

Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen Entwicklung vom Jugend- bis ins mittlere Erwachsenenalter

Valorisierungsbericht zu Handen des SBFI

**Kurt Häfeli, Claudia Schellenberg, Nicolas Schmaeh, Achim Hättich
& Alexander Grob**

Februar 2014

Mit finanzieller Unterstützung des SBFI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation)

Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Abteilung Entwicklungs- und Persönlichkeitspsychologie der Universität Basel

1. Ausgangslage und Fragestellung

Wirtschaftliche und politische Entwicklungen haben in den letzten Jahrzehnten zu grossen Veränderungen auf allen Ebenen geführt. Stichworte wie Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, wirtschaftliche Globalisierung, technologische Entwicklung und Digitalisierung, Wandel der Geschlechterrollen und der Demographie, Migration, Fachkräftemangel etc. seien erwähnt. Auf der individuellen Ebene sind statt klaren Normen und fixen Abläufen Wahlfreiheit, Offenheit und Flexibilität getreten. Dies verlangt entsprechend mehr Entscheidungen und Anpassungsleistungen auf Seiten der Person.

Verglichen mit vielen anderen Ländern zeichnet sich die Schweiz durch grosse politische und wirtschaftliche Stabilität aus. Diese Stabilität in einem bewegten internationalen Umfeld war nur durch massive Anpassungsleistungen möglich. Was dies auf individueller Ebene und im Verlaufe eines Berufslebens bedeutet, ist noch wenig untersucht worden. Wie wurden und werden diese Anpassungen beispielsweise von der Generation, die heute im mittleren Erwachsenenalter (ca. 45-55-jährig) steht, bewältigt? Diese um 1960 geborene Generation – auch Babyboomers genannt – steht heute meist mitten in einer aktiven Berufs- und Familienphase mit Kindern in der Ausbildung. Diese Kohorte hat ihre berufliche oder akademische Ausbildung Ende der 1970er und zu Beginn der 1980er Jahre absolviert und musste in den folgenden Jahrzehnten viele der eingangs erwähnten Veränderungen aktiv oder passiv bewältigen (Leemann & Keck, 2005; Sheldon, 2005). Wie gut hat sie das geschafft? Welche Unterschiede gibt es zwischen den Geschlechtern? Könnte es sein, dass das schweizerische Berufsbildungssystem Frauen mit ihrem frühen Einmünden in Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe längerfristig bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu bieten vermag als Männern, welche mehrheitlich in industriell-gewerblichen Berufen einem starken Wandel unterworfen sind? In der Schweiz – wie in vielen industrialisierten Ländern der westlichen Hemisphäre – finden wir nämlich trotz formaler Gleichstellung im Bildungs- und anderen Bereichen eine frappante horizontale und vertikale Geschlechtersegregation in der nachobligatorischen Ausbildung und in den Berufspositionen seit vielen Jahrzehnten.

Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt sollen also **Fragen** beantwortet werden, welche die berufliche Entwicklung über den Lebenslauf betreffen. Insbesondere stellt sich die Frage **nach Kontinuität und Wandel** für die mittlere Generation der heute 50-Jährigen im schweizerischen Kontext. Worauf sind Veränderungen im Verlaufe der Zeit vom Jugend- ins junge und dann ins mittlere Erwachsenenalter zurückzuführen? Spielen Faktoren aus der Kindheit und Jugend, wie soziale Herkunft, besuchte Schulen oder auch Persönlichkeitsmerkmale weiterhin eine wichtige Rolle? Oder ist die spätere schulische, berufliche und auch familiäre Entwicklung ebenso wichtig oder sogar wichtiger?

Fragen zur individuellen beruflichen Entwicklung und ihren Determinanten können besonders gut mit Längsschnittstudien angegangen werden. Die Zürcher Längsschnittstudie „Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter“ (kurz: ZLSE) bietet hierzu eine ausgezeichnete Ausgangslage. Das Projekt „Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung“ wird im Rahmen des SBFI-Forschungsschwerpunktes „Individuelle Berufsbildungsentscheidungen und Berufsbildungschancen“ durchgeführt.

Bei der ZLSE handelt es sich um eine begleitende Längsschnittstudie, die vor der aktuellsten Befragung neun Erhebungen (B1 bis B9) aus verschiedenen Projekten umfasste (Schallberger & Spiess Huldi, 2001). Sie erstreckte sich vom 15. bis zum 36. Lebensjahr.

Durch eine erneute zehnte Befragung (B10) im Jahr 2012 wurden die Angaben ergänzt, welche die berufliche und ausserberufliche Entwicklung vom 36. bis zum 49. Altersjahr betreffen (siehe Abbildung 1). Zudem wurde die Stichprobe durch gezieltes Nachsampling untervertreter Gruppen erfolgreich ergänzt. 84% der teilweise über 30 Jahre alten Adressen konnten aktualisiert werden. 76% der angeschriebenen Personen füllten den Fragebogen aus. Das Sample umfasst nun 485 Personen und repräsentiert die ursprüngliche aus sechs Deutschschweizer Kantonen stammende Stichprobe sehr gut (Schmaeh, Hättich, Häfeli, & Schellenberg, 2013). Durchgeführt wurde die aktuelle Studie von der Hochschule für Heilpädagogik (HfH) und der Universität Basel.

Im vorliegenden Bericht werden berufliche und auch persönliche Veränderungen bzw. Kontinuität anhand von zwei Themen analysiert. Die Ausführungen basieren auf ausführlicheren Arbeitsberichten oder geplanten Publikationen (Häfeli & Hättich, 2014a, 2014b; Häfeli, Schellenberg, Schmaeh, Hättich, & Grob, 2013; Hättich & Häfeli, 2014; Schellenberg, 2014; Schellenberg, Häfeli, Schmaeh, & Hättich, 2013):

1) Horizontale Mobilität (Verteilung und Verläufe von Personen auf verschiedene Berufsgruppen)

2) Vertikale Mobilität (Beschreibung und Determinanten des beruflichen Erfolgs, speziell Berufsstatus)

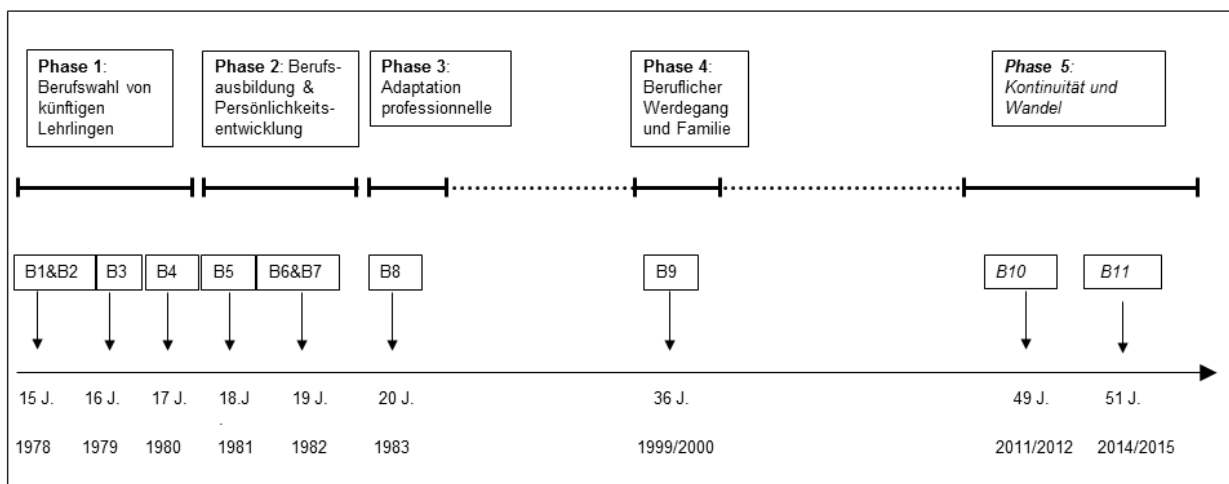


Abbildung 1: Übersicht über die Erhebungen der Studie

2. Horizontale Mobilität

2.1 Fragestellung

Es gibt einige Hinweise (z.B. aus statistischen Analysen der Volkszählung), dass die berufliche Entwicklung von Wechseln und Anpassungen an die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen geprägt ist (Bundesamt für Statistik, 2012; Flückiger & Falter, 2004). Den Lebensberuf gibt es nach dieser Auffassung kaum mehr. Diese Sichtweise steht im Gegensatz zu einer psychologischen Perspektive, welche eine Kontinuität der beruflichen Entwicklung – auch in den heutigen diskontinuierlich anmutenden Laufbahnen – postuliert. Kontinuität in der Berufslaufbahn bedeutet, dass es verlässliche Strukturen gibt, aus denen Laufbahnverläufe vorhersagbar sind. Hat der Ausbildungsberuf doch eine richtungsweisende Bedeutung für die gesamte berufliche Laufbahn?

Die differentialpsychologische Theorie von Holland, mit Schwerpunkt auf einer Typologie der Persönlichkeit und der beruflichen Umwelt, legt den Akzent auf Prozesse seitens des Individuums (Holland, 1997). Hollands Ansatz ist dabei der umfassendste und blickt auf eine lange Forschungstradition zurück. Er geht davon aus, dass Personen bei der Berufswahl jene beruflichen Umwelten aufsuchen, die mit ihrer Persönlichkeit kongruent sind. Bei kongruenter Person-Umwelt-Konstellation postuliert er eine grössere Stabilität der Berufswahl und Laufbahnentwicklung, höhere Berufszufriedenheit und mehr Berufserfolg. Er beschreibt die beruflichen Interessen/Persönlichkeit und die berufliche Umwelt anhand von sechs Typen: 1) „Realistic“ (handwerklich-technisch), 2) „Investigative“ (untersuchend-forschend), 3) „Artistic“ (künstlerisch-kreativ), 4) „Social“ (erziehend-pflegend), 5) „Enterprising“ (führend-verkaufend) und 6) „Conventional“ (ordnend-verwaltend). Häufig wird der englische Anfangsbuchstabe zur Beschreibung der Typen verwendet: R, I, A, S, E, C. Die über 250 Ausbildungsberufe und die fast unzähligen Berufsbezeichnungen werden also nicht nach wirtschaftlich verwandten oder historisch gewachsenen Berufsgruppen eingeteilt, sondern nach ihrer psychologischen Ähnlichkeit in relativ breite Typen gegliedert.

2.2 Beschreibung der Berufsverläufe

Wie verteilen sich nun die untersuchten Personen auf die sechs Berufstypen nach Holland zu den verschiedenen Zeitpunkten? Aus Tabelle 1 (Zeilen R bis C) ist ersichtlich: Die grösste Gruppe der untersuchten Personen (49%) ist zu Beginn der beruflichen Laufbahn mit 19 Jahren in einem handwerklich-technischen Beruf R erwerbstätig, gefolgt von ordnend-verwaltenden C (19%) und erziehend-pflegenden Berufen S (18%). In den anderen Berufsfeldern wird deutlich seltener eine Ausbildung absolviert. Im mittleren Erwachsenenalter mit 49 Jahren ist dagegen die grösste Gruppe der befragten Personen (27%) in einem führend-verkaufenden Beruf aktiv. Demgegenüber erfährt das handwerklich-technische Berufsfeld die meisten Abgänge (mit 49 Jahren arbeiten noch 25% in R). Bei den übrigen Berufstypen arbeiten zu beiden Messzeitpunkten (mit 19 und 49 Jahren) vergleichbar viele Personen. In der Diagonale (grau markiert) befinden sich alle Personen, die zwischen 19 und 49 ihrem Berufsfeld treu geblieben sind (Total 43%). Häufige Wechsel kommen vor zwischen den Berufsfeldern Handwerk R zu Unternehmerisch E (16% aller Berufsverläufe), von Verwaltend C zu Unternehmerisch E (7%) sowie Handwerklich-Technisch R zu Verwaltend C (7%).

Zwischen 36 und 49 Jahren gibt es erstaunlich wenig Veränderung (nicht in der Tabelle ersichtlich): Die Verteilung auf die Berufstypen bleibt praktisch unverändert. Dominant bleiben

weiterhin die führend-verkaufenden Berufe (E mit 27%), gefolgt von handwerklich-technischen Berufen (R mit 25%) und den ordnend-verwaltenden Berufen (C mit 24%).

Tabelle 1: Vergleich Berufstypen mit 19 und 49 Jahren (N=465). Rot = häufige Laufbahnmuster

Berufstyp mit 19 Jahren	Berufstyp mit 49 Jahren						Anzahl total
	R	I	A	S	E	C	
R Anzahl	94	3	8	14	73	34	226
Zeilenprozente	42%	1%	4%	6%	32%	15%	100%
Total	20%	1%	2%	3%	16%	7%	49%
I Anzahl	1	3		1	4	6	15
Zeilenprozente	7%	20%		7%	26%	40%	100%
Total	0.2%	0.6%		0.2%	1%	1%	3%
A Anzahl	4		8	5	2	4	23
Zeilenprozente	17%		35%	22%	9%	17%	100%
Total	1%		2%	1%	0.4%	1%	5%
S Anzahl	9	7	2	43	11	13	85
Zeilenprozente	11%	8%	2%	51%	13%	15%	100%
Total	2%	2%	.4%	9%	2%	3%	18%
E Anzahl	3		2	4	7	10	26
Zeilenprozente	12%		8%	15%	27%	38%	100%
Total	1%		.4%	1%	2%	2%	6%
C Anzahl	7	1	1	5	31	45	90
Zeilenprozente	8%	1%	1%	6%	34%	50%	100%
Total	2%	0.2%	0.2%	1%	6.6%	10%	19%
Anzahl total	118	14	21	72	128	112	465
%	25%	3%	5%	16%	27%	24%	100%

„Realistic“ (handwerklich-technisch), „Investigative“ (untersuchend-forschend), „Artistic“ (künstlerisch-kreativ), „Social“ (erziehend-pflegend), „Enterprising“ (führend-verkaufend) und „Conventional“ (ordnend-verwaltend)

Die Analyse nach Geschlecht zeigt, dass Frauen und Männer sehr ungleich auf die Berufstypen aufgeteilt sind. Die Unterschiede sind bei den jüngeren Personen (mit 19 Jahren) besonders gross. Die markantesten Differenzen bestehen bei den handwerklich-technischen Berufen (Männer 76%, Frauen 19%), gefolgt von den erziehend-pflegenden (Männer 4%, Frauen 34%) und ordnend-verwaltenden Berufen (Männer 13%, Frauen 28%). Im mittleren Erwachsenenalter (mit 36 und 49 Jahren) sind die Geschlechtsunterschiede bei der Verteilung auf die Berufstypen immer noch gross. Mit 36 Jahren arbeitet der grösste Teil der Frauen in einem sozialen Beruf S (31%), gefolgt vom ordnend-verwaltenden Bereich C (30%). Mit 49 Jahren sind dies auch die Spitzenreiter, allerdings in umgekehrter Reihenfolge. Bei den Männern arbeitet mit 36 Jahren immer noch der grösste Teil in einem handwerklich-technischen Beruf R (38%); allerdings ist die Hälfte aus dieser Gruppe in andere Berufsfelder abgewandert, v.a. in unternehmerische Berufe E. Dieser Trend verstärkt sich bis zum Alter von 49 Jahren und das unternehmerische Berufsfeld wird mit 41% (gegenüber 36% im handwerklich-technischen Bereich) nun zum wichtigsten.

2.3 Zusammenhang von Persönlichkeit und Berufstätigkeit

Spielt die Persönlichkeit bei der Berufswahl eine Rolle? Werden Berufe ausgeübt, welche zur Persönlichkeit passen? Wir haben die Zusammenhänge zwischen sog. „Big Five“ Persönlichkeitsdimensionen mit dem jeweiligen Berufstyp mit 36 und 49 Jahren untersucht. Es zeigten sich Zusammenhänge zwischen **verträglichem** und **extrovertierten** Jugendlichen und dem handwerklich-technischen R-Berufstyp (negativer Zusammenhang). Des Weiteren fällt auf, dass ein **gewissenhafter** Persönlichkeitszug bei Jugendlichen positiv mit dem untersuchend-forschenden I und dem führend-verkaufenden E-Berufstyp zusammenhängt. Weitere positive Zusammenhänge zeigen sich zwischen der Persönlichkeitsdimension „**Offenheit für Erfahrung**“ und dem späteren künstlerisch-kreativen Berufstyp A: Diese Zusammenhänge werden von 36 bis 49 Jahren sogar noch stärker. Bei Jugendlichen, die sich **neurotizistische** Persönlichkeitseigenschaften zuschreiben, zeigen sich negative Zusammenhänge mit einer späteren Berufstätigkeit in einem unternehmerischen E-Beruf.

Dies stellt ein erstaunliches Resultat dar, da es sich um eine Zeitspanne von über 30 Jahren handelt und die jugendliche Persönlichkeit noch immer eine Rolle für den späteren Beruf spielt. In der Berufsberatung kann die Persönlichkeit (v.a. im Bereich Gewissenhaftigkeit und Offenheit) auch ein Indikator für die Berufswahl sein.

2.4 Diskussion

Wir haben in unserer Studie die Babyboomer-Generation mit dem Geburtsjahrgang 1963 begleitet. Die Verteilung auf die beliebtesten Ausbildungsberufe hat sich jedoch gegenüber heute erstaunlich wenig verändert: Obschon die Berufsbildung und die Wirtschaft grosse Veränderungen erfahren haben, indem sich gegenüber dem Zeitraum von vorliegender Untersuchung nicht nur viele Berufsbezeichnungen, sondern auch die erforderliche schulische Vorbildung (insbesondere bei den sozialen Berufen) verändert haben, sind die beliebtesten Ausbildungsberufe zu einem grossen Teil dieselben geblieben (Bundesamt für Statistik, 2012).

So ist es nicht sehr erstaunlich, dass knapp die Hälfte der Befragten nach 30 Berufsjahren noch im selben Berufstyp nach Holland tätig ist. Diese Befunde lassen - verglichen mit der Vorstellung von „Zickzack-Karrieren“ – auf kontinuierliche Berufsverläufe schliessen. Die Analyse von verschiedenen Messzeitpunkten zeigt weiter, dass die Kontinuität mit zunehmendem Alter grösser wird und Berufswechsel seltener werden. Die einzelnen Holland-Typen unterscheiden sich jedoch hinsichtlich Kontinuität deutlich voneinander: Besonders wenige Berufswechsel kommen beispielsweise bei den erziehend-pflegenden Berufen vor.

Erklärungen für die gefundene Kontinuität in Berufsverläufen können bei der Person selber oder bei den Strukturen des heutigen Arbeitsmarktes gefunden werden. Holland erklärt die Kontinuität hauptsächlich damit, dass eine Passung zwischen der Persönlichkeit und der Berufstätigkeit besteht. Weiter erachtet Holland die erste Berufswahl als richtungsweisend für weitere berufliche Tätigkeiten. Dabei wird angenommen, dass eine Person einem Berufstyp oft treu bleibt, da die dort gewonnenen Fähigkeiten und Einsichten eingesetzt und vertieft werden können. Es entsteht eine Kette von Lernerfahrungen, welche die berufliche Laufbahn eines Individuums als Folge von Positionen bestimmt (Busshoff, 2009). Vergangene Berufserfahrungen sind im Sinne von gewonnenem Humankapital wichtig. Obschon der beschleunigte technologische Wandel sowohl Betriebe als auch Arbeitnehmende zu permanentem

Umlernen zwingt, finden Umschulungen und Weiterbildungen oftmals im selben Berufstyp statt.

Offenbar stellen die veränderten Anforderungen im Arbeitsmarkt – technologische Entwicklungen, Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft – vor allem Männer vor eine Herausforderung. Wir haben gesehen, dass sich eine grosse Gruppe Männern von den handwerklich-technischen hin zu führend-verkaufenden (oder unternehmerischen) Berufsfeldern bewegt hat. Möglicherweise bietet das schweizerische Berufsbildungssystem Frauen mit ihrem frühen Einmünden in Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe längerfristig bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt als Männern, welche mit ihren industriell-gewerblichen Berufen einem starken Wandel unterworfen sind. Was steckt hinter dieser Veränderung?

3. Vertikale Mobilität: Laufbahnerfolg

3.1 Ausgangslage und Fragestellungen

Bei beruflichen Veränderungen kann vereinfacht eine horizontale und eine vertikale Dimension unterschieden werden. Im Folgenden wenden wir uns nun der zweiten Dimension zu und fragen nach Berufs- und Laufbahnerfolg.

Erfolg ist nicht einfach zu definieren. Es ist sinnvoll und in der Wissenschaft üblich, bei der Beurteilung von Erfolg eine subjektive und eine objektive Komponente zu unterscheiden. Die objektive Betrachtungsweise richtet sich nach von aussen sichtbaren Kriterien: Objektiver Erfolg in Bezug auf die Arbeit äussert sich beispielsweise in der Höhe des Einkommens oder des beruflichen Status. Die subjektive Komponente von Erfolg ist dagegen der alleinigen Beurteilung des Individuums überlassen und von aussen nicht beurteilbar; sie drückt sich zum Beispiel in der Arbeitszufriedenheit aus (Judge, Higgins, Thoreson, & Barrick, 1999). In unserer Studie haben wir sowohl objektive wie subjektive Seiten des Berufserfolgs erfasst und im Übrigen auch die private Seite (z.B. geglückte Partnerschaft) einbezogen.

Ng und Mitautoren unterscheiden in ihrer Metaanalyse vier Einflussbereiche für den subjektiven und den objektiven Laufbahnerfolg (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005):

- Sozio-demographische Faktoren umfassen den demographischen und sozialen Hintergrund einer Person (sozioökonomischer Hintergrund, Gender, Ethnie, Zivilstand, Alter etc.).
- Humankapital bezieht sich auf den individuellen Erfahrungshintergrund wie absolvierte Ausbildung, Arbeitserfahrung etc.
- Stabile Persönlichkeitsmerkmale umfassen individuelle Dispositionen wie Persönlichkeit („Big Five“), proaktive Haltung, Kontrollbewusstsein, kognitive Fähigkeiten etc.
- „Organizational sponsorship“ bezieht sich darauf, inwieweit ein Betrieb oder eine Organisation Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung anbietet (Vorgesetzten-Unterstützung, betriebliche Ausbildungsmöglichkeiten, organisatorische Ressourcen etc.).

In unserer Untersuchung sind die meisten der oben aufgeführten Einflussbereiche erfasst worden und können überprüft werden (vgl. das von uns verwendete Modell in Abbildung 3). Lediglich die betrieblichen Merkmale liegen nur aus der Zeit der Berufsausbildung vor, aber auch nicht aus der aktuellen Situation.

Welche Determinanten aus der Jugendzeit und aus späteren Phasen wirken sich auf den Berufserfolg aus? Spielen das Geschlecht und die Herkunft nicht nur in der Adoleszenz, sondern auch im jungen und mittleren Erwachsenenalter weiterhin eine prägende Rolle? Oder werden hier Persönlichkeits- und andere Merkmale zunehmend wichtiger? Es stellt sich auch die Frage, wie die veränderten Anforderungen im Arbeitsmarkt – technologische Entwicklungen, Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft – von beiden Geschlechtern bewältigt werden.

Im Folgenden konzentrieren wir uns ausschliesslich auf den objektiven Berufserfolg und zwar operationalisiert durch den Berufsstatus zu drei Zeitpunkten: In der Jugendzeit mit 19, im jüngeren Erwachsenenalter mit 36 und im mittleren Erwachsenenalter mit 49 Jahren. Die Einschätzung des Berufsstatus erfolgte nach ISEI08 (International Socio-Economic Index of Occupational Status, Fassung 2008). Es handelt sich hierbei um ein international standardisiertes Instrument, bei der die Berufstätigkeiten nach ihrem gesellschaftlichen Ansehen eingeteilt werden. Die Zuordnung der Tätigkeiten erfolgte dabei unter Berücksichtigung der europäischen Verhältnissen (Spiess Huld, 2002). Der ISEI beruht auf den Arbeiten von Ganzeboom und Treiman, welche eine international vergleichbare Statusklassifikation auf der Basis von ISCO erstellt haben (Ganzeboom & Treiman, 1996) und ist sehr verbreitet in den Sozialwissenschaften, beispielsweise in den PISA-Untersuchungen. Die ISEI-Werte reichen dabei in einem Kontinuum von 16 für Hilfstätigkeiten bis 90 für Richter/in.

3.2 Ergebnisse zum beruflichen Status

In Abbildung 2 sind nun die ISEI08-Werte für die verschiedenen Zeitpunkte und nach Geschlecht ersichtlich. Es zeigt sich, dass Frauen ihre Berufslaufbahn mit einem höheren Berufsstatus als Männer starten. Zu den späteren Messzeitpunkten hat sich das Bild umgedreht: Vor allem bei Männern ist ein deutlich verbesserter Berufsstatus mit 36 Jahren ersichtlich. Bei beiden Geschlechtern zeigen sich dann zwischen 36 und 49 Jahren keine grösseren Veränderungen mehr.

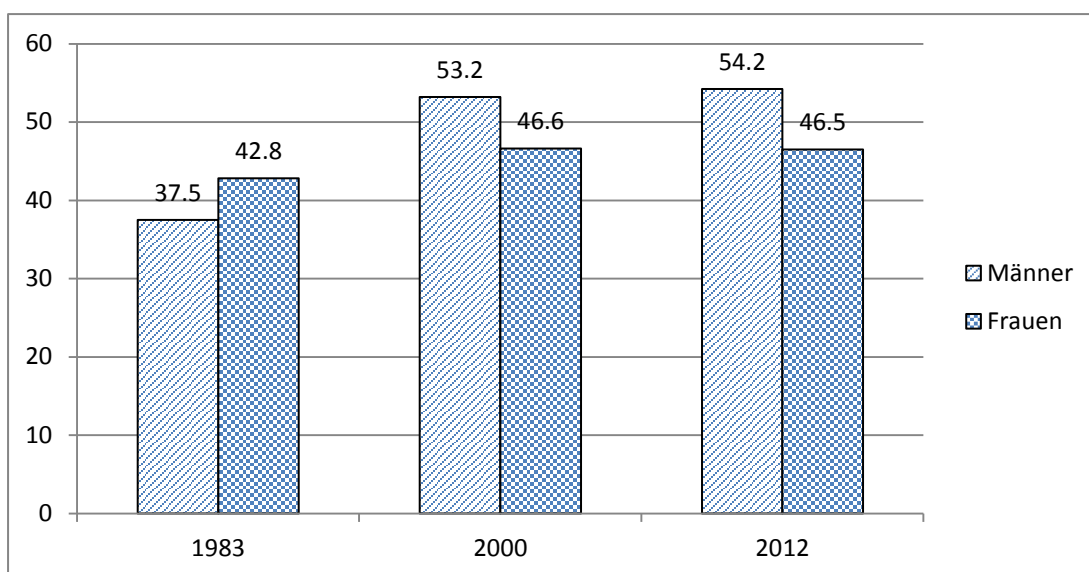


Abbildung 2: Berufsstatus mit 19, 36 und 49 Jahren (nach Geschlecht)

Bei den Karriereschritten fallen also markante Geschlechtsunterschiede auf. Dies hängt stark mit einer traditionellen Rollenteilung zusammen. Zwei von fünf Frauen unterbrechen die Berufstätigkeit während durchschnittlich gut sieben Jahren. Dies wirkt sich klar nachteilig auf die spätere berufliche Position aus. Denn in dieser Phase bilden sich viele Männer weiter und übernehmen zunehmend Vorgesetztenpositionen in den Betrieben. Dies ist bei Frauen deutlich weniger der Fall.

Die Analyse der beruflichen Verläufe zeigt viel Kontinuität, wenn die vertikale Perspektive untersucht wird. Damit findet sich eine Parallele zu den horizontalen Verläufen (s.o.). Berufswechsel erfolgen häufig in derselben Berufsgruppe. Oder sie sind eine vom Bildungssystem her logische Folge in der beruflichen Karriere. Nach dem Abschluss einer anspruchsvollen Berufslehre wird vor allem von Männern recht häufig eine weitere Ausbildung auf Tertiärstufe absolviert. Dies war vor dreissig Jahren eine Höhere Fachschule wie HTL oder HWV (heute Fachhochschule Technik oder Wirtschaft) oder auch eine Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung („Meisterprüfung“), Technikerschule (also Tertiär B). Das System zeigt sich in diesem Sinne also durchlässig und ermöglicht einen beruflichen Aufstieg. Es erleichtert in vielen Fällen auch eine Anpassung an den Arbeitsmarkt, indem der handwerklich-industrielle Wirtschaftssektor verlassen wird. Diese wichtigen Karriereschritte werden oft zwischen 20 und 36 Jahren gemacht. Danach bleibt der Status häufig erhalten.

3.3 Determinanten des beruflichen Status

Mit welchen Einflussmerkmalen lässt sich nun der berufliche Status von 49 Jahren vorhersagen? Zur Beantwortung dieser Frage wurden komplexe statistische Analysen (sog. multiple Regressionen und Strukturgleichungsmodelle) gerechnet. Dabei wurde das relative Gewicht der in Abbildung 3 aufgeführten Variablen ermittelt.

- **Faktoren aus der Jugendzeit direkt oder indirekt wichtig**

Das Statusniveau ist über die ganze untersuchte Laufbahn von der Herkunftsschicht und noch stärker vom absolvierten Schultyp (oder auch von der Lehrerprognose) bestimmt. Die Ergebnisse deuten nicht auf eine verbesserte Durchlässigkeit hin. Diese Einflüsse wirken allerdings nicht direkt sondern indirekt über das Ausbildungsniveau im Anschluss an die obligatorische Schulzeit und den später erreichten Ausbildungsabschluss. Erschwerte Startchancen können also nur teilweise ausgeglichen werden.

Direkt und indirekt wirkt sich die Intelligenz über den ganzen Beobachtungsraum aus. Sie spielt eine entscheidende Rolle, welcher Oberstufenschultyp besucht wird, welche Ausbildung anschliessend absolviert und auch welcher Bildungsabschluss erworben wird. Die kognitiven Fähigkeiten beeinflussen aber auch dann noch den beruflichen Status, wenn alle anderen Faktoren statistisch kontrolliert werden. Dieser Befund fügt sich nahtlos in die Forschungsliteratur ein (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi, & Goldberg, 2007).

Andere Persönlichkeitsmerkmale aus der Jugendzeit (z.B. Gewissenhaftigkeit, Extraversion), aber auch das Freizeitverhalten können späteren Berufserfolg vorhersagen. Allerdings wirken hier die Einflüsse meist indirekt und vermittelt, zudem sind sie schwächer als die kognitiven Fähigkeiten.

- **Faktoren im Erwachsenenalter ebenfalls relevant**

Aber nicht nur Einflüsse aus der Jugendzeit wirken sich aus, auch spätere Weichenstellungen sind bedeutsam. So eröffnen Aus- und Weiterbildungen im Erwachsenenalter berufliche Aufstiegsmöglichkeiten. Bei Frauen wirkt sich dagegen ein längerer, familienbedingter Unterbruch negativ auf den Berufserfolg aus.

Werden alle Einflüsse gleichzeitig betrachtet und gegenseitig statistisch kontrolliert, so zeigt sich **zusammenfassend** (vgl. Abbildung 3):

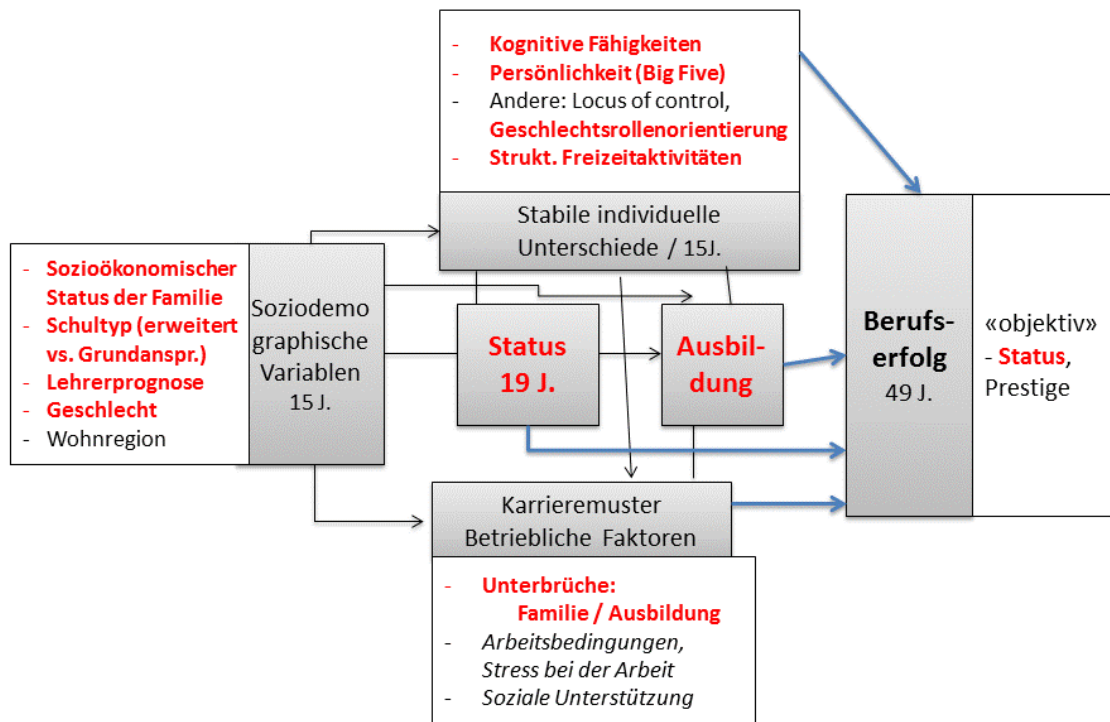


Abbildung 3: Erklärungsmodell für den beruflichen Erfolg (rot markiert: signifikante Einflussfaktoren)

Der Berufsstatus im mittleren Erwachsenenalter wird primär durch den bisherigen Karriereverlauf bestimmt: Am wichtigsten sind der frühere Berufsstatus mit 19 Jahren und das Ausbildungsniveau, gefolgt vom Unterbruch durch eine Familienphase, der sich negativ auswirkt, während ein Unterbruch durch Aus- oder Weiterbildung positiv ausfällt. Einziger Einflussfaktor aus der Jugendzeit sind die kognitiven Fähigkeiten. Diese wiederum bilden aber ein zentrales „Scharnier“ im ganzen Modell. Die kognitiven Fähigkeiten hängen nämlich mit allen anderen Variablen signifikant zusammen. Eine wichtige Vermittlungsfunktion hat auch der höchste Bildungsabschluss: Diese Variable hängt ebenfalls mit fast allen anderen Variablen zusammen. Wir sehen also durchaus Einflüsse aus der Jugendzeit. Sie werden aber primär über die kognitiven Fähigkeiten und dann direkt oder indirekt über das erreichte Ausbildungsniveau vermittelt.

4. Schlussfolgerungen

Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt können eine Reihe wichtiger **Fragen** beantwortet werden, welche die berufliche Entwicklung über den Lebenslauf betreffen. Insbesondere kann die Frage **nach Kontinuität und Wandel** für die mittlere Generation der heute 50-Jährigen im schweizerischen Kontext beantwortet werden. Angesichts der öffentlichen Diskussion und angesichts ausländischer Forschungsergebnisse zum Berufswandel zeigen unsere Ergebnisse eine erstaunliche Konstanz und Kontinuität der beruflichen Laufbahnen über 30 Jahre. Auf den ersten Blick scheinen zwar Wechsel vorhanden zu sein, aber häufig finden die Veränderungen innerhalb psychologisch verwandter Berufstypen statt oder es handelt sich um Aufstiege im ursprünglichen Berufsfeld.

Gibt es also den „**Beruf für das Leben**“? Ja und nein. Ja, in dem Sinne, dass die erste Berufsausbildung in vielen Fällen eine gute Grundlage für die weitere Berufslaufbahn darstellt. Nein, weil die Erstausbildung in vielen Fällen nicht genügt, sondern eine anschliessende Aus- und Weiterbildung notwendig für die berufliche Anpassung ist. Die Schweiz hat ein relativ determinierendes, eher starres Bildungssystem mit klaren Zugängen und frühen **Wei-chenstellungen**. Entscheidend und bereits mit weitreichenden Konsequenzen verbunden ist der besuchte Oberstufenschultyp. Damit wird nämlich bestimmt, welche Berufe vom Anforderungsniveau her möglich sind. Es gibt eine recht klare Zuteilung der Berufsausbildungen zum Oberstufen-Schultyp (z.B. sind der Beruf kaufmännische Angestellte und die meisten Gesundheitsberufe nur via anspruchsvollen Schultyp zugänglich). Und diese Berufsausbildungen wiederum bieten faktisch Zugang zu Fachhochschulen oder nicht – obwohl natürlich grundsätzlich und formal via Berufsmaturität jede Berufsausbildung den Zugang ermöglicht.

Für diese wichtige Generation der heute 50-Jährigen funktionierte also das Bildungssystem bereits vor 20-30 Jahren. Damit wird auch die Durchlässigkeit im „früheren“ Bildungssystem aufgezeigt, als es noch keine Fachhochschulen und kein „neues“ Berufsbildungsgesetz gab.

Allerdings gibt es den „kleinen Unterschied“: **Männer** konnten dieses System bedeutend besser nutzen als Frauen. Durch Aus- und Weiterbildung erreichten sie höhere Positionen und bewältigten so auch individuell die grosse Herausforderung dieser Generation: Den Wechsel von der Industrie- zur Dienstleistungs- oder auch Wissensgesellschaft.

Fazit: Die Generation der heute 50-Jährigen hat sich beruflich gut etabliert – dies gilt besonders für die Männer. Basis dafür war bei den meisten eine solide erste Berufsausbildung. Die grossen Herausforderungen des Arbeitsmarktes in den letzten Jahrzehnten konnten offensichtlich recht gut bewältigt werden. Für **Frauen** fällt dieses Fazit weniger positiv aus. Sie konnten aus verschiedenen Gründen nicht im selben Ausmass vom Bildungssystem profitieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Familien nicht gegeben und stellt eine grosse Herausforderung dar, die traditionellerweise so gelöst wird, dass Frauen beruflich in verschiedener Weise zurückstecken. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in den von Frauen bevorzugt gewählten Berufen ein noch wenig transparentes und lückenhaftes Aus- und Weiterbildungssystem vorhanden war. Das dürfte sich zwischenzeitlich mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (BBG), dem Aufbau der Fachhochschulen (Tertiär A) und der Weiterentwicklung der Höheren Berufsbildung (Tertiär B) verbessert haben. Unter dem aktuellen BBG sind nun sämtliche Berufsausbildungen zusammengefasst und Durchlässigkeit und Transparenz sind wichtige Grundpfeiler und Zielsetzungen geworden.

Die Resultate zeigen somit einen **Nutzen** für verschiedene Bereiche und Zielgruppen auf:

- Steuerung von **Berufsbildung und Arbeitsmarkt**: Die Ergebnisse stellen eine Bestätigung für den eingeschlagenen Weg dar. Sie weisen aber auch auf sensible Punkte im System hin, wo noch Handlungsbedarf besteht. Speziell bei den Berufsverläufen von Frauen stellt sich nach wie vor das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Potenzial bei Frauen wäre vorhanden, die Qualifikationen müssten aber gezielt gefördert werden. Damit könnte auch der Fachkräftemangel speziell im Gesundheits- und in anderen Dienstleistungsbereichen teilweise entschärft werden.
- **Ausbildungsbetriebe und Berufsfachschulen**: Eine qualitativ hochstehende Berufsausbildung ist weiterhin sehr wichtig. Auszubildende sollten noch stärker versuchen, die Lernenden für die nachfolgende Aus- und Weiterbildung zu motivieren.
- **Volksschule** (Oberstufe) und Lehrpersonen: Die zentrale und langfristige Bedeutung der Oberstufe resp. des besuchten Schultyps konnte eindrücklich gezeigt werden. Wichtig wäre es, die seit Jahren angestrebte Durchlässigkeit auf der Oberstufe umzusetzen. Statt starrer Schultypeneinteilung wäre mehr Flexibilität auf der Oberstufe notwendig, um dem unterschiedlichen Begabungsprofil und Entwicklungspotenzial der Jugendlichen zu entsprechen.
- **Berufs- und Laufbahnberatung**: Die Studie streicht die Bedeutung der ersten Berufswahl hervor. Diese Wahl muss deshalb besonders sorgfältig getroffen werden, auch im Hinblick auf den beruflichen Verlauf und die Lebensplanung. Hier kommt der beruflichen Orientierung in der Schule und der Berufsberatung eine zentrale Rolle zu. Selbstverständlich ist auch die weitere Arbeit in der Laufbahnberatung bedeutsam, speziell wenn es darum geht, Tätigkeiten und Weiterbildungen zu suchen, die kongruent mit der Persönlichkeit sind.

5. Literatur

- Bundesamt für Statistik. (2012). *Die berufliche Mobilität. Eine Analyse aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von 1993 bis 2011*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Busshoff, L. (2009). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Ed.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (pp. 9-86). Zürich: SDBB-Verlag.
- Flückiger, Y., & Falter, J.-M. (2004). *Bildung und Arbeit. Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Schweiz*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Ganzeboom, H. B. G., & Treiman, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25, 201-239.
- Häfeli, K., & Hättich, A. (2014a). *Vertikale Mobilität in beruflichen Laufbahnen. Bericht Nr. 5 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Häfeli, K., & Hättich, A. (2014b). *Vulnerabilität, Risiko- und Schutzfaktoren im Lebenslauf. Bericht Nr. 6 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Häfeli, K., Schellenberg, C., Schmaeh, N., Hättich, A., & Grob, A. (2013). *Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Schlussbericht zu Handen des SBFI*. Zürich & Basel: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik & Universität Basel.

- Hättich, A., & Häfeli, K. (2014). *Bildung der Arbeits- und Ausbildungsvariablen. Bericht Nr. 3 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoreson, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, general ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652.
- Leemann, R. J., & Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Ng, T. W. N., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-498.
- Roberts, B. U., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality. The comparative validity of personality traits, socioeconomic status and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 313-345.
- Schallberger, U., & Spiess Huldi, C. (2001). Die Zürcher Längsschnittstudie "Von der Schulzeit bis zum mittleren Erwachsenenalter". *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 21(1), 80-89.
- Schellenberg, C. (2014). *Horizontale Mobilität in beruflichen Laufbahnen. Bericht Nr. 4 aus dem Projekt: "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"*. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH).
- Schellenberg, C., Häfeli, K., Schmaeh, N., & Hättich, A. (2013). Auswirkungen von erschwerten Startchancen auf den beruflichen Erfolg im mittleren Erwachsenenalter: ein Längsschnitt über 34 Jahre. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 19(11-12), 26-35.
- Schmaeh, N., Hättich, A., Häfeli, K., & Schellenberg, C. (2013). *Bildung der Persönlichkeitsvariablen. Bericht Nr. 2 aus dem Projekt "Kontinuität und Wandel: Determinanten der beruflichen und persönlichen Entwicklung"* Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.
- Sheldon, G. (2005). *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000. Ausmass, Ursachen und Folgen*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Spiess Huldi, C. (2002). *Der berufliche Status: Eine Evaluation von Klassifikationssystemen für die Schweiz*. Zürich: Abteilung Angewandte Psychologie des Psychologischen Instituts der Universität.