



Seltener, als man meint

Die Ergebnisse einer Längsschnittstudie zeigen, dass knapp die Hälfte der Befragten nach 30 Jahren noch im gleichen Berufstyp arbeitet – das sind weniger Wechsel, als vielfach angenommen wird. Wechsel finden oft im gleichen Berufsfeld und in jüngeren Jahren statt.

Von Kurt Häfeli und Claudia Schellenberg, Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik, Zürich

Sind der Wandel der Arbeitswelt und Berufswechsel in der Schweiz wirklich so verbreitet, wie immer wieder behauptet wird? Analysen der Volkszählungsdaten von 1970 bis 2000 zeigen zwar tatsächlich, dass sich die Beschäftigung von den gewerblich-industriellen und manuellen Tätigkeiten hin zu den Dienstleistungs- und wissensorientierten Berufen verlagert hat (Sheldon). Und es konnte auch aufgezeigt werden, dass ein wachsender Anteil der Erwerbstätigen (mehr als die Hälfte) einen anderen als den erlernten Beruf ausübt. Um berufliche Veränderungen besser zu verstehen, sollte man diese Makroanalysen aber durch eine Mikroanalyse ergänzen, wie es unser Forschungsprojekt tut.

Auf der Datenbasis der Deutschschweizer Längsschnittstudie «Von der Schulzeit

bis zum mittleren Erwachsenenalter» untersuchten wir die beruflichen Verläufe über die Lebensspanne vom 19. bis zum 49. Altersjahr. Dabei wurden die gelernten und ausgeübten Tätigkeiten den sechs Berufsfeldern gemäss der in der Laufbahnpsychologie verbreiteten Typologie von John Holland zugeordnet. Holland unterscheidet sechs grundlegende Berufsfelder: Praktisch-technisches, intellektuell-forschendes, künstlerisch-sprachliches, soziales, unternehmerisches und konventionelles Berufsfeld.

Wechsel je nach Berufsfeld und Zeitpunkt

Die Ergebnisse zeigen, dass knapp die Hälfte der Befragten nach 30 Berufsjahren noch im selben Berufsfeld nach Holland tätig ist, womit die Zahlen von Sheldon bestätigt wer-

den, obwohl sie auf einem anderen Klassifikationssystem (ISCO) beruhen.

Zu Beginn der Laufbahn (bis zum 36. Lebensjahr) gibt es bei den Männern mehr Veränderungen als bei den Frauen (Männer: 53 Prozent Wechsel, Frauen: 40 Prozent Wechsel). Zudem variiert die Wechselrate je nach Berufsfeld. Besonders wenige Wechsel finden bei den erziehend-pflegerischen Berufen statt, während Personen aus einem handwerklich-technischen oder einem künstlerischen Beruf häufiger wechseln.

Die Analyse von verschiedenen Messzeitpunkten zeigt auch, dass die Kontinuität mit steigendem Alter grösser wird und Berufsfeldwechsel zunehmend seltener werden. Schliesslich fallen die häufigen Wechsel in einen unternehmerischen Beruf auf. So startete ein 19-Jähriger eine

Lehre als Mechaniker, konnte später durch Berufserfahrung und Weiterbildungen erste Projekte leiten und arbeitete mit 49 Jahren als Mitglied der Geschäftsleitung in einem technischen Betrieb. Obwohl hier von einer Produktions- in eine Dienstleistungstätigkeit gewechselt wird, die auch mit der Typologie von Holland als Wechsel erscheint, mutet eine solche Veränderung wenig «diskontinuierlich» an, da institutionell vorgesehene Karriereschritte erfolgen.

Erklärungen für die überraschend zahlreichen kontinuierlich verlaufenden Laufbahnen können bei der Person selber oder bei den Strukturen des heutigen Ar-

beitsmarktes ansetzen. Holland geht in seinem Modell davon aus, dass die Wahl eines Berufes auf der Passung von Fähigkeiten und Interessen mit dem Profil der gewählten Berufstätigkeit basiert. Zusätzlich wirkt die erste Berufswahl richtungsweisend für die weitere berufliche Tätigkeit. Vergangene Berufserfahrungen bilden gewonnenes Humankapital. Obschon der beschleunigte technologische und wirtschaftliche Wandel Betriebe und Arbeitnehmende zu permanentem Umlernen zwingt, finden Umschulungen und Weiterbildungen oft im selben Berufstyp statt oder bauen darauf auf. Damit zeigt sich das schweizerische Berufsbildungssys-

tem mit der Durchlässigkeit zur höheren Berufsbildung als flexible Möglichkeit, auf diesen Wandel zu reagieren.

Frauen stecken häufig zurück

Die Generation der heute 50-jährigen hat sich gemäss unserer Studie 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 – nicht zuletzt dank Aus- und Weiterbildung – 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. Frauen wechseln seltener ihren Berufstyp und zeigen auch weniger «Aufwärtsmobilität» (Wechsel in statushöhere Positionen, siehe linken Kasten). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt eine grosse Herausforderung dar, die traditionell so gelöst wird, dass Frauen beruflich in verschiedener Weise zurückstecken. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade in den von Frauen bevorzugt gewählten Berufen – im Unterschied zu heute – ein noch wenig transparentes und lückenhaftes Weiterbildungssystem vorhanden war.

Wer beruflich aufsteigt und wer nicht

Neben Berufswechseln gibt es in Laufbahnen auch Wechsel in Tätigkeiten mit verändertem Berufsstatus. Die Studie zeigt, in welchem Ausmass nach dem Absolvieren von Ausbildungen (oft bis vor dem 30. Lebensjahr) ein beruflicher Aufstieg stattfindet und eine Tätigkeit in Berufen mit hohem Berufsprestige ausgeübt wird. Diese aufwärtsgerichtete Mobilität findet sich bei den Männern häufiger als bei den Frauen. Die Gründe für berufliche Aufstiege liegen zum einen bei den Unterbrüchen in der Berufslaufbahn: Längere Unterbrüche wegen familiären Verpflichtungen wirken sich negativ, Unterbrüche wegen Weiterbildungen positiv aus. Aber auch Persönlichkeitsmerkmale aus der Jugendzeit spielen für den späteren Berufserfolg eine wichtige Rolle. Nicht überraschend ist der in der Literatur immer wieder nachgewiesene Einfluss der Intelligenz. Interessanterweise hat aber auch das in der Jugendzeit gemessene Persönlichkeitsmerkmal Instrumentalität («Durchsetzungskraft») einen Vorhersagewert für den Berufsstatus mit 49 Jahren. Eigenschaften wie aktiv, selbstbewusst, kämpferisch usw. sind für den späteren Berufserfolg also förderlich.

Schlussfolgerungen für die Berufswahl

Die aus der vorliegenden Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse sind von Bedeutung für die erste Berufswahl. Diese Wahl muss besonders sorgfältig getroffen werden, dies 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. Thematisiert werden sollte dabei auch die Bedeutung von gewissen Persönlichkeitseigenschaften wie «kämpferisch sein» (z. B. bei Absagen nicht aufgeben) oder «selbstbewusster Umgang mit Stärken und Schwächen». Interventionsprogramme an der Schule, welche die Ressourcen von Jugendlichen bei der Berufswahl stärken, sind Erfolg versprechend und könnten weiter ausgebaut werden. Als weiterer Erfolgsfaktor zeigte sich, dass stete Weiterbildung für die berufliche Karriere förderlich ist. Der bisherige Karriereverlauf – das Laufbahnmuster – spielt für den Berufserfolg die vergleichsweise stärkere Rolle als Faktoren aus der Jugendzeit. In der Berufs- und Laufbahnberatung ist daher insbesondere auf den positiven Effekt von beruflicher Weiterbildung hinzuweisen.

Sheldon, G. (2005): Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970–2000. Ausmass, Ursachen und Folgen. Neuenburg, BFS. Download: www.bfs.admin.ch
Schellenberg, C., Schmaech, N., Häfeli, K., Hättich, A. (2015): Horizontale und vertikale Mobilität in Berufsverläufen vom Jugendalter bis zum 49. Lebensjahr: Ergebnisse einer Längsschnittstudie. In: Häfeli, K., Neuenchwander, M. P., Schumann, S. (Hrsg.), Berufliche Passagen im Lebenslauf (S. 305–333). Wiesbaden, Springer VS. Download: www.springer.com
www.zlse-hfh.ch