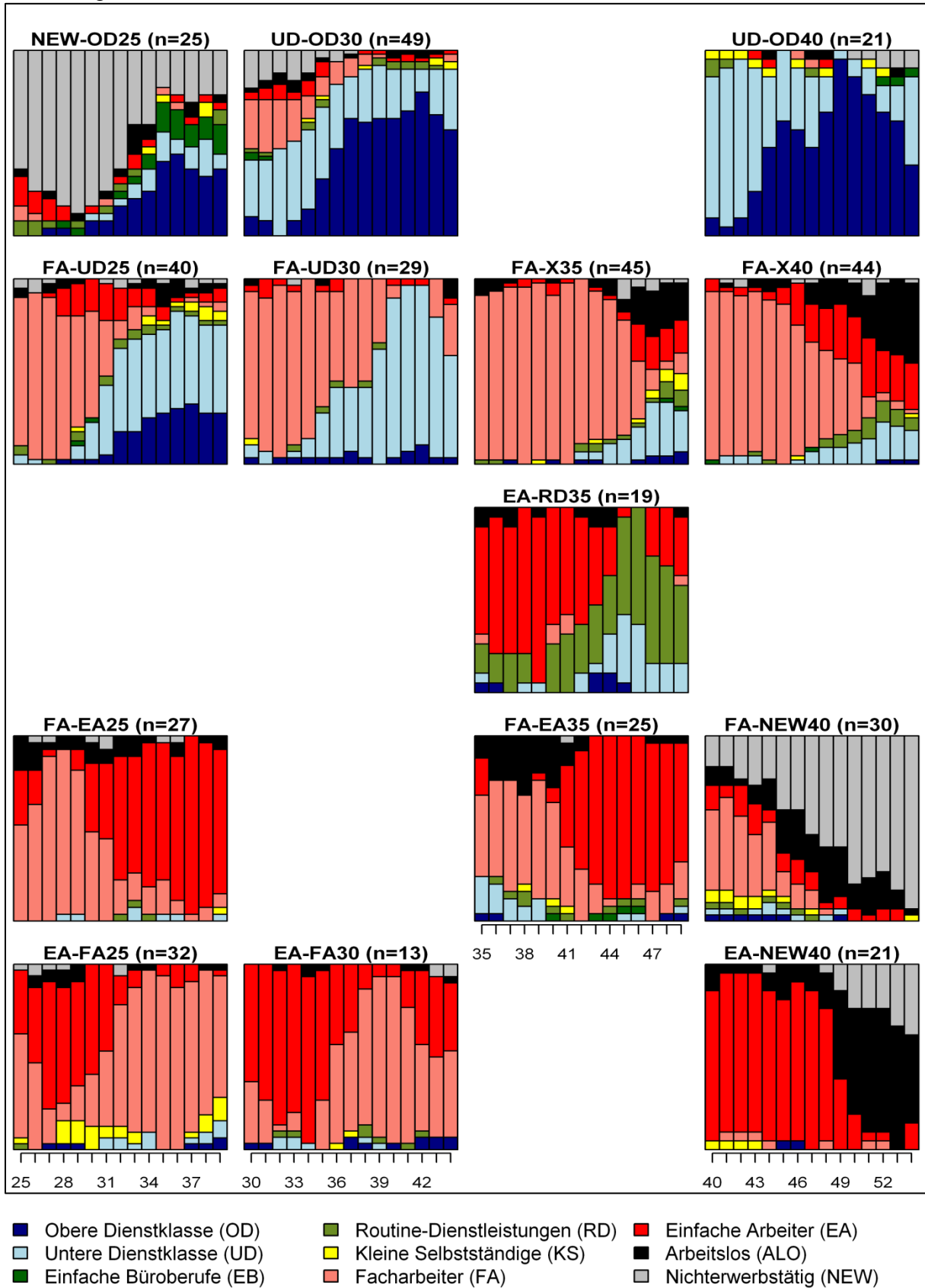
Eine Laufbahnklasse ist durch den *späten Einstieg* von überwiegend Universitätsabsolventen in die Dienstklassen charakterisiert (NEW-OD25). Ein anfangs noch geringes formales Bildungsniveau (unter 12 J.), unterdurchschnittliche Haushalts- und Individualeinkommen und ein sehr niedriger Anteil Verheirateter weisen auf den Übergangscharakter dieser Gruppe hin. Auffällig sind die extrem hohen Bildungsinvestitionen, die sich in einer entsprechenden Steigerung des institutionalisierten Bildungskapitals niederschlägt. Mit 35 Jahren haben sich die späten Einsteiger zwar in jeder Dimension deutlich an die obere Dienstklasse angenähert, bleiben jedoch noch immer in Einkommen, Heirats- und Kinderhäufigkeit hinter dieser zurück (vgl. OD25). Der verspätete Einstieg in eine sichere Beschäftigung fordert seinen Preis. So liegt die Akkumulation von Haushaltseinkommen über den gesamten Zeitraum noch unter denen der Facharbeiterklasse (FA25) und auch die Lebenszufriedenheit ist hier deutlich unterdurchschnittlich.

Weitere Mobilitätsströme in den oberen Klassen verlaufen als soziale Aufstiege vor allem zwischen unterer und oberer Dienstklasse in den Alterskohorten der 30-44jährigen und der 40-54jährigen. Der bildungsvermittelte Aufstieg in der jüngeren der beiden Kohorten (UD-OD30) ist zumindest bis zum Alter von 35 Jahren auch noch für Personen aus Facharbeiterpositionen mit überdurchschnittlichen Bildungstiteln offen (vgl. dazu auch unten die mobilen Laufbahnklassen der Facharbeiter). Das Aufstiegscluster in der ältesten Kohorte (UD-OD40) betrifft hingegen nur noch Laufbahnen, die bereits in der unteren Dienstklasse verankert sind. Das späte Alter des Aufstiegs und fehlende Investitionen in formale Bildung der Aufgestiegenen weisen darauf hin, dass der Aufstieg hier über Senioritätsprinzipien vermittelt ist. Auf allen übrigen Indikatoren der Kapitalakkumulation nehmen die Aufgestiegenen (UD-OD40) eine Mittelposition zwischen stabiler unterer (UD40) und stabiler oberer Dienstklasse (OD40) ein.

Wir finden – zumindest auf Basis der 12er Clusterlösung – in keiner Alterskohorte abwärtsmobile Laufbahnklassen aus den oberen oder mittleren Klassenlagen.⁹ Zwar stoßen wir auch auf Arbeitslosigkeitserfahrungen in den Laufbahnklassen der Dienstklassen, jedoch findet sich kein Anzeichen einer systematischen Verbindung zwischen Dienstklassen und unteren Klassen oder gar Arbeitslosigkeit. Mit anderen Worten, es führen zwar verschiedene „Trampelpfade“ in die Dienstklassen hinauf, aber kaum solche aus ihnen heraus. Auch finden wir kein klassenspezifisches Mobilitätsmuster, das als Bestätigung der zunehmenden Sorge der Mittelklassen vor Arbeitsplatzverlust und sozialem Abstieg gewertet werden könnte (Lengfeld & Hirschle 2009; Groh-Samberg & Hertel 2010).

⁹ Faktisch reichen die Fallzahlen nicht aus, um selbst bei einer sehr großen Zahl von Clustern eine abwärtsmobile Laufbahnklasse zu erhalten.

Abbildung 1: Mobile Laufbahnklassen der Männer



Abgebildet sind die mobilen Laufbahnklassen der Männer in den vier Altersgruppen. Die Laufbahnklassen werden anhand der Verteilung der Personen auf die Klassenlagen im jeweiligen Alter dargestellt. SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Arbeitermobilität

In den Arbeiterklassen gibt es sowohl Laufbahnklassen, die von Aufwärtsmobilität gekennzeichnet sind, wie auch solche des sozialen Abstiegs. Mobilität aus Berufen der Arbeiterklasse finden wir in insgesamt vier Formen. *Erstens* als vertikale Aufstiegsmobilität von Facharbeitern zu Dienstklassen (FA-UD25/30). Dabei führen frühe Aufstiege (FA-UD25) durchaus auch in die obere Dienstklasse, während die Aufstiege aus Facharbeiterpositionen der 30-44jährigen (FA-UD30) fast immer in der unteren Dienstklasse enden. Diese Aufstiege früherer Facharbeiter in die Dienstklassen sind vor allem bildungsvermittelt. So weisen die aufsteigenden Facharbeiter beider Alterskohorten bereits zu Beginn höhere formale Bildungstitel auf als die stabilen Facharbeiterlaufbahnen (vgl. FA25/30). Sie investieren deutlich mehr Zeit in (Weiter-)Bildung, und bauen dementsprechend ihren Vorsprung an institutionalisiertem Bildungskapital bis zum Ende des Beobachtungszeitraums noch weiter aus. Während die aufstiegsorientierten 25jährigen Facharbeiter noch mit geringeren Einkommen starten als die stabilen Facharbeiter, überholen sie diese im Zeitverlauf. Die Zuversicht in die eigene Laufbahn lässt sich auch an der Lebenszufriedenheit der 25-39jährigen ablesen. Das Niveau ist bereits im Alter von 25 Jahren höher als in den unteren Klassenlagen und verliert auch in den folgenden 15 Jahren nur unwesentlich. Schließlich verharrt die Lebenszufriedenheit auf dem hohen Niveau der oberen Dienstklassen. Im Gegensatz dazu erzielen die aufwärtsmobilen 30-44jährigen Facharbeiter (FA-UD30) zwar von Anfang an und durchgängig höhere Einkommen als die stabilen Facharbeiter. Die subjektive Zufriedenheit mit dem Leben unterscheidet sie jedoch nicht mehr von den Männern in stabilen Facharbeiterlaufbahnen dieser Alterskohorte. Darin mag sich ausdrücken, dass die in die untere Dienstklasse eintretenden Facharbeiter über den gesamten 15-Jahres-Zeitraum unter den ökonomischen Möglichkeiten der stabilen unteren Dienstklasselaufbahnen zurückbleiben. Die Vermutung liegt nahe, dass die sozialen Aufsteiger (vorerst) untergeordnete Positionen in der unteren Dienstklasse einnehmen und sich möglicherweise auch in ihren Ambitionen ausgebremst sehen.

In den beiden älteren Alterskohorten verläuft sich diese Aufstiegsmobilität schließlich zunehmend und verwandelt sich, *zweitens*, zu einer eher diffusen Austrittsmobilität aus den Facharbeiterpositionen heraus (FA-X35/40). Diese spätere Austrittsmobilität hat offenbar keine klaren Destinationen, sondern ist durch erhebliche Fluktuationen über alle Berufsklassenlagen sowie Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit gekennzeichnet. Bei der jüngeren Alterskohorte (FA-X35) nimmt zudem der Anteil Verheirateter zugunsten des Anteils Geschiedener stärker ab als bei den stabilen Facharbeitern, so dass auch hier berufliche Instabilitäten mit einem Verlust an Sozialkapital einhergehen. Im Hinblick auf die anderen Indikatoren der Kapitalakkumulation lassen sich jedoch keine prägnanten Unterschiede dieser mobilen Facharbeiterlaufbahnen im Vergleich zu den stabilen erkennen. Es ist daher nicht auszuschließen, dass es sich bei diesen beiden Clustern eher um methodische Artefakte als um sinnvoll interpretierbare Laufbahnklassen handelt, wobei möglicherweise auch Unschärfen des EGP-Klassenschemas eine Rolle spielen könnten.

Eine *dritte* Form der Arbeitermobilität finden wir lediglich in der Kohorte der 35-49jährigen als sektorale und überwiegend rein horizontale Mobilität von einfachen Arbeitern, die in

Routine-Dienstleistungen hinein wechseln (EA-RD35). Zum Teil gelingt hier auch der temporäre Aufstieg in die untere Dienstklasse, der in der Regel jedoch ein beruflicher Abstecher bleibt – und damit möglicherweise auf Messprobleme hindeutet. Mit Bezug auf Bildung und Einkommenspositionen liegt diese mobile Laufbahnklasse unter den stabilen Routine-Dienstleistern, aber gleichzeitig noch deutlicher über dem Niveau der einfachen Arbeiterpositionen. Bei weitgehend konstanter Bildung steigt das Individualeinkommen deutlich an und überholt das der einfachen Arbeiter zum Ende der Altersperiode. Dieser ökonomische Aufstieg geht jedoch mit drastischen familialen Brüchen einher. So vervielfacht sich der Anteil Geschiedener von 5% auf 20%. Der Lebensverlauf wird von den mobilen einfachen Arbeitern insgesamt jedoch eher positiv empfunden, da die Lebenszufriedenheit über die Beobachtungsperiode nahezu konstant bleibt, während sie etwa bei den ehemaligen Kollegen (EA35) um gut einen halben Skalenwert sinkt.

Schließlich finden wir, *viertens*, auch vertikale Mobilität innerhalb der Arbeiterklassen, und zwar sowohl als Aufstiege von einfachen zu Facharbeitern als auch umgekehrt. Aufstiegsorientierte Laufbahnen finden sich erneut lediglich in den jüngeren Alterskohorten der 25-39 und der 30-44jährigen, während abstiegsorientierte Laufbahnen sowohl in frühen (25-39jährige) wie in späten (35-49jährige) Phasen des Erwerbslebens systematische Gestalt annehmen. Die bereits früh absteigenden Facharbeiter (FA-EA25) können ihre anfängliche Positionierung in Facharbeiterberufen in Anbetracht ihres geringeren kulturellen Kapitals nicht gegen die qualifizierten Facharbeiter verteidigen und landen schließlich in einfachen Arbeiterpositionen. Betrachtet man die einzelnen Laufbahnen genauer, so markiert in vielen Fällen eine Phase der Arbeitslosigkeit den Übergang vom Facharbeiter- in einfache Arbeiterpositionen. Erneut auf dem Arbeitsmarkt finden sie scheinbar nur Beschäftigungen, die ungeachtet der vorigen Positionen ihren eher geringen formalen Bildungstiteln entsprechen. Jedoch deuten auch die verglichen mit den stabilen Facharbeitern geringeren Einkommen mit 25 Jahren daraufhin, dass die abwärtsmobilen Arbeiter bereits in unteren Facharbeiterpositionen starten. Nicht nur im Hinblick auf ihre formale Bildung, sondern auch in den hohen Anteilen von Verheirateten und der starken Zunahme von Kindern im Haushalt ähneln die absteigenden Facharbeiter (FA-EA25) eher den zukünftigen (EA25) als den anfänglichen Kollegen (FA25).¹⁰ Die nur geringfügig abnehmende Lebenszufriedenheit deutet darauf hin, dass die Abwärtsmobilität tatsächlich nicht als empfindlicher Rückschlag wahrgenommen wird.

In der Alterskohorte der 30-44jährigen bildet sich (in der 12er Clusterlösung) keine eigene Laufbahnklasse von absteigenden Facharbeitern. In dieser Alterskohorte geht die Abwärtsmobilität vielmehr mit längeren Arbeitslosigkeitsperioden einher, so dass diese das Arbeitslosen-Cluster verstärken. Erst in der Alterskohorte der 35-49jährigen beobachten wir erneut eine Laufbahnklasse, die aus qualifizierten Fach- in einfache Arbeiterpositionen übergeht (FA-EA35). Sie liegt mit fast allen Indikatoren zwischen den stabilen einfachen Arbeitern und Facharbeitern. Insofern handelt es sich um eine Laufbahnklasse, die zwischen diesen beiden Berufsprofilen angesiedelt ist, und damit tendenziell einen Abstieg der

¹⁰ Die recht wenigen Fälle mit einer mehr als 20jährigen Panelteilnahme lassen erkennen, dass sich die abwärtsmobilen Facharbeiter nach dem gescheiterten Platzierungsversuch zu stabilen Laufbahnklassen in einfachen Arbeiterberufen entwickeln.

beruflichen Positionen in Kauf nehmen muss, der sich in sinkenden relativen Stundenlöhnen zeigt.

Eindeutiger sind die aufstiegsmobilen Laufbahnklassen der einfachen Arbeiter, die wir jedoch nur in den jüngeren Alterskohorten finden (EA-FA25/30). Erneut zeigt sich, vor allem bei den jüngeren Arbeitern, die Bedeutung der Investition in Bildung für sozialen Aufstieg, die sich erst im Laufe der Zeit in einer Mehrakkumulation von ökonomischem Kapital auszahlt. Bemerkenswert ist aber auch die Bedeutung der Familienbildung. Im Hinblick auf die spätere, dann aber geradlinige Familiengründung ähneln die Aufsteigerklassen deutlich stärker den stabilen Facharbeiterlaufbahnen als den stabilen einfachen Arbeiterklassen, die durch weniger standardisierte Familienbiografien gekennzeichnet sind. Dennoch erweist sich die Herkunft aus einfachen Arbeiterberufen für die aufwärtsmobilen Laufbahnklassen als ein Makel, der sich im Vergleich zu den stabilen Facharbeiterlaufbahnen in den geringeren Einkommen, aber auch einer geringeren Lebenszufriedenheit zeigt. Dies deutet, ähnlich wie im Fall der Abwärtsmobilität von Facharbeitern, auf Randpositionen im Facharbeitermilieu hin. Auch eine Einzelfallanalyse der Personen in diesen Clustern unterstreicht, dass es sich überwiegend um prekäre Laufbahnen handelt, die wohl nur schwerlich ihren Weg in stabile Facharbeiterverhältnisse finden.

Rückzüge aus dem Arbeitsmarkt

Bislang wurden nur Laufbahnen zwischen Berufsklassen analysiert. Tatsächlich zeigen sich jedoch auch Laufbahnklassen, die charakteristische Bewegungen zwischen beruflichen Klassenlagen und Nichterwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit darstellen. Da wir nur Personen zwischen 25 und 54 untersuchen, beobachten wir nicht alle klassenspezifischen Übergänge in den bzw. aus dem Arbeitsmarkt. Unsere Analyse weist jedoch zwei mobile Laufbahnklassen aus, die einem vorzeitigen Arbeitsmarktrückzug entsprechen. Beide Laufbahnklassen beginnen in der Alterskohorte der 40-54jährigen in den manuellen Berufen. Sie unterscheiden sich jedoch deutlich in der Form des vollzogenen Arbeitsmarktaustritts. Die erste Laufbahnklasse besteht größtenteils aus einfachen Arbeitern (EA-NEW40), die am Ende ihrer Laufbahn verstärkt Dequalifizierungsprozesse in Form häufiger, mehrjähriger Arbeitslosigkeit mit nur kurzen Phasen prekärer Beschäftigung erleben. In dieser Auslaufphase der Erwerbstätigkeit werden, im Unterschied etwa zum Arbeitslosen-Cluster, keine Bildungsinvestitionen im nennenswerten Ausmaß mehr getätigt. Der Einbruch der individuellen Einkommen geht einher mit einem gesunkenen relativen Haushaltseinkommen. Schließlich werden diese Laufbahnen auch subjektiv als Schicksal empfunden, wie das Absinken der Lebenszufriedenheit von 6 auf unter 5 Punkte zeigt.

Eine zweite Form des frühen Rückzugs aus der Erwerbstätigkeit durchlaufen Facharbeiter in der Alterskohorte der 40-54jährigen (FA-NEW40). Diese Gruppe unterscheidet sich sowohl von den stabilen Facharbeitern als auch von den in die Nichterwerbstätigkeit übergehenden einfachen Arbeiter der gleichen Alterskohorte. Zwar kommen auch hier Phasen der Arbeitslosigkeit vor, jedoch ist bereits die Hälfte der Personen mit 48 Jahren in der Nichterwerbstätigkeit angekommen. Bei zu erwartenden einbrechenden individuellen

Arbeitseinkommen bleibt die Einkommensposition der Haushalte über die Periode unverändert, was auf eine gute soziale Absicherung schließen lässt. Dennoch wird auch hier der Übergang in die Nichterwerbstätigkeit, möglicherweise gesundheitlich bedingt¹¹, eher schmerzlich empfunden. Die Lebenszufriedenheit sinkt von 6,4 auf 5,4 drastisch ab und wird damit nur noch von den aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden einfachen Arbeitern unterboten.

Zusammenfassung der Laufbahnklassen von Männern

Zusammenfassend kann man für die Männer festhalten, dass die beruflichen Klassenlagen über den Lebensverlauf sehr stabil sind. Dies kann durchaus als eine längsschnittliche Validierung des EGP-Klassenschemas gewertet werden. Dennoch zeigt die Analyse der Laufbahnklassen, dass die Operationalisierung der Klassen über die ISCO-Codes, vor allem in den Berufspositionen der einfachen und qualifizierten Arbeiter, nicht immer zu trennscharfen Klassenlagen führt.

Inhaltlich unterstreichen unsere Analysen vor allem zwei Punkte. Erstens verweisen die Analysen vielfach auf institutionelle Mechanismen der Klassenschließung, die nicht zuletzt am Lebensalter als einer entscheidenden Dimension von Mobilitätsprozessen ansetzt. So beobachten wir vertikale Aufwärtsmobilität aus Arbeiterberufen systematisch vor allem in jungen Jahren und zu Beginn einer Karriere, während spätere Aufwärtsmobilität nie bis in die obersten Klassenlagen hineinreicht und zudem zunehmend die Gefahr des Scheiterns in sich birgt. Aufsteiger müssen offenbar häufig mit Randpositionen vorlieb nehmen, wobei diese mit erhöhter Wahrscheinlichkeit auch Ausgangspunkt von Abstiegsmobilitäten sind. Im Unterschied dazu sind Aufstiegsmobilitäten in den Dienstklassen auch noch in fortgeschrittenem Alter, auf Basis des Senioritätsprinzips, möglich. Ebenso zeigt sich die Wirksamkeit institutioneller Ausgestaltungen des Austritts aus dem Erwerbsleben. Institutionelle Regularien strukturieren damit nicht nur ungleiche Lebenschancen (für stabile Laufbahnklassen), sondern begünstigen auch die Formierung von Laufbahnklassen, die sich durch Mobilitäten über spezifische Berufsklassen hinweg konstituieren.

Zweitens finden wir auch die Wirksamkeit von Strategien der Kapitalakkumulation für die Ausbildung von Laufbahnklassen weitgehend bestätigt. Mobile Laufbahnklassen unterscheiden sich von den stabilen häufig mit Blick auf die Bildung. Die aufsteigenden Laufbahnklassen investieren mehr Zeit in (Weiter-)Bildung und verfügen auch über höhere Bildungstitel als die stabilen Kollegen in ihrer Herkunfts-klasse. Die Akkumulationschancen für ökonomisches Kapital verhalten sich entsprechend der relativen Position im Sozialraum. Je höher die Laufbahnklasse, desto höher sind auch die Einkommen. Jedoch schaffen es die Aufsteigenden häufig noch nicht die Einkommen der stabilen zu erreichen. Somit bleiben relative ökonomische Unterschiede zwischen Etablierten und Avancierten auch über die Zeit bestehen und es bilden sich mit Blick auf das Einkommen mittlere Positionen zwischen Herkunft und Zielklasse heraus.

¹¹ Von den 12 mobilen Laufbahnklassen sind nur die aus dem Arbeitsmarkt ausscheidenden einfachen Arbeiter (EA-NEW40) noch unzufriedener mit ihrer eigenen Gesundheit als die abtretenden Facharbeiter.

Tabelle 2: Indikatoren der Kapitalakkumulation für alle mobilen und ausgewählte stabile Laufbahnklassen der Männer¹²

	Kulturelles Kapital			Ökonomisches Kapital						Soziales Kapital (Familie)				N				
	Bildungstitel (in Jahren)		Zeit für Bildung (Std/Wo)	Relative HH-Einkommen (1=nationaler Durchschnitt)			Relative Bruttostundenlöhne (1=Mann, Westdt., VZ)			Anteil verheiratet		Anteil geschieden			Anzahl der Kinder unter 16J. im HH		Lebens- zufriedenheit	
	Start	Ende		Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Start		Ende	Start	Ende	Start
stabile																		
OD25	12,77	15,84	1,40	1,17	1,69	1,43	0,62	1,62	1,22	0,22	0,85	0,00	0,01	0,14	1,53	7,51	7,40	87
OD30	14,88	15,41	0,31	1,37	1,73	1,55	1,33	1,70	1,55	0,61	0,85	0,01	0,07	0,63	1,24	7,53	7,27	120
OD35	14,51	14,66	0,29	1,38	1,78	1,57	1,44	1,63	1,62	0,80	0,81	0,03	0,09	1,33	0,63	7,57	7,02	102
OD40	14,36	14,54	0,24	1,64	2,10	1,82	1,71	1,70	1,79	0,84	0,84	0,08	0,10	1,34	0,23	7,52	6,92	83
FA25	10,67	10,98	0,28	1,16	1,06	1,09	0,82	0,98	0,94	0,39	0,79	0,01	0,02	0,30	1,35	7,52	7,17	188
FA30	10,77	10,84	0,18	1,06	1,02	1,01	0,92	0,96	0,96	0,76	0,83	0,03	0,06	0,88	0,96	7,21	6,89	185
FA35	10,64	10,73	0,11	0,95	1,07	0,99	0,99	0,98	1,01	0,91	0,88	0,02	0,07	1,54	0,34	7,32	6,85	153
FA40	10,22	10,24	0,06	0,98	1,18	1,07	1,01	0,95	1,01	0,90	0,91	0,06	0,06	1,34	0,21	7,35	6,76	119
EA25	9,97	9,99	0,12	0,97	0,87	0,91	0,78	0,74	0,80	0,54	0,79	0,02	0,10	0,72	1,38	7,26	6,87	126
EA30	9,84	9,99	0,11	0,95	0,89	0,90	0,81	0,78	0,81	0,75	0,75	0,04	0,15	1,09	0,84	6,96	6,45	99
EA35	9,94	10,04	0,05	0,90	0,97	0,92	0,90	0,81	0,89	0,87	0,82	0,03	0,10	1,64	0,31	7,21	6,62	90
EA40	9,93	9,93	0,02	0,94	1,07	0,99	0,94	0,83	0,90	0,87	0,83	0,06	0,10	1,43	0,26	7,06	6,69	89
ALO25	9,83	10,13	0,49	0,84	0,76	0,76	0,47	0,30	0,30	0,50	0,54	0,04	0,19	0,73	1,00	6,15	5,59	26
ALO30	9,99	9,99	0,09	0,85	0,81	0,82	0,64	0,62	0,60	0,74	0,66	0,05	0,21	1,34	0,58	6,60	6,25	38
ALO35	9,62	9,76	0,19	0,80	0,65	0,71	0,50	0,13	0,34	0,76	0,59	0,07	0,24	1,28	0,48	5,61	5,33	29
ALO40	9,77	9,77	0,30	0,61	0,77	0,71	0,21	0,30	0,29	0,80	0,80	0,00	0,07	0,80	0,13	4,77	5,44	15
mobile																		
NEW-UD25	11,92	15,56	3,55	0,95	1,17	0,97	0,16	0,83	0,47	0,08	0,44	0,00	0,04	0,04	0,44	7,39	6,58	25
UD-OD30	13,41	13,95	0,73	1,32	1,44	1,31	0,97	1,40	1,21	0,53	0,76	0,00	0,08	0,55	1,05	7,23	7,15	49
UD-OD40	13,88	13,88	0,27	1,55	1,89	1,75	1,68	1,43	1,55	0,86	0,81	0,10	0,10	0,90	0,10	7,54	6,82	21
FA-UD25	11,20	12,26	0,50	1,12	1,16	1,14	0,74	1,05	0,91	0,32	0,77	0,03	0,08	0,38	1,33	7,56	7,43	40
FA-UD30	11,36	11,88	0,48	1,15	1,25	1,15	1,00	1,10	1,09	0,62	0,79	0,03	0,10	0,66	0,95	7,24	6,89	29
FA-EA25	9,91	10,13	0,23	0,90	0,95	0,90	0,70	0,84	0,77	0,59	0,93	0,04	0,04	0,65	1,63	7,00	6,95	27
FA-EA35	10,10	10,31	0,09	0,91	1,07	0,97	0,93	0,89	0,87	0,88	0,84	0,04	0,08	1,64	0,44	7,29	6,88	25
FA-X35	10,40	10,61	0,22	1,00	1,08	1,03	1,03	0,80	0,99	0,87	0,78	0,04	0,13	1,38	0,23	7,52	6,69	45
FA-X40	10,14	10,26	0,17	0,94	1,02	1,03	0,95	0,60	0,83	0,93	0,91	0,02	0,05	1,07	0,20	7,33	6,16	44
FA-NEW40	10,07	10,07	0,09	0,88	0,88	0,87	0,72	0,02	0,29	0,77	0,73	0,10	0,10	1,13	0,13	6,40	5,44	30
EA-FA25	10,44	10,75	0,46	0,91	0,90	0,90	0,77	0,82	0,84	0,59	0,88	0,00	0,03	0,56	1,66	6,93	6,58	32
EA-FA30	10,29	10,69	0,15	0,91	0,99	0,96	0,93	0,95	0,97	0,90	0,90	0,03	0,03	1,30	1,00	6,86	6,39	30
EA-RD35	10,47	10,61	0,11	0,98	1,11	1,06	0,85	0,96	0,91	0,89	0,79	0,05	0,21	1,42	0,32	6,96	7,24	19
EA-NEW40	9,81	9,81	0,03	0,78	0,62	0,75	0,82	0,08	0,54	0,86	0,81	0,10	0,10	1,43	0,19	6,02	4,92	21

SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

¹² Tabellen mit Indikatoren für alle Laufbahnklassen finden sich im Anhang (Tabelle A.1 bis A.4).

Tabelle 3: Indikatoren der Kapitalakkumulation für alle mobilen und ausgewählte stabile Laufbahnklassen der Frauen¹³

	Kulturelles Kapital			Ökonomisches Kapital						Soziales Kapital (Familie)						N		
	Bildungstitel (in Jahren)		Zeit für Bildung (Std/Wo)	Relative HH-Einkommen (1=nationaler Durchschnitt)			Relative Bruttostundenlöhne (1=Mann, Westdt., VZ)			Anteil verheiratet		Anteil geschieden		Anzahl der Kinder unter 16J. im HH			Lebens- zufriedenheit	
	Start	Ende		Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Start	Ende	Start		Ende	Start
stabile																		
OD30	15,41	15,73	0,32	1,52	1,83	1,69	1,13	1,37	1,27	0,54	0,63	0,05	0,17	0,49	1,15	7,19	7,17	41
OD35	14,63	14,88	0,14	1,54	1,71	1,66	1,19	1,25	1,23	0,84	0,76	0,12	0,20	1,16	0,56	7,64	7,37	25
OD40	15,03	15,33	0,26	1,82	2,22	2,00	1,38	1,47	1,46	0,80	0,53	0,13	0,40	1,13	0,20	7,76	7,22	15
EB25	11,90	12,25	0,23	1,30	1,27	1,29	0,73	0,69	0,75	0,41	0,82	0,01	0,04	0,24	1,35	7,53	7,15	84
EB30	12,13	12,13	0,21	1,17	1,20	1,17	0,58	0,82	0,77	0,80	0,86	0,02	0,07	1,18	0,80	7,32	6,82	96
EB35	11,55	11,55	0,22	1,21	1,43	1,28	0,77	0,93	0,93	0,80	0,76	0,06	0,11	1,27	0,13	7,39	7,07	80
EB40	11,45	11,52	0,22	1,29	1,60	1,45	0,85	0,80	0,86	0,81	0,84	0,10	0,07	0,72	0,03	7,31	6,89	99
RD25	10,89	11,21	0,14	1,13	1,05	1,08	0,62	0,57	0,58	0,50	0,76	0,03	0,16	0,26	1,29	7,21	6,84	58
RD30	11,25	11,40	0,19	1,01	1,22	1,11	0,56	0,67	0,67	0,69	0,72	0,08	0,13	1,21	0,35	7,40	6,85	75
RD35	10,95	11,16	0,16	1,15	1,58	1,32	0,74	0,67	0,75	0,80	0,76	0,04	0,09	1,22	0,02	7,24	6,86	46
RD40	10,59	10,59	0,07	1,09	1,36	1,29	0,64	0,56	0,62	0,76	0,80	0,17	0,11	0,59	0,00	7,01	6,81	46
EA25	9,94	10,14	0,03	0,90	0,93	0,88	0,32	0,58	0,47	0,76	0,83	0,04	0,12	0,98	1,01	7,09	7,00	94
EA30	10,05	10,05	0,06	0,93	1,02	0,94	0,54	0,57	0,58	0,90	0,86	0,03	0,10	1,63	0,48	7,06	6,67	91
EA35	9,49	9,57	0,05	0,98	1,15	1,08	0,64	0,55	0,63	0,88	0,83	0,05	0,12	1,35	0,08	7,24	6,61	83
EA40	9,70	9,82	0,06	1,02	1,10	1,08	0,70	0,57	0,70	0,89	0,79	0,06	0,09	0,76	0,03	7,14	6,51	66
NEW25	10,50	10,92	0,20	0,92	0,87	0,87	0,21	0,20	0,18	0,76	0,94	0,01	0,04	1,04	1,77	7,37	6,93	158
NEW30	10,98	11,09	0,10	0,99	1,06	0,98	0,27	0,15	0,13	0,89	0,92	0,03	0,05	1,53	1,20	7,41	6,99	194
NEW40	10,78	10,78	0,08	0,94	1,06	0,99	0,14	0,12	0,11	0,94	0,91	0,03	0,05	1,85	0,56	7,15	6,72	203
NEW45	10,34	10,42	0,08	0,98	1,15	1,08	0,13	0,03	0,07	0,93	0,89	0,02	0,04	1,28	0,13	7,06	6,53	160
mobile																		
NEW-OD25	13,81	14,95	0,78	1,17	1,62	1,41	0,63	0,94	0,81	0,19	0,71	0,00	0,07	0,14	1,31	7,18	6,92	42
EB-UD30	12,02	12,13	0,25	1,29	1,28	1,26	0,83	0,69	0,74	0,60	0,65	0,00	0,20	0,65	0,65	7,41	7,12	20
NEW-EB25	12,18	12,50	0,16	1,22	1,18	1,16	0,52	0,71	0,49	0,60	0,87	0,02	0,11	0,42	1,91	7,80	7,36	45
NEW-EB35	11,89	11,93	0,18	0,99	1,29	1,09	0,05	0,73	0,46	0,95	0,90	0,00	0,05	1,85	0,45	7,57	7,19	20
NEW-RD25	11,09	11,41	0,17	1,00	1,04	0,99	0,30	0,68	0,47	0,67	0,83	0,00	0,06	0,77	1,21	7,53	7,16	52
NEW-RD30	11,18	11,27	0,14	0,97	0,98	0,92	0,12	0,60	0,34	0,91	0,81	0,05	0,16	1,60	0,91	7,33	6,79	43
NEW-RD35	10,95	11,05	0,12	1,00	1,12	1,05	0,26	0,59	0,50	0,94	0,79	0,02	0,17	1,68	0,24	7,20	6,65	50
NEW-RD40	10,87	10,87	0,10	1,01	1,35	1,23	0,28	0,58	0,47	0,85	0,79	0,12	0,15	1,03	0,00	6,91	6,63	34
NEW-EA30	10,41	10,51	0,09	0,85	0,98	0,90	0,24	0,62	0,43	0,93	0,85	0,01	0,14	1,72	0,73	7,11	6,73	71
NEW-EA35	10,13	10,27	0,10	0,81	1,07	0,91	0,25	0,73	0,60	0,90	0,83	0,07	0,10	1,79	0,19	6,63	6,50	42
NEW-EA40	10,57	10,57	0,14	0,93	1,11	1,02	0,06	0,41	0,28	0,90	0,83	0,07	0,12	1,52	0,21	7,27	6,64	42
EA-NEW25	10,25	10,77	0,14	1,07	1,09	1,08	0,54	0,17	0,30	0,60	0,85	0,00	0,09	0,49	1,53	6,95	6,91	47
EA-NEW40	9,19	9,39	0,06	0,96	1,02	1,04	0,65	0,04	0,38	0,86	0,81	0,05	0,16	1,00	0,08	7,09	5,78	37

SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

¹³ Tabellen mit Indikatoren für alle Laufbahnklassen finden sich im Anhang (Tabelle A.1 bis A.4).

Ein oftmals frappierender Zusammenhang zeigt sich auch zum familialen Sozialkapital. Insbesondere bei den Arbeitslosen sticht die Brüchigkeit der Familienbiografien ins Auge, während umgekehrt auch erkennbar ist, wie sehr berufliche und familiäre Etablierungsprozesse einander bedingen. Insgesamt wird in einer solchen dynamisierten Perspektive auch deutlich, dass die unterschiedlichen beruflichen und familialen Etablierungsprozesse für die Kindergeneration mit sehr unterschiedlichen sozialisationsrelevanten Erfahrungen verbunden sind. Während die Kinder aus der oberen Dienstklasse kontinuierliche Etablierungsprozesse und relative Einkommenssteigerungen erleben, sehen sich die heranwachsenden Jugendlichen aus Arbeiterhaushalten eventuell bereits mit beruflichen Abstiegsprozessen des Vaters konfrontiert.

3.2 Die Laufbahnklassen der Frauen

Die Laufbahnklassen der Frauen unterscheiden sich grundlegend von denen der Männer. Der Hauptgrund ist die zentrale Rolle der Nichterwerbstätigkeit bei Frauen. Die dauerhafte Nichterwerbstätigkeit ist in allen Kohorten die größte „Laufbahnklasse“ (mit Anteilen von über 20 Prozent an allen Frauen). Die größten beruflichen Laufbahnklassen sind die der unteren Dienstklasse und der einfachen Arbeiter. Vergleichsweise große Laufbahnklassen finden wir auch in den mittleren Lagen der einfachen Büroberufe und der Routine-Dienstleistungen. Facharbeiter, kleine Selbstständige und obere Dienstklasse sind hingegen Klassenlagen, die von Frauen nur vergleichsweise selten besetzt werden. Das Arbeitslosen-Cluster entspricht größtmäßig in etwa dem der Männer. Die Nichterwerbstätigkeit dominiert aber nicht nur quantitativ die stabilen Laufbahnklassen, sondern prägt auch die typischen Mobilitätsklassen. Von den insgesamt 13 mobilen Laufbahnklassen (vgl. Abbildung 2) gibt es nur eine einzige, die durch eine typische Mobilität zwischen zwei Erwerbsklassen charakterisiert ist (konkret die Aufstiegsmobilität von einfachen Büroberufen in die untere Dienstklasse, EB-UD30). Bei allen anderen mobilen Laufbahnklassen handelt es sich durchweg um Erwerbseinstiege aus bzw. Erwerbsunterbrechungen durch Nichterwerbstätigkeit. Auch Ausstiege aus dem Erwerbsleben finden wir nur in einem Fall bei den einfachen Arbeiterinnen (EA-NEW40).

Wie sich an der Entwicklung der Kinderzahl im Haushalt erkennen lässt (vgl. Tabelle 3), stehen die Phasen der Nichterwerbstätigkeit bei allen Laufbahnklassen – wie zu erwarten ist – mit der Geburt und/oder Betreuung von Kindern zusammen. Auch die dauerhaft nichterwerbstätigen Frauen (NEW) sind fast ausschließlich verheiratete Mütter mit mindestens einem Kind. Ihre Bildungstitel, aber auch die in (Weiter-)Bildung investierte Zeit sind in allen Alterskohorten unterdurchschnittlich.

Die stabilen Laufbahnklassen der Frauen

Wie bei den Männern beobachten wir auch bei den Frauen eine mit dem Alter zunehmende Homogenität der stabilen Laufbahnklassen (Tabelle 4). Allerdings sind die Laufbahnen der Frauen aufgrund der auftretenden Nichterwerbsphasen insgesamt heterogener verglichen mit

den Männern, und die homogenste Laufbahnklasse ist die der Nichterwerbstätigkeit. Ansonsten sind die homogensten Laufbahnklassen die der oberen Dienstklasse nach der Einstiegsphase (OD30/35/40) und die der einfachen Büroberufe (EB) und Routine-Dienstleistungen (RD). Dabei lassen die mit zunehmendem Alter immer kleiner werdenden Laufbahnklassen der oberen Dienstklasse in allen Indikatoren eine auf den Arbeitsmarkterfolg konzentrierte Strategie erkennen. Verglichen mit den Männern weisen Frauen in dieser höchsten Laufbahnklasse durchgehend höhere formale Bildungstitel auf. Sie verdienen auch als einzige Gruppe in allen Alterskohorten mehr als der durchschnittliche vollzeiterwerbstätige männliche Arbeitnehmer in Westdeutschland pro Stunde. Dennoch erreichen die Frauen in der oberen Dienstklasse lediglich das Einkommensniveau ihrer männlichen Kollegen aus der unteren Dienstklasse. In fast allen anderen Laufbahnklassen sind die individuellen Einkommen der häufiger auch geringfügig- und teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich niedriger als das Medianeinkommen westdeutscher vollzeitbeschäftigter Männer. Vor allem aber ist der ökonomische Erfolg der stabilen oberen Dienstklasse der Frauen mit einem erheblichen Verlust an familienbezogenem Sozialkapital erkaufte. Der Anteil verheirateter Frauen in der stabilen oberen Dienstklasse ist – in scharfem Kontrast zu den Männer in dieser Laufbahnklasse – in allen Alterskohorten unterdurchschnittlich und nimmt über die 15 Jahre hinweg ab, während der Anteil geschiedener Frauen auffällig hoch ist. Während eine stabile Laufbahn in der oberen Dienstklasse bei den Männern also offenbar in auffälliger Symbiose mit (zumindest anfangs) stabilen Ehe- und Familienbiografien steht, schließt sich beides bei den Frauen tendenziell aus. Trotzdem (oder aus diesem Grund) ist die Lebenszufriedenheit dieser Frauen gerade auf mittlere Sicht durchgängig höher als die aller anderen Frauen. Offenbar verzichten Frauen in stabilen oberen Dienstklasselaufbahnen auch nicht prinzipiell auf Kinder, die sich lediglich mit einiger Verspätung im Haushalt finden. Das Timing scheint für den beruflichen Erfolg offenbar bedeutsam zu sein (hierzu auch Mayer & Schulze 2009a).

Tabelle 4: Homogenität* der stabilen Laufbahnklassen der Frauen

Laufbahnklasse	25-39	30-44	35-49	40-54
Obere Dienstklasse (OD)	-	70,1	76,5	83,6
Untere Dienstklasse (UD)	63,5	71,8	73,0	78,4
Einfache Büroberufe (EB)	73,9	69,4	78,1	71,5
Routine-Dienstleistungen (RD)	66,6	72,1	79,0	75,7
Kleine Selbstständige (KS)	48,3	61,6	61,6	69,0
Facharbeiter (FA)	62,7	67,9	63,7	63,6
Einfache Arbeiter (EA)	61,6	67,0	74,9	82,2
Arbeitslose (ALO)	29,0	48,6	53,3	37,6
Nichterwerbstätige (NEW)	77,2	82,3	83,1	91,2

* Anteil der Personenjahre in der jeweiligen EGP-Klassenlage
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Besonders ausgeprägt ist die Nichterwerbstätigkeit unter kleinen Selbstständigen. Wie bei den Männern sind auch bei den Frauen die kleinen Selbstständigen sehr heterogen. Es kommt vor allem in der Alterskohorte der 25-39jährigen, aber auch in den anderen Alterskohorten immer wieder zu vereinzelt Übergangsphasen in Berufen der unteren Dienstklassen oder einfachen Arbeiterberufen. Die in allen Kohorten abnehmende Häufigkeit in Nichterwerbstätigkeit lässt vermuten, dass die kleine Selbstständigkeit häufig eine Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt darstellt.

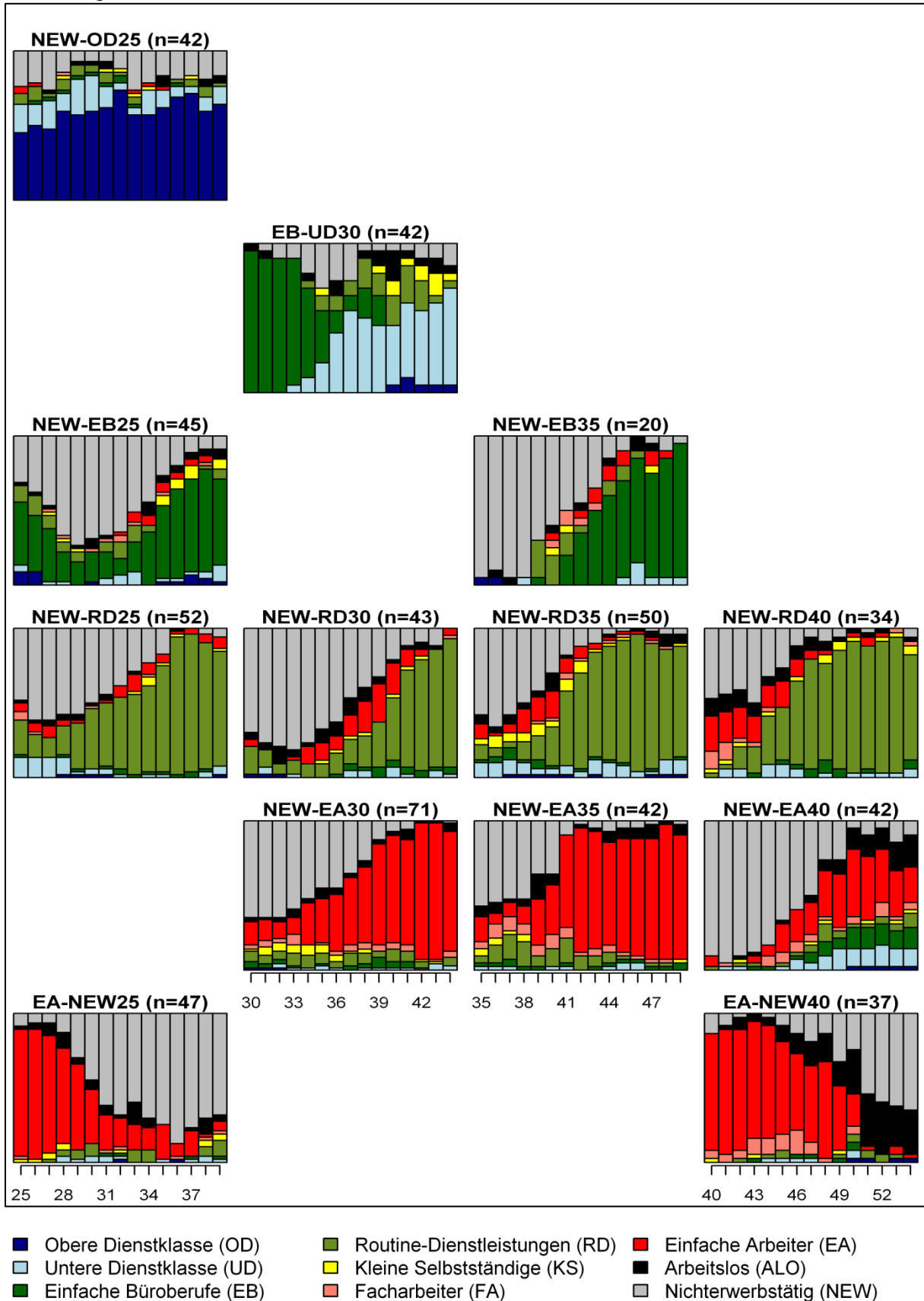
Die weiblichen Arbeiterinnen weisen häufig die prekären Eigenschaften von Beschäftigungen im „Jedermanns“-Arbeitsmarktsegment auf. So zeigt sich bei den Laufbahnklassen der Facharbeiterinnen eine größere Durchlässigkeit zu niedrigeren Positionen hin, während dies andersherum nicht der Fall ist. Noch ausgeprägter als bei den Männern sind Frauen in den Arbeiterklassen von Arbeitslosigkeit betroffen. Diese Affinität zeigt sich auch im Arbeitslosigkeitscluster. Die Laufbahnen in diesem heterogenen Cluster sind in allen Alterskohorten mit Phasen der Nichterwerbstätigkeit, wie auch der Beschäftigung in einfachen Arbeiterpositionen durchzogen. Eine Ausnahme stellt die Laufbahnklasse der Arbeitslosigkeit in der Alterskohorte der 40-54jährigen dar (ALO40). Dieses Cluster umfasst Lebensläufe, in denen vor allem in den ersten Jahren auch Phasen der Beschäftigung in den unteren Dienstklassen auftreten. Zugleich zeigt sich am Ende der Periode die Tendenz zu einem Austritt aus der Erwerbstätigkeit in die (temporäre) Nichterwerbstätigkeit.

Mobilität in den oberen Klassenlagen

Mobile Laufbahnklassen ergeben sich bei den Frauen mit einer einzigen Ausnahme als (Wieder-)Einstiegsprozesse in Erwerbstätigkeit und – in einem Fall – als Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit. Die (erneuten) Eintritte beschränken sich jedoch überwiegend auf mittlere und untere Klassenlagen. Berufliche Karrieren in den Dienstklassen sind offenbar nicht mit längeren Nichterwerbsphasen vereinbar. Die einzige Laufbahnklasse eines Eintritts in die obere Dienstklasse in der jüngsten Kohorte (NEW-OD25) ist nicht als typischer (Wieder-)Einstieg nach Nichterwerbstätigkeit zu interpretieren, sondern eher komplementär zum Fehlen einer stabilen oberen Dienstklassenlaufbahn in dieser Kohorte aufgrund der für diese Berufe typischen verzögerten Eintritte. Neben dem späten Einstieg in obere Dienstklasseberufe nach einem Studium finden wir hier aber auch den Zugang über die untere Dienstklasse.

In der Alterskohorte der 30-44jährigen zeigt sich jedoch ein deutliches Aufstiegscluster aus einfachen Büroberufen in die untere Dienstklasse (EB-UD30). Dies äußert sich jedoch nicht in einem Anstieg der individuellen Einkommen, sondern im Gegenteil, die berufliche Aufstiegsmobilität geht einher mit sinkenden individuellen Einkommen. Auch hier wird die berufliche Mobilität von Brüchen in der Familienbiographie begleitet. So sind nur rund 60% der Frauen in dieser Laufbahnklasse verheiratet, gleichzeitig steigt der Anteil Geschiedener im Verlauf der 15 Jahre auf 20% an. Gleichwohl sind die Frauen auch in dieser Lebenslaufklasse überdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Leben.

Abbildung 2: Mobile Laufbahnklassen der Frauen



Abgebildet sind die mobilen Laufbahnklassen der Frauen in den vier Altersgruppen. Diese werden anhand der Verteilung der Frauen auf die Klassenlagen im jeweiligen Alter dargestellt.

SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Mobilität in den mittleren Klassenlagen

Einstiege in die einfachen Büroberufe finden sich in den Alterskohorten der 25-39jährigen und der 35-49jährigen. In der jüngeren Alterskohorte (NEW-EB25) erreichen die einsteigenden Frauen zum Ende der Altersperiode das Einkommensniveau der Frauen in der stabilen Laufbahnklasse der einfachen Büroberufe. Die parallel dazu stark zunehmende Zahl an Kindern mag ein Grund sein, weshalb das Haushaltseinkommen trotz gesteigerter Stundenlöhne stabil bleibt. Große Unterschiede zeigen sich in der späteren Alterskohorte des gleichen Mobilitätsstroms (NEW-EB35). Bei diesen späten Einsteigerinnen überschneidet sich die (Wieder-)Aufnahme der Erwerbstätigkeit mit abnehmenden familiären Verpflichtungen in Form minderjähriger Kinder im Haushalt. Dennoch gelingt diesen späten Einsteigerinnen weder in den Individual- noch den Haushaltseinkommen der Anschluss an die Frauen in den stabilen Laufbahnklassen der einfachen Büroberufe.

Den häufigsten (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt aus Nichterwerbstätigkeit bewerkstelligen Frauen in allen Alterskohorten über Routine-Dienstleistungen (NEW-RD). Tatsächlich scheint die Nichterwerbstätigkeit hier auch keinen sonderlich großen Einfluss auf die Erwerbsmöglichkeiten oder die Gestaltung des familiären Lebens zu nehmen. So gleichen sich die stabilen und einsteigenden Routine-Dienstleisterinnen innerhalb jeder Alterskohorte stark. Weder unterscheiden sie sich in der formalen Bildung noch zeigen sich gravierende Unterschiede bezüglich der Individual- oder Haushaltseinkommen. In beiden Gruppen finden sich auch überdurchschnittlich viele geschiedene Frauen und Kinder. Eine Ausnahme sind die in die Routine-Dienstleistungen eintretenden Frauen zwischen 25 und 39 Jahren (NEW-RD25). Diese Frauen sind bereits mit 25 überdurchschnittlich häufig verheiratet und haben mehr Kinder als alle anderen Frauen in den erwerbstätigen Clustern.

Mobilität in den Arbeiterklassen

Im Unterschied zu den Männern gibt es keine stabilen Aufstiegsklassen aus den Facharbeiterpositionen in die Dienstklassen. Stattdessen finden wir ab der Alterskohorte der 30-44jährigen jedoch (Wieder-)Einstiege nichterwerbstätiger Frauen in vorwiegend einfache Arbeiterpositionen (NEW-EA). Die Heterogenität dieser mobilen Laufbahnklassen über die jeweiligen Altersperioden deutet daraufhin, dass für einige Frauen die Laufbahn nicht in den untersten Klassenlagen endet, sondern zumindest temporär auch in Beschäftigungen in den mittleren und oberen Klassenlagen führt.

In der Alterskohorte der 25-39jährigen beobachten wir den umgedrehten Mobilitätsstrom aus einfachen Arbeiterpositionen in die Nichterwerbstätigkeit (EA-NEW25). Dieser zeitweise Rückzug aus dem Arbeitsmarkt scheint überwiegend Geburten und Erziehungsphasen geschuldet zu sein. So verdreifacht sich die Anzahl der Kinder unter 16 Jahren zwischen dem 25. und dem 39. Lebensjahr und nimmt den zweithöchsten Wert in der gesamten Alterskohorte an. Dabei verfügen die temporär ausscheidenden Arbeiterinnen über geringfügig höhere formale Bildungstitel als die stabilen einfachen Arbeiterinnen und verlieren auch nach dem Rückzug aus dem Erwerbsleben nicht an Haushaltseinkommen. Tatsächlich scheinen die stabilen einfachen Arbeiterinnen (EA25) häufig ihr erstes Kind

bereits vor Beginn der Untersuchungsperiode bekommen zu haben, was sich jedoch in niedrigeren individuellen Einkommen im Alter von 25 Jahren äußert.

Altersbedingter Rückzug

Bei den 40-54jährigen Frauen gibt es nur eine Laufbahnklasse, die einen Rückzug aus dem Erwerbsleben darstellt. Hierbei handelt es sich überwiegend um Laufbahnen, die in einfachen Arbeiterberufen beginnen und nach Phasen der vermehrten Arbeitslosigkeit in die Nichterwerbstätigkeit übergehen (EA-NEW40). Dieser Übergang geht häufig mit Brüchen in der Familienbiographie in Form später Scheidungen einher, aber auch mit dem Älterwerden und Auszug der Kinder. Dabei geht das Ende der Erwerbstätigkeit mit einem starken Verlust an Lebenszufriedenheit einher. Sie sinkt über die Altersperiode von rund 7,0 auf 5,8 Punkte und damit fast doppelt so stark wie im Durchschnitt aller Laufbahnklassen (7,2 auf 6,6).

Zusammenfassung der Laufbahnklassen von Frauen

Nichterwerbstätigkeit ist das prägende und strukturierende Moment der Laufbahnklassen von Frauen. Die stabilen Laufbahnklassen sind aufgrund der kurzfristigen Erwerbsunterbrechungen weniger homogen als die der Männer, die mobilen Laufbahnklassen beschreiben bis auf eine Ausnahme typische Kombinationen von Nichterwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit. Temporäre Nichterwerbstätigkeit verteilt sich jedoch nicht gleichmäßig auf alle Klassenlagen. Es gibt zwar späte (Wieder-)Einstiege in die Erwerbstätigkeit in den unteren und mittleren Klassen, jedoch keine in den Dienstklassen. Beruflicher Erfolg in den höchsten Klassenlagen widerspricht sich offenbar mit längerer Nichterwerbstätigkeit, wenn auch nicht mit der Existenz von Kindern im Haushalt. In den mittleren und unteren Klassen, bevorzugt in den Routine-Dienstleistungen, kommt es permanent zu Ein- und Ausstiegen aus der Nichterwerbstätigkeit. Erkennbar ist auch, dass ein Wiedereinstieg häufig erst über die untersten Klassenlagen erfolgt, längere Nichterwerbsphasen also mit einem Verlust an beruflich verwertbarem Kapital einhergehen. Damit stellt sich jedoch die Frage, inwiefern die Laufbahnklassen der Frauen tatsächlich Laufbahnklassen im Sinne des oben skizzierten theoretischen Konzepts darstellen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Ein Ziel dieses Beitrags war die Überprüfung der Stabilität von Klassenzugehörigkeiten im Lebensverlauf, genauer in den mittleren Jahren des Erwerbslebens. Unsere empirischen Analysen zeigen, dass diese durchaus zu Recht als weitgehend stabil angesehen werden. Bei den Männern macht der Anteil der Personen in stabilen Laufbahnklassen (Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit eingerechnet) in allen Alterskohorten über 80% aus, und die Homogenität der beruflichen Laufbahnklassen ist mit ebenfalls etwa 80% relativ hoch. Für die

Frauen ist die Stabilität beruflicher Klassenlagen insofern sogar noch größer, als dass Mobilitäten zwischen verschiedenen Berufsklassen extrem selten vorkommen.

Gleichwohl finden wir zumindest bei den Männern auch typische Aufstiegs- und Abstiegsmobilitäten. Die inhaltliche Analyse dieser mobilen Laufbahnklasse zeigt, dass sich diese – mit wenigen Ausnahmen (vgl. FA-X35/40) – durchaus plausibel als soziale Laufbahnklassen interpretieren lassen. Wie die stabilen Laufbahnklassen auch, lassen sie zum einen die Bedeutung institutioneller Zugangsregelungen und Schließungen erkennen, zum anderen die Bedeutung von Investitionen in die Akkumulation unterschiedlicher Kapitalien. Es bestätigen sich die regulierende Funktion von Bildungstiteln und Bildungserwerb, aber auch klassenspezifisch unterschiedliche Chancen des Aufstiegs (qua Seniorität) bzw. Risiken des Abstiegs (aufgrund von Dequalifizierung und/oder körperlichem Verschleiß). Sozialer Aufstieg geht in der Regel mit Strategien der *deferred gratification* einher, der Zurückstellung unmittelbarer Einkommensgewinne und häufig auch der Familiengründung zugunsten der Investition in Humankapital. Gleichwohl erreichen soziale Aufsteiger offenbar nicht sofort und möglicherweise auch nie wirklich die Stellung der stabilen höheren Laufbahnklassen.

Bereits bei den Männern überrascht, wie sehr die berufliche Klassenlage, aber auch soziale Auf- und Abstiege, mit typischen Konstellationen und Veränderungen des (hier nur rudimentär gemessenen) familialen Sozialkapitals einhergehen. Bei den Frauen wird dieser Zusammenhang von Erwerbsbiografie und Familie präponderant. Die mobilen Laufbahnklassen der Frauen beschreiben bis auf zwei Ausnahmen klassenspezifische Muster der Nichterwerbstätigkeit infolge von Familienzeiten.

Denkt man sich die vier 15-Jahres-Ausschnitte individueller Lebensläufe zu vollständigen Erwerbsbiografien verlängert, so wird deutlich, dass sich trotz der hohen Stabilität beruflicher Klassenlagen auch ein nicht unerhebliches Ausmaß an Beweglichkeit zeigen dürfte. Die hier präsentierten Cluster tendieren möglicherweise zu einer Unterschätzung dieser Beweglichkeit, da Clusterverfahren die Zuordnung jedes Lebenslaufs, sei er noch so bunt, zu einem der Cluster erzwingt, und weil das Bild vergleichsweise ähnlicher Cluster in den vier Alterskohorten darüber hinwegtäuscht, dass sich die Lebenslaufabschnitte eines Clusters in unterschiedliche Richtungen weiterentwickeln können. Aus einer klassentheoretischen Perspektive stellt sich dann die Frage, wie mit diesem keineswegs widersprüchlichen Befund hoher kurzfristiger Stabilität und, trotz allem, nicht unerheblicher Mobilität über den Lebensverlauf hinweg umgegangen werden soll.

Das Konzept der Laufbahnklasse bietet hier insofern eine Antwort, als dass es erlaubt, neben stabilen Laufbahnklassen auch typische auf- und abstiegsmobile Laufbahnklassen zu identifizieren. Diese typischen (absoluten) Mobilitätsströme bilden keinen „entstrukturierenden“ Gegensatz zur Stabilität der Klassenstruktur, sondern müssen als Bestandteile einer nicht-starren, „pluralisierten Klassengesellschaft“ gedacht werden (Vester et al. 2001, S. 141ff.). Die hier präsentierten empirischen Befunde sprechen dafür, dass sich die mobilen Laufbahnklassen aus denselben strukturierenden Mechanismen sozialer Klassenbildung verstehen lassen wie die stabilen Laufbahnklassen. Diese Mechanismen sind zum einen institutionelle Reglements des Zugangs zu und der Absicherung von beruflichen Positionen, zum anderen Strategien der Akkumulation verschiedener Kapitalien.

Es steht zu erwarten und empirisch zu überprüfen, inwiefern die Differenzierung von Laufbahnklassen einen Erklärungsgewinn bei der Analyse von Lebenschancen, Einstellungen und Praktiken gegenüber querschnittlichen Klassifizierungen bietet. Besonders vielversprechend erscheint uns dieser Erklärungsgewinn in einer intergenerationalen Perspektive, sind doch mit den verschiedenen Laufbahnklassen der Eltern auch prägende Erfahrungen sozialer Mobilität oder Immobilität für die Kindergeneration verbunden. Ein zweiter zentraler Fragenkomplex für künftige Analysen ergibt sich für uns aus der engen Verbindung sozialer Laufbahnklassen und familialer Konstellationen. Er führt letztlich zurück auf eine zweite empirisch bislang kaum gelöste Frage der Klassenanalyse, inwiefern Individuen oder aber Familien als Einheit bzw. Subjekt der Klassentheorie zu betrachten sind, und wie dementsprechend mit dem Problem der „*cross class families*“, also mit Paaren unterschiedlicher Erwerbsklassenzugehörigkeit, umgegangen werden soll.

Literaturverzeichnis:

- Abbot, A. & Hrycak, A. (1990). Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers. In *American Journal of Sociology* 96 (1), 144-185.
- Beck, U. (1986). *Die Risikogesellschaft. Auf dem Weg in die andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2004). *Der Staatsadel*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Bourdieu, P. (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Breen, R. (Hrsg.) (2004). *Social Mobility in Europe*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Breen, R. & Jonsson, J. (1997). How reliable are studies of social mobility? An investigation into the consequences of unreliability in measures of social class, *Research in Social Stratification and Mobility* 15, 91-112.
- Breen, R., Luijckx, R., Müller, W. & Pollak, R. (2009). Nonpersistent inequality in educational attainment: Evidence from eight European countries. *American Journal of Sociology* 114(5): 1475-1521.
- Brzinsky-Fay, C., Kohler, U., & Luniak, M. (2006). Sequence analysis with Stata. In *Stata Journal* 6, 435-460.
- Buchholz, S. (2008). *Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufes. Eine Analyse von Einstiegs- und Ausstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Erikson, R., & Goldthorpe, J.H. (1992). *The constant flux. A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Evans, G. & Mills, C. (1998). A Latent Class Analysis of the Criterion-Related and Construct Validity of the Goldthorpe Class Schema. *European Sociological Review* 14, 87-106.
- Frick, J.R., Groh-Samberg, O., Schupp, J., & Spieß, C.K. (Hrsg.) (2008). 25 Wellen Sozio-oekonomisches Panel. In *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 3, 9-14.
- Gabadinho, A., Ritschard, G., Studer, M., & Müller, N.S. (2010). Mining sequence data in R with the TraMineR package: A user's guide. University of Geneva. <http://mephisto.unige.ch/pub/TraMineR/Doc/1.4/TraMineR-1.4-Users-Guide.pdf>, Zugriff: Dezember 2010.
- Goldthorpe, J.H. (2007). *On Sociology. Volume II: Illustration and retrospect*. Stanford: Stanford University Press.
- Groh, O. (2002). Neoliberalismus als hegemoniales Projekt. Zur Erklärungskraft der politischen Soziologie Pierre Bourdieus. In U. Bittlingmayer, R. Eickelpasch, J. Kastner, & C. Rademacher (Hrsg.), *Theorie als Kampf? Zur politischen Soziologie Pierre Bourdieus*. S. 197-224. Opladen: Leske + Budrich.
- Groh-Samberg, O. (2008). *Macht die soziale Marktwirtschaft glücklich? Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel*. Studie im Auftrag der Zeitschrift Capital. Berlin: DIW.
- Groh-Samberg, O., & Hertel, F.R. (2010). Abstieg der Mitte? Zur langfristigen Mobilität von Armut und Wohlstand. In P.A. Berger, N. Burzan (Hrsg.), *Dynamiken (in) der gesellschaftlichen Mitte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Groß, M. (2009). *Klassen, Schichten, Mobilität. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Lengfeld, H., & Hirschle, J. (2009). Die Angst der Mittelschicht vor dem Abstieg. Eine Längsschnittanalyse 1984-2007. In *Zeitschrift für Soziologie* 38, 379-399.
- Lesnard, L. (2004). Schedules as sequences: a new method to analyze the use of time based on collective rhythm with an application to the work arrangements of French dual-earner couples. In *Electronic International Journal of Time Use Research* 1(1), 67-91.
- Mayer, K.U., & Schulze, E. (2009a). *Delaying Parenthood in East and West Germany. A Mixed-Methods Study of the Onset of Childbirth and the Vocabulary of Motives of Women of the Birth Cohort of 1971*. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working-Papers Nr. 123.
- Mayer, K.U., & Schulze, E. (2009b). *Die Wendegeneration - Lebensverläufe des Jahrgangs 1971*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Mayer, K. U., Grunow, D., & Nitsche, N. (2010). Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62, 369-402.
- Müller, W. & Gangl, M. (Hrsg.) (2003). *Transitions from Education to Work in Europe: the Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford: University Press.
- Müller, W., & Pollak, R. (2004). Social Mobility in West Germany: The Long Arms of History Discovered? In R. Breen, *Social Mobility in Europe*. S. 77-113. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Oesch, D. (2006). *Redrawing the Class Map. Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Scherer, Stefani (2001): Early Career Patterns: A comparison of Great Britain and West Germany. In *European Sociological Review* 17 (2), 119-144.
- Schöller, O., & Groh-Samberg, O. (2005). The Education of Neoliberalism. In Plehwe, D., Walpen, B. & Neunhöffer, G.(Hrsg.), *Neoliberal Hegemony. A Global Critique*. S. 171-187. London/New York: Routledge.
- Sørensen, A. B. (2000). Symposium on Class Analysis: Toward a sounder basis for class analysis. In *American Journal of Sociology* 105 (6), 1523-1558.
- Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T., & Müller, D. (2001). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- Wiedenbeck, M. & Züll, C. (2010): Clusteranalyse. In Wolf, C & Best, H. (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag.

Tabelle A.1: Indikatoren der Kapitalakkumulation für alle stabilen Laufbahnklassen der Männer

	Kulturelles Kapital			Ökonomisches Kapital						Soziales Kapital (Familie)						N		
	Bildungstitel (in Jahren)		Zeit für Bildung (Std/Wo)	Relative HH-Einkommen (1=nationaler Durchschnitt)			Relative Bruttostundenlöhne (1=Mann, Westdt., VZ)			Anteil verheiratet		Anteil geschieden		Anzahl der Kinder unter 16J. im HH			Lebens- zufriedenheit	
	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Start	Ende	Start	Ende		Start	Ende
OD25	12,77	15,84	1,40	1,17	1,69	1,43	0,62	1,62	1,22	0,22	0,85	0,00	0,01	0,14	1,53	7,51	7,40	87
OD30	14,88	15,41	0,31	1,37	1,73	1,55	1,33	1,70	1,55	0,61	0,85	0,01	0,07	0,63	1,24	7,53	7,27	120
OD35	14,51	14,66	0,29	1,38	1,78	1,57	1,44	1,63	1,62	0,80	0,81	0,03	0,09	1,33	0,63	7,57	7,02	102
OD40	14,36	14,54	0,24	1,64	2,10	1,82	1,71	1,70	1,79	0,84	0,84	0,08	0,10	1,34	0,23	7,52	6,92	83
UD25	12,16	13,93	0,91	1,24	1,54	1,37	0,64	1,39	1,06	0,20	0,73	0,02	0,06	0,09	1,16	7,29	7,14	100
UD30	13,28	13,55	0,32	1,24	1,50	1,36	1,09	1,26	1,21	0,62	0,78	0,04	0,12	0,62	1,02	7,38	6,99	93
UD35	13,62	13,78	0,32	1,29	1,42	1,33	1,25	1,32	1,33	0,83	0,86	0,05	0,09	1,24	0,52	7,36	6,80	132
UD40	13,09	13,24	0,34	1,37	1,62	1,46	1,34	1,29	1,36	0,85	0,83	0,06	0,10	1,21	0,15	7,16	6,77	108
EB25	12,22	13,43	0,59	1,23	1,42	1,30	0,88	1,37	1,16	0,24	0,79	0,03	0,00	0,10	1,34	7,58	7,48	29
EB30	12,48	13,36	0,47	1,20	1,39	1,28	0,96	1,27	1,17	0,57	0,71	0,07	0,11	0,43	0,89	7,36	6,89	28
EB35	12,81	12,81	0,34	1,26	1,28	1,25	1,23	1,18	1,26	0,62	0,83	0,10	0,07	0,97	0,79	7,51	6,75	29
EB40	12,77	12,77	0,16	1,29	1,43	1,33	1,33	1,37	1,39	0,79	0,79	0,04	0,08	1,54	0,25	7,17	6,56	24
RD25	11,07	11,70	0,27	1,06	1,09	1,06	0,77	1,02	0,91	0,40	0,57	0,05	0,10	0,45	0,93	7,42	6,95	42
RD30	11,57	11,85	0,20	1,12	1,21	1,15	0,95	1,11	1,03	0,63	0,68	0,03	0,08	0,74	0,71	7,49	7,19	38
RD35	10,93	11,21	0,19	1,01	1,17	1,05	1,18	1,02	1,08	0,90	0,81	0,00	0,10	1,57	0,33	6,95	7,21	21
RD40	10,90	10,95	0,19	1,10	1,32	1,21	1,01	0,94	1,03	0,77	0,80	0,10	0,10	1,30	0,20	7,25	6,67	30
KS25	11,29	12,67	0,84	1,11	1,63	1,38	0,60	0,91	0,82	0,39	0,63	0,00	0,12	0,33	0,93	7,00	6,74	57
KS30	11,68	11,82	0,31	1,28	1,53	1,40	0,94	1,11	1,01	0,60	0,78	0,02	0,07	0,79	0,63	6,95	6,79	82
KS35	12,31	12,31	0,20	1,31	1,77	1,56	1,07	0,94	1,10	0,78	0,81	0,05	0,14	1,38	0,35	7,32	6,49	77
KS40	11,87	11,87	0,21	1,42	1,70	1,57	1,10	0,97	1,06	0,86	0,82	0,05	0,14	1,33	0,18	7,22	6,65	57
FA25	10,67	10,98	0,28	1,16	1,06	1,09	0,82	0,98	0,94	0,39	0,79	0,01	0,02	0,30	1,35	7,52	7,17	188
FA30	10,77	10,84	0,18	1,06	1,02	1,01	0,92	0,96	0,96	0,76	0,83	0,03	0,06	0,88	0,96	7,21	6,89	185
FA35	10,64	10,73	0,11	0,95	1,07	0,99	0,99	0,98	1,01	0,91	0,88	0,02	0,07	1,54	0,34	7,32	6,85	153
FA40	10,22	10,24	0,06	0,98	1,18	1,07	1,01	0,95	1,01	0,90	0,91	0,06	0,06	1,34	0,21	7,35	6,76	119
EA25	9,97	9,99	0,12	0,97	0,87	0,91	0,78	0,74	0,80	0,54	0,79	0,02	0,10	0,72	1,38	7,26	6,87	126
EA30	9,84	9,99	0,11	0,95	0,89	0,90	0,81	0,78	0,81	0,75	0,75	0,04	0,15	1,09	0,84	6,96	6,45	99
EA35	9,94	10,04	0,05	0,90	0,97	0,92	0,90	0,81	0,89	0,87	0,82	0,03	0,10	1,64	0,31	7,21	6,62	90
EA40	9,93	9,93	0,02	0,94	1,07	0,99	0,94	0,83	0,90	0,87	0,83	0,06	0,10	1,43	0,26	7,06	6,69	89
ALO25	9,83	10,13	0,49	0,84	0,76	0,76	0,47	0,30	0,30	0,50	0,54	0,04	0,19	0,73	1,00	6,15	5,59	26
ALO30	9,99	9,99	0,09	0,85	0,81	0,82	0,64	0,62	0,60	0,74	0,66	0,05	0,21	1,34	0,58	6,60	6,25	38
ALO35	9,62	9,76	0,19	0,80	0,65	0,71	0,50	0,13	0,34	0,76	0,59	0,07	0,24	1,28	0,48	5,61	5,33	29
ALO40	9,77	9,77	0,30	0,61	0,77	0,71	0,21	0,30	0,29	0,80	0,80	0,00	0,07	0,80	0,13	4,77	5,44	15
NEW30	10,25	11,25	0,89	1,02	0,83	0,89	0,63	0,06	0,25	0,56	0,50	0,06	0,22	0,56	0,61	5,98	5,31	18
NEW35	10,12	10,13	0,79	0,88	0,86	0,84	0,39	0,17	0,20	0,62	0,38	0,00	0,23	0,62	0,54	6,21	5,35	13
TOTAL25	11,11	12,13	0,64	1,10	1,21	1,13	0,71	1,04	0,91	0,37	0,75	0,02	0,06	0,36	1,28	7,31	7,02	779
TOTAL30	11,85	12,16	0,29	1,15	1,26	1,18	0,98	1,11	1,06	0,67	0,78	0,03	0,10	0,81	0,93	7,17	6,84	809
TOTAL35	11,80	11,90	0,21	1,11	1,28	1,19	1,08	1,05	1,11	0,83	0,82	0,04	0,10	1,40	0,43	7,26	6,72	735
TOTAL40	11,56	11,57	0,17	1,18	1,39	1,27	1,15	1,01	1,11	0,86	0,84	0,06	0,09	1,28	0,20	7,13	6,56	641

SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Tabelle A.2: Indikatoren der Kapitalakkumulation für alle stabilen Laufbahnklassen der Frauen

	Kulturelles Kapital			Ökonomisches Kapital						Soziales Kapital (Familie)						N		
	Bildungstitel (in Jahren)		Zeit für Bildung (Std/Wo)	Relative HH-Einkommen (1=nationaler Durchschnitt)			Relative Bruttostundenlöhne (1=Mann, Westdt., VZ)			Anteil verheiratet		Anteil geschieden		Anzahl der Kinder unter 16J. im HH			Lebens- zufriedenheit	
	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Start	Ende	Start	Ende		Start	Ende
OD30	15,41	15,73	0,32	1,52	1,83	1,69	1,13	1,37	1,27	0,54	0,63	0,05	0,17	0,49	1,15	7,19	7,17	41
OD35	14,63	14,88	0,14	1,54	1,71	1,66	1,19	1,25	1,23	0,84	0,76	0,12	0,20	1,16	0,56	7,64	7,37	25
OD40	15,03	15,33	0,26	1,82	2,22	2,00	1,38	1,47	1,46	0,80	0,53	0,13	0,40	1,13	0,20	7,76	7,22	15
UD25	12,00	13,15	0,49	1,19	1,34	1,22	0,58	0,88	0,73	0,40	0,65	0,03	0,18	0,25	1,03	7,53	7,14	127
UD30	12,80	13,06	0,31	1,20	1,46	1,34	0,70	0,89	0,86	0,62	0,67	0,12	0,22	0,65	0,62	7,43	7,01	102
UD35	13,34	13,58	0,32	1,37	1,65	1,49	0,89	0,99	0,96	0,73	0,78	0,09	0,09	0,99	0,23	7,25	6,95	113
UD40	13,11	13,27	0,25	1,41	1,86	1,63	1,06	1,10	1,14	0,77	0,70	0,08	0,15	0,92	0,06	7,43	7,10	97
EB25	11,90	12,25	0,23	1,30	1,27	1,29	0,73	0,69	0,75	0,41	0,82	0,01	0,04	0,24	1,35	7,53	7,15	84
EB30	12,13	12,13	0,21	1,17	1,20	1,17	0,58	0,82	0,77	0,80	0,86	0,02	0,07	1,18	0,80	7,32	6,82	96
EB35	11,55	11,55	0,22	1,21	1,43	1,28	0,77	0,93	0,93	0,80	0,76	0,06	0,11	1,27	0,13	7,39	7,07	80
EB40	11,45	11,52	0,22	1,29	1,60	1,45	0,85	0,80	0,86	0,81	0,84	0,10	0,07	0,72	0,03	7,31	6,89	99
RD25	10,89	11,21	0,14	1,13	1,05	1,08	0,62	0,57	0,58	0,50	0,76	0,03	0,16	0,26	1,29	7,21	6,84	58
RD30	11,25	11,40	0,19	1,01	1,22	1,11	0,56	0,67	0,67	0,69	0,72	0,08	0,13	1,21	0,35	7,40	6,85	75
RD35	10,95	11,16	0,16	1,15	1,58	1,32	0,74	0,67	0,75	0,80	0,76	0,04	0,09	1,22	0,02	7,24	6,86	46
RD40	10,59	10,59	0,07	1,09	1,36	1,29	0,64	0,56	0,62	0,76	0,80	0,17	0,11	0,59	0,00	7,01	6,81	46
KS25	11,31	12,03	0,33	1,05	1,24	1,19	0,59	0,65	0,60	0,50	0,78	0,06	0,08	0,58	1,25	7,49	6,86	36
KS30	11,70	11,94	0,12	1,17	1,17	1,15	0,41	0,63	0,59	0,93	0,75	0,02	0,23	1,30	0,84	7,47	7,25	44
KS35	11,95	11,95	0,11	1,41	1,71	1,51	0,68	0,83	0,80	0,88	0,66	0,05	0,27	1,66	0,29	7,50	7,21	41
KS40	11,93	11,93	0,18	1,32	1,65	1,50	0,79	0,69	0,76	0,83	0,61	0,09	0,22	1,22	0,04	7,48	6,71	23
FA25	10,35	10,90	0,22	1,05	1,04	1,06	0,54	0,59	0,58	0,53	0,56	0,03	0,19	0,56	0,81	7,03	7,04	32
FA30	10,19	10,19	0,06	0,89	0,99	0,90	0,43	0,58	0,57	0,76	0,61	0,09	0,24	1,55	0,55	7,22	6,78	33
FA35	9,46	9,53	0,06	0,94	1,12	1,05	0,58	0,63	0,65	0,86	0,82	0,12	0,12	1,53	0,14	6,50	6,62	51
FA40	8,91	8,95	0,02	0,98	1,12	1,05	0,68	0,65	0,67	0,92	0,77	0,05	0,08	1,00	0,05	7,31	6,41	39
EA25	9,94	10,14	0,03	0,90	0,93	0,88	0,32	0,58	0,47	0,76	0,83	0,04	0,12	0,98	1,01	7,09	7,00	94
EA30	10,05	10,05	0,06	0,93	1,02	0,94	0,54	0,57	0,58	0,90	0,86	0,03	0,10	1,63	0,48	7,06	6,67	91
EA35	9,49	9,57	0,05	0,98	1,15	1,08	0,64	0,55	0,63	0,88	0,83	0,05	0,12	1,35	0,08	7,24	6,61	83
EA40	9,70	9,82	0,06	1,02	1,10	1,08	0,70	0,57	0,70	0,89	0,79	0,06	0,09	0,76	0,03	7,14	6,51	66
ALO25	10,23	10,90	0,36	0,84	0,90	0,85	0,31	0,36	0,32	0,54	0,60	0,02	0,21	0,74	0,93	6,58	6,29	43
ALO30	11,29	11,81	0,48	0,70	0,74	0,72	0,14	0,31	0,24	0,36	0,43	0,21	0,29	1,14	0,50	6,12	5,18	14
ALO35	10,23	10,36	0,07	0,80	0,92	0,87	0,43	0,23	0,33	0,77	0,69	0,15	0,23	1,46	0,08	6,36	5,99	13
ALO40	10,48	10,81	0,24	1,00	1,10	1,08	0,51	0,11	0,36	0,64	0,68	0,23	0,18	0,73	0,09	6,25	5,56	22
NEW25	10,50	10,92	0,20	0,92	0,87	0,87	0,21	0,20	0,18	0,76	0,94	0,01	0,04	1,04	1,77	7,37	6,93	158
NEW30	10,98	11,09	0,10	0,99	1,06	0,98	0,27	0,15	0,13	0,89	0,92	0,03	0,05	1,53	1,20	7,41	6,99	194
NEW40	10,78	10,78	0,08	0,94	1,06	0,99	0,14	0,12	0,11	0,94	0,91	0,03	0,05	1,85	0,56	7,15	6,72	203
NEW45	10,34	10,42	0,08	0,98	1,15	1,08	0,13	0,03	0,07	0,93	0,89	0,02	0,04	1,28	0,13	7,06	6,53	160
TOTAL25	11,15	11,71	0,26	1,06	1,11	1,07	0,46	0,57	0,50	0,56	0,79	0,02	0,11	0,59	1,32	7,32	6,99	818
TOTAL30	11,49	11,60	0,17	1,05	1,16	1,09	0,47	0,60	0,55	0,80	0,79	0,05	0,13	1,29	0,79	7,29	6,88	824
TOTAL35	11,20	11,28	0,14	1,09	1,29	1,18	0,52	0,60	0,59	0,86	0,82	0,06	0,11	1,50	0,29	7,17	6,81	767
TOTAL40	10,91	11,00	0,13	1,13	1,36	1,26	0,58	0,53	0,58	0,85	0,80	0,08	0,11	1,00	0,08	7,18	6,64	680

SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Tabelle A.3: Indikatoren der Kapitalakkumulation für alle mobilen Laufbahnklassen der Männer

	Kulturelles Kapital			Ökonomisches Kapital						Soziales Kapital (Familie)								N
	Bildungstitel (in Jahren)		Zeit für Bildung (Std/Wo)	Relative HH-Einkommen (1=nationaler Durchschnitt)			Relative Bruttostundenlöhne (1=Mann, Westdt., VZ)			Anteil verheiratet		Anteil geschieden		Anzahl der Kinder unter 16J. im HH		Lebens- zufriedenheit		
	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Start	Ende	Start	Ende	Start	Ende	
NEW-UD25	11,92	15,56	3,55	0,95	1,17	0,97	0,16	0,83	0,47	0,08	0,44	0,00	0,04	0,04	0,44	7,39	6,58	25
UD-OD30	13,41	13,95	0,73	1,32	1,44	1,31	0,97	1,40	1,21	0,53	0,76	0,00	0,08	0,55	1,05	7,23	7,15	49
UD-OD40	13,88	13,88	0,27	1,55	1,89	1,75	1,68	1,43	1,55	0,86	0,81	0,10	0,10	0,90	0,10	7,54	6,82	21
FA-UD25	11,20	12,26	0,50	1,12	1,16	1,14	0,74	1,05	0,91	0,32	0,77	0,03	0,08	0,38	1,33	7,56	7,43	40
FA-UD30	11,36	11,88	0,48	1,15	1,25	1,15	1,00	1,10	1,09	0,62	0,79	0,03	0,10	0,66	0,95	7,24	6,89	29
FA-EA25	9,91	10,13	0,23	0,90	0,95	0,90	0,70	0,84	0,77	0,59	0,93	0,04	0,04	0,65	1,63	7,00	6,95	27
FA-EA35	10,10	10,31	0,09	0,91	1,07	0,97	0,93	0,89	0,87	0,88	0,84	0,04	0,08	1,64	0,44	7,29	6,88	25
FA-X35	10,40	10,61	0,22	1,00	1,08	1,03	1,03	0,80	0,99	0,87	0,78	0,04	0,13	1,38	0,23	7,52	6,69	45
FA-X40	10,14	10,26	0,17	0,94	1,02	1,03	0,95	0,60	0,83	0,93	0,91	0,02	0,05	1,07	0,20	7,33	6,16	44
FA-NEW40	10,07	10,07	0,09	0,88	0,88	0,87	0,72	0,02	0,29	0,77	0,73	0,10	0,10	1,13	0,13	6,40	5,44	30
EA-FA25	10,44	10,75	0,46	0,91	0,90	0,90	0,77	0,82	0,84	0,59	0,88	0,00	0,03	0,56	1,66	6,93	6,58	32
EA-FA30	10,29	10,69	0,15	0,91	0,99	0,96	0,93	0,95	0,97	0,90	0,90	0,03	0,03	1,30	1,00	6,86	6,39	30
EA-RD35	10,47	10,61	0,11	0,98	1,11	1,06	0,85	0,96	0,91	0,89	0,79	0,05	0,21	1,42	0,32	6,96	7,24	19
EA-NEW40	9,81	9,81	0,03	0,78	0,62	0,75	0,82	0,08	0,54	0,86	0,81	0,10	0,10	1,43	0,19	6,02	4,92	21

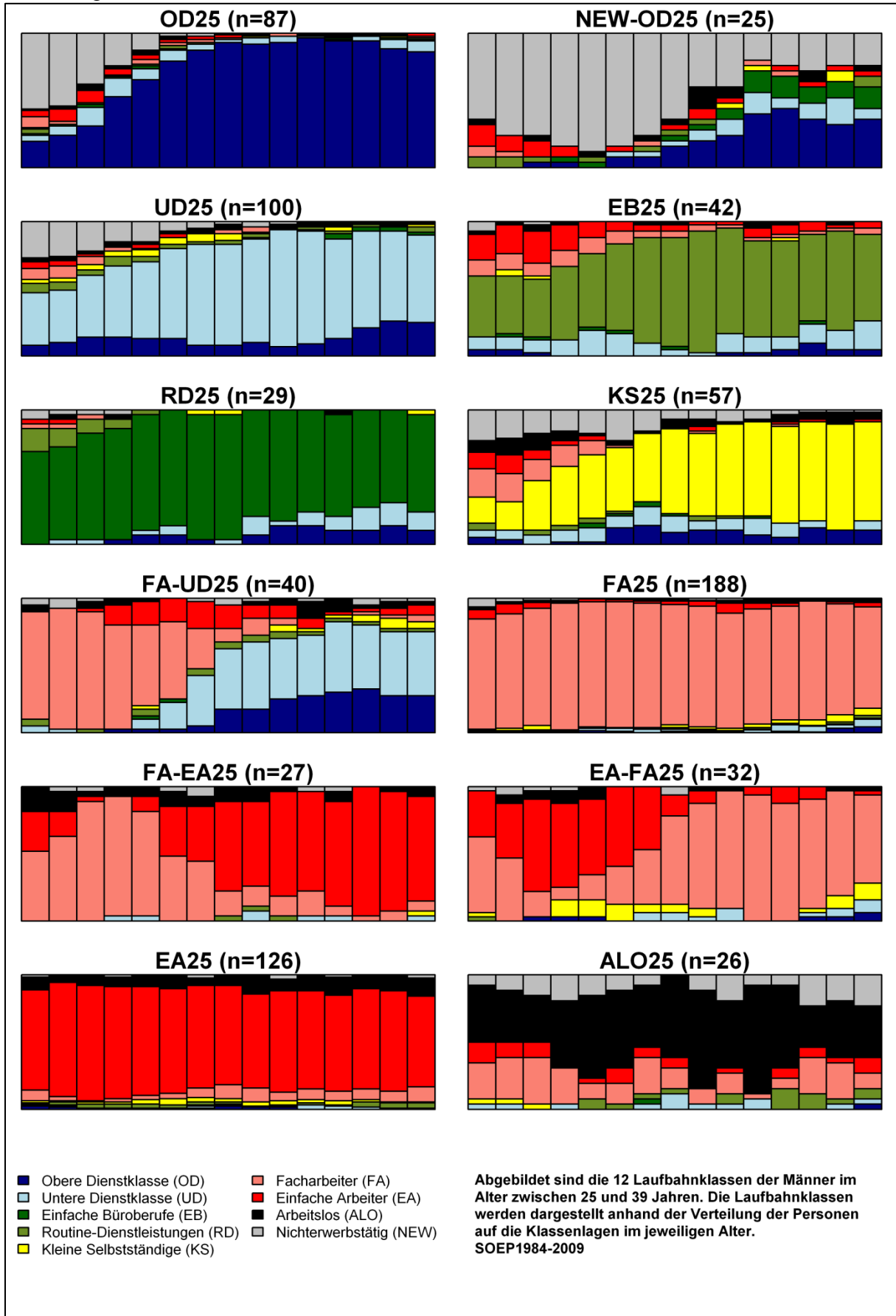
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Tabelle A.4: Indikatoren der Kapitalakkumulation für alle mobilen Laufbahnklassen der Frauen

	Kulturelles Kapital			Ökonomisches Kapital						Soziales Kapital (Familie)								N
	Bildungstitel (in Jahren)		Zeit für Bildung (Std/Wo)	Relative HH-Einkommen (1=nationaler Durchschnitt)			Relative Bruttostundenlöhne (1=Mann, Westdt., VZ)			Anteil verheiratet		Anteil geschieden		Anzahl der Kinder unter 16J. im HH		Lebens- zufriedenheit		
	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Akk.	Start	Ende	Start	Ende	Start	Ende	Start	Ende	
NEW-OD25	13,81	14,95	0,78	1,17	1,62	1,41	0,63	0,94	0,81	0,19	0,71	0,00	0,07	0,14	1,31	7,18	6,92	42
EB-UD30	12,02	12,13	0,25	1,29	1,28	1,26	0,83	0,69	0,74	0,60	0,65	0,00	0,20	0,65	0,65	7,41	7,12	20
NEW-EB25	12,18	12,50	0,16	1,22	1,18	1,16	0,52	0,71	0,49	0,60	0,87	0,02	0,11	0,42	1,91	7,80	7,36	45
NEW-EB35	11,89	11,93	0,18	0,99	1,29	1,09	0,05	0,73	0,46	0,95	0,90	0,00	0,05	1,85	0,45	7,57	7,19	20
NEW-RD25	11,09	11,41	0,17	1,00	1,04	0,99	0,30	0,68	0,47	0,67	0,83	0,00	0,06	0,77	1,21	7,53	7,16	52
NEW-RD30	11,18	11,27	0,14	0,97	0,98	0,92	0,12	0,60	0,34	0,91	0,81	0,05	0,16	1,60	0,91	7,33	6,79	43
NEW-RD35	10,95	11,05	0,12	1,00	1,12	1,05	0,26	0,59	0,50	0,94	0,79	0,02	0,17	1,68	0,24	7,20	6,65	50
NEW-RD40	10,87	10,87	0,10	1,01	1,35	1,23	0,28	0,58	0,47	0,85	0,79	0,12	0,15	1,03	0,00	6,91	6,63	34
NEW-EA30	10,41	10,51	0,09	0,85	0,98	0,90	0,24	0,62	0,43	0,93	0,85	0,01	0,14	1,72	0,73	7,11	6,73	71
NEW-EA35	10,13	10,27	0,10	0,81	1,07	0,91	0,25	0,73	0,60	0,90	0,83	0,07	0,10	1,79	0,19	6,63	6,50	42
NEW-EA40	10,57	10,57	0,14	0,93	1,11	1,02	0,06	0,41	0,28	0,90	0,83	0,07	0,12	1,52	0,21	7,27	6,64	42
EA-NEW25	10,25	10,77	0,14	1,07	1,09	1,08	0,54	0,17	0,30	0,60	0,85	0,00	0,09	0,49	1,53	6,95	6,91	47
EA-NEW40	9,19	9,39	0,06	0,96	1,02	1,04	0,65	0,04	0,38	0,86	0,81	0,05	0,16	1,00	0,08	7,09	5,78	37

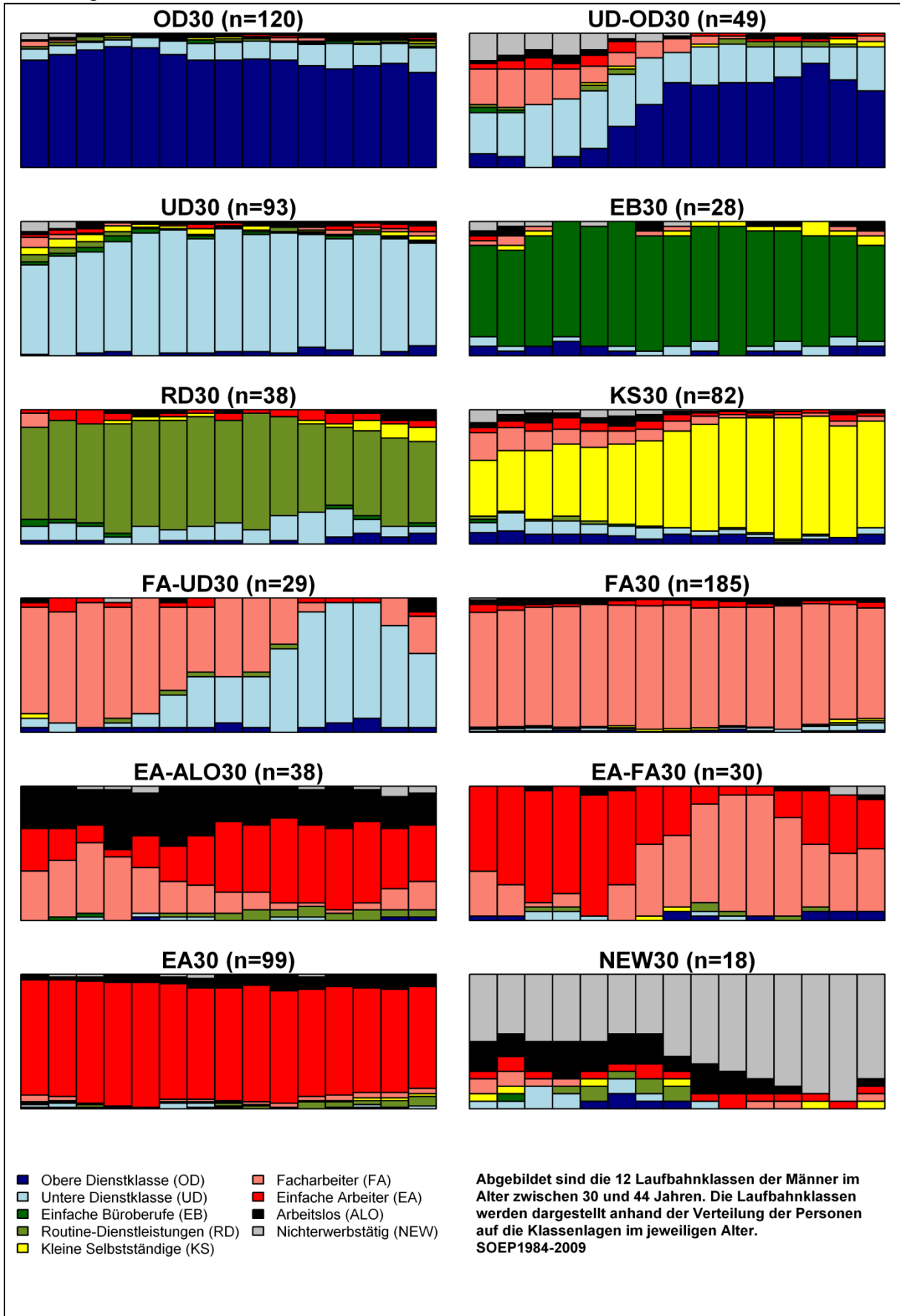
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.1: Laufbahnklassen der Männer zwischen 25 und 39 Jahren.



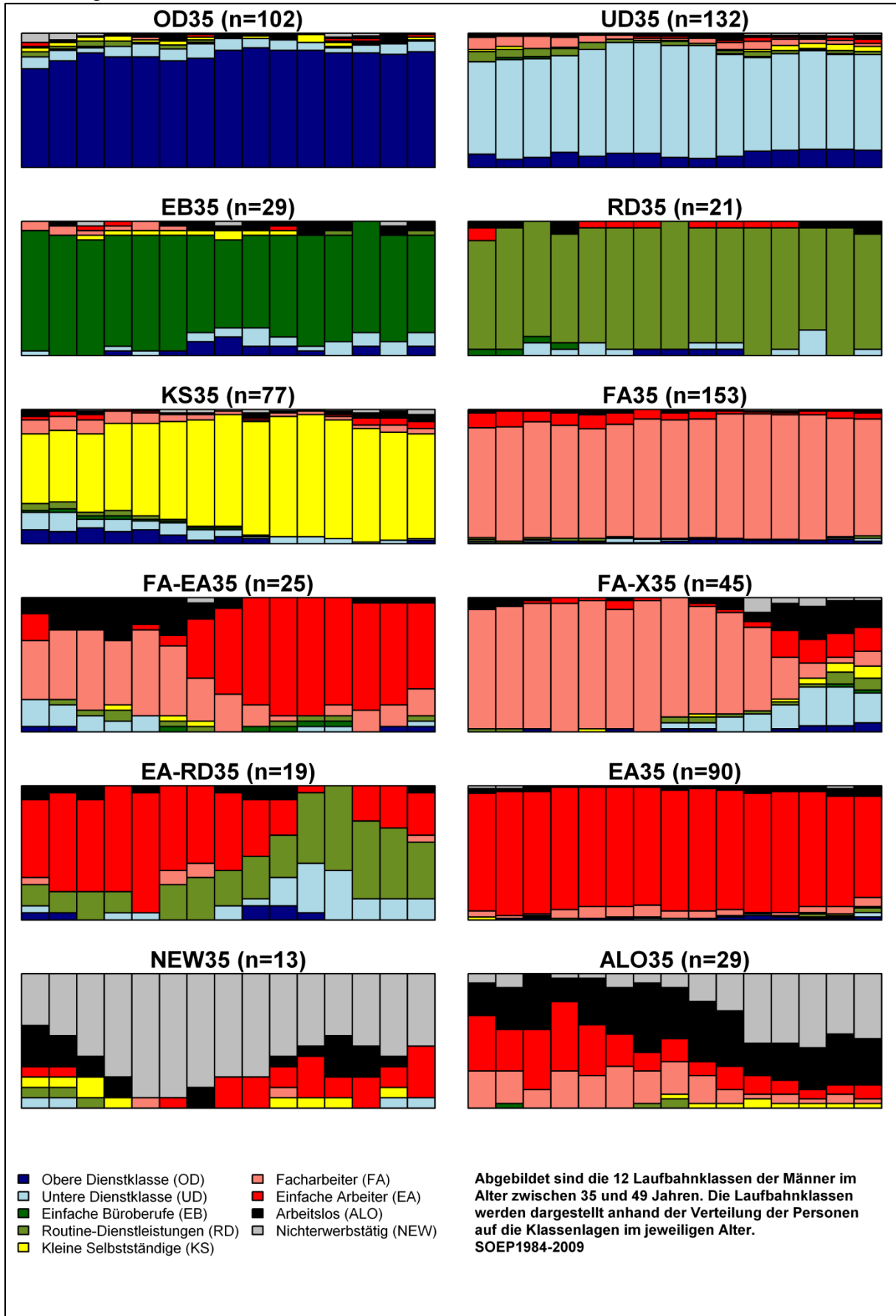
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.2: Laufbahnklassen der Männer zwischen 30 und 44 Jahren.



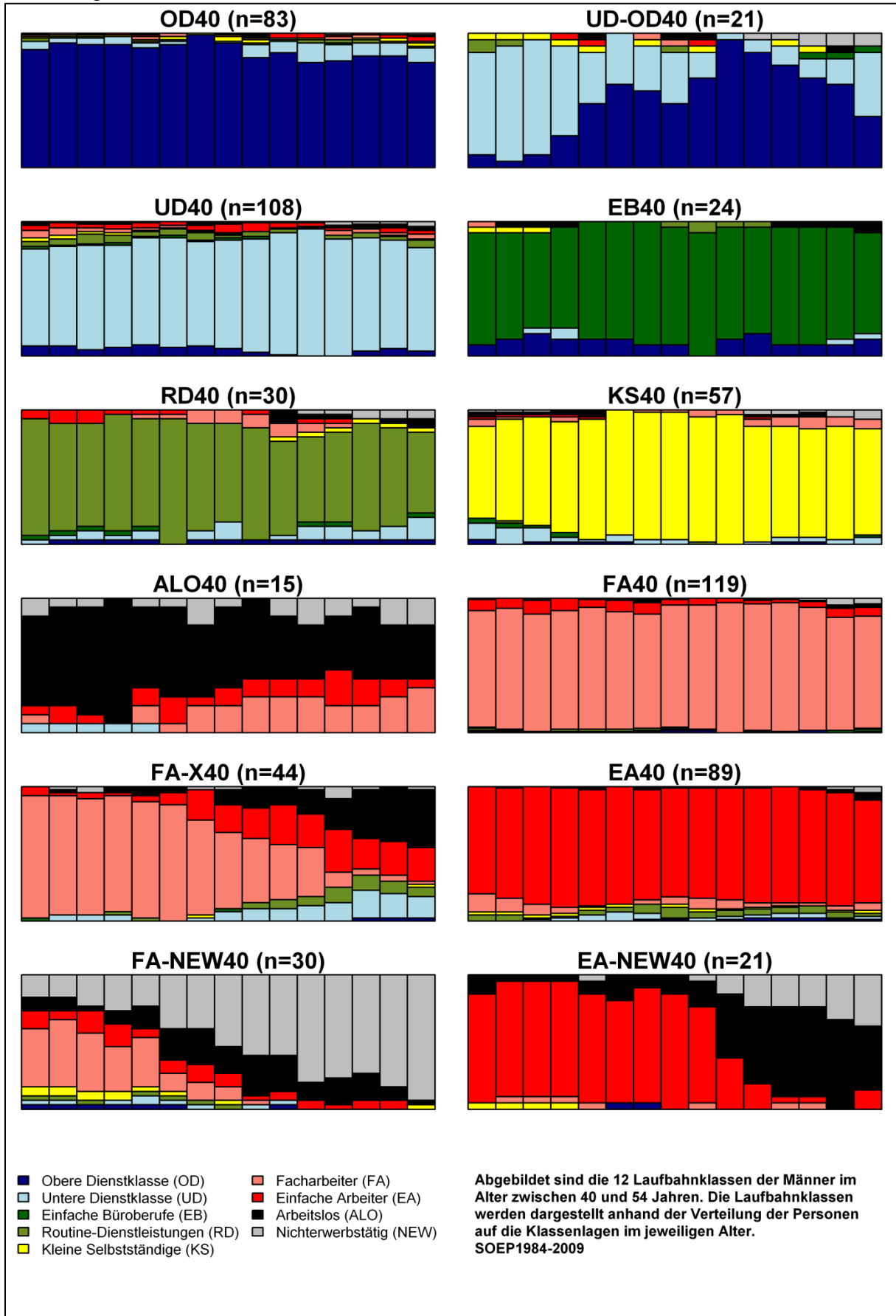
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.3: Laufbahnklassen der Männer zwischen 35 und 49 Jahren.



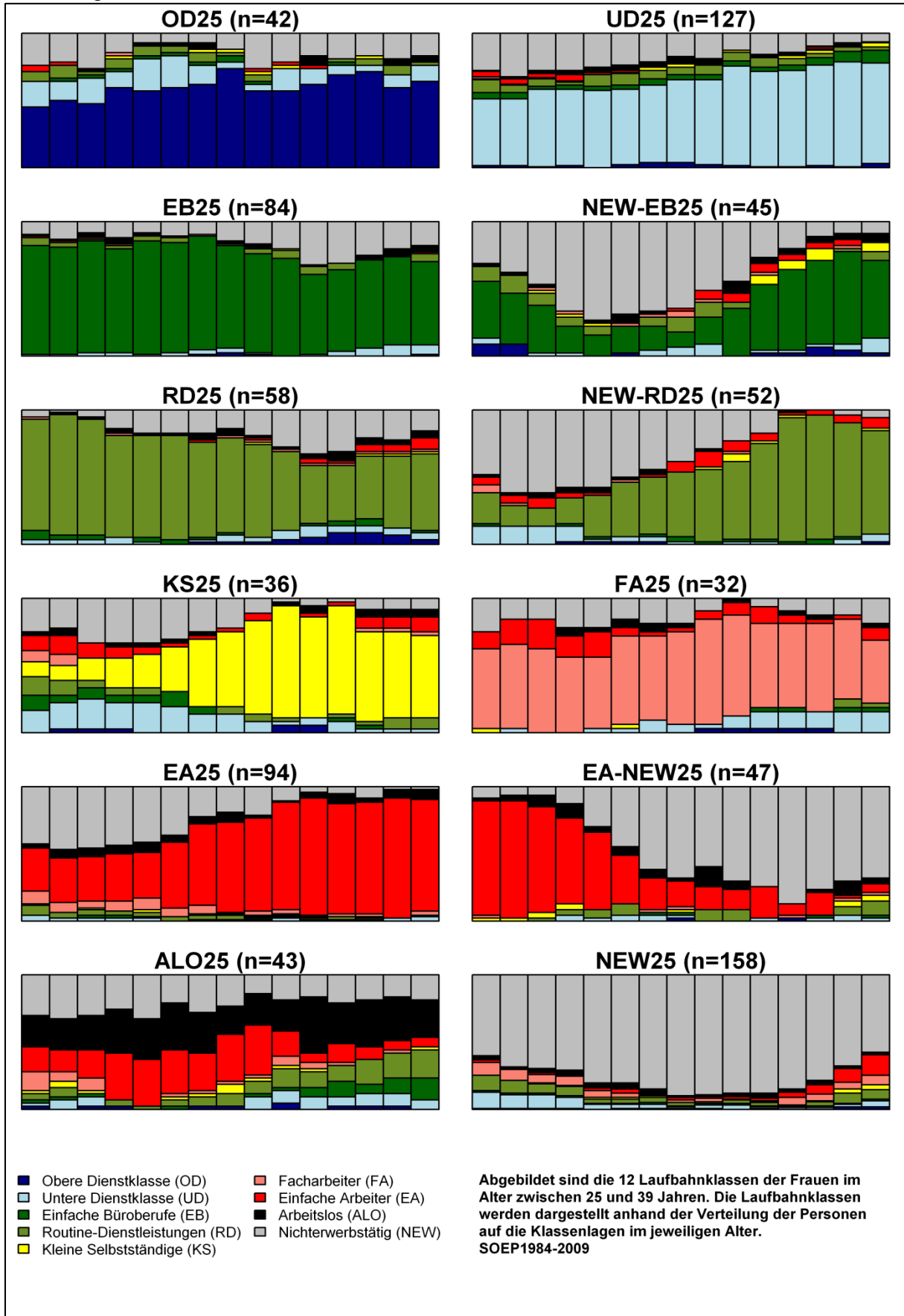
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.4: Laufbahnklassen der Männer zwischen 40 und 54 Jahren.



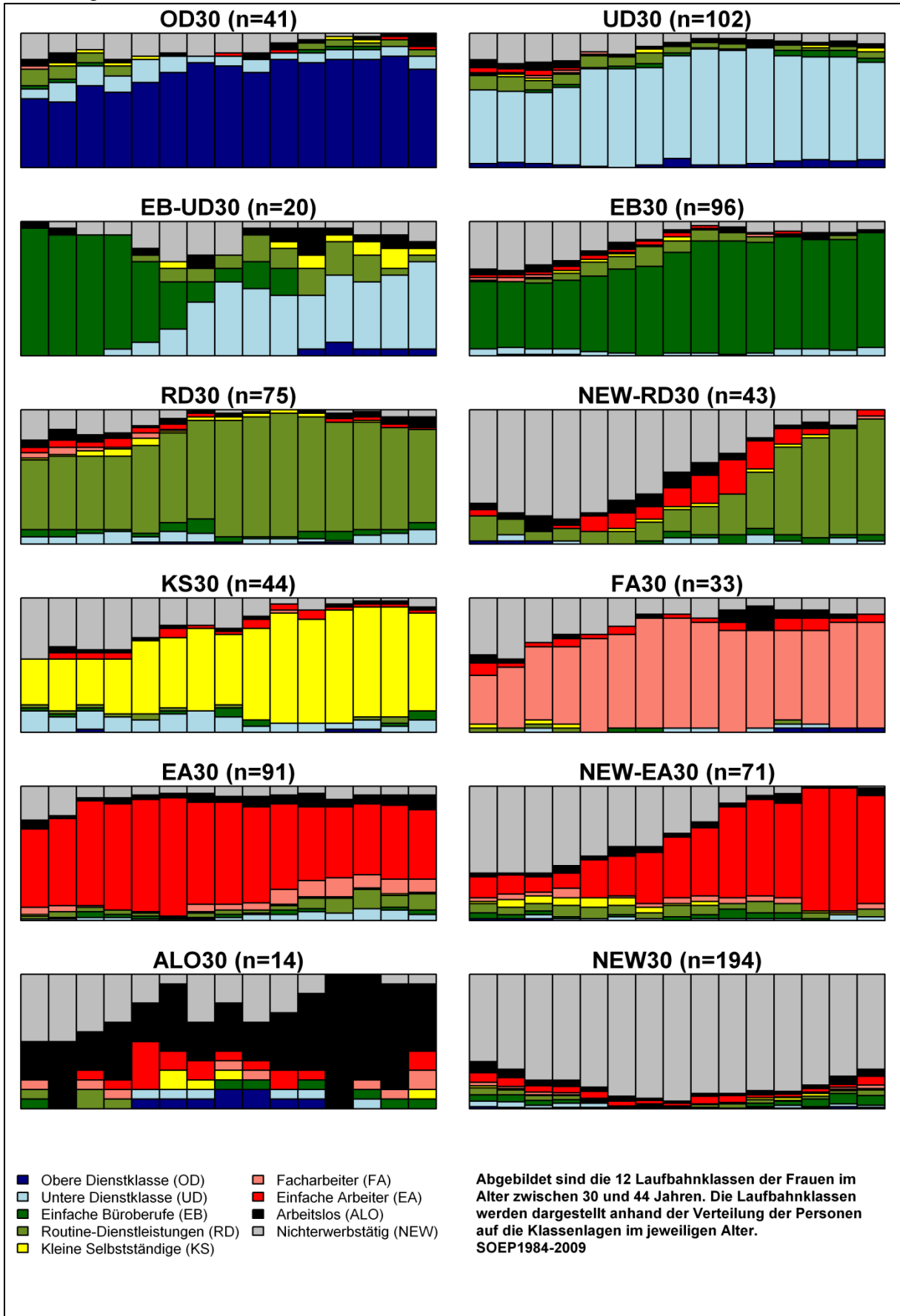
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.5: Laufbahnklassen der Frauen zwischen 25 und 39 Jahren.



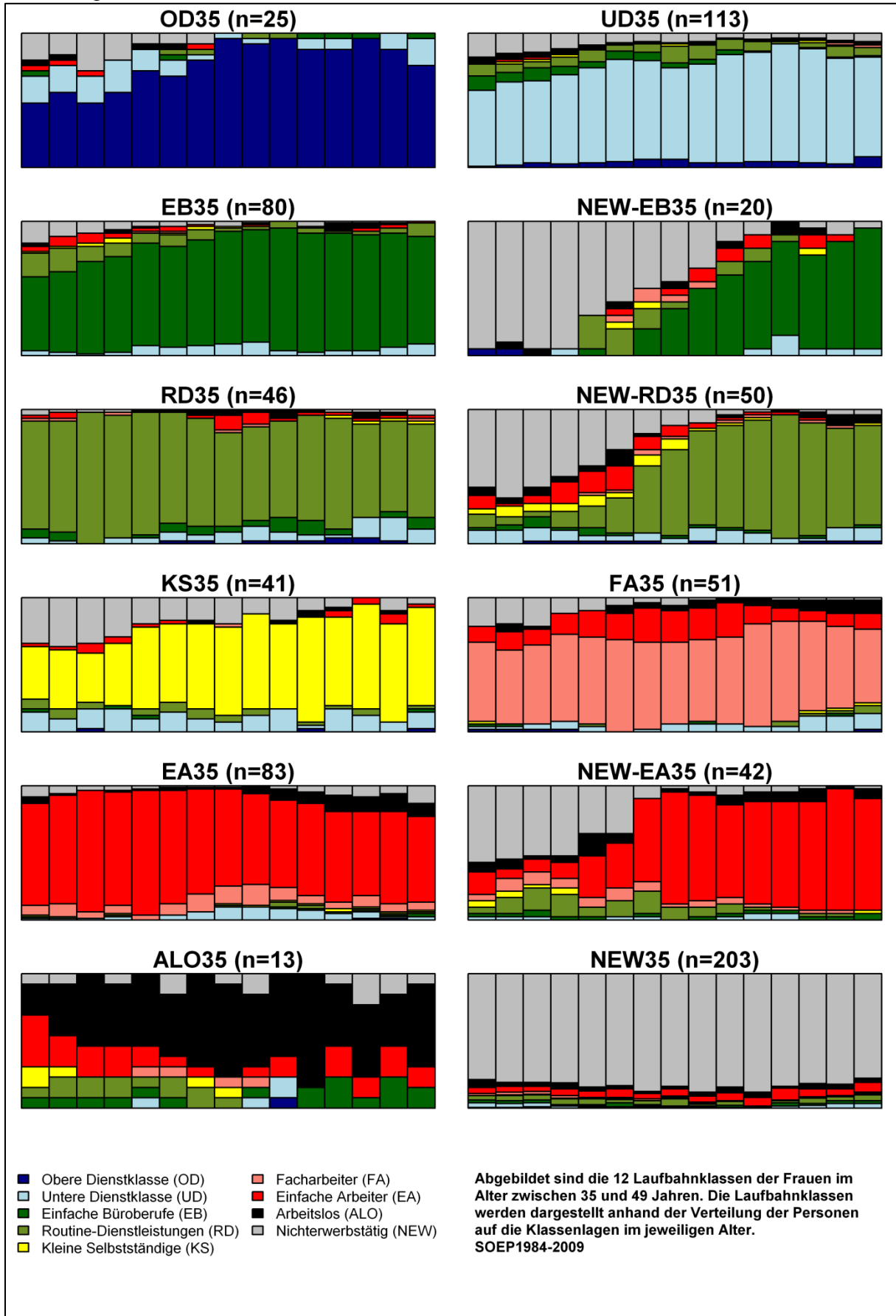
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.6: Laufbahnklassen der Frauen zwischen 30 und 44 Jahren.



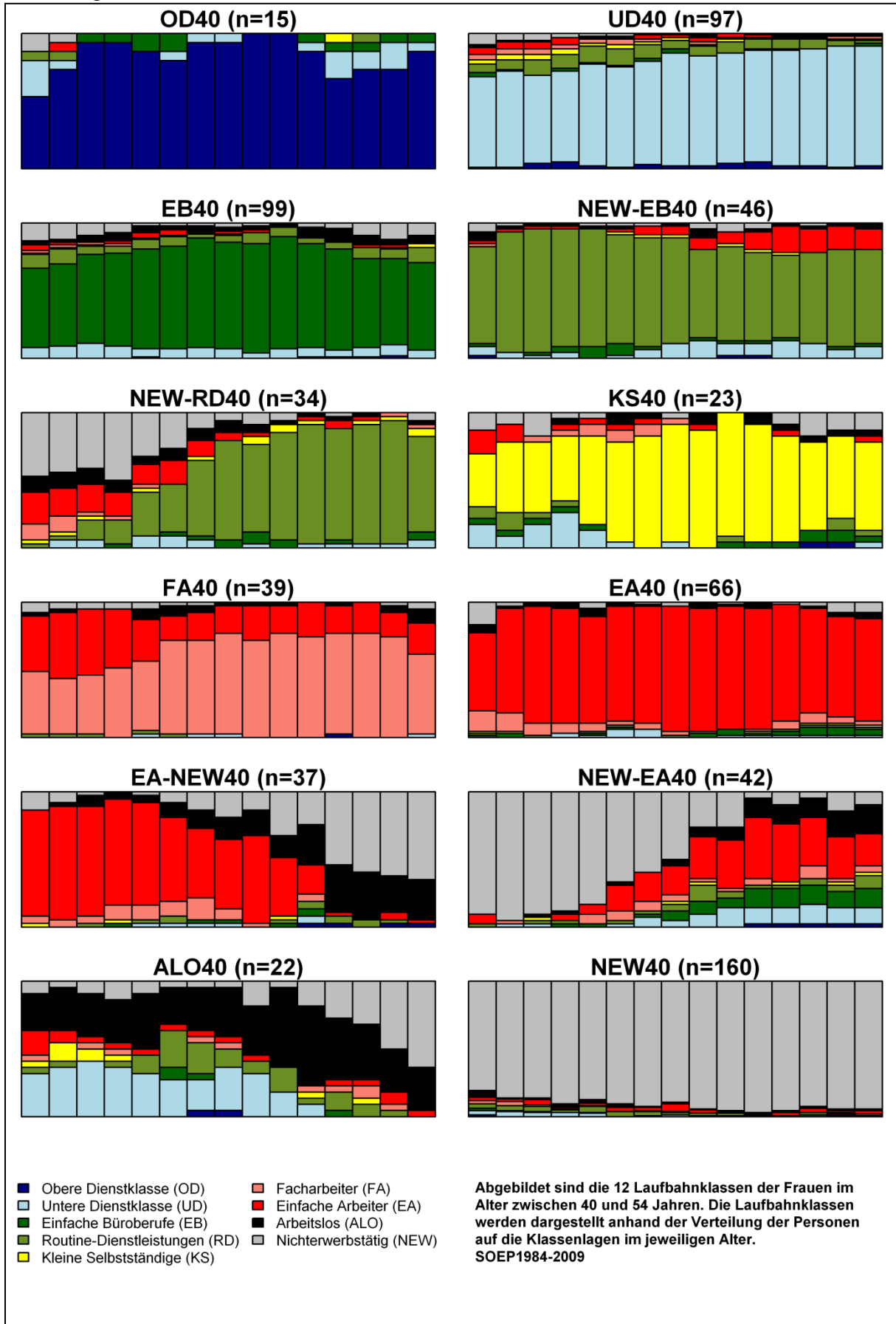
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.7: Laufbahnklassen der Frauen zwischen 35 und 49 Jahren.



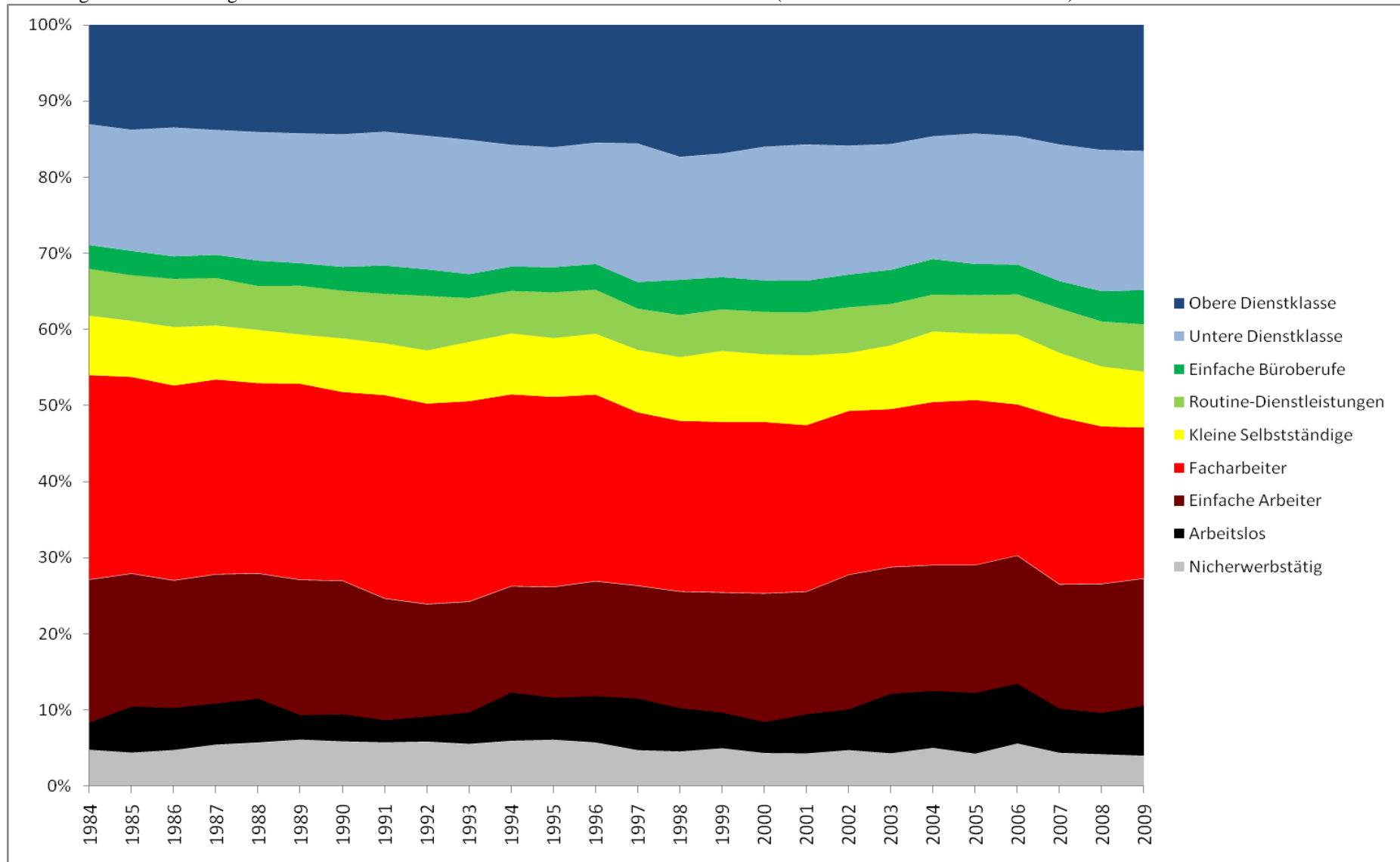
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.8: Laufbahnklassen der Frauen zwischen 40 und 54 Jahren.



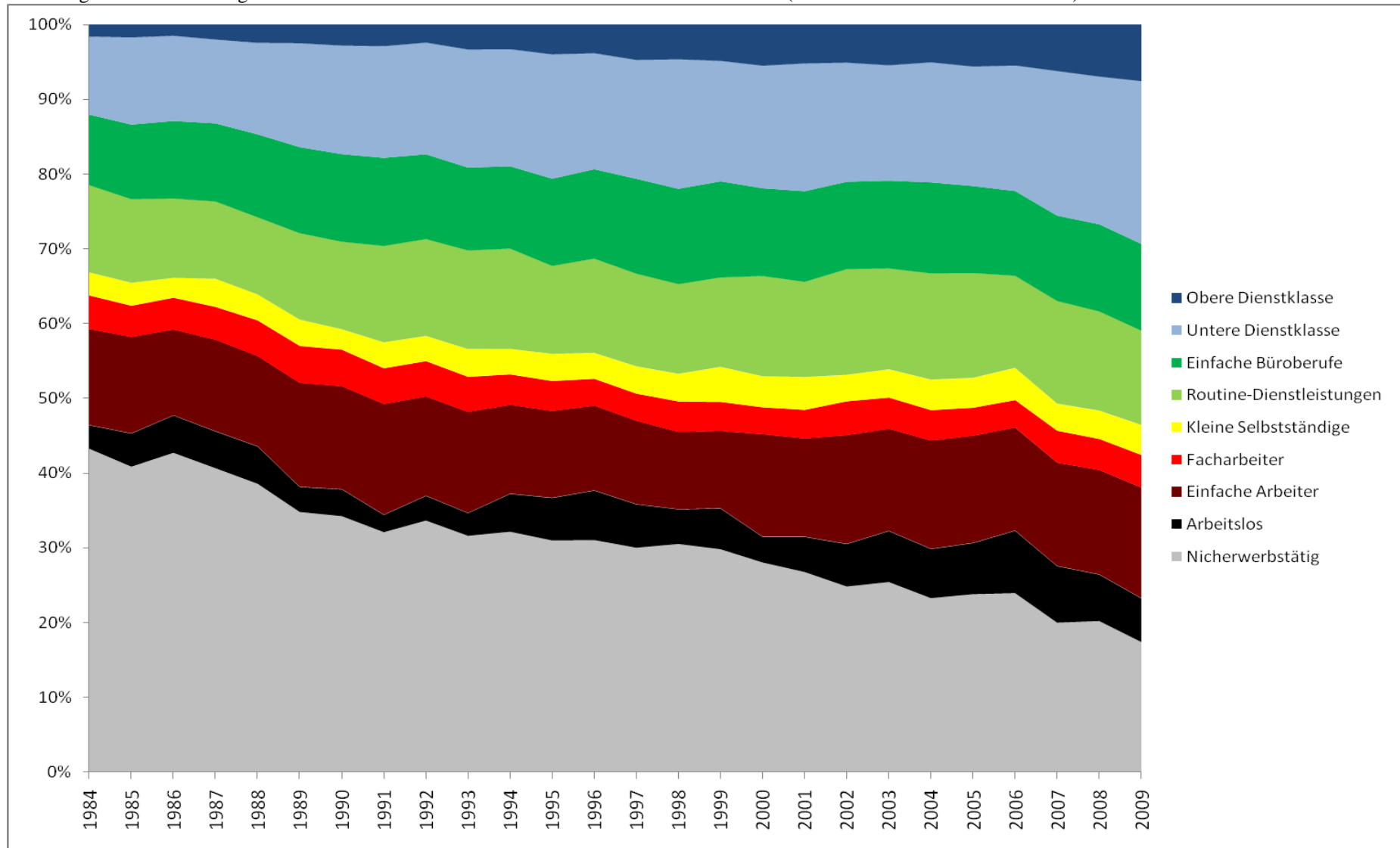
SOEP 1984-2009; gepoolte Daten; eigene Berechnungen.

Abbildung A.9: Entwicklung der Klassenstruktur in Westdeutschland zwischen 1984 und 2009 (Männer zwischen 25 und 54 Jahren).



SOEP 1984-2009; gewichtete Querschnitte; eigene Berechnungen

Abbildung A.10: Entwicklung der Klassenstruktur in Westdeutschland zwischen 1984 und 2009 (Frauen zwischen 25 und 54 Jahren).



SOEP 1984-2009; gewichtete Querschnitte; eigene Berechnungen