

## Sozialer Auf- und Abstieg: Angleichung bei Männern und Frauen

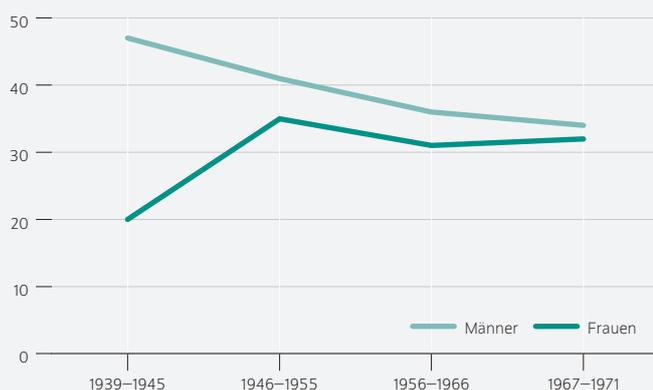
Von Nicolas Legewie und Sandra Bohmann

- Untersuchung des sozialen Auf- und Abstiegs im Hinblick auf die berufliche Position im Vergleich zu den Eltern
- Veränderungen im Niveau der sozialen Stellung werden beobachtet
- Die Wahrscheinlichkeit, einen hohen beruflichen Status zu erreichen, hängt weiterhin stark vom Berufsstatus der Eltern ab
- Mobilitätsmuster für Männer und Frauen haben sich im Beobachtungszeitraum einander weitgehend angeglichen
- Männer steigen öfter ab als früher, während Frauen öfter aufsteigen

### Angleichung der sozialen Auf- und Abstiege bei Männern und Frauen

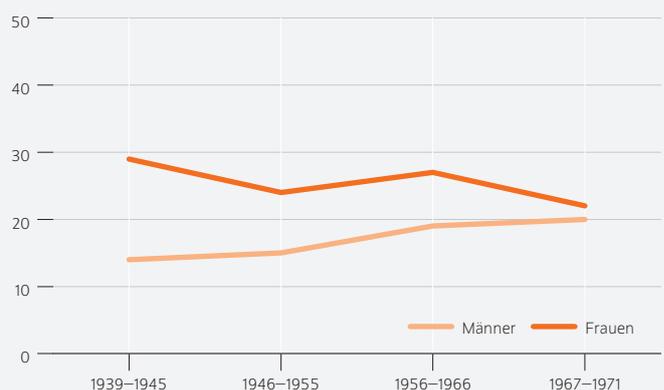
In Prozent

Soziale Aufstiege von Männern und Frauen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1.

Soziale Abstiege von Männern und Frauen



© DIW Berlin 2018

### ZITAT

„Die Muster der Auf- und Abstiege haben sich bei Männern und Frauen fast angeglichen.“

— Nicolas Legewie, Studienautor —

### MEDIATHEK



Nachgeforscht mit Nicolas Legewie und Sandra Bohmann  
[www.diw.de/mediathek](http://www.diw.de/mediathek)

# Sozialer Auf- und Abstieg: Angleichung bei Männern und Frauen

Von Nicolas Legewie und Sandra Bohmann

## ABSTRACT

Diese Studie untersucht soziale Mobilität im Berufsstatus, das heißt Veränderungen in der beruflichen Position einer Person im Vergleich zu ihren Eltern. Dafür wurden Daten der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) zu westdeutschen Personen mittleren Alters ausgewertet, die zwischen 1939 und 1971 geboren wurden. Gegenüber den Eltern hat sich das Niveau der sozialen Stellung im Durchschnitt verbessert (absolute soziale Mobilität). Dagegen hat sich die relative soziale Mobilität, die die Durchlässigkeit der Gesellschaft misst, seit dem Zweiten Weltkrieg kaum verändert. Insgesamt gilt weiterhin, dass es deutlich wahrscheinlicher ist, selbst einen Beruf in der obersten Statusgruppe der leitenden Angestellten zu erreichen, wenn die eigenen Eltern bereits einen solchen Beruf hatten. Betrachtet man allerdings einzelne gesellschaftliche Gruppen, ist das Bild differenzierter. So haben sich die Mobilitätsmuster für Männer und Frauen im Beobachtungszeitraum weitestgehend einander angeglichen: Männer steigen öfter ab als früher, während Frauen öfter aufsteigen.

## Einleitung

Mit dem Bild der „nach unten fahrenden Rolltreppe“ wurde ein neues Bild sozialer Mobilität in Deutschland zur Diskussion gestellt<sup>1</sup>, das dem „Fahrstuhl, der alle mit nach oben nimmt“<sup>2</sup> entgegensteht. Diese Darstellung stellt das Bild der deutschen Gesellschaft als Aufstiegsgesellschaft in Frage und zeigt, dass weiterhin großer Forschungsbedarf zu diesem Thema besteht.

Ein Blick auf strukturelle Veränderungen der letzten Jahrzehnte lässt verschiedene Vermutungen zu. Eine Studie zeigte jüngst, dass die Einkommensungleichheit vor Steuern und Transferleistungen in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg gestiegen ist.<sup>3</sup> Zudem könnte die in den vergangenen Jahren viel diskutierte „Great Gatsby“-Kurve einen negativen Zusammenhang zwischen Einkommensungleichheit und sozialer Mobilität nahelegen: In Ländern mit hoher Einkommensungleichheit beobachtet man weniger soziale Mobilität.<sup>4</sup> Folglich wäre zu vermuten, dass die soziale Mobilität seit dem Zweiten Weltkrieg gesunken ist. Demgegenüber könnten die Bildungsexpansion und der wirtschaftliche Aufschwung der Nachkriegszeit jedoch zu höherer sozialer Mobilität bei beruflichen Stellungen geführt haben.

Im folgenden Beitrag soll soziale Mobilität gemessen am Berufsstatus seit dem Zweiten Weltkrieg auf Basis der SOEP Daten für Westdeutschland näher untersucht werden.

## Soziale Mobilität sollte differenziert betrachtet werden

Mit sozialer Mobilität werden hier Veränderungen in der beruflichen Position einer Person gegenüber ihren Eltern bezeichnet. Absolute soziale Mobilität beschreibt dabei die

<sup>1</sup> Oliver Nachtwey (2016): Die Abstiegs-gesellschaft: über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin.

<sup>2</sup> Ulrich Beck (1986): Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

<sup>3</sup> Charlotte Bartels (2018): Einkommensverteilung in Deutschland von 1871 bis 2013: Erneut steigende Polarisierung seit der Wiedervereinigung. DIW Wochenbericht Nr. 3, 51–58 (online verfügbar), abgerufen am 15. Mai 2018. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt

<sup>4</sup> Miles Corak (2013): Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility. *Journal of Economic Perspectives*, 27 (3): 79–102.

Veränderung im Niveau der sozialen Stellung gegenüber den Eltern: Eine Person, die als Facharbeiter tätig ist und deren Eltern ungelernete Arbeiter waren, hat absolut betrachtet einen sozialen Aufstieg vollzogen. Relative soziale Mobilität misst demgegenüber, inwiefern Kinder im Vergleich zu ihren Altersgenossen besser gestellt sind, als dies bei ihren Eltern im Vergleich zu deren Altersgenossen der Fall war: Wenn gleichzeitig mit dem Aufstieg zum Facharbeiter viele andere in der Gesellschaft ebenfalls aufsteigen, hat die Person ihre Position relativ zu anderen in der Gesellschaft unter Umständen nicht verändert oder ist sogar abgestiegen. Das heißt relative Mobilität abstrahiert von strukturellen Veränderungen, die zu einem Aufstieg aller Positionen führen – dem bereits erwähnten Fahrstuhleffekt. Relative Mobilität kann daher als Maß für die soziale Durchlässigkeit einer Gesellschaft verstanden werden.

Aus den verschiedenen Möglichkeiten, soziale Mobilität methodisch zu erfassen, werden in dieser Studie sogenannte Transitionsmatrizen verwendet, da sie ein differenziertes Bild von Auf- und Abstiegschancen ermöglichen (Kasten 1).

Für die Analysen zu sozialer Mobilität werden die vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) erhobenen Daten der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) verwendet.<sup>5</sup> Um die Vergleichbarkeit innerhalb des Samples zu erhöhen, beschränken sich die Analysen auf Personen, die zum Befragungszeitpunkt 45 Jahre alt waren<sup>6</sup> und vor der Wiedervereinigung in der Bundesrepublik Deutschland lebten. Außerdem wurden Befragte ausgeschlossen, die erst kurz vor dem Messzeitpunkt nach Deutschland eingewandert waren.<sup>7</sup> Unsere Untersuchung legt den Fokus damit auf Personen mittleren Alters, die zwischen 1939 und 1971 geboren wurden, und entweder aus Westdeutschland stammen oder zum Zeitpunkt der Messung ihrer beruflichen Stellung seit mindestens zehn Jahren in Westdeutschland lebten.

Zur Messung des sozialen Status wird im vorliegenden Bericht eine Klassifizierung nach Berufsstatus verwendet, welche sich in der deutschen Mobilitätsanalyse bewährt hat.<sup>8</sup>

**5** Das SOEP ist eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird; vgl. Gert G. et al. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). ASIA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2, Nr. 4, 301–328. In den folgenden Analysen wird auf die SOEP-Daten der Weitergabe v33.1 zurückgegriffen.

**6** Die Messung der Ergebnisvariable zu einem einheitlichen Zeitpunkt im Alter von 45 Jahren ist sinnvoll, da in diesem Alter nur noch wenige Statusveränderungen innerhalb des verwendeten Berufsstatus-Schemas zu erwarten sind. Fehlende Informationen im Alter von 45 Jahren werden schrittweise mit den nächstgelegenen Informationen aufgefüllt, sofern diese vorhanden sind, d. h. 44 oder 46, 43 oder 47, usw. Die endgültige Altersspanne beträgt dadurch 40 bis 50 Jahre, wobei über 90 Prozent unserer Beobachtungen sich auf das Alter von 45 Jahren beziehen.

**7** Dies betrifft vor allem die Stichproben M2, M3 und M4, in denen speziell Migranten und geflüchtete Personen befragt wurden. Martin Kroh et al. (2015): The 2013 IAB-SOEP Migration Sample (M1): Sampling Design and Weighting Adjustment. SOEP Survey Papers, Series C – Data Documentation (online verfügbar). Martin Kroh et al. (2017): Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Studiendesign und Feldergebnisse der Welle 1 (2016). Politikberatung kompakt Nr. 123, 4–17 (online verfügbar).

**8** In Anlehnung an Robert Erikson und John H. Goldthorpe (1992): The constant flux. A study of Class Mobility in Industrial Societies Oxford: Clarendon Press. Siehe auch Rainer Pollak (2010): Kaum Bewegung, viel Ungleichheit: Eine Studie zu sozialem Auf- und Abstieg in Deutschland. Schriften zu Wirtschaft und Soziales, Band 5. Olaf Groh-Samberg und Florian Hertel (2015): Ende der Aufstiegs-gesellschaft? In Oben – Mitte – Unten, Zur Vermessung der Gesellschaft Bundeszentrale für Politische Bildung. 256–267.

Kasten 1

Messung von Dynamiken in der Verteilung sozialer Güter

Eine Methode, die vor allem in der soziologischen Forschung zur Messung sozialer Mobilität eingesetzt wird, sind sogenannte Transitionsmatrizen (Tabelle). Im Gegensatz zur Einkommens- und Bildungselastizität, welche ein Maß der sozialen Mobilität „im Mittel“ darstellen, erlauben Transitionsmatrizen eine differenziertere Betrachtung intergenerationaler sozialer Mobilität. Die Methode trägt Ursprungs- und Zielgruppen des Berufsstatus in einer Tabelle ab und macht gruppenspezifische Mobilitätsbewegungen zwischen einzelnen Zellen sichtbar. In der Tabelle lässt sich zum Beispiel ablesen, dass von 317 Personen, deren Eltern leitende Angestellte waren, fast ein Drittel wiederum selbst eine solche Position einnimmt.

Tabelle

Transitionsmatrix für die Beobachtungsgruppe (gewichtet)  
Anzahl der beobachteten Übergänge

		Berufsstatus 45-Jährige				Total
		Leitende Angestellte	(hoch-)qualifizierte Angestellte	Angestellte und Facharbeiter	un- und angelernte Arbeiter	
Herkunftsstatus (=Berufsstatus der Eltern)	Leitende Angestellte	105	117	81	15	317
	(Hoch-)qualifizierte Angestellte	108	424	344	54	931
	Angestellte und Facharbeiter	199	878	1446	475	2998
	Un- und angelernte Arbeiter	21	192	392	279	884
Total		432	1612	2262	823	5129

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1

© DIW Berlin 2018

In der Transitionsmatrix werden die Statusgruppen zweier Generationen kreuz-tabelliert. Dabei wird der Berufsstatus der Eltern in den Zeilen, der ihrer Kinder (d. h. der Beobachtungspersonen) in den Spalten abgetragen. Transitionsmatrizen zeigen also, aus welchen Ursprungshaushalten sich die jeweiligen Berufsstatusgruppen rekrutieren (Spalten) beziehungsweise welche Berufsstatusgruppen die Kinder einer bestimmten Statusgruppe erlangt haben (Zeilen). Auf der Diagonale sind Personen abgetragen, die denselben Berufsstatus wie ihre Eltern innehaben.

Tabelle 1

**Schematische Einteilung des Berufsstatus in vier Kategorien**

1	<b>Leitende Angestellte:</b> höhere Beamte, freie Berufe mit und ohne Angestellte (z. B. Rechtsanwälte, Ärzte), Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben
2	<b>(Hoch) qualifizierte Angestellte:</b> Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten, Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktion, Beamte im Gehobenen Dienst, selbstständig Beschäftigte mit mehr als zehn Mitarbeitern.
3	<b>Mittlere Angestellte:</b> Angestellte mit einfachen Tätigkeiten mit Ausbildungsabschluss, Beamte im einfachen und mittleren Dienst)
3	<b>Gelernte und FacharbeiterInnen:</b> Vorarbeiter und Kolonnenführer, Meister, Polier, Industrie- und Werkmeister
3	<b>Selbstständige und Landwirte:</b> Selbstständig Beschäftigte mit bis zu neun Mitarbeitern, sowie Landwirte mit bis zu neun Mitarbeitern
4	<b>Un- und angelernte Arbeiter:</b> und Angestellte mit einfachen Routinetätigkeiten ohne Ausbildungsabschluss

Quelle: Eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2018

**Kasten 2**

**Kodierung des Berufsstatus-Schemas**

Zur Erstellung der Berufsstatusgruppen wurden zunächst Gruppen auf Basis der subjektiv eingeschätzten Stellung im Beruf gebildet (Tabelle 1). Die subjektiven Angaben zur Stellung im Beruf werden geprüft, indem auch Informationen zum ausgeführten Beruf ausgewertet werden. Bei deutlichem Auseinanderfallen der beiden Indikatoren wurden die entsprechenden Personen dem ausgeführten Beruf gemäß umgruppiert. So werden etwa Richter, Anwälte, Chemiker und andere Naturwissenschaftler, Direktoren und Hauptgeschäftsführer, Universitäts- und Hochschullehrer in die erste Statusgruppe eingeordnet, auch wenn sie nach eigener Einschätzung eine geringere berufliche Stellung innehaben. Techniker und andere nichttechnische Berufe werden der zweiten Statusgruppe zugeordnet. Personen mit einfachen angestellten Tätigkeiten (ISCO88 Codes über 4 000) sowie technische Angestellte und Handwerker (ISCO88 Codes von 7000 bis 8 999) werden in die dritte Statusgruppe gruppiert. Alle Hilfsarbeiter (ISCO88 Codes über 9 000) sowie ungelernete Verkäufer, Promotion-Mitarbeiter und Ticketkontrolleure werden der vierten Statusgruppe zugewiesen (un- und angelernte Arbeiter).

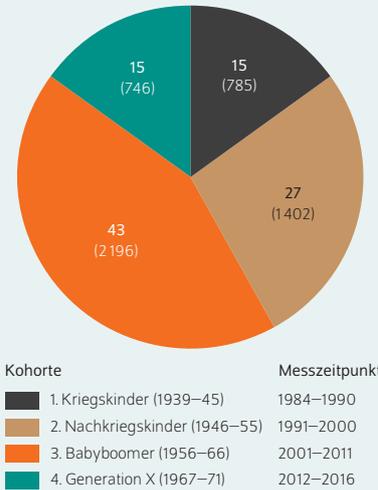
Sie berücksichtigt sowohl den Beruf als auch die individuelle Einschätzung der beruflichen Stellung (Kasten 2). Für die Elterngeneration wird die jeweils höhere Einstufung verwendet, sofern Informationen für beide Elternteile vorliegen.

Das verwendete Schema teilt die Berufe in vier Statusgruppen ein (Tabelle 1). Die erste Statusgruppe setzt sich aus leitenden Angestellten und Freiberuflern wie zum Beispiel ÄrztInnen zusammen. Die zweite Statusgruppe besteht aus qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten wie zum Beispiel BuchhalterInnen. Die dritte Statusgruppe beinhaltet Angestellte mit einfachen Tätigkeiten und gelernte FacharbeiterInnen wie zum Beispiel IndustriemechanikerInnen. Die vierte Statusgruppe schließlich setzt sich aus

Abbildung 1

**Übersicht zu Kohorten und Messzeitraum, Fallzahlen der einzelnen Kohorten (gewichtet)**

In Prozent; Anzahl der Beobachtungen in Klammern



Quelle: SOEP v33.1.

© DIW Berlin 2018

Bei allen Beobachtungspersonen wurde der berufliche Status in der Lebensmitte, mit ca. 45 Jahren gemessen.

un- und angelernten ArbeiterInnen wie zum Beispiel HilfsarbeiterInnen in der Fertigung zusammen. Selbstständige und Landwirte werden je nach der Anzahl der beschäftigten MitarbeiterInnen der zweiten beziehungsweise der dritten Statusgruppe zugeordnet.

Seit dem Zweiten Weltkrieg hat sich die Arbeitswelt stark gewandelt. Typische Betätigungen in den einzelnen Berufsgruppen haben sich verändert und einzelne Berufe sind ganz verschwunden. Um Vergleichbarkeit über die Zeit zu gewährleisten differenziert die verwendete Klassifizierung der Berufsgruppen vor allem nach der Stellung im Beruf sowie der Komplexität der benötigten Fertigkeiten anstatt nach den konkret in den einzelnen Berufen anfallenden Tätigkeiten. Durch die tätigkeitsunabhängige Definition der Berufsgruppen ist es möglich Berufsgruppen über einen langen Zeitraum hinweg miteinander zu vergleichen.

**Strukturwandel fördert soziale Mobilität**

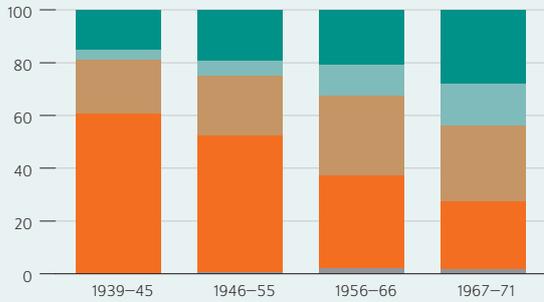
Um aufzuzeigen, wie sich soziale Mobilität in Deutschland im Zeitverlauf verändert, werden viele der nachfolgenden Analysen getrennt nach Geburtskohorten ausgeführt (Abbildung 1). Es wird zwischen Kriegs- und Nachkriegskindern, den Babyboomern sowie der sogenannten Generation X unterschieden.

Bei einer Betrachtung der Verteilungen von Bildungsabschlüssen und Berufsstatus für Eltern und Kinder getrennt nach Kohorten wird die Bildungsexpansion deutlich sichtbar

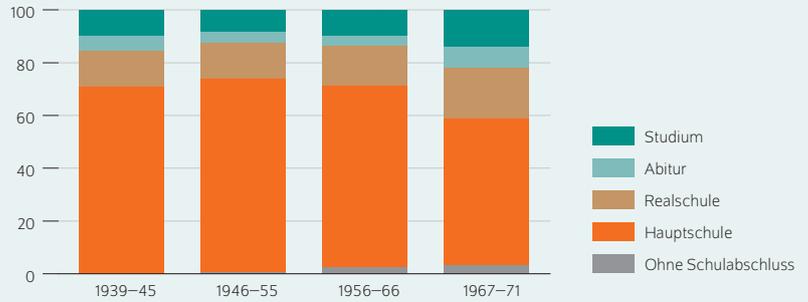
Abbildung 2

**Bildungs- und Statusverteilung für Eltern und Kinder**  
Nach Kohorten (gewichtet) in Prozent

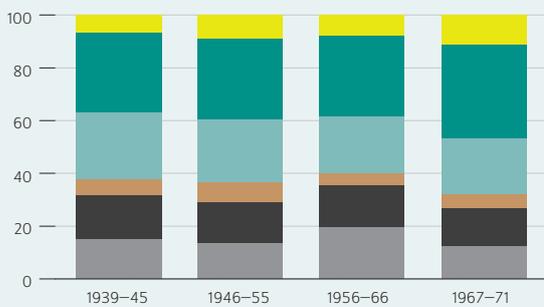
Bildungsverteilung der 45-jährigen



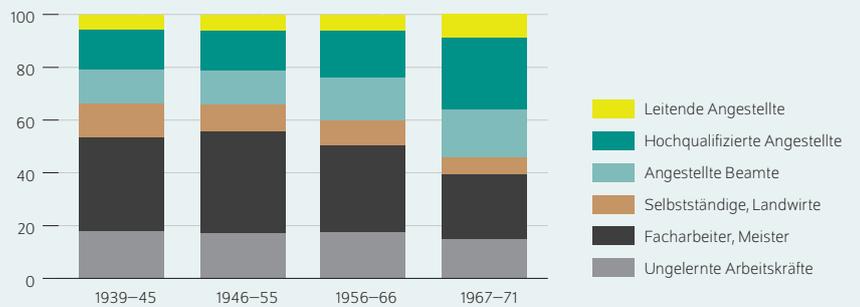
Bildungsverteilung der Eltern



Statusverteilung der 45-jährigen



Statusverteilung der Eltern



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1

Die Auswirkungen der Bildungsexpansion und des Strukturwandels sind in den Abbildungen deutlich erkennbar.

(Abbildung 2). Der Anteil der Abiturienten und Studienabschlüsse hat sich von den Geburtsjahrgängen 1939-1945 zur Generation X von circa 19 auf knapp 45 Prozent erhöht, während Anteil der Hauptschulabschlüsse von 65 auf 23 Prozent gesunken ist.

Beim Berufsstatus ist der oben angesprochene Fahrstuhleffekt ebenfalls deutlich erkennbar. In der Beobachtungsgruppe ist der Anteil höherer Statuspositionen in jeder Kohorte deutlich höher als bei ihren Eltern. Auch zwischen den Kohorten ist dieser Fahrstuhleffekt sichtbar. Der Anteil der Personen in der ersten und zweiten Statusgruppe ist von 35 auf etwa 45 Prozent gestiegen. Gleichzeitig ist auch der Anteil der Personen zurückgegangen, die in die vierte Statusgruppe (un- und angelernte Arbeiter) fallen. Die strukturellen Veränderungen in der Bildungs- sowie der Erwerbslandschaft implizieren, dass es in jeder Kohorte mehr absolute Auf- als Abstiege geben muss. Veränderungen in absoluten Mobilitätsraten in einer Gesellschaft können also prinzipiell sowohl auf Veränderungen in der Mobilität der Gesellschaft als auch auf strukturelle Veränderungen wie

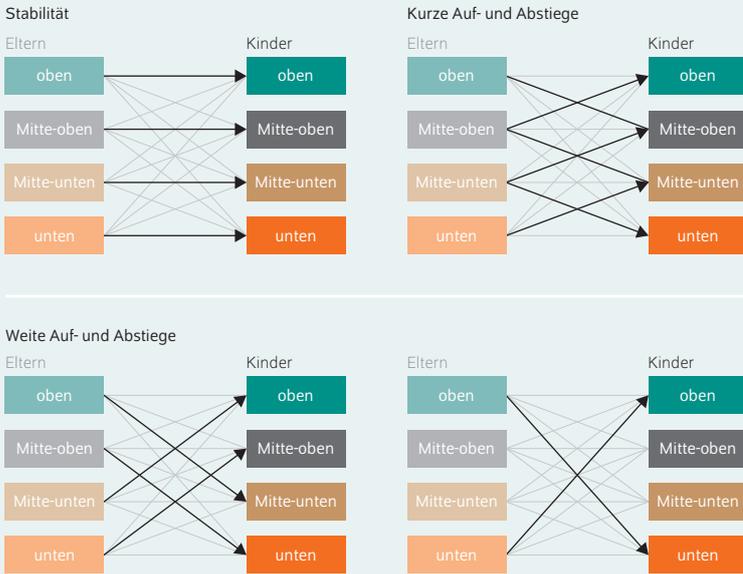
etwa den technologischen Wandel zurückzuführen sein. Im Folgenden werden zunächst absolute Mobilitätsraten etwas genauer betrachtet, in die auch strukturelle Veränderungen einfließen.

**In allen untersuchten Kohorten werden mehr Auf- als Abstiege beobachtet**

Es stellt sich die Frage, wie verbreitet soziale Mobilität über die beobachteten Kohorten hinweg ist. Darüber kann die Untersuchung der Übergänge zwischen den Generationen in Bezug auf vier Status-Kategorien Aufschluss geben (Abbildung 3). Es zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Befragungspersonen einen anderen Berufsstatus als ihre Eltern haben (Tabelle 2). Der Anteil derer, die einen ähnlichen Status wie ihre Eltern einnehmen, hat sich im Beobachtungszeitraum dabei nicht signifikant verändert. Auch bei den Auf- und Abstiegen zeigen sich nur wenig signifikante Veränderungen über die Zeit hinweg: In jeder Kohorte steigen mehr Personen auf als ab.

Abbildung 3

Schematische Darstellung der untersuchten Mobilitätsmuster



Anmerkung: Stabil ist, wer dieselbe Statusposition wie die Eltern erreicht (3A). „Kurze Auf- und Abstiege“ bezeichnen jeweils einen Wechsel in die nächsthöhere oder -niedrigere Statusposition (3B). Als „weite Auf- und Abstiege“ werden Veränderungen bezeichnet, bei denen mindestens eine Statusposition übersprungen wird (3C).

Quelle: Eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2018

Tabelle 2

Mobilitätsmuster nach Kohorten

In Prozent (gewichtet)

	Mobilität gesamt					Mobil. gesamt
	weite Aufstiege	Aufstiege	Stabil	Abstiege	weite Abstiege	
Untere Grenze 1939-45	8	24	42	15	3	58
Obere Grenze 1939-45	9	26	44	16	4	56
Untere Grenze 1946-55	8	27	40	16	1	60
Obere Grenze 1946-55	9	30	43	18	2	57
Untere Grenze 1956-66	7	25	42	18	3	58
Obere Grenze 1956-66	7	26	44	19	3	56
Untere Grenze 1967-71	6	23	43	16	2	57
Obere Grenze 1967-71	8	25	46	18	3	54
Anzahl der Beobachtungen	5129					

Anmerkung: Die Tabelle beschreibt die Anteile einer Kohorte, die jeweils weite oder kurze Aufstiege und Abstiege erleben, sowie den Anteil der Personen, die keinen Wechsel in der Statusposition erfahren.

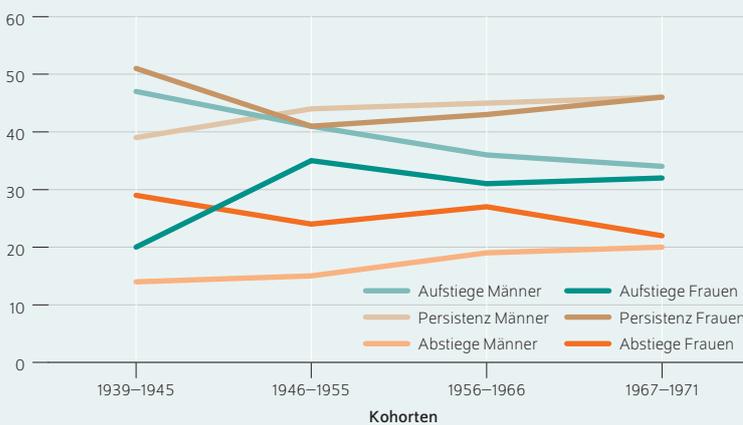
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1.

© DIW Berlin 2018

Die Mobilitätsstruktur hat sich über die Kohorten hinweg nur wenig verändert.

Abbildung 4

Mobilitätsmuster getrennt nach Geschlecht und Kohorten  
Übergänge in Prozent



Anmerkung: Kurze und weite Auf- und Abstiege wurden hier zusammengefasst.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1.

© DIW Berlin 2018

Im Beobachtungszeitraum haben sich Geschlechterunterschiede in der Mobilität weitestgehend angepasst.

Diesen geringen Unterschieden zwischen den Kohorten stehen einige punktuelle Differenzen gegenüber. So tritt etwa die Kohorte der Nachkriegszeit mit besonders wenigen weiten Abstiegen hervor. Als „weite Auf- und Abstiege“ werden Veränderungen bezeichnet, bei denen mindestens eine Statusgruppe übersprungen wird (zum Beispiel die Tochter eines Industriemechanikers, die selbst Ärztin wird). „Kurze Auf- und Abstiege“ bezeichnen jeweils einen Wechsel in die nächsthöhere oder -niedrigere Statusgruppe (zum Beispiel der Sohn einer Buchhalterin, der selbst Maurer wird). Als stabil wird bezeichnet, wer dieselbe Statusgruppe wie die Eltern erreicht. Eine Erklärung für den besonders geringen Anteil an weiten Abstiegen in der Kohorte der Nachkriegszeit könnte die Unterschichtung der deutschen Bevölkerung durch Gastarbeiter in den späten 50er und 60er Jahren sein.<sup>9</sup> In den geburtenstarken Jahrgängen der Babyboomer ist eine deutlich geringere Quote von Auf- relativ zu Abstiegen als die anderen Kohorten zu beobachten.

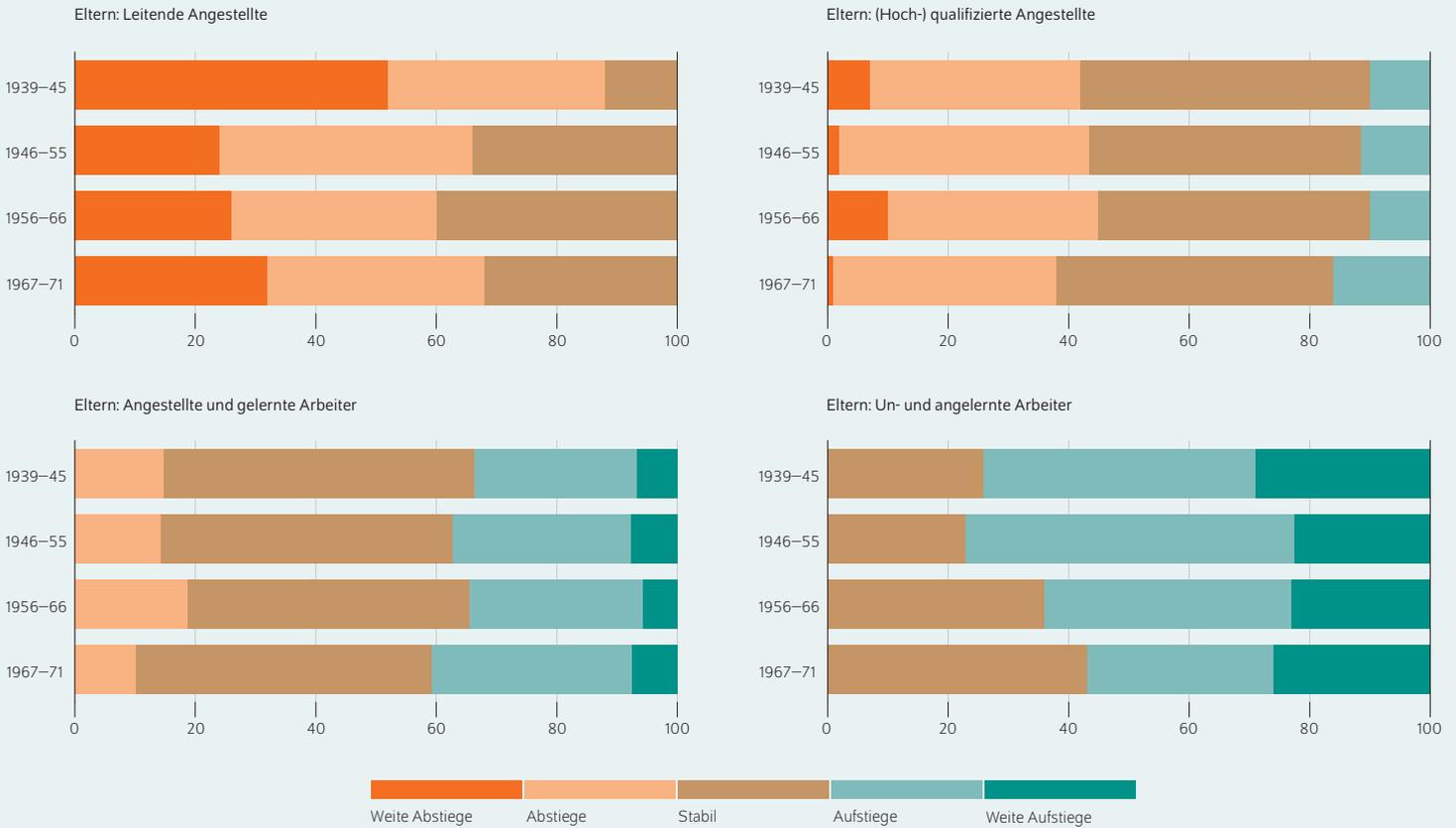
Die Mobilitätsraten von Männern und Frauen haben sich angeglichen

Betrachtet man die Entwicklung von absoluten Auf- und Abstiegen getrennt nach Geschlechtern (Abbildung 4), ist bei den Männern ein deutlicher Rückgang der Aufstiege von knapp 50 auf knapp 35 Prozent bei gleichzeitiger Zunahme der Abstiege zu erkennen. Wie bereits in Vorgängerstudien

9 Rainer Geißler (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden, 241f.

Abbildung 5

**Mobilitätsstruktur nach Herkunftsklassen im Kohortenvergleich**  
Übergänge in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1.

© DIW Berlin 2018

In der großen Gruppe der gelernten und Facharbeiter gab es im Kohortenverlauf nur wenig Veränderungen in den absoluten Mobilitätsraten.

gezeigt, sind Aufstiege unter Frauen im Zeitverlauf von 20 auf 32 Prozent angestiegen.<sup>10</sup> Diese Entwicklung ist vermutlich auf die zunehmend verbesserte Bildungsbeteiligung und Arbeitsmarktpartizipation der Frauen zurückzuführen.<sup>11</sup>

Ob Mobilität zu mehr oder weniger Ungleichheit führt hängt davon ab, wer mobil ist.

Die bisher diskutierten Befunde zeichnen das Bild einer Aufstiegsgesellschaft: in jeder Kohorte steigen mehr Personen auf als ab, während knapp über 40 Prozent keine Statusveränderungen erleben. Über die Kohorten ändert sich am Anteil der Aufwärtsmobilität wenig, wobei sich die Raten

zwischen Männern und Frauen angleichen. Für Fragen sozialer Ungleichheit ist es jedoch wichtig zu wissen, welche Gruppen in der Gesellschaft besonders mobil beziehungsweise immobil sind. Steigt die Mobilität in den untersten und obersten Berufsstatusgruppen, wird Ungleichheit eher sinken. Hohe Stabilität in diesen Statusgruppen führt eher dazu, dass sich die Schere weiter öffnet. Zudem ist es wichtig zu betrachten, welche Dynamiken in der Mitte vorliegen: Stabilität, Aufstiege, oder Abstiege? Wiederum können die verschiedenen Statusgruppen betrachtet werden (Abbildung 5). In den folgenden Abschnitten werden die Dynamiken in diesen Gruppen näher beleuchtet.

**Statusstabilität hat unter un- und angelernten ArbeiterInnen zugenommen.**

Am deutlichsten zeigt sich der Anstieg der Statusstabilität in der vierten Statusgruppe, den un- und angelernten ArbeiterInnen. Die beiden jüngeren Kohorten unterscheiden sich jeweils signifikant von den älteren Kohorten. Die Angst, den

<sup>10</sup> Rainer Pollak (2010): Kaum Bewegung, viel Ungleichheit: Eine Studie zu sozialem Auf- und Abstieg in Deutschland. Schriften zu Wirtschaft und Soziales, Band 5. Olaf Groh-Samberg und Florian Hertel (2015): Ende der Aufstiegsgesellschaft? In: Oben – Mitte – Unten Zur Vermessung der Gesellschaft Bundeszentrale für Politische Bildung, 256–267.

<sup>11</sup> Gudrun Quenzel und Klaus Hurrellmann (2010): Geschlecht und Schulerfolg: Ein soziales Stratifikationsmuster kehrt sich um. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62 (1), 61–91. Rainer Geißler (2006): Die Sozialstruktur Deutschlands. Wiesbaden, 372 ff.

Anschluss zu verlieren, scheint insofern nicht unbegründet. Dennoch schafft in allen Kohorten etwa ein Viertel der Personen der niedrigsten Herkunftsgruppe einen weiten Aufstieg in die erste Statusgruppe oder zweite Statusgruppe. Allerdings sind es gerade einmal 0,4 Prozent der Stichprobe, die den Sprung aus einem Elternhaus der vierten in die erste Statusgruppe der (hoch-)qualifizierten oder leitenden Angestellten schaffen (wie zum Beispiel die Tochter von Hilfsarbeitern in der Fertigung, die selbst Bauingenieurin wird). Diese weiteste Form des sozialen Aufstiegs ist also äußerst selten.

In der ersten Statusgruppe (leitende Angestellte) wird die Zäsur des Zweiten Weltkrieges deutlich sichtbar. Die Kohorte der Kriegskinder hatte deutlich mehr weite Abstiege zu verzeichnen als alle anderen Kohorten. Auch wenn sich unter den jüngeren Kohorten ein Anstieg der weiten Abstiege von 23 auf 32 Prozent abzuzeichnen scheint, sind die Unterschiede unter den Kohorten aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht signifikant.

Die wenigsten der weiten Abstiege führen von ganz oben nach ganz unten: Gerade einmal 0,3 Prozent steigen aus der ersten Statusgruppe in die vierte Statusgruppe ab. Die Statusstabilität in der ersten Statusgruppe blieb, abgesehen von den Kriegskindern, ebenfalls unverändert und liegt bei circa 30 Prozent.

### Keine vermehrten Abstiege aus der Mitte

Die beiden mittleren Statusgruppen zeigen insgesamt relativ geringe Unterschiede zwischen den Kohorten, mit der Ausnahme leicht steigender Aufwärtsmobilität in der zweiten Statusgruppe.

Die zweite Statusgruppe ((hoch-)qualifizierte Angestellte) zeigt für die letzte Kohorte im Vergleich zu den vorangegangenen Kohorten zunehmende Aufstiege in die erste Statusgruppe: Der Anteil der Aufstiege aus der zweiten Statusgruppe hat sich von 10 auf 16 Prozent erhöht. Etwa die Hälfte der (hoch-)qualifizierten Angestellten kann ihren Status erhalten. Knapp 40 Prozent der (hoch-)qualifizierten Angestellten steigen jedoch auch in die dritte Statusgruppe ab. Kriegskinder und Babyboomer mussten deutlich mehr weite Abstiege hinnehmen, als die jüngste Kohorte und die Nachkriegskinder. Insgesamt zeigen sich in der zweiten Statusgruppe die geringsten Unterschiede zwischen den Kohorten.

Auch in der Gruppe der gelernten ArbeiterInnen, Facharbeiterinnen und einfachen Angestellten ist insgesamt relativ wenig Bewegung zwischen den Kohorten zu beobachten. Weite Aufstiege verbleiben konstant auf relativ niedrigem Niveau um die sieben Prozent. Kurze Aufstiege bleiben ebenfalls größtenteils stabil bei ungefähr 30 Prozent. Etwa die Hälfte der Personen verbleibt in der dritten Statusgruppe. Die jüngste Kohorte zeigt deutlich weniger Abstiege als alle anderen Kohorten. Auch hier fallen die Babyboomer mit besonders vielen Abstiegen auf.

Insgesamt scheint die Lage der Mitte der Verteilung relativ stabil zu sein.

### Kaum Veränderungen in der Durchlässigkeit

Die bisher präsentierten Befunde zur absoluten Mobilität zeichnen ein differenziertes Bild sozialer Mobilität seit dem Zweiten Weltkrieg: vermehrte Statusstabilität in der Gruppe der un- und angelernten ArbeiterInnen, einige kleinere Aufstiege aus der Gruppe der (hoch-)qualifizierten Angestellten in die Gruppe der leitenden Angestellten und FreiberuflerInnen in den jüngsten Kohorten. Insgesamt zeigt sich jedoch ein hohes Maß an Stabilität in den verschiedenen Statusgruppen. Es stellt sich nun die Frage, ob sich diese Befunde bestätigen, wenn man von strukturellen Entwicklungen abstrahiert und relative Mobilität untersucht. Hierüber kann die Betrachtung sogenannter Quotenverhältnisse Aufschluss geben (Tabelle 3), die einen Vergleich relativer Mobilitätschancen von Herkunftsgruppen nach Kohorten ermöglichen. Das Quotenverhältnis gibt an, um welchen Faktor sich die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs in eine bestimmte Statusgruppe nach der Gruppe der Eltern relativ zur Vergleichsgruppe (hier Eltern in der dritten Statusgruppe) unterscheidet (Kasten 3).

Verglichen mit einer Person, deren Eltern in der dritten Statusgruppe waren (das heißt Angestellte oder Facharbeiter), war es für Kriegskinder mit Eltern aus der ersten Statusgruppe gut zweimal wahrscheinlicher, selbst einen Beruf in dieser Statusgruppe anstatt eines Berufs in der dritten Statusgruppe zu erlangen. In den beiden darauffolgenden Kohorten stieg dieses Verhältnis auf eine gut elffache Wahrscheinlichkeit. Das heißt, die erste Statusgruppe war hier nach unten hin abgeschlossener. In der jüngsten Kohorte hatten Kinder von Eltern der ersten Statusgruppe dagegen „nur“ eine knapp 5,5-mal so hohe Chance wie Kinder von Angestellten und Facharbeitern, auf eine Position in der ersten Statusgruppe. Dies könnte als eine leichte Öffnung der obersten Statusgruppe interpretiert werden.

Für Kinder von (hoch-)qualifizierten Angestellten zeigt sich ein etwas anderes Bild. Die Wahrscheinlichkeit, eine Position als leitender Angestellter einzunehmen oder Freiberufler zu werden, anstatt einen kurzen Abstieg in die Gruppe der Facharbeiter zu erleben, im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit von Kindern von Facharbeitern und einfachen Angestellten, in die oberste Berufsgruppe aufzusteigen anstatt in ihrer Herkunftsgruppe zu verbleiben, ist leicht gesunken, während die Wahrscheinlichkeit für kurze Aufstiege aus der dritten Statusgruppe (Angestellte und Facharbeiter) bis zur Kohorte der Baby Boomer leicht stieg und seitdem auf diesem Niveau verblieb. Dies legt zunächst nahe, dass sich die relative Statusstabilität in der zweiten Statusgruppe und besonders in der ersten Statusgruppe im Kohortenvergleich etwas reduziert hat.

In der vierten Statusgruppe (un- und angelernte ArbeiterInnen) deutet sich eine steigende Statusstabilität über die Kohorten hinweg an. Für Kinder von un- und angelernten

Tabelle 3

**Übergänge nach Status der Eltern**  
Quotenverhältnisse

	1939-45	1946-55	1956-65	1966-71
<b>Eltern: Leitende Angestellte und FreiberuflerInnen</b>				
Kind: Leitende Angestellte und Freiberufler	2,372 (0,122)	11,167*** (0,000)	11,112*** (0,000)	5,419*** (0,000)
Kind: (Hoch-)qualifizierte Angestellte	2,111 (0,101)	2,020*** (0,021)	2,373*** (0,000)	2,368*** (0,001)
Kind: Gelernte und FacharbeiterInnen sowie einfache Angestellte	Vergleichskategorie			
Kind: Un- und angelernte ArbeiterInnen	0,316 (0,127)	0,324** (0,020)	0,338*** (0,001)	0,622*** (0,272)
Konstante	0,140*** (0,000)	0,168*** (0,000)	0,180*** (0,000)	0,185*** (0,000)
<b>Eltern: (Hoch-)qualifizierte Angestellte</b>				
Kind: Leitende Angestellte und Freiberufler	0,881 (0,296)	0,980*** (0,004)	0,999*** (0,000)	0,762** (0,047)
Kind: (Hoch-)qualifizierte Angestellte	1,151*** (0,000)	1,183*** (0,002)	1,197*** (0,000)	1,203*** (0,000)
Kind: Gelernte und FacharbeiterInnen sowie einfache Angestellte	Vergleichskategorie			
Kind: Un- und angelernte ArbeiterInnen	0,978 (0,939)	0,720 (0,118)	0,836 (0,188)	0,896 (0,634)
Konstante	1,686*** (0,000)	1,885*** (0,000)	2,015*** (0,000)	2,005*** (0,000)
<b>Eltern: Gelernte und FacharbeiterInnen sowie einfache Angestellte</b>	Vergleichskategorie Eltern			
<b>Eltern: Un- und angelernte ArbeiterInnen</b>				
Kind: Leitende Angestellte und Freiberufler	0,233 (0,163)	1,709 (0,357)	0,436* (0,063)	0,162* (0,078)
Kind: (Hoch-)qualifizierte Angestellte	0,776 (0,595)	0,232*** (0,002)	0,551*** (0,003)	0,260*** (0,001)
Kind: Gelernte und FacharbeiterInnen sowie einfache Angestellte	Vergleichskategorie			
Kind: Un- und angelernte ArbeiterInnen	1,784* (0,055)	1,426* (0,096)	1,966*** (0,000)	3,025*** (0,000)
Konstante	0,287*** (0,000)	0,366*** (0,000)	0,382*** (0,000)	0,309*** (0,000)
Beobachtungen	538	953	2794	1650

Anmerkung: p-Werte sind in Klammern angegeben. Der p-Wert zeigt die Wahrscheinlichkeit an, dass sich die Quote von der Vergleichskategorie nicht unterscheidet. \* p<0,10, \*\* p<0,05, \*\*\* p<0,01.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von SOEP v.33.1.

© DIW Berlin 2018

Personen, deren Eltern in der Gruppe der leitenden Angestellten waren, haben noch immer eine sehr viel höhere Wahrscheinlichkeit, selbst einen Beruf der obersten Berufsgruppe zu erlangen. Die Wahrscheinlichkeit, in der Statusgruppe der un- und angelernten Arbeiter zu verharren, ist über die Kohorten hinweg gestiegen.

Kasten 3

**Zur Berechnung relativer Mobilitätswahrscheinlichkeiten mit Quotenverhältnissen**

Das Quotenverhältnis (auch Odds Ratio genannt) ist ein Maß bei dem zwei Quoten oder Wahrscheinlichkeiten ins Verhältnis gesetzt werden. Es werden die Wahrscheinlichkeiten von Personen aus verschiedenen Herkunftsgruppen, in einer bestimmten Statusgruppe zu landen, verglichen. Der Vergleich der Wahrscheinlichkeiten erfolgt dabei immer mit einer Referenzgruppe.

Nimmt man an, dass es nur die beiden Statusgruppen „hoch“ und „niedrig“ gibt, wird zuerst errechnet, wie wahrscheinlich es für Personen aus Herkunft „hoch“ beziehungsweise „niedrig“ ist, einen Beruf der Gruppe „hoch“ zu erreichen. Außerdem wird berechnet, wie wahrscheinlich es für Personen aus Herkunft „hoch“ beziehungsweise „niedrig“ ist, einen Beruf der Gruppe „niedrig“ zu erreichen. Setzt man diese Wahrscheinlichkeiten ins Verhältnis, erhält man das sogenannte Quotenverhältnis. Unter Verwendung der fiktiven Wahrscheinlichkeiten „hoch“ → „hoch“: 70 Prozent, „hoch“ → „niedrig“: 30 Prozent, „niedrig“ → „hoch“: 40 Prozent und „niedrig“ → „niedrig“: 60 Prozent, ergibt sich folgende Berechnung:

$$\text{Quotenverhältnis} = \frac{\frac{70\%}{30\%}}{\frac{40\%}{60\%}} = \frac{2,33}{0,66} = 3,53$$

In diesem fiktiven und vereinfachten Beispiel hat eine Person aus Herkunftsgruppe „hoch“ also eine 3,5 mal so hohe Wahrscheinlichkeit, einen Beruf der Berufsgruppe „hoch“ als der Berufsgruppe „niedrig“ zu erreichen, im Vergleich mit einer Person der Herkunftsgruppe „niedrig“.

Für mehrere Herkunfts- und Zielstatusgruppen können Quotenverhältnisse für die verschiedensten Vergleichspaare errechnet werden. Sie sind als Zusammenhangsmaß attraktiv, da sie es erlauben, von strukturellen Veränderungen am Arbeitsmarkt zu abstrahieren, die die gesamte Geburtskohorte in gleicher Weise betreffen.

In Tabelle 3 dient die dritte Berufsstatusgruppe der Angestellten und Facharbeiter als Referenzgruppe. Die gezeigten Quotenverhältnisse zeigen also die Wahrscheinlichkeit der verschiedenen Gruppen an, relativ zur entsprechenden Wahrscheinlichkeit dieser Referenzgruppe einen bestimmten Berufsstatus zu erreichen jeweils im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit beider Herkunftsgruppen, einen Beruf der dritten Gruppe der gelernten ArbeiterInnen und FacharbeiterInnen zu erlangen.

Arbeitern hat sich die Wahrscheinlichkeit in die Oberste Statusgruppe aufzusteigen leicht verringert, im Vergleich zur Wahrscheinlichkeit, in die dritte Statusgruppe abzuweichen. Dieser Trend ist allerdings nur schwach signifikant. Die Wahrscheinlichkeit für Kinder von Eltern der vierten Statusgruppe, wieder in dieser Gruppe zu landen, war in der Kohorte der Nachkriegsjahre am niedrigsten (knapp 1,5-fache Wahrscheinlichkeit) und stieg seitdem an, auf eine 3-fache Wahrscheinlichkeit in der jüngsten Kohorte (Generation X). Dies deutet auf eine erhöhte Statusstabilität in der vierten Statusgruppe hin.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass es weiterhin deutlich wahrscheinlicher ist, einen Beruf in der ersten Statusgruppe zu erreichen, wenn die eigenen Eltern bereits einen solchen Beruf hatten. Das heißt strukturelle Veränderungen mögen teilweise zu einem Anstieg absoluter Mobilität geführt haben, von starker Durchlässigkeit sind wir dennoch ein gutes Stück entfernt – sowohl von niedrigen in hohe berufliche Stellungen wie auch von hohen in niedrige Stellungen.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Diese Einschätzung bestätigt sich unter Verwendung eines Berechnungsmodells, das alle möglichen Odds-Ratios auf einmal betrachtet (Log-multiplikatives Modell, siehe Yu Xie (1992): The Log-Multiplicative Layer Effect Model for Comparing Mobility Tables. *American Sociological Review*, 57, 380–395). Die auf Anfrage verfügbaren Ergebnisse dieses Modells bestätigen den Befund, dass sich der Zusammenhang zwischen Herkunft und Berufsstatus über die Zeit hinweg wenig verändert hat.

## Schlussfolgerungen

Unsere Befunde legen nahe, soziale Mobilität differenziert zu betrachten. Während durchaus Veränderungen in der absoluten sozialen Mobilität zu beobachten sind, zeigt ein Blick auf relative soziale Mobilität nur wenige Veränderungen seit dem Zweiten Weltkrieg. Es ist weiterhin deutlich wahrscheinlicher, selbst einen Beruf in der ersten Statusgruppe der leitenden Angestellten zu erreichen, wenn die eigenen Eltern bereits einen solchen Beruf hatten. Die Wahrscheinlichkeit, in der Gruppe der un- und angelernten ArbeiterInnen zu verweilen, ist über die Kohorten leicht angestiegen. Von starker Durchlässigkeit sind wir also ein gutes Stück entfernt. Es sollten daher unterstützende Maßnahmen in Erwägung gezogen werden, wie zum Beispiel staatlich finanzierte Unterstützungsprogramme aus sozial schwachen Elternhäusern etwa im Bereich der frühkindlichen Bildung, bei der Schulauswahl oder beim Berufseinstieg.

Positiv lässt sich vermerken, dass sich die Aufstiegswahrscheinlichkeiten für Männer und Frauen seit dem Zweiten Weltkrieg angeglichen haben. Männer steigen seltener auf, während Frauen dies deutlich öfter als früher gelingt. In dieser Hinsicht ist also eine deutliche Verminderung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen. Höhere Gleichheit zwischen den Geschlechtern kann jedoch die soziale Ungleichheit zwischen Familien oder Haushalten verschärfen – nämlich dann, wenn bei der Familienbildung PartnerInnen aus der jeweils eigenen Berufsstatus- und Einkommensgruppe bevorzugt werden.

## SOZIALER AUF- UND ABSTIEG

---

**Nicolas Legewie** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Infrastruktureinrichtung Sozio-Oekonomisches Panel am DIW Berlin | [nlegewie@diw.de](mailto:nlegewie@diw.de)

**Sandra Bohmann** ist Doktorandin der Infrastruktureinrichtung Sozio-Oekonomisches Panel am DIW Berlin | [sbohmann@diw.de](mailto:sbohmann@diw.de)

**JEL:** J62, Y10

**Keywords:** Intergenerational mobility, status mobility

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 20/2018:



## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

85. Jahrgang

### Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Dr. Ferdinand Fichtner; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;  
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky;  
Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström;  
Ph.D.; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp;  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß

### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

### Lektorat

Dr. Guido Neidhöfer; Stefan Etgeton

### Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;  
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;  
Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

### Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

### Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

### Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit  
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den  
Kundenservice des DIW Berlin zulässig ([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter  
unter [www.diw.de/newsletter](http://www.diw.de/newsletter)