

I. Abhandlungen

WIE DIE MUTTER, SO DIE TOCHTER?

Dynamiken und Trends im Statusvererbungsprozess zwischen Müttern
und Töchtern in Westdeutschland und den Niederlanden*

Sylvia E. Korupp, Harry B. G. Ganzeboom und Karin Sanders

Zusammenfassung: Die Frage, wie der Beruf der Mutter den Prozess der beruflichen Statusvererbung beeinflusst, bleibt in den meisten empirischen Analysen zur Entwicklung beruflicher Mobilität ausgeblendet. Im vorliegenden Beitrag werden zu diesem Aspekt Hypothesen zur historischen Statusvererbung, d.h. für Geburtskohorten, die zwischen 1927 und 1965 geboren wurden, und für die Statusvererbung im Berufsverlauf, d.h. für die berufliche Karriere der Tochter, formuliert. Weil das berufliche Rollenmodell zwischen der Mutter und dem Sohn nur schwach ausgeprägt ist, werden Söhne in die Analysen nicht einbezogen. Die auf Deutschland bezogenen Daten enthalten 4043 Berufsepisoden von 1760 weiblichen Befragungspersonen; die niederländischen Daten enthalten 4513 Berufsepisoden von 1623 weiblichen Personen. Es lässt sich zeigen, dass in den letzten Jahrzehnten die Berufsposition der Elterngeneration zunehmend unwichtiger für die berufliche Statusvererbung der nachfolgenden Generation geworden ist. Dieses Resultat unterstreicht den allgemeinen Trend einer Abnahme von sozialer Ungleichheit und zwar nicht nur für den Einfluss des Vaters, sondern auch für den Einfluss der Mutter. Andererseits zeigen die Ergebnisse, dass der statistische Zusammenhang zwischen dem Beruf der Tochter und der Mutter im Laufe der beruflichen Karriere der Tochter zunimmt. Dieses Resultat deutet auf eine mögliche berufliche Rollenidentifikation zwischen Tochter und Mutter hin.

I. Einleitung

Sämtliche Untersuchungen zur intergenerativen Mobilität zeigen, dass der Berufsstatus von Kindern durch den Berufsstatus von Eltern beeinflusst wird.¹ Ergebnisse niederlän-

* Die auf Deutschland bezogenen Daten wurden vom Zentralarchiv für empirische Sozialforschung, Universität zu Köln, zugänglich gemacht. Die Daten für die Lebensverlaufsstudien „Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung“ und „Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel“ wurden erhoben von Karl Ulrich Mayer, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin. Weder die vorgenannten Personen und Institute noch das Zentralarchiv tragen irgendeine Verantwortung für die Analyse oder Interpretation der Daten in diesem Beitrag.

Wir danken Jeroen Weesie, Tanja van der Lippe, Paul de Graaf, Wilfred Uunk, Marc Szydlík und Kirsten Tenhafen für ihre hilfreichen Kommentare.

1 Siehe hierzu: Blau und Duncan (1967), Ganzeboom und de Graaf (1983), Goldthorpe (1987), Rijken (1999). Ist im Rahmen unserer Arbeit von intergenerativer oder beruflicher „Mobili-

discher Studien lassen aber auf eine Abnahme der direkten elterlichen Statusvererbung von Berufen schließen, wobei gleichzeitig beobachtbar ist, dass der Einfluss der individuellen Schulausbildung auf den eigenen Berufsstatus in letzter Zeit zugenommen hat (de Graaf und Luijckx 1992; Hendrickx und Ganzeboom 1998). Tendenziell weisen die Resultate für Westdeutschland in eine ähnliche Richtung, d.h. sie lassen eine Verringerung direkter beruflicher Statusvererbung vermuten (Müller und Haun 1994; Maas und Henz 1996). So haben sich die durchschnittlichen Berufseinstiegspositionen von Eintrittskohorten auf dem Arbeitsmarkt über die letzten Jahrzehnte hinweg graduell erhöht (Henz 1996: 233). Vor allem jüngere Kohorten erlangen in größerer Anzahl und schneller als vorhergehende Kohorten eine höhere Berufsposition (Blossfeld 1989). In diesem Kontext haben in den 1960er und 1970er Jahren insbesondere Frauen von der Expansion des Dienstleistungssektors im öffentlichen Dienst profitiert (Handl 1991). Vereinzelt jedoch wird für Westdeutschland auch kritisch auf die kohortenspezifische Selektivität dieser Prozesse hingewiesen. So konnten z.B. die Kohorten der 1939 bis 1941 Geborenen, verglichen mit den zuvor und danach Geborenen, aus der allgemeinen Öffnung des Arbeitsmarktes in der Nachkriegszeit den größten Nutzen ziehen (Müller 1978). Nachfolgende Kohorten hingegen sahen sich einer weitaus schlechteren Arbeitsmarktlage ausgesetzt (ebd.). Dieses Resultat lässt nun, im Gegensatz zu den zuvor genannten, eher auf eine Zunahme direkter beruflicher Statusvererbung schließen.

All diese Schlussfolgerungen basieren jedoch auf Analysen der beruflichen Statusvererbung des *Vaters*. Der berufliche Status der *Mutter* hat als untersuchungsspezifisches Merkmal bisher keine nennenswerte Rolle gespielt. Untersuchungen zu beruflicher Mobilität werden normalerweise unter der Annahme durchgeführt, dass die Außerachtlassung des mütterlichen Berufsstatus keinen Einfluss auf die Allgemeingültigkeit der empirischen Resultate hat. Mit der gegenwärtig gestiegenen Arbeitsmarktteilnahme von Frauen gewinnt jedoch die langjährige Forderung (Acker 1973), dass es sich bei dem Berufsstatus der Mutter um ein additives Element in der intergenerativen Statusvererbung handelt, aktuell an Gewicht. Hat aber der Berufsstatus der Mutter, zusätzlich zu dem des Vaters, auch einen Einfluss auf den Prozess beruflicher Statusvererbung, so könnten sich einige der Standardresultate auf diesem Gebiet in einem neuen Licht präsentieren. Es ist z.B. denkbar, dass man die Höhe des Gesamteinflusses an beruflicher Statusvererbung unterschätzt, wenn ausschließlich der Beruf des Vaters berücksichtigt wird. Fälschlicherweise würde dann der allgemein nachgewiesene Trend zur höheren intergenerativen Mobilität auf der Außerachtlassung einer stets wichtigeren Determinante im Statusvererbungsmodell beruhen (Cremers und Bakker 1994). Es gilt deshalb zunächst einmal zu prüfen, ob sich im Prozess der beruflichen Statusvererbung der Einfluss der Mutter, relativ zu dem des Vaters, in den letzten Jahrzehnten verändert hat.

Parallel zum historischen Trend beruflicher Statusvererbung verlaufen eine Vielzahl individueller Berufsbiographien, die v.a. den Einflüssen aus ihrem individuellen Umfeld unterworfen sind. Bei der Untersuchung des Statustransfers von Eltern im Berufsverlauf ihrer Kinder werden die chronologischen Prozessparallelen von historischer Zeit

tät“, „Statusvererbung“ oder dem „Statustransfer“ zwischen zwei Generationen die Sprache, so beziehen wir uns dabei auf die statistische Assoziation zwischen dem Beruf des Vaters oder der Mutter und dem Beruf des Kindes.

und individueller Biographie in der Regel mit der gesellschaftlichen und individuellen Ebene von beruflicher Statusvererbung verbunden. In dem hier gewählten dynamischen Modellierungsansatz kann eine analytische Verbindung von zwei parallel verlaufenden Prozessen beruflicher Statusvererbung in der mikro- und makrosoziologischen Perspektive durchgeführt werden. Bisher basieren aber auch im Kontext der Statusvererbung im Karriereverlauf unsere Erkenntnisse ausschließlich auf dem Einfluss des väterlichen Berufs, während der Berufstatus der Mutter wiederum als einflussrelevante Kategorie ausgeblendet bleibt (vgl. Blau und Duncan 1967; de Graaf und Luijckx 1992). Es existieren vereinzelt Ansätze und Überlegungen, die sich mit dem so genannten „Dominanz-Modell“ auseinandersetzen (vgl. Erikson 1984). Dabei wird allein der Einfluss des statushöheren Elternteils analysiert, wobei der Einfluss des statusniedrigeren Elternteils unbeachtet bleibt (Erikson 1984, Henz 1996, Korupp 2000, Korupp et al. im Druck). Ein Modellvergleich zum Statustransfer im Bildungsbereich jedoch zeigt, dass der statusniedrigere Elternteil einen signifikanten Einfluss ausübt und in Analyse miteinbezogen werden sollte (Korupp et al. im Druck).

Vereinzelt und im Querschnitt betrachtet, hat sich nun herausgestellt, dass der berufliche Status der Mutter einen unerheblichen Einfluss auf den beruflichen Statuszuweisungsprozess von Söhnen hat (Treiman und Terell 1975; Hayes 1990; Korupp et al. 2000). Für eine berufliche Statusvererbung zwischen Müttern und Töchtern existieren aber durchaus Anhaltspunkte (ebd.). Zur Erklärung dieser Resultate wird oftmals die Theorie der Geschlechterrollen herangezogen. Demnach ist das berufliche Rollenmodell zwischen der Mutter und dem Sohn nur sehr schwach ausgeprägt, weil vor allem der gleichgeschlechtliche Elternteil die berufliche Orientierung des Kindes beeinflusst (Acock und Yang 1984; Boyd 1989; Henz 1996; Moen et al. 1997). Im Folgenden sind deshalb die beruflichen Karrieren von Söhnen von den Analysen ausgeschlossen worden. Ein weiterer Analyseschwerpunkt dieser Arbeit ergibt sich somit aus der Überprüfung der Relevanz des beruflichen Rollenmodells der Mutter (und des Vaters) für den Karriereverlauf der Tochter. Damit stehen zwei Fragen im Zentrum dieses Beitrags: 1. Wie hat sich in den letzten Jahrzehnten die berufliche Statusvererbung von der Mutter und dem Vater auf den Beruf der Tochter entwickelt? 2. In welcher Weise beeinflusst das berufliche Rollenmodell der Eltern die berufliche Karriere der Tochter? Bevor wir diese Fragestellungen detailliert bearbeiten, wird im folgenden Abschnitt zunächst die Dynamik beruflicher Statusvererbung theoretisch eingehend erörtert.

II. Theorie und Hypothesen

1. Die Entwicklung der beruflichen Statusvererbung durch Mütter und Väter in den letzten Jahrzehnten

Trendanalysen zur sozialen Ungleichheit weisen mehrheitlich aus, dass der Umfang der direkten Effekte von beruflicher Statusvererbung in den letzten Jahrzehnten in westlichen Gesellschaften gesunken ist (Treiman und Yip 1989; Erikson und Goldthorpe 1993; Rijken 1999). Man nimmt an, dass die sinkenden direkten Effekte von beruflicher Statusvererbung durch die staatlich geförderte Expansion der schulischen Ausbil-

dung sowie die anhaltende industrielle und gesellschaftliche Modernisierung hervorgehoben werden. Ursprünglich basiert das Konzept zur staatlich geförderter Bildung auf der Annahme, dass nur eine Verstaatlichung der Schulen Ausbildung und Entwicklung der intellektuellen Fähigkeiten von Individuen gewährleisten kann und zwar unabhängig von ihrer sozialen Herkunft oder Schicht.² Zusätzlich sichert die Modernisierung der Industrie und Gesellschaft eine progressive Entwicklung von Berufsinhalten (Erikson und Goldthorpe 1993). Berufsvoraussetzungen und -profile werden fortdauernd angepasst, verändert und weiterentwickelt. Mit der progressiven Entwicklung von Berufsinhalten erhöht sich die berufliche Durchlässigkeit und verringert sich die durch Herkunft bedingte, sozial selektive Aufstiegschance und somit die berufliche Statusvererbung von einer Generation zur nächsten. Es kann also erwartet werden, dass der väterliche wie mütterliche Einfluss auf den Berufsstatus der Tochter in den letzten Jahrzehnten abgenommen hat (*Modernisierungshypothese*).

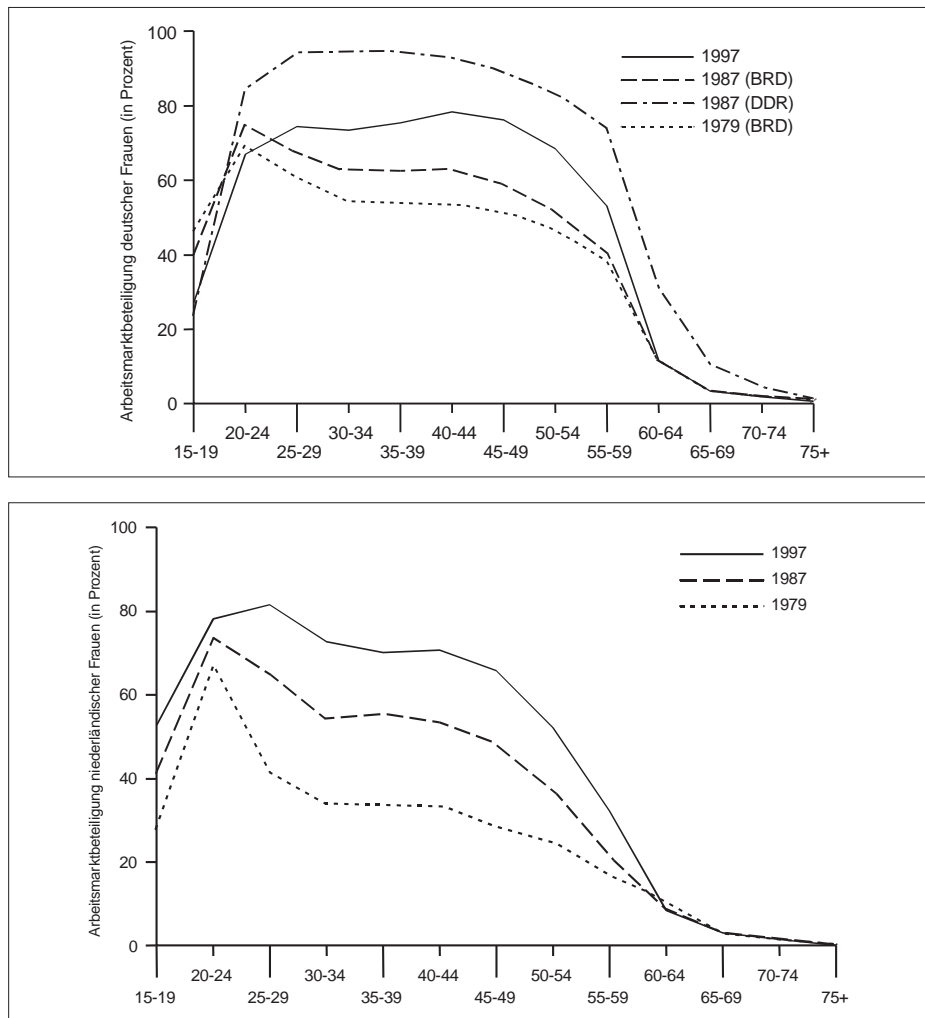
Der anhaltende Anstieg des Anteils berufstätiger Frauen aller Altersstufen ist jedoch eine der dynamischsten Entwicklungen, die in den letzten Jahrzehnten auf westlichen Arbeitsmärkten zu beobachten ist. Wie aus *Abbildung 1* ersichtlich wird, ist auch der deutsche und niederländische Arbeitsmarkt von dieser Entwicklung erfasst worden. Zwischen 1979 und 1997 ist in Deutschland die Erwerbsrate der 30-jährigen Frauen von knapp 50 auf über 70 Prozent angestiegen. In den Niederlanden ist für diese Zeitspanne der Anstieg der weiblichen Erwerbsrate in dieser Altersklasse sogar noch dramatischer, mit einem Anstieg von knapp 35 auf mehr als 70 Prozent. Da von dieser Entwicklung Frauen aller Altersklassen betroffen sind, ist davon auszugehen, dass dieser Trend auch eine wachsende Anzahl erwerbstätiger Mütter mit einschließt. Zugleich kann als gesichert gelten, dass mit dem Anstieg der Erwerbsraten von Müttern auch ihre sozioökonomischen Berufsressourcen gestiegen sind. Ein Anstieg ihrer beruflichen Statusressourcen kann daher mit einer steigenden Einflussnahme der Mutter auf den beruflichen Werdegang der Tochter einhergehen. Eine naheliegende Hypothese hierzu würde lauten: In den letzten Jahrzehnten ist der Einfluss der Mütter auf den beruflichen Status der Töchter relativ zum Einfluss der Väter gestiegen (*Ressourcenhypothese*).

2. Die berufliche Statusvererbung durch Mütter und Väter im Karriereverlauf der Tochter

Vor mehr als drei Jahrzehnten ist festgestellt worden, dass der Einfluss des väterlichen Berufes auf die berufliche Statusposition des Sohnes im Verlauf seiner Karriere sinkt (Blau und Duncan 1967). Das wird damit erklärt, dass die Möglichkeit des Vaters, in

² Die Diskussion, ob in Deutschland auch tatsächlich die Chancengleichheit infolge der Bildungsexpansion erhöht worden ist, ist noch nicht abgeschlossen; zum aktuellen Diskussionsstand vgl. Blossfeld und Shavit (1993), Müller und Haun (1994), Henz und Maas (1995), Schimpl-Neimanns (2000). Forschungen in den Niederlanden verweisen dahingegen auf die Verwirklichung des Zieles der graduellen Abnahme sozialökonomischer Herkunftsfaktoren auf das erreichte Niveau der schulischen Ausbildung, vgl. de Graaf und Ganzeboom (1993), van der Lippe et al. (1995). Im Vergleich zu anderen Ländern ist die niederländische Entwicklung aber eher die Ausnahme, vgl. Blossfeld und Shavit (1993).

Abbildung 1: Die Entwicklung der Erwerbsrate deutscher und niederländischer Frauen (1979–1997)



Quelle: ILO 1980, 1989–90, 1998.

die Karriere des Sohnes einzugreifen, beschränkt ist auf den Karrierebeginn des Sohnes. Nachfolgende Arbeitgeber ziehen in zunehmendem Maße die vorherigen beruflichen Leistungen des Sohnes in Betracht, um seine beruflichen Fähigkeiten zu beurteilen. Auf den ersten Blick gibt es keinen Grund anzunehmen, dass der Einfluss der Mutter auf die berufliche Karriere der Tochter einen anderen Verlauf nimmt als der Einfluss des Vaters auf die Karriere des Sohnes. In erster Linie ist somit davon auszugehen, dass der väterliche wie mütterliche Einfluss auf den beruflichen Status der Tochter (wie bei Söhnen) im Karriereverlauf abnimmt (*Erosionshypothese*).

Dennoch verweist eine Anzahl theoretischer Studien auf die Identifikation von Kindern mit den beruflichen Modellen des gleichgeschlechtlichen Elternteils, die für die Prägung ihrer eigenen Geschlechterrolle bedeutsam ist (Acock 1984; Boyd 1989; Moen et al. 1997). Auch vereinzelte empirische Studien unterstreichen die stärkeren beruflichen Statusbeziehungen in Mutter-Tochter-Dyaden im Vergleich mit Mutter-Sohn-Dyaden (Treiman und Terell 1975; Khazzoom 1997; Korupp 2000). Gleichzeitig ist ausgewiesen, dass die berufliche Statusvererbung zwischen Vater und Sohn höher ist als zwischen Vater und Tochter (ebd.). Theoretisch wird dieser Befund dadurch erklärt, dass Kinder ihren gleichgeschlechtlichen Eltern „Experten-Wissen“ unterstellen und sie als Vorbilder, z.B. für ihre Karriereplanung, ihren „Lifestyle“ oder ihr soziales Verhalten heranziehen (Acock 1984; Boyd 1989; Moen et al. 1997). Eine berufliche Orientierung der Tochter an der Mutter impliziert langfristig eine höhere relative Gewichtung des mütterlichen Berufes für die Erklärung des beruflichen Status im Karriereverlauf der Tochter. Man kann also erwarten, dass im Karriereverlauf die Abnahme des Einflusses der Mutter auf den Status der Tochter schwächer ist als der Einfluss des Vaters (*Rollenmodellhypothese*).

Nun kann die berufliche Orientierung von Kindern an ihren Eltern soweit gehen, dass Kinder „in die Fußstapfen ihrer Eltern treten“. So können Töchter den gleichen Beruf wie ihre Eltern ergreifen, weil sie die beruflichen Voraussetzungen für die Tätigkeit aus der Anschauung heraus „kennen“ oder sich über ihre beruflichen Erfahrungen im engsten Familienkreis austauschen können. Gelangt die Tochter im ersten Beruf direkt auf das gleiche Statusniveau wie ihre Eltern, so ist davon auszugehen, dass der Beruf dieses Elternteils (und dadurch auch der Einstiegsberuf der Tochter) durch einen niedrigen sozioökonomischen Status geprägt ist (Korupp et al. 2000). Das liegt daran, dass Einstiegsberufe im Allgemeinen keinen Zugang zu hohen Statuspositionen eröffnen. Im Regelfall werden erst durch erfolgreich verlaufende berufliche Karrieren die Zugangsberechtigungen zu höheren beruflichen Statuspositionen erworben. Besitzt aber der Einstiegsberuf einer Person nur einen niedrigen Berufsstatus, so wirkt sich das im Karriereverlauf negativ aus. Es hat sich nämlich herausgestellt, dass gerade die Wahl des ersten Berufes wegweisend für die Statushöhe der nachfolgenden Berufe ist (Blau und Duncan 1967; Blossfeld 1985; Mayer und Blossfeld 1990; de Graaf und Luijkx 1992). Töchter, die sich in ihrem ersten Beruf am Beruf der Eltern orientieren, haben also erwartungsgemäß im Karriereverlauf einen niedrigeren beruflichen Status als solche, die diese Orientierung nicht haben (*Identifikationshypothese*).

III. Datenbasis und Methoden

1. Eine Beschreibung der Datensätze und Variablen im Querschnitt

Die nachfolgenden Analysen basieren auf einem empirischen Vergleich zwischen zwei Nachbarländern, Westdeutschland und den Niederlanden. Die Berufstätigkeit einer Mutter in den Niederlanden war lange durch eine Anzahl struktureller Hürden erschwert. Beispielsweise war die institutionalisierte Versorgung von Kindern erwerbstätiger Mütter (durch Kindergartenplätze oder die nachschulische Betreuung) nur mangel-

haft gewährleistet (Plantenga 1993:102ff.). Dies führte dazu, dass sich die Mütter nach der Geburt eines Kindes oftmals vorübergehend vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben (Hooghiemstra und Niphuis-Nell 1993; Niphuis-Nell 1997). Nun hinkt die Frauenerwerbstätigkeitsrate in den Niederlanden zwar der in der Bundesrepublik leicht hinterher (s. *Abbildung 1*), aber die oben genannten institutionellen Hürden, die erwerbstätige Mütter in Deutschland zu bewältigen haben, waren über Jahrzehnte hinweg denen in den Niederlanden nicht unähnlich (Plantenga 1993). Auf Grund dieser Arbeitsmarktstrukturen ist davon auszugehen, dass sich in Westdeutschland und den Niederlanden der Einfluss der Mutter auf den Prozess der beruflichen Statusvererbung tendenziell ähnlich entwickelt hat. Unser systematischer Ausgangspunkt ist, dass in Westdeutschland und den Niederlanden parallele empirische Prozesse stattgefunden haben, was durch eine prozessorientierte Nachbildung (Replikation) der Resultate getrennt für diese zwei Länder aufgezeigt wird (vgl. Crompton 2001: 173). Darüber hinaus ist damit gewährleistet, dass die Validität der hier präsentierten Schlussfolgerungen besser abgesichert ist (siehe: Kohn 1987, 1989). Ostdeutsche Berufsverläufe sind von der vorliegenden Analyse ausgeschlossen, weil unser Betrachtungszeitraum ein Zeitfenster umspannt, in dem die sozioökonomischen und die politischen Differenzen der Arbeitsmärkte zwischen dem System der BRD und der DDR noch manifest waren.³ Es ist davon auszugehen, dass in dem hier untersuchten Zeitfenster größere Gemeinsamkeiten bei der Betrachtung der weiblichen Erwerbsarbeit auf den westdeutschen und niederländischen Arbeitsmärkten existiert haben.

Die Niederlande werden repräsentiert durch zwei gepoolte Datensätze: „Haushalte in den Niederlanden 1995“ (HIN95) (Ultee und Ganzeboom 1993) und der „Niederländische Familien Survey 1992–1993“ (FAM93) (Weesie et al. 1995). Beide Datensätze beinhalten eine national repräsentative Zufallsstichprobe (Ganzeboom et al. 1994; Kalmijn et al. 1996). Für Westdeutschland verwenden wir die Lebensverlaufsstudien „Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung“ und die weiterführende Erhebung „Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel“ (LVS) (Mayer 1983, 1989). Beide Erhebungen der LVS sind repräsentative Zufallsstichproben mit explizitem Kohortendesign (Mayer und Brückner 1989; Brückner und Mayer 1995). Die erste Welle der LVS beinhaltet Informationen zu den Lebensverläufen der Geburtskohorten 1929–31, 1939–41 und 1949–51 und ist in den Jahren 1982 und 1983 erhoben worden. Informationen zu zwei weiteren Geburtskohorten der Jahre 1954–56 und 1959–61 sind im Jahre 1989 hinzugekommen.

Die Datensätze enthalten eine Messung zum Berufsstatus der Mutter und des Vaters im Querschnitt und eine dynamische Variable zum Berufsstatus der Tochter im Hinblick auf den Verlauf ihrer Karriere. Die Untersuchungseinheiten bilden weibliche Befragungspersonen, die nach Abschluss ihrer Schulausbildung eine Erwerbstätigkeit aufnahmen. Die Befragungspersonen in unserem Datensatz müssen zum Zeitpunkt des Interviews zumindest 27 Jahre alt sein. Diese Vorgehensweise sichert, dass die Schul-

³ Da in der ehemaligen DDR ein hoher Nachfrageüberhang nach Arbeitnehmern herrschte, wird generell in Frage gestellt, ob dort ein Arbeitsmarkt existiert hat (Szydlík 1993).

ausbildung abgeschlossen ist und die Person dem Arbeitsmarkt schon seit mehreren Jahren zur Verfügung steht.⁴

Die Berufskarrieren einschließlich aller Berufsepisoden werden entweder bis zum Interviewzeitpunkt oder bis zu einer Karriereunterbrechung von mindestens zwei Jahren Dauer oder bis zum Eintritt in die Rente analysiert. Eine Berufsepisode umfasst das Jahr und den Monat des Anfangs- und Endzeitpunktes, kodiert als Addition aller Monate seit dem 20. Jahrhundert, sowie den dazu gehörigen Berufsstatus. Bei kurzen Nichterwerbstätigkeitsepisoden werden die vorhergehende und nachfolgende Erwerbsperiode um jeweils die Hälfte der fehlenden Monate erweitert und in der Mitte der jeweils fehlenden Zeitspanne aneinander gefügt. Um die beruflichen Laufbahnen der Befragungspersonen vergleichen zu können, beschränken wir uns hier auf kontinuierliche Berufsverläufe ohne Erwerbsunterbrechungen oder mit Erwerbsunterbrechungen von nicht mehr als zwei Jahren. Berufsepisoden, die sich an eine längere Berufsunterbrechung anschließen, werden von der Analyse ausgeschlossen.⁵

Es gilt bei der Analyse von Berufsepisoden noch eine weitere Fehlerquelle zu berücksichtigen. Befragungspersonen geben manchmal bei der Darlegung ihrer beruflichen Karriere – insbesondere am Anfang ihres Berufsverlaufes – Nebentätigkeiten als „Berufe“ an, die sie aber nur zur Aufbesserung ihres Taschengeldes bzw. während ihrer Schulausbildung ausgeführt haben. Um diese Möglichkeit auszuschließen, wurde deshalb kontrolliert, ob die Befragungsperson ihre formale Ausbildung chronologisch vor der ersten Beschäftigung abgeschlossen hat. Daher sind nur Berufsepisoden, die nachfolgend zum Schulabschluss genannt werden, in die Analyse einbezogen worden.

In *Tabelle 1* werden die Kategorien, Mittelwerte und Standardabweichungen der in den Analysen benutzten Variablen ausgewiesen. In unseren Datensätzen werden die Berufslaufbahnen von 1623 niederländischen und 1760 westdeutschen weiblichen Be-

4 Die Mitglieder der jüngsten Kohorte im westdeutschen Datensatz sind zum Erhebungszeitpunkt 27 Jahre alt. In diesem Alter beginnen in Westdeutschland die meisten Hochschulabsolventen gerade erst damit, einer geregelten Tätigkeit nachzugehen (vgl. Handl 1996: 254). Das bedeutet nun, dass die Personen, die sich durch ihren Bildungsabschluss in höherem Maße von der beruflichen Tätigkeit ihrer Eltern unterscheiden können – der Großteil der jüngeren Kohortenmitglieder mit Hochschuldiplom – in unserem Datensatz leicht unterrepräsentiert sind.

5 Theoretisch betrachtet büßen Frauen mit Erwerbsunterbrechungen einen Teil ihres Humankapitals ein, weil sie während ihrer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ihre Arbeitserfahrung nicht an die Anforderungen ihres Berufes anpassen. Wenn sie nach einiger Zeit dann in ihren alten Beruf zurückkehren, sind ihre beruflichen Kenntnisse veraltet, und deshalb arbeiten sie nach ihrer Rückkehr oftmals unterhalb ihres vormaligen Statusniveaus. Im Gegensatz zu Frauen, die eine kontinuierliche Erwerbskarriere vorweisen können, haben Frauen mit langen Erwerbspausen somit strukturell einen niedrigeren Berufsstatus; vgl. Dex (1990), Blossfeld und Huinink (1991), Osterloh und Oberholzer (1994), Drobnič et al. (1999). Der Zeitraum von zwei Jahren erschien uns angemessen, um von einem tatsächlichen Humankapitalverlust auszugehen. Es bleibt somit die Frage, inwieweit eine kurzzeitige Arbeitsunterbrechung den Prozess intergenerativer Statusvererbung beeinflusst. Wenn die Tochter nach einer kurzen Berufspause (so z.B. durch eine Entlassung oder „Sucharbeitslosigkeit“) einen niedrigeren oder höheren Berufsstatus in ihrem folgenden Beruf aufweist, wird der „ideale“ Verlauf der Statusvererbung, d.h. die Relation zwischen dem Elternberuf und dem Beruf der Tochter geringfügig unterschätzt. Insgesamt aber wäre davon auszugehen, dass sich solche kleinen Verzerrungen im Karriereverlauf ausgleichen.

fragungspersonen analysiert. Bis auf die Dummyvariablen sind die Skalen der meisten anderen Variablen umkodiert worden, um die Interpretationen der Ergebnisse in den nachfolgenden Analysen zu erleichtern. Der Berufsstatus, ursprünglich als ISCO68 gespeichert, ist in den internationalen sozioökonomischen Index (ISEI) umgerechnet worden (Ganzeboom et al. 1992). Der ISEI umfasst normalerweise eine Skala von 10 bis 90 Punkten. Um die Skalen der Interaktionsvariablen in der nachfolgenden multivariaten Analyse aber nicht zu breit werden zu lassen, haben wir die ISEI Skala durch 10 dividiert. Die Werte lassen sich anhand einer einfachen Multiplikation mit 10 zurück in ihre ursprüngliche Metrik verwandeln.

Tabelle 1: Kategorien, Mittelwerte und Standardabweichungen der analysierten Variablen

	Kategorien	Mittelwerte (Standardabweichung)	
		Westdeutsch- land	Nieder- lande
Erster Berufsstatus der Tochter	1–9	4,33 (1,45)	4,64 (1,52)
Berufsstatus der Mutter (gültige Einträge)	1–9	3,82 (1,37)	3,84 (1,53)
Berufsstatus des Vaters	1–9	3,98 (1,41)	4,42 (1,56)
Mutter hat gearbeitet/war Hausfrau	0/1	0,36	0,37
Vater präsent/kein Vater im Haushalt als Tochter Teenager	0/1	0,06	0,06
Schulabschluss	6–19	10,97 (2,61)	11,35 (2,78)
Nicht verheiratet/verheiratet	0/1	0,79	0,94
Geburtskohorte (1927–1965)	0–1	0,63 (0,33)	0,67 (0,26)
Jahre der Berufserfahrung	0–47	8,23 (6,73)	11,87 (7,75)
Erster Job ist derselbe/unterscheidet sich von dem der Mutter	0/1	0,04	0,06
Erster Job ist derselbe/unterscheidet sich von dem des Vaters	0/1	0,04	0,02
Anzahl der Befragungspersonen		1760	1623
Anzahl der Episoden		4043	4513

Quelle: LVS (Westdeutschland); HIN95, FAM93 (Niederlande).

Aus *Tabelle 1* wird ersichtlich, dass der erste Berufsstatus der Tochter höher ist als der Berufsstatus der Mutter oder des Vaters. Das gilt sowohl für Westdeutschland als auch für die Niederlande. Durchschnittlich erreichen Töchter in ihrem ersten Beruf einen ISEI Wert von 46 Punkten (Niederlande) bzw. 43 Punkten (Westdeutschland), wohingegen der durchschnittliche Berufsstatus der Mutter sowohl in Westdeutschland als auch in den Niederlanden 38 Punkte beträgt. In den Niederlanden haben Väter einen im Durchschnitt etwas höheren Berufsstatus mit 44 Punkten gegenüber dem durchschnittlichen Berufsstatus von westdeutschen Vätern mit beinahe 40 Punkten. In den

Niederlanden waren 37 und in Westdeutschland 36 Prozent der Mütter Hausfrauen.⁶ Für diese Mütter wurde kein Beruf angegeben, weder für den Zeitraum, als die Befragungsperson ein Teenager war, noch davor.

Darüber hinaus ist auch kontrolliert worden, wie sich die Abwesenheit des Vaters im Haushalt der Familie – zu der Zeit, als die Befragungsperson ein Teenager war – auf die Höhe ihres Berufsstatus auswirkt. Sind es heutzutage die Ehescheidungen, wonach einer der Eltern die Familie verlässt, so waren es Anfang dieses Jahrhunderts die Weltkriege bzw. verfrühte Sterbefälle, wodurch ein verwitweter Elternteil zurückblieb. Obwohl also gegenwärtig mit steigendem Unbehagen die Scheidungsraten in westlichen Gesellschaften problematisiert werden, sind Alleinerziehende kein ausschließlich aktuelles Phänomen. Wenn nun eine Komponente der gemeinsamen elterlichen Ressourcen wegfällt, ist anzunehmen, dass sich der Umfang elterlicher Statusvererbung reduziert. Jedoch muss sich eine solche Reduktion nicht allein auf das Verschwinden einer der elterlichen Statuskomponenten beschränken. Beim Betrachten des sozioökonomischen Status der Mutter ist weitaus häufiger damit zu rechnen, dass sie eine Hausfrau und damit nicht erwerbstätig war. Unser Datensatz enthält Informationen zum Berufsstatus beider Eltern und macht folgenden Vergleich möglich: Man kann die Höhe des Statustransfers von Familien vergleichen, in denen beide Elternteile einen Berufsstatus haben, mit Familien, in denen a) die Mutter keiner bezahlten Arbeit nachgegangen ist (also angenommen werden kann, dass sie eine Hausfrau war), oder b) kein Vater im Haushalt anwesend war, weil er verstorben war oder beide Eltern geschieden waren. Sowohl in den Niederlanden als auch in Westdeutschland war in 6 Prozent der Fälle kein Vater im Haushalt anwesend und zwar in der Zeitspanne, als die Tochter ein Teenager war.

Bezüglich der beruflichen Orientierung von Töchtern haben sich in den Niederlanden 6 Prozent der Befragungspersonen für denselben Beruf wie die Mutter und 2 Prozent für den denselben Beruf wie der Vater entschieden (basierend auf den ersten drei Ziffern ihres beruflichen ISCO68). In Westdeutschland hingegen haben sich 4 Prozent der Befragungspersonen für denselben Beruf wie die Mutter und 4 Prozent für denselben Beruf wie der Vater entschieden.

Auch der jeweilige Schulabschluss ist signifikant für Arbeitsmarktchancen und wird deswegen in der Analyse kontrolliert. Beide Länder haben ein dreigeteiltes Schulsystem, das Schüler auf eine Laufbahn entweder im handwerklichen, dienstleistenden oder akademischen Bereich vorbereitet. Obwohl Westdeutschland und die Niederlande eine ähnliche formale Schulausbildung betreiben, existieren dennoch geringfügige Unterschiede: Um das Gymnasium in Deutschland mit einem Abitur zu verlassen, benötigen

⁶ Da in *Tabelle 1* und *2* die prozentuellen Anteile als Mittelwerte für die Dummyvariablen aufgeführt werden, sind Standardabweichungen nicht angegeben. Sie berechnen sich für dichotome Variablen (σ) aus

$$\sigma = \sqrt{(npq)},$$

wobei n die Anzahl der Respondenten, p der prozentuale Anteil Ereignisse und q der prozentuale Anteil der Observationen ohne Ereignis ist (McClave und Dietrich 1991: 189). So ist die Standardabweichung der Variable „Mutter war Hausfrau“ in den Niederlanden beispielsweise rund 20 Personen, d.h.

$$\sigma = \sqrt{(1623 \times 0,37 \times 0,63)} = 19,45.$$

Schüler im Allgemeinen mindestens 13 Jahre. Für einen gleichwertigen Abschluss auf dem *vwo* (*voorbereidend wetenschappelijk onderwijs*) benötigt ein niederländischer Schüler nur 12 Jahre. Der Schulabschluss der Tochter wird anhand einer Proxy-Variable dargestellt, welche die Anzahl der Jahre misst, die benötigt werden, um den jeweilig vorliegenden Abschluss zu erlangen (vgl. Blossfeld und Jaenichen 1990). *Tabelle A* im Anhang zeigt, wie die deutschen und niederländischen Schulabschlüsse operationalisiert worden sind. Der ermittelte Durchschnitt dieser Variable liegt in Westdeutschland wie in den Niederlanden bei gerundet 11 „Jahren“. Die tatsächliche Anzahl der Schuljahre aber kann durch „Überspringen“ oder „Sitzenbleiben“ etwas höher oder niedriger liegen.⁷

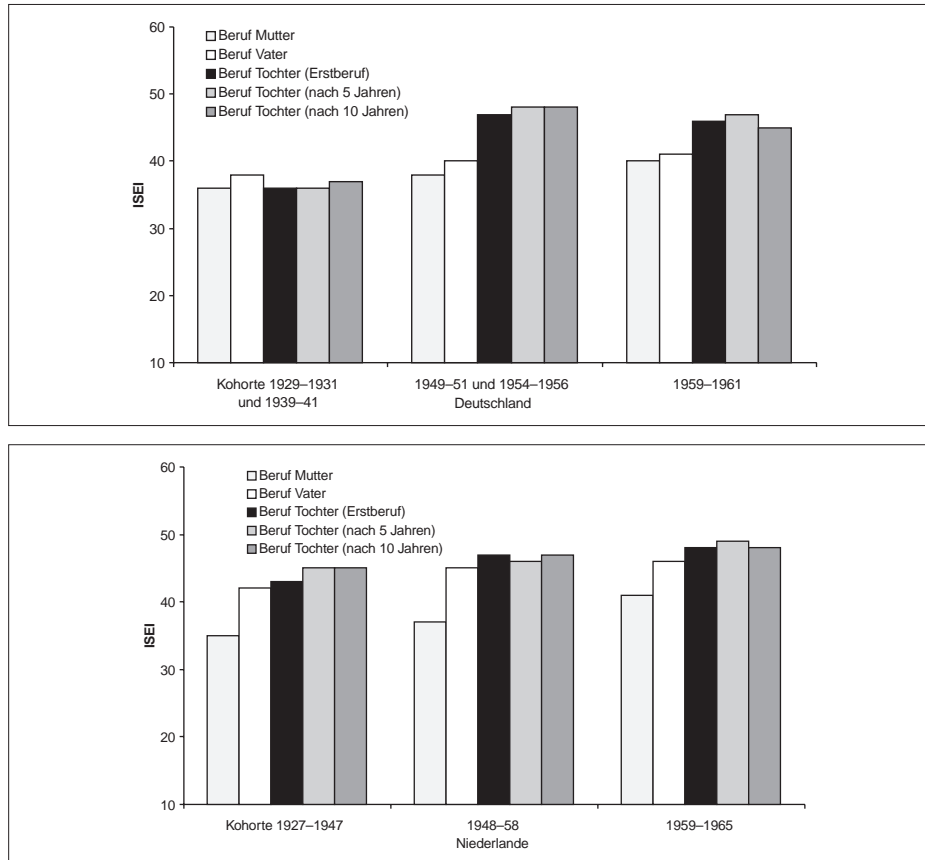
Eine weitere Kontrollvariable ist der Familienstand der Tochter. Dykstra und Fokkema (1999) zufolge wird die Erwerbskarriere einer Frau dadurch beeinflusst, dass sie verheiratet oder ledig ist. Im Gegensatz zu alleinstehenden Frauen sind demnach verheiratete Frauen in weitaus geringerem Maße auf ein berufliches Vorwärtkommen angewiesen. Denn zumeist haben verheiratete Frauen einen Hauptverdiener in der Familie, der ihren Lebensstandard sichert. Der Ehestand wird in unserem Datensatz als dynamische Dummyvariable erfasst. Solange die Tochter unverheiratet ist, bleibt der Wert dieser Variable „Null“. Sie nimmt den Wert „Eins“ ab dem Monat an, ab dem die Befragungsperson angibt, verheiratet zu sein. Zum Befragungszeitpunkt sind, laut *Tabelle 1*, im deutschen 79 Prozent und im niederländischen Datensatz 94 Prozent der Befragungspersonen verheiratet.

Die Daten erfassen westdeutsche und niederländische Personen, die zwischen 1929 und 1961 (Deutschland) bzw. zwischen 1927 und 1965 (Niederlande) geboren wurden. Um den Trend für die berufliche Statusvererbung der letzten Jahrzehnte zu berechnen, ist die Variable „Geburtskohorte“ in eine Skala zwischen „Null“ und „Eins“ umgerechnet worden. Diese Operationalisierung erleichtert die Interpretationen der multivariaten Analyse. Der Haupteffekt gibt jeweils den Effekt für die älteste Kohorte an, während der Interaktionseffekt die Höhe der Veränderung für die jüngste Kohorte widerspiegelt. Der Durchschnittswert von 0,63 (Westdeutschland) bzw. 0,67 (Niederlande) in *Tabelle 1* deutet auf ein leichtes Übergewicht von jüngeren Kohorten in unseren Datensätzen hin.

Die akkumulierte Arbeitsmarkterfahrung der Tochter wird durch die Anzahl der Jahre gemessen, die sie auf dem Arbeitsmarkt verbracht hat. In ihrem ersten Beruf ist dieser Wert „Null“. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung haben die Befragungspersonen in Westdeutschland im Durchschnitt 10 Jahre auf dem Arbeitsmarkt verbracht, wobei für diesen Wert mit einer Standardabweichung von ungefähr 7 Jahren zu rechnen ist. In den Niederlanden liegt die Anzahl der Jahre mit Berufserfahrung bei rund 12 und zeigt eine Standardabweichung von 8 Jahren.

⁷ Die formalen Schulabschlüsse der Eltern werden in der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt. Vorangegangene Studien haben gezeigt, dass diese Variable allein die Schulausbildung der Kinder, nicht jedoch ihren beruflichen Status beeinflusst (Blau und Duncan 1967; de Graaf und Luijkx 1992).

Abbildung 2: Die geburtskohortenspezifische Entwicklung des durchschnittlichen beruflichen Status der Eltern- und Tochtergeneration in Westdeutschland und den Niederlanden



Quellen: LVS (Westdeutschland); HIN95, FAM93 (Niederlande).

2. Die kohortenspezifischen Entwicklungen von sozioökonomischem Status

In *Abbildung 2* werden die Entwicklungen des durchschnittlichen Berufsstatus von Eltern und Kindern für Westdeutschland und für die Niederlande im Zeitverlauf in drei weit gefassten Gruppen verglichen. Zur besseren Vergleichbarkeit der Veränderung von Mittelwerten sind drei Gruppen mit einer ungefähr ähnlichen Anzahl Beobachtungen zusammengefasst worden. Wohingegen dies im niederländischen Datensatz recht gut gelingt, mussten in den deutschen Daten Kompromisse geschlossen werden und somit umfasst die zweite Gruppe eine höhere Anzahl Personen als die anderen beiden. In Westdeutschland befinden sich in der ersten Gruppe die 1929–1931 und 1939–1941 Geborenen. In der zweiten Gruppe befinden sich die 1949–1951 sowie 1954–1956

Geborenen und in der dritten Gruppe die 1959–1961 Geborenen. Für die Niederlande sind die drei Gruppen aus den Geburtskohorten 1927–1947, 1948–1958 und 1959–1965 konstruiert worden. In beiden Ländern hat jeweils die älteste Kohorte im Durchschnitt den niedrigsten Status im ersten Beruf. Dieser Wert nimmt in der nachfolgenden Kohorte zu und stagniert auf diesem Niveau in der dritten Gruppe. Der hier vorliegende „Kohorteneffekt“ wird üblicherweise den über die Jahre hinweg verbesserten Berufsaussichten von Arbeitsmarkteintrittskohorten zugeschrieben, was zu meist auf ihre durchschnittlich gestiegene Schulausbildung sowie die verbesserten ökonomischen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zurückgeführt wird (vgl. Konietska 1998, 1999).

Jede Kohorte hat nach durchschnittlich fünf Jahren den größten Karriereschritt absolviert. Zehn Jahre nach dem Berufsbeginn verläuft die Karriereentwicklung nicht mehr so dynamisch. Für die jüngste Geburtskohorte ist die berufliche Statusentwicklung sogar leicht rückläufig. Hier muss man jedoch beachten, dass die Erhebung für die zweite Welle der LVS im Jahre 1989 stattfand. Zu diesem Zeitpunkt sind die Mitglieder der jüngsten Kohorten zwischen 27 und 30 Jahren alt. Das bedeutet, dass die leicht rückläufige berufliche Statusentwicklung der jüngsten Kohorte wahrscheinlich auf den spezifischen Karriereverlauf von akademisch gebildeten Arbeitnehmern zurückzuführen ist. Der durchschnittliche Berufsstatus der Mutter und des Vaters aber steigt sowohl in Westdeutschland als auch in den Niederlanden über die einzelnen Kohorten hinweg an. Der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Berufsstatus des Vaters und der Mutter ist in Westdeutschland geringer als in den Niederlanden.

Tabelle 2 enthält die kohortenspezifische Entwicklung zusätzlicher sozioökonomischer und demographischer Variablen. Sowohl in Westdeutschland als auch den Niederlanden ist in den letzten Jahrzehnten der Anteil der Hausfrauen bei den Müttern

Tabelle 2: Kohortenspezifische Entwicklungen sozioökonomischer und demographischer Variablen

		Mittelwerte (Standardabweichung)					
		Kohorte 1927–1941		Kohorte 1942–1952		Kohorte 1953–1965	
Hausfrauen	BRD	0,54		0,36		0,21	
	NL	0,48		0,35		0,28	
Formaler Schulabschluss	BRD	10,25	(2,54)	11,27	(2,80)	11,39	(2,67)
	NL	10,15	(2,78)	11,52	(2,63)	12,24	(2,52)
Ehejahre	BRD	22,30	(7,07)	6,76	(4,80)	2,54	(3,19)
	NL	27,57	(9,27)	16,15	(6,69)	7,93	(4,20)
Heiratsalter	BRD	24,67	(5,88)	26,37	(5,24)	26,35	(3,18)
	NL	26,38	(8,47)	24,35	(5,49)	24,57	(3,82)
Arbeitsmarkterfahrung	BRD	10,87	(9,60)	7,78	(4,59)	5,56	(3,28)
	NL	14,67	(10,14)	12,68	(6,72)	8,77	(4,36)
Anzahl der Befragungspersonen	BRD	563		739		453	
	NL	517		507		599	

Quelle: LVS (Westdeutschland); HIN95, FAM93 (Niederlande).

gesunken, in Westdeutschland von 54 auf 21 Prozent und in den Niederlanden von 48 auf 28 Prozent. Dieses Ergebnis belegt, dass eine steigende Anzahl von Müttern einer Erwerbstätigkeit nachgeht.

Unsere Daten weisen aus, dass in Westdeutschland das durchschnittliche Heiratsalter über die Kohorten hinweg zuerst leicht angestiegen, dann aber beinahe konstant geblieben ist. Dieses Phänomen wird üblicherweise dem gestiegenen Ausbildungsniveau von Frauen zugeschrieben (Blossfeld und Huinink 1991; Huinink 1995). Demnach schieben Frauen den Zeitpunkt ihrer Verhehlung auf, weil sie durch eine durchschnittlich verlängerte Ausbildungsdauer später aus dem Bildungssystem austreten. Auf den ersten Blick kann man diesen Zusammenhang für die Niederlande nicht eindeutig erkennen – zumindest nicht bei der Betrachtung des durchschnittlichen Heiratsalters ohne jegliche Kontrollvariablen. Niederländische Frauen heiraten durchschnittlich zwischen ihrem 24. und 26. Lebensjahr, wobei sich eine über die Kohorten hinweg sinkende Tendenz zeigt. Wird aber das Bildungsniveau kontrolliert, ist auch für die Niederlande ein starker Zusammenhang zwischen dem Heiratsalter und dem Bildungsniveau der Frau festzustellen (vgl. Smeenk 1998).

Eine weitere zeitabhängige Variable ist die Anzahl der Jahre, die auf dem Arbeitsmarkt gearbeitet worden ist. Die älteste Kohorte hat zwischen 25 (Westdeutschland) und 26 (Niederlande) Jahren auf dem Arbeitsmarkt verbracht. Die hier zusammengefassten Geburtskohorten von 1948 bis 1958 haben eine durchschnittliche Arbeitsmarkterfahrung von 8 (Westdeutschland) bzw. 13 (Niederlande) Jahren. Die jüngste Kohorte hat durchschnittlich 6 (Westdeutschland) bzw. 9 (Niederlande) Jahre Arbeitsmarkterfahrung.

IV. Resultate

Untersucht wird der Einfluss der Herkunftsfamilie auf die berufliche Statushöhe der Tochter aus der historischen Perspektive und über den Karriereverlauf der Tochter. Die vorhergehende berufliche Statushöhe der Tochter wird in der Analyse konstant gehalten, um den Einfluss der übrigen Variablen auf ihre Karrierechancen nicht zu überschätzen. Hierbei muss nun berücksichtigt werden, dass der vorhergehende berufliche Status einer Person sehr stark in Beziehung steht zum nachfolgenden Berufsstatus, nachdem ein Ereignis eingetreten ist. Um dieses Problem der Autokorrelation zu lösen, wird der Fehlerterm der Regressionsanalyse als „robuster Standardfehler“ (cluster adjusted regression) berechnet (StataCorp 1999b: 256ff.). Diese Methode zieht in Betracht und korrigiert, dass sich, obwohl es 4043 bzw. 4513 Episoden gibt, lediglich 1760 bzw. 1623 Personen (Freiheitsgrade) in unseren Datensätzen befinden. Eine weitere Kontrollvariable bildet eine gestaffelte Zeitvariable, die für die ersten Jahre nach Karrierebeginn kontrolliert, wie sich Wartezeiten in Berufen auf berufliche Karrieresprünge auswirken. Diese Kontrolle wird auf Grund der Überlegungen von Sørensen (1986) eingeführt. Er verweist darauf, dass es nicht genügt, den Umfang von intergenerativem Statustransfer zu beobachten. Vielmehr ist es entscheidend, mit einzubeziehen, wie viel Zeit vergeht, bis ein Berufswechsel eintritt. In der Analyse wird also der Einfluss von Wartezeiten auf die Dynamik von Aufstiegs- bzw. Abstiegsprozessen kontrolliert.

Tabelle 3: Die berufliche Statusvererbung von den Eltern auf die Tochter in dynamischer Perspektive

Die berufliche Karriere der Tochter Unstandardisierte Koeffizienten (T-Werte)					
	Westdeutschland		Niederlande		
	Bruttoeffekte	Nettoeffekte	Bruttoeffekte	Nettoeffekte	
Haupteffekte					
Der berufliche Status der Mutter (Beruf Mutter)	0,154 (3,2)**	0,128 (3,1)**	0,226 (4,1)**	0,137 (2,7)**	
Der berufliche Status des Vaters (Beruf Vater)	0,279 (7,3)**	0,139 (3,8)**	0,337 (8,2)**	0,220 (5,7)**	
Statusgleich mit der Mutter im ersten Beruf	-0,643 (4,6)**	-0,586 (4,5)**	-0,706 (5,3)**	-0,504 (3,8)**	
Statusgleich mit dem Vater im ersten Beruf	-0,430 (3,3)**	-0,371 (2,8)**	-0,047 (0,2)	0,018 (0,1)	
Mutter ist Hausfrau	-0,242 (4,7)**	-0,185 (3,9)**	-0,256 (5,2)**	-0,157 (3,4)**	
Kein Vater im Haushalt als Tochter Teenager	-0,081 (0,4)	-0,045 (0,3)	-0,578 (2,5)*	-0,477 (2,4)*	
Beruf Mutter x Kein Vater im Haushalt	-0,018 (0,4)	0,004 (0,1)	0,116 (2,1)*	0,108 (2,3)*	
Dynamische Entwicklungen					
Beruf Mutter x Arbeitsmarkterfahrung	0,003 (1,3)	0,003 (1,2)	-0,001 (0,5)	0,001 (0,5)	
Beruf Vater x Arbeitsmarkterfahrung	-0,014 (4,7)**	-0,004 (1,4)	-0,015 (5,7)**	-0,010 (3,5)**	
Beruf Mutter x Geburtskohorte	-0,105 (1,8)	-0,120 (2,3)*	-0,155 (2,2)*	-0,111 (1,7)	
Beruf Vater x Geburtskohorte	-0,182 (3,7)**	-0,117 (2,5)*	-0,244 (4,4)**	-0,191 (3,6)**	
Kontrollvariablen					
Schulabschluss		0,182 (20,2)**		0,191 (15,7)**	
Schulabschluss x Arbeitsmarkterfahrung		-0,009 (4,7)**		-0,006 (3,9)**	
Vorheriger beruflicher Status [Erstberuf-Dummy]	0,640 (33,6)**	0,546 (26,8)**	0,599 (31,1)**	0,492 (22,2)**	
Verheiratet	-0,049 (0,7)	-0,001 (0,0)	0,158 (2,2)*	0,145 (2,2)*	
Arbeitsmarkterfahrung	0,052 (3,4)**	0,115 (5,1)**	0,079 (6,1)**	0,109 (6,2)**	
Geburtskohorte	2,061 (7,9)**	1,726 (7,1)*	1,925 (5,8)**	1,041 (3,3)**	
Nur 1 Beruf bzw. 0-1 Jahre Verweildauer (Ref.)					
Zwei Jahre Verweildauer im vorherigen Job	0,522 (1,1)	0,076 (1,7)	0,004 (0,1)	0,040 (0,8)	
Drei Jahre Verweildauer im vorherigen Job	-0,083 (1,2)	-0,038 (0,6)	-0,089 (1,1)	-0,115 (1,5)	
Mehr als Drei Jahre Verweildauer	0,021 (1,8)	0,014 (1,2)	-0,010 (0,7)	0,014 (1,0)	
Konstante	-0,658 (3,2)**	-1,544 (8,1)**	-0,617 (2,4)**	-1,117 (4,1)**	
Anzahl Personen in der Analyse	1760	1760	1623	1623	
Anzahl der Episoden in der Analyse	4043	4043	4513	4513	
Adjusted R Square	0,420	0,488	0,324	0,391	

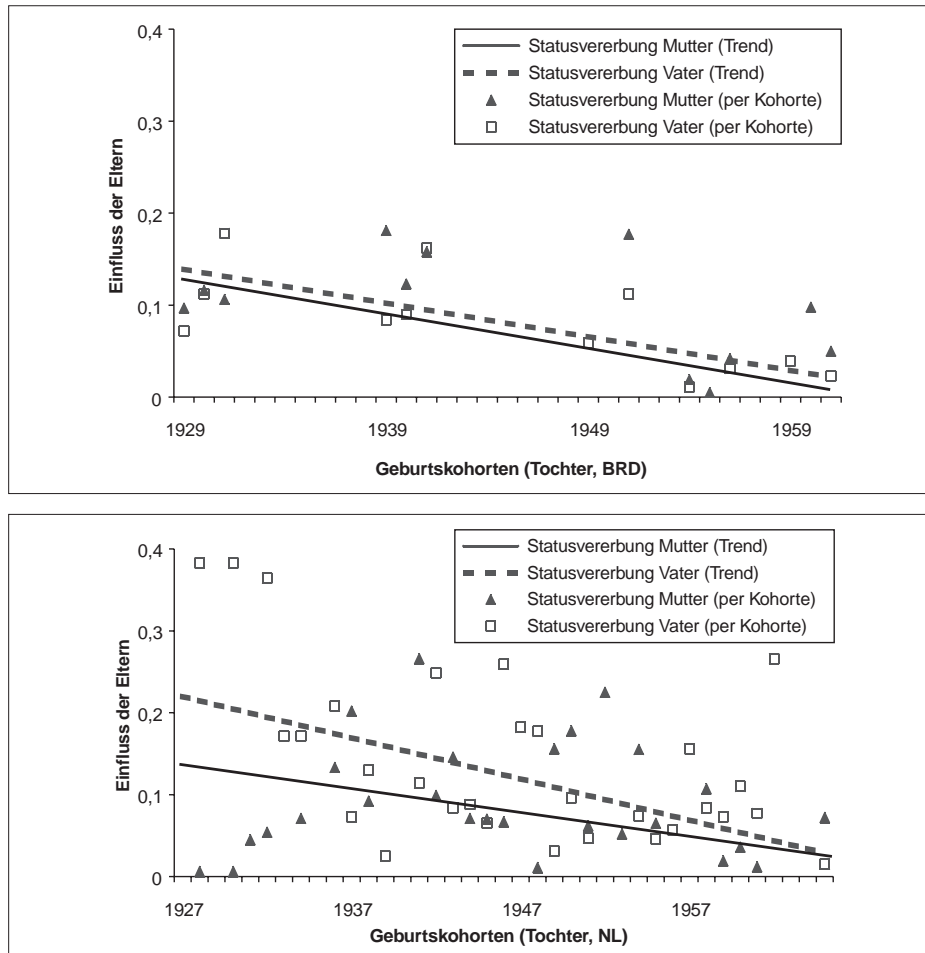
* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$.

Quelle: LVS (Westdeutschland); HIN95, FAM93 (Niederlande).

Die Resultate sind in *Tabelle 3* abgebildet. Die erste und zweite Spalte enthält die Resultate für Westdeutschland und die dritte und vierte Spalte die für die Niederlande. Die Haupteffekte des beruflichen Status der Mutter und des Vaters befinden sich im oberen Teil der Tabelle. Die Effekte, die unter den „Bruttoeffekten“ zusammengefasst werden, geben an, wie stark der Einfluss der Eltern ist, wenn vorherige Passagen elterlichen Statustransfers, insbesondere das Ausbildungsniveau der Tochter, nicht kontrolliert werden. Für Westdeutschland und die Niederlande beobachten wir, dass der Einfluss der Eltern bei der Bestimmung der Bruttoeffekte höher ist, verglichen mit ihrem Nettoeffekt. Der Einfluss der Mutter wird durch die Kontrolle der Schulabschließung ihrer Tochter in Westdeutschland und den Niederlanden stark vermindert. Der statistische Zusammenhang zwischen dem Beruf des Vaters und dem ersten Beruf der Tochter wird durch die Kontrolle ihrer Schulabschließung fast halbiert (Westdeutschland) bzw. gedrittelt (Niederlande).

Ein solcher Vergleich veranschaulicht, wie stark der Einfluss der Eltern auf berufliche Statuspassage überschätzt wird, wenn vorhergehende Statuspassagen im Bildungsbereich analytisch unbeachtet bleiben. Im Folgenden stehen vor allem die Nettoeffekte der Eltern für den Berufsverlauf der Tochter im Vordergrund. Für sowohl West-

Abbildung 3: Der Verlauf beruflicher Statusvererbung in den letzten Jahrzehnten



Quellen: LVS (Westdeutschland); HIN95, FAM93 (Niederlande).

deutschland als auch die Niederlande ist der berufliche Status beider Eltern ein signifikanter Referenzpunkt für die Entwicklung der Statusvererbung im Zeit- sowie Karriereverlauf der Tochter. Zum Referenzzeitpunkt übersteigt in beiden Ländern der Einfluss des Vaters den der Mutter.

In dem Teil der *Tabelle 3* mit dem Titel *Kontrollvariablen* wird deutlich, dass der Einfluss der eigenen Schulausbildung auf den ersten Beruf sehr hoch ist (Westdeutschland: 1,82 und Niederlande: 1,91). In beiden Ländern nimmt mit jedem Jahr auf dem Arbeitsmarkt der Einfluss der eigenen Schulausbildung signifikant ab (z.B. für Westdeutschland: $0,182 - 0,009 \times \text{Arbeitsmarkterfahrung in Jahren}$). Und wie erwartet, haben die statistischen Relationen von dem Status der Berufe innerhalb der Lebensläufe ebenfalls ein hohes Gewicht (Westdeutschland: 0,546 und Niederlande: 0,492). Entgegen unserer Erwartungen aber hat weder in Westdeutschland noch in den Niederlan-

den der Ehestand der Tochter einen signifikanten Einfluss auf die Höhe ihres Berufsstatus.

Die nächsten Variablen weisen den Einfluss der beruflichen Verweildauer im vorhergehenden Beruf auf die nachfolgende Statusposition aus. Die Referenzkategorie bilden Frauen, die nur ein Jahr in ihrem Beruf, bzw. in nicht mehr als einem Beruf gearbeitet haben. Weder in Westdeutschland noch in den Niederlanden scheint die Verweildauer im vorherigen Beruf signifikant den beruflichen Status im nächsten Job der Tochter zu beeinflussen. Die Bedeutung, die Sørensen (1986) der wechselseitigen Beeinflussung von beruflicher Verweildauer und Status zugemessen hat, kann also zunächst in den hier vorliegenden Analysen nicht bestätigt werden. Die folgenden zwei Abschnitte enthalten eine Beschreibung der empirischen Resultate bezüglich der oben aufgestellten Hypothesen.

1. Resultate zur Entwicklung der beruflichen Statusvererbung in den letzten Jahrzehnten

Laut der *Modernisierungshypothese* hat der Einfluss beider Eltern auf den Berufsstatus der Tochter in den letzten Jahrzehnten abgenommen. Der historische Verlauf beruflicher Statusvererbung ist in *Abbildung 3* graphisch dargestellt. Wie unschwer an den für die einzelnen Geburtskohorten berechneten Punkten erkennbar wird (vgl. in *Abbildung 3*: Einfluss der Mutter und des Vaters per Kohorte), unterliegt das Ausmaß direkter beruflicher Statusvererbung teilweise heftiger Fluktuation. Anhand einer Trendanalyse, die diese Fluktuationen bereinigt, wird für die letzten Jahrzehnte eine Entwicklungsrichtung der Höhe beruflicher Statusvererbung geschätzt. Das Ergebnis für den Interaktionsterm zwischen dem beruflichen Status der Mutter bzw. des Vaters und der Geburtskohorte der Tochter zeigt, dass in den letzten Jahrzehnten die Höhe beruflicher Statusvererbung bei Kontrolle der Bildung für *beide* Eltern signifikant gesunken ist (siehe *Tabelle 3*). Zur Verdeutlichung dieser Entwicklung ist der Verlauf für Deutschland und die Niederlande in *Abbildung 3* einmal nachgezeichnet (vgl. die Trendlinie in *Abbildung 3*). Dieses Resultat unterstreicht die Annahme einer sinkenden beruflichen Statusvererbung für beide Länder, also für Westdeutschland und die Niederlande.⁸

Der *Ressourcenhypothese* zufolge ist in den letzten Jahrzehnten der Einfluss des beruflichen Status der Mutter im Vergleich mit dem des Vaters gestiegen. Will man aus diesem Ergebnis einen Trend ablesen, so scheint in Westdeutschland die Höhe beruflicher Statusvererbung für beide Eltern in den letzten Jahrzehnten in ähnlicher Weise abgenommen zu haben. Die Resultate weisen für die Niederlande eine geringere Abnahme der Statusvererbung durch die Mutter aus, verglichen mit der Abnahme der Statusvererbung durch den Vater. Aber diese Interpretation der Resultate hält nur auf den ersten Blick stand. Anhand eines nachträglich ausgeführten F-Tests wird nämlich deutlich, dass auch in den Niederlanden der Einfluss des Vaters über die Jahre hinweg

⁸ Die Tabelle mit den nicht-linearen, kohortenspezifischen Resultate ist beim ersten Autor erhältlich.

statistisch nicht signifikant stärker abnimmt als der Einfluss der Mutter.⁹ Die *Ressourcenhypothese* wird also durch die hier vorliegenden Befunde nicht gestützt.

2. Resultate zur beruflichen Statusvererbung durch Mütter und Väter im Karriereverlauf der Tochter

Der *Erosionshypothese* zufolge nimmt der väterliche wie mütterliche Einfluss auf den Status der Tochter (und der Söhne) im Karriereverlauf ab. Aber nicht nur die *Erosionshypothese*, auch die *Rollenmodellhypothese* behandelt die Frage, wie sich die berufliche Statusvererbung über die Karriere der Tochter entwickelt. Dies wird durch den Interaktionseffekt zwischen dem mütterlichen bzw. dem väterlichen beruflichen Status und den Jahren der Arbeitsmarkterfahrung der Tochter beantwortet.

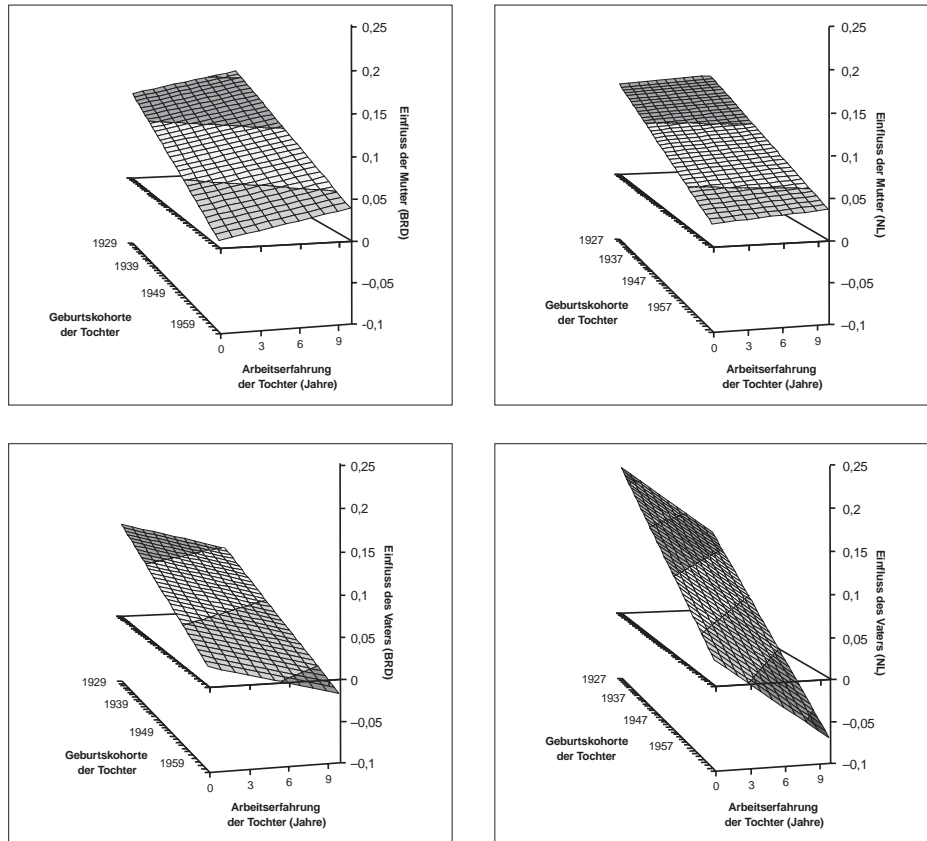
In *Abbildung 4* ist das Ergebnis aus *Tabelle 3* für Westdeutschland und die Niederlande graphisch dargestellt. Bei der graphischen Darstellung des Einflusses der Eltern im Zeitverlauf zwischen Geburtskohorten und Jahren, die die Tochter auf dem Arbeitsmarkt zubringt, müssen zeitgleich zwei Zeitachsen dargestellt werden. Auf der x-Achse der Graphik sind die Geburtskohorten abgetragen, auf der z-Achse die Arbeitsmarkterfahrung der Tochter (geschätzt auf 11 Jahre), und die y-Achse misst den Einfluss der Eltern auf den Berufsstatus der Tochter (durch 10 dividiert).

In beiden Ländern verringert sich im Karriereverlauf der Tochter allein der Effekt des väterlichen Berufsstatus. Der Interaktionseffekt für den Einfluss der Mutter ist positiv und somit ist dieser Trend durch eine schwache Aufwärtsentwicklung charakterisiert. Inwiefern diese Mechanismen durch den beruflichen Statusgewinn oder -verlust der Tochter ausgelöst werden, wird durch weiterführende Studien zu belegen sein. Die Resultate aus der deskriptiven Analyse, die nach einem ungefähr 10-jährigen Zeitraum im Durchschnitt auf eine Stagnation der beruflichen Statushöhe von Töchtern hinweisen, lassen jedoch eher auf Letzteres schließen. Die *Erosionshypothese* wird innerhalb der hier vorliegenden Ergebnisse also nur für den Einfluss des Vaters, nicht jedoch für den Einfluss der Mutter gestützt.

Als nächstes gilt es festzustellen, ob der *Rollenmodellhypothese* zufolge der Einfluss der Mutter im Karriereverlauf auf den Status der Töchter schwächer ist als der Einfluss des Vaters. Für den ersten Beruf der Tochter weisen die Kurvenverläufe in *Abbildung 4* eine höhere Statusvererbung zwischen dem Vater und der Tochter aus als zwischen der Mutter und der Tochter. Über den Karriereverlauf der Tochter jedoch kehrt sich dieses Verhältnis langsam um: Relativ zum Einfluss des Vaters beeinflusst der Berufsstatus der Mutter die berufliche Karriere der Tochter in steigendem Maße. Die Kurvenverläufe in *Abbildung 4* lassen erkennen, dass nach ungefähr drei Jahren in Westdeutschland und nach ungefähr acht Jahren in den Niederlanden der Einfluss der Mutter ebenso hoch ist wie der Einfluss des Vaters. Wir finden also sowohl für Westdeutschland als auch für die Niederlande Anhaltspunkte für die in der *Rollenmodellhypothese* genannten Zusammenhänge.

⁹ Für die Niederlande: $F(1, 1622) = 0,69$; $\text{Prob} > F = 0,41$ (n.s.).

Abbildung 4: Der geschätzte Verlauf beruflicher Statusvererbung in den letzten Jahrzehnten unter Berücksichtigung der Statusvererbung im Karriereverlauf



Quellen: LVS (Westdeutschland); HIN95, FAM93 (Niederlande).

Die *Identifikationshypothese* besagt, dass Töchter, die sich in ihrem ersten Beruf am Beruf der Eltern orientieren, im Karriereverlauf einen niedrigeren beruflichen Status haben als solche, die dies nicht tun. Für die Niederlande bestätigen sich unsere hypothetischen Erwartungen nur teilweise. Dort nimmt die Tochter berufliche Statusverluste nur dann in Kauf, wenn sie sich beruflich an der Mutter orientiert. In diesem Fall hat sie durchschnittlich fünf ($\approx -0.504 \times 10$) Statuspunkte weniger als Töchter, die sich beruflich nicht an ihrer Mutter orientieren. Die Resultate für Westdeutschland hingegen lassen eindeutig auf eine negative Beziehung zwischen einer Orientierung am Elternberuf und einem im Karriereverlauf niedrigeren beruflichen Status schließen. Dies gilt sowohl für die Orientierung am Beruf der Mutter wie auch am Beruf des Vaters, obwohl eine Orientierung am Beruf der Mutter einen höheren negativen Einfluss hat als eine Orientierung am Beruf des Vaters. Auf Grund dieser geteilten Resultate gibt es also für eine *Identifikationshypothese* nur für Westdeutschland Anhaltspunkte.

3. Exkurs: Der Einfluss des mütterlichen Hausfrauenstatus oder des abwesenden Vaters im Haushalt

Auf welche Art wird der „Pool“ der zur Verfügung stehenden familiären Berufsressourcen reduziert, wenn der Vater nicht mehr Teil der Familie ist oder die Mutter als Hausfrau arbeitet? Beide Variablen weisen negative Vorzeichen auf und deuten damit einen negativen Einfluss auf den beruflichen Status der Tochter an. Eine Reduktion der beruflichen Statusressourcen der Eltern wirkt sich also prinzipiell negativ auf den beruflichen Status der Tochter aus. Lediglich in dem auf Deutschland bezogenen Datensatz lässt sich der Effekt der Abwesenheit des Vaters im Haushalt als nicht signifikant, d.h. als marginal einstufen. Da in Westdeutschland die Abwesenheit des Vaters in der Familie keinen signifikant negativen Einfluss hat, wird dort auch keine Kompensationswirkung im Statusvererbungsprozess durch den Beruf der Mutter sichtbar. In den Niederlanden hat der Interaktionseffekt zwischen dem beruflichen Status der Mutter und der väterlichen Abwesenheit im Haushalt ein positives Vorzeichen. Dort wird der Berufsstatus der Mutter wichtiger, wenn kein Vater im Haushalt anwesend ist. Damit scheint sich lediglich punktuell für die Niederlande anzudeuten, dass der Beruf der Mutter die berufliche Statuskomponente eines im Haushalt abwesenden Vaters ersetzen kann.

V. Schlussfolgerungen und Diskussion

Bezüglich der am Anfang dieses Beitrags gestellten Fragen sind wir auf Grund unserer Überlegungen zu folgenden Ergebnissen gekommen: Der Einfluss beider Eltern auf den Prozess der beruflichen Statuszuweisung der Tochter hat über die Jahre hinweg in ähnlicher Weise abgenommen. Wir beobachten also eine im Zeitverlauf verminderte Determinierung der Berufsaussichten der Tochter durch den sozioökonomischen Berufsstatus ihrer Herkunftsfamilie. Sehr wahrscheinlich haben die anhaltende Bildungsexpansion und die gesellschaftliche Modernisierung diesen Prozess unterstützt, da sich eine ähnliche Entwicklung sowohl für die Niederlande als auch für Westdeutschland abzeichnet. Neu an den hier vorliegenden Erkenntnissen ist, dass sich diese Entwicklung sowohl auf die berufliche Statusvererbung des Vaters als auch auf die der Mutter erstreckt. Obwohl nun in den letzten Jahrzehnten für eine steigende Anzahl Mütter eine regelmäßige Berufsarbeit zur Normalität geworden ist, gibt es im Augenblick jedoch noch keinen stichhaltigen Nachweis dafür, dass der Beruf der Mutter im Vergleich mit dem Einfluss des Vaters einen stärkeren Einfluss auf den Prozess beruflicher Statusvererbung genommen hat.

Die zweite zentrale Frage dieses Beitrags lautete, wie sich das berufliche Rollenmodell der Eltern auf die berufliche Karriere ihrer Tochter auswirkt. Zuerst einmal muss festgestellt werden, dass sowohl der väterliche als auch der mütterliche Beruf einen starken Einfluss auf den beruflichen Status der Tochter ausübt. Der erste Beruf der Tochter wird allerdings stärker durch den beruflichen Status des Vaters als durch den der Mutter beeinflusst. Im Karriereverlauf der Tochter jedoch nimmt der Einfluss der Mutter, relativ zum Vater betrachtet, zu. Das heißt, in einer dynamischen Perspektive

gewinnt der Beruf der Mutter an Erklärungskraft für den Beruf der Tochter. Dies könnte auf eine Zunahme der beruflichen Orientierung zur Mutter hindeuten, was wiederum für eine Übernahme des beruflichen Rollenmodells der Mutter durch die Tochter sprechen würde. Möglicherweise hängt die zeitliche Verzögerung der Übernahme dieses beruflichen Rollenmodells der Mutter durch ihre Tochter mit der Phase ihrer Familiengründung zusammen. Zumeist treten familiäre Verantwortungen erst einige Jahre nach Abschluss der Schule und nach dem Einstieg in den Arbeitsmarkt auf. Vielleicht unterstützt die berufliche Orientierung an der Mutter die Tochter bei der Verwaltung ihrer familiär bedingten Zeitrestriktionen. In einem folgenden Schritt wäre zu prüfen, inwiefern also eine berufliche Rollenidentifikation mit der Mutter zeitlich mit der Familiengründungsphase der Tochter zusammenfällt.

Somit lässt sich feststellen, dass der Prozess der beruflichen Statusvererbung zwischen Müttern und Töchtern auf der individuellen und gesellschaftlichen Ebene voneinander abgekoppelt verlaufen. In den letzten Jahren hat die Bedeutung der sozialökonomischen Lage der Herkunftsfamilie für den Berufsstatus der Tochter ihren Einfluss verloren. Gleichzeitig aber nimmt im Berufsverlauf der Tochter der Einfluss der Mutter zu. Aber die Abkopplung dieser zwei Prozesse verläuft nicht mit derselben Dynamik. Der direkte Einfluss der Mutter nimmt historisch betrachtet schneller ab als ihr Einfluss im Karriereverlauf der Tochter zunimmt. Das bedeutet, weil nun für jede Kohorte der Einfluss der Mutter (als Referenzpunkt) niedriger anzusetzen ist, dass auch im Karriereverlauf der Tochter von einer Abnahme beruflicher Statusvererbung auszugehen ist. Es ist also durchaus möglich, dass in einer Replikation unserer Untersuchung mit neueren Daten der Einfluss der Mutter kaum noch nachzuweisen ist.

Nun spricht diese Interpretation zur Entwicklung beruflicher Statusvererbung im Prinzip gegen die oben angeführte vermehrte Übernahme des beruflichen Rollenmodells der Mutter durch die Tochter.¹⁰ Bevor man jedoch von einer Auflösung der hier entdeckten dynamischen beruflichen Immobilität zwischen Müttern und Töchtern ausgehen kann, gilt es einen weiteren Punkt zu beachten. Im vorliegenden Fall wird für lediglich die ersten elf Jahre der Berufskarriere der Statusvererbungsprozess nachgezeichnet. Angenommen man würde den hier gefundenen Verlauf für eine Lebensarbeitszeit von 30 bis 45 Jahren fortführen, so wäre die berufliche Statusvererbung durch die Mutter am Endpunkt der Karriere der Tochter noch stets erheblich.¹¹

Abschließend haben wir uns den Folgen zugewandt, die eine Berufsidentifikation mit der Mutter oder dem Vater beinhaltet. Vor allem die Berufsidentifikation mit der Mutter hat negative Konsequenzen für den beruflichen Status der Tochter. Eine Berufsidentifikation mit der Mutter beinhaltet eventuell ein Element geschlechtsspezifischer Berufswahl, d.h. einen „Frauenberuf“, während dies für eine Berufsidentifikation mit dem Vater nicht zutrifft. Es ist ein bekanntes Phänomen, dass Frauen und Männer

10 Wir danken einem anonymen Gutachter für diesen Hinweis.

11 Diese Überlegung ist auch unter methodologischen Gesichtspunkten interessant. Oftmals liegen nur „aktuelle“, d.h. zum Zeitpunkt des Interviews ausgeübte Berufe für die Analyse von beruflichen Mobilitätsprozessen vor. Da der Berufsstatus der Mutter im Karriereverlauf der Tochter an Einfluss gewinnt, ist vor allem für ältere Frauen davon auszugehen, dass durch die Nichtberücksichtigung des Berufes ihrer Mutter das Ausmaß ihrer beruflichen Mobilität überschätzt wird.

häufig in nach Geschlechtern segregierten Arbeitsmarktsegmenten arbeiten (van Mourik und Siegers 1988; Plantenga et al. 1990; Geissler 1998). Vor allem Frauen in so genannten „Frauenberufen“ nehmen dafür oft einen geringeren beruflichen Status in Kauf (z.B. Jacobs 1990; Huffman 1995, Korupp 2000). Für die Analyse weiblicher Berufskarrieren könnte es also von Bedeutung sein, bei der Analyse von Karrieredynamiken mit einzubeziehen, inwiefern eine Frau in einem „Männer-“, „Misch“- oder „Frauenberuf“ arbeitet. Ein besonderer Stellenwert kommt dieser Frage insbesondere durch die Entdeckung der Orientierung am Rollenmodell der Mutter zu. Die Bedeutung der Mutter für die Berufskarriere der Tochter ist nun allein für Westdeutschland und die Niederlande nachgewiesen worden. Eine international vergleichende Untersuchung könnte klären, ob der hier gefundene Prozessverlauf ein allgemeines Muster ist, ob diese Prozesse nur in bestimmten Wirtschaftssystemen vorherrschen, oder ob vor allem kulturelle Einflüsse die Entwicklungen zur Statusvererbung zwischen Müttern und Töchtern beeinflussen. Insgesamt aber bleibt für Deutschland und die Niederlande festzuhalten, dass trotz der Abnahme des elterlichen Einflusses auf die intergenerative Mobilität, die mütterlichen Berufsressourcen einen entscheidenden Faktor für den Karriereverlauf der Tochter darstellen.

Anhang

Table A: Kodierung des schulischen Ausbildungsniveaus in den Niederlanden und in Westdeutschland

Jahre	Die Niederlande (FAM 1993; HIN 1995)	Westdeutschland (LVS 1983, 1989)
6	Lager onderwijs	Volksschule ohne Abschluss
8		Volksschule ohne Abschluss mit Lehre
9	Lager beroepsonderwijs	Hauptschulabschluss ohne Lehre
10	Middelbaar voortgezet onderwijs	Mittlere Reife ohne Lehre
11	Hoger voortgezet onderwijs	Hauptschulabschluss mit Lehre
12	Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs	Mittlere Reife mit Lehre
13	Middelbaar beroepsonderwijs	Fachhochschulreife/Abitur ohne Lehre
14	Hoger beroepsonderwijs	Fachhochschulreife/Abitur mit Lehre
17	Doctoraal	Fachhochschulabschluss
19	Post-doctorale opleiding, promotie	Universitätsabschluss

Literatur

- Acker, Joan R.*, 1973: Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism, *American Journal of Sociology* 78: 936–945.
- Acock, Alan*, und *Wen-Shan Yang*, 1984: Parental Power and Adolescents' Parental Identification, *Journal of Marriage and the Family* 46: 487–495.
- Blau, Peter M.*, und *Oris D. Duncan*, 1967: *The American Occupational Structure*. London: The Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter*, 1985: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie, *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*: 177–197.

- Blossfeld, Hans-Peter*, 1989: Kohortendifferenzierung und Karriereprozess – Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebensverlauf. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.
- Blossfeld, Hans-Peter*, und *Johannes Huinink*, 1991: Human Capital Investments or Norms of Role Transitions? How Women's Schooling and Career Affect the Process of Family Formation, *American Journal of Sociology* 97: 143–168.
- Blossfeld, Hans-Peter*, und *Ursula Jaenichen*, 1990: Bildungsexpansion und Familienbildung, *Soziale Welt* 41: 454–476.
- Blossfeld, Hans-Peter*, und *Götz Rohwer*, 1995: Techniques of Event History Modelling. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.
- Blossfeld, Hans-Peter*, und *Yossi Shavit*, 1993: Persisting Barriers: Changes in Educational Opportunities in Thirteen Countries. S. 1–23 in: *Yossi Shavit* und *Hans-Peter Blossfeld* (Hg.): Persistent Inequality: Changing Educational Stratification in Thirteen Countries. Boulder, Col.: Westview Press.
- Boyd, Carol J.*, 1989: Mothers and Daughters: A Discussion of Theory and Research, *Journal of Marriage and the Family* 51: 291–301.
- Brückner, Hannah*, und *Karl U. Mayer*, 1995: Lebensverläufe und Gesellschaftlicher Wandel. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1954–1956 und 1959–1961 (Teil I, II). Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 48. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Berlin.
- Cremers, Paul G.J.*, und *Bart F.M. Bakker*, 1994: Effecten van de toegenomen deelname aan onderwijs op de ongelijkheid van onderwijskansen. Paper voor de sociaal-wetenschappelijke studiedagen Amsterdam, 7 en 8 april 1994.
- Crompton, Rosemary*, 2001: Gender, Comparative Research and Biographical Matching, *European Societies* 3: 167–190.
- de Graaf, Paul M.*, und *Harry B.G. Ganzeboom*, 1993: Family Background and Educational Attainment in the Netherlands for the 1891 – 1960 Birth Cohorts. S. 75–100 in: *Yossi Shavit* und *Hans-Peter Blossfeld* (Hg.): Persistent Inequality: Changing Educational Stratification in Thirteen Countries. Boulder, Col.: Westview Press.
- de Graaf, Paul M.*, und *Ruud Luijkx*, 1992: Trends in Status Attainment in the Netherlands from Ascription to Achievement. S. 437–486 in: *Henk A. Becker* und *Piet L.J. Hermkens* (Hg.): Solidarity of Generations. Amsterdam: Thesis.
- Dex, Shirley*, 1990: Occupational Mobility over Women's Lifetime. S. 121–138 in: *George Payne* und *Pamela Abbott* (Hg.): The Social Mobility of Women: Beyond Male Mobility Models. Hampshire: Falmer Press.
- Dykstra, Paul A.*, und *Teresa Fokkema*, 1999: Partner en kinderen: belemmerend of bevorderend voor beroepssucces? Intergenerationele beroepsmobiliteit van mannen en vrouwen met verschillende huwelijks- en ouderschapscarrières. Vortrag auf dem „NSV Marktdag Sociologie“, Section G2 Stratification 2, 27. Mai 1999, Utrecht.
- Drobnic, Sonja*, *Hans-Peter Blossfeld* und *Götz Rohwer*, 1999: Dynamics of Women's Employment Patterns Over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany, *Journal of Marriage and the Family* 61: 133–146.
- Erikson, Robert*, 1984: Social Class of Men, Women and Families, *Sociology* 18: 500–514.
- Erikson, Robert*, und *John H. Goldthorpe*, 1993: The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford: Clarendon Paperbacks.
- Featherman, David L.*, *F. Lancaster Jones* und *Robert M. Hauser*, 1975: Assumptions of Social Mobility Research in the U.S.: The Case of Occupational Status, *Social Science Research* 4: 329–360.
- Ganzeboom, Harry B.G.*, und *Paul M. de Graaf*, 1983: Beroepsmobiliteit tussen generaties in Nederland in 1954 en 1977, *Mens en Maatschappij* 58: 28–52.
- Ganzeboom, Harry B.G.*, *Paul M. de Graaf* und *Donald J. Treiman*, 1992: A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status, *Social Science Review* 21: 272–288.

- Ganzeboom, Harry B.G.*, und *Ruud Luijkx*, 1995: Intergenerationele beroepsmobiliteit in Nederland: patronen en historische veranderingen. S. 14–30 in: *Jaap Dronkers* und *Wout C. Ultee* (Hg.): *Verschuivende ongelijkheid in Nederland*. Van Gorcum: Assen.
- Ganzeboom, Harry B.G.*, *Susanne Rijken* und *Ronald Weygold*, 1994: Netherlands Family Survey 1992–1993. ICS Occasional Papers and Documents Series, ICS Code Books – 17. Utrecht University: Utrecht.
- Geissler, Birgit*, 1998: *FrauenArbeitsMarkt: Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: Edition Sigma.
- Goldthorpe, John H.*, 1987: *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.
- Handl, Johann*, 1991: Zum Wandel der Mobilitätschancen junger Frauen und Männer zwischen 1950 und 1971: Eine Kohortenanalyse, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 43: 697–719.
- Handl, Johann*, 1996: Hat sich die berufliche Wertigkeit der Bildungsabschlüsse in den achtziger Jahren verringert?, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 48: 249–273.
- Hayes, Bernadette C.*, 1990: Intergenerational Occupational Mobility Among Employed and Non-Employed Women: The Australian Case, *Australian and New Zealand Journal of Sociology* 26: 368–388.
- Hendrickx, John*, und *Harry B.G. Ganzeboom*, 1998: Occupational Status Attainment in the Netherlands, 1920 – 1990. A Multinomial Logistic Analysis, *European Sociological Review* 14: 387–403.
- Henz, Ursula*, 1996: *Intergenerationale Mobilität. Methodische und empirische Untersuchungen*. Dissertation Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Henz, Ursula*, und *Ineke Maas*, 1995: Chancenungleichheit durch Bildungsexpansion, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 47: 605–633.
- Hooghiemstra, Erna B.T.J.*, und *Marry Niphuis-Nell*, 1993: *Sociale atlas van de vrouw. Deel 2: Arbeid, inkomen en faciliteiten om werken en de zorg van kinderen te combineren*. Rijswijk, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/VUGA.
- Huffman, Matt L.*, 1995: Organizations, Internal Labor Market Policies, and Gender Inequality in Workplace Supervisory Authority, *Sociological Perspectives* 38: 381–397.
- Huinink, Johannes*, 1995: *Warum noch Familie? Zur Attraktivität von Partnerschaft und Elternschaft in unsere Gesellschaft*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- ILO [International Labor Office], 1980: *International Labor Statistics*. Geneva: OECD.
- ILO [International Labor Office], 1989–90: *International Labor Statistics*. Geneva: OECD.
- ILO [International Labor Office], 1998: *International Labor Statistics*. Geneva: OECD.
- Jacobs, Jerry A.*, 1990: The Sex-Segregation of Occupations as a Circulating System. S. 183–207 in: *Ronald L. Breiger* (Hg.): *Social Mobility and Social Structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalmijn, Mathijs, Wim Bernasco* und *Jeroen Weesie*, 1996: *Households in the Netherlands, Codebook of HIN95*. ISCORE Papers No. 67. Utrecht University: Utrecht.
- Khazzoom, Azziza*, 1997: The Impact of Mother's Occupations on Children's Occupational Destinations, *Research in Stratification and Mobility* 15: 57–89.
- Kohn, Melvin L.*, 1987: Cross-National Research as an Analytic Strategy, *American Sociological Review* 52: 713–731.
- Kohn, Melvin L.*, 1989: *Cross-National Research in Sociology*. London: Sage Publications.
- Konietzka, Dirk*, 1998: Langfristige Wandlungstendenzen im Übergang von der Schule in den Beruf, *Soziale Welt* 49: 107–134.
- Konietzka, Dirk*, 1999: *Ausbildung und Beruf*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Korupp, Sylvia E.*, 2000: *Mothers and the Process of Social Stratification*. ICS Dissertation Utrecht. Utrecht University.
- Korupp, Sylvia E., Karin Sanders* und *Harry B.G. Ganzeboom*, 2000: Intergenerationele overdracht van status en sekse-typing van beroepen: de invloed van vader en moeder op hun dochters en zonen, *Mens en Maatschappij* 75: 22–39.

- Korupp, Sylvia E., Harry B.G. Ganzeboom und Tanja van der Lippe*, im Druck: Do Mothers Matter? A Comparison of Models for Father's and Mother's Status Transfer on Children's Education, Quality and Quantity.
- Maas, Ineke, und Ursula Henz*, 1995: Chancengleichheit durch Bildungsexpansion? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 47: 605–633.
- Mayer, Karl Ulrich*, 1983. Lebensverläufe und Gesellschaftlicher Wandel. [TDA Archiv Datei]. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Mayer, Karl Ulrich*, 1989. Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. [TDA Archiv Datei]. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Mayer, Karl Ulrich, und Hans-Peter Blossfeld*, 1990: Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Sonderband 7 der Sozialen Welt: 287–318.
- Mayer, Karl Ulrich, und Erika Brückner*, 1989: Lebensverläufe und Wohlfahrtsentwicklung. Konzeption, Design und Methodik der Erhebung von Lebensverläufen der Geburtsjahrgänge 1929–1931, 1939–1941, 1949–1951 (Teil I, II). Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 35. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Berlin.
- McClave, James T., und Frank H. Dietrich*, 1991: Statistics (Fünfte Edition). San Francisco: Dellen Publishing Company.
- Moen, Phyllis, Mary Ann Erickson und Donna Dempster-McClain*, 1997: Their Mother's Daughters? The Intergenerational Transmission of Gender Attitudes in a World of Changing Roles, Journal of Marriage and the Family 59: 281–293.
- Müller, Walter*, 1978: Der Lebenslauf von Geburtskohorten. S. 54–77 in: *Martin Kohli* (Hg.): Soziologie des Lebenslaufs. Neuwied: Luchterhand.
- Müller, Walter, und Dietmar Haun*, 1994: Bildungsungleichheit im sozialen Wandel, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46: 1–42.
- Niphuis-Nell, Marry*, 1997: Sociale atlas van de vrouw. Deel 4: Veranderingen inde primaire leefstijf. Rijswijk/Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Osterloh, Margit, und Karin Oberholzer*, 1994: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Ökonomische und soziologische Erklärungsansätze, Aus Politik und Zeitgeschichte. B6: 3–10.
- Plantenga, Janneke*, 1993: Een afwijkend patroon. Honderd jaar vrouwenarbeid in Nederland en (West) Duitsland. Amsterdam: Sua.
- Plantenga, Janneke, Joop J. Schippers und Jacques J. Siegers*, 1990: Een afwijkend patroon? Een vergelijkend onderzoek naar participatie en segregatie op de arbeidsmarkt in Nederland en de Bondsrepubliek Duitsland, 1960–1985, Mens en Maatschappij 65: 337–354.
- Rijken, Susanne*, 1999: Educational Expansion and Status Attainment. A Cross-National and Overtime Comparison. ICS Dissertation Utrecht. Utrecht University.
- Rohwer, Götz*, 1994: TDA Working Papers. <<http://www.stat.ruhr—uni—bochum.de>>.
- Schimml-Neimanns, Bernhard*, 2000: Soziale Herkunft und Bildungsbeteiligung. Empirische Analysen zu herkunftsspezifischen Bildungsungleichheiten zwischen 1950 und 1989, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52: 636–669.
- Shavit, Yossi, und Hans-Peter Blossfeld* (Hg.), 1993: Persistent Inequality: Changing Educational Stratification in Thirteen Countries. Boulder, Col.: Westview Press.
- Smeenk, Wilma*, 1998: Opportunity and Marriage. The Impact of Individual Resources and Marriage Market Structure on First Marriage Timing and Partner Choice in the Netherlands. ICS Dissertation Nijmegen. Nijmegen University.
- Sørensen, Aage B.*, 1986: Theory and Methodology in Social Stratification. S. 69–95 in: *Ulf Himmelstrand* (Hg.): The Sociology of Structure and Action. London/Beverly Hills/New Delhi: Sage Publications.
- StataCorp*, 1999a: Stata Statistical Software: Release 6.0. College Station, TX: Stata Corporation.
- StataCorp*, 1999b: User's Guide. Statistics, Graphics, Data Management: Release 6.0. College Station, TX: Stata Corporation.
- Szydlik, Marc*, 1993: Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik. Materialien aus der Bildungsforschung Nr. 56. Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Berlin.

- Treiman, Donald J.*, und *Kermit Terrell*, 1975: Sex and the Process of Status Attainment: A Comparison of Working Women and Men, *American Sociological Review* 40: 174–200.
- Treiman, Donald J.*, und *Kam-Bor Yip*, 1989: Educational and Occupational Attainment in 21 Countries. S. 373–394 in: *Melvin L. Kohn* (Hg.): *Cross-National Research in Sociology*. Beverly Hills: Sage.
- Ultee, Wout C.*, und *Harry B.G. Ganzeboom*, 1993. Netherlands Family Survey 1992–93. [machine readable dataset]. Nijmegen, Vakgroep Sociologie, Universiteit Nijmegen.
- van Mourik, Andre*, und *Jacques J. Siegers*, 1988: Ontwikkeling in de beroepssegregatie tussen mannen en vrouwen, 1971–1985, *Economisch Statistische Berichten* 73: 732–737.
- van der Lippe, Tanja, Marcel van Dam* und *Harry B.G. Ganzeboom*, 1995: De tweede sekse in de stratificatie-onderzoek, *Mens en Maatschappij* 70: 41–53.
- Weesie, Jeroen, Mathijs Kalmijn, Wim Bernasco* und *Deidre Giesen*, 1995: Huishoudens in Nederland 1995. [SPSS-export file]. Utrecht, Vakgroep Sociologie, Universiteit Utrecht.

Korrespondenzanschriften: Dr. Sylvia Korupp, Lehrstuhl für Methoden der empirischen Sozialforschung, Staatswissenschaftliche Fakultät, Universität Erfurt, Nordhäuser Str. 63, D-99089 Erfurt

E-Mail: sylvia.korupp@uni-erfurt.de

Prof. Dr. Harry B. G. Ganzeboom, Institut für Soziologie, Universität Utrecht, Postbus 80.140, NL-3508 TC Utrecht

E-Mail: h.ganzeboom@fss.uu.nl.

Prof. Dr. Karin Sanders, Katholieke Universiteit Tilburg, Institut für Personalwissenschaften, Postfach 90153, NL-5000 LE Tilburg

E-Mail: k.sanders@kub.nl.

Reproduced with permission of the copyright owner. Further reproduction prohibited without permission.