

Aleksandra Endemann:

Karrieremuster deutscher Führungskräfte.

Analyse der Sequenzmuster, Ursachen und Auswirkungen anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Empirische Personal- und Organisationsforschung,

hrsg. von Dorothea Alewell, Rüdiger Kabst, Albert Martin, Wenzel Matiaske,

Werner Nienhüser, Florian Schramm, Wolfgang Weber, Band 56,

Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 441 S.,

ISBN 978-3-95710-202-7 (print), € 37.80, ISBN 978-3-95710-302-4 (e-book pdf), € 34.99

Seit geraumer Zeit wird in der Öffentlichkeit sowie in der Wissenschaft über die Karriereverläufe von Führungskräften diskutiert. Mit den hohen Flexibilitätsanforderungen im Karriereverlauf werden z.B. Vorstands- und Managervergütungen in der Gesellschaft gerechtfertigt. Eingebettet in diese Diskussion betrachtet diese Arbeit anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels berufliche Verläufe deutscher Führungskräfte (N = 171; 20 Beobachtungsjahre 1994-2013) und untersucht ihre Ursachen sowie objektive als auch subjektive Karriereoutcomes.

Mithilfe der Sequenzmusteranalyse konnten neben der (1) traditionellen Karriere und (2) boundaryless career folgende Muster abgeleitet werden: (3) die Abstiegskarriere, (4) die Karriere mit unfreiwilligen, jedoch erfolgreichen Wechseln, (5) die turbulente Karriere und (6) die Stagnation. Innerbetriebliche Karriereverläufe sind bei knapp der Hälfte der Untersuchten vorzufinden und spielen weiterhin eine bedeutende Rolle. Die externen Bewegungen sind recht heterogen verteilt: So gibt es Karrieren, die nur wenige externe Wechsel aufweisen, und einige, die sehr sprunghaft sind. Bezüglich der Ursachen dieser Karrieremuster ist von einem komplexen Zusammenspiel unterschiedlicher Einflussfaktoren zu berichten. Mit Blick auf die Gehaltsentwicklung zeigen sich in allen Mustern, bis auf die Abstiegskarriere, positive Trends. Werden die subjektiven Aspekte in die Betrachtung miteinbezogen, zeigen sich eher ein relativer Rückgang der Arbeitszufriedenheit bei innerbetrieblichen Karriereverläufen sowie ein Aufwärtstrend in der „boundaryless career“ und in Karrieren mit unfreiwilligen Wechseln.

Schlüsselwörter: Karrieremuster, Führungskräfte, Mobilität, Sequenzmusteranalyse, Längsschnittdaten

Aleksandra Endemann, Jg. 1980, studierte Soziologie an der Nikolaus-Kopernikus-Universität in Torun (Polen) sowie Human Resource Management an der Universität Hamburg. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für BWL, insbesondere Personalwirtschaft an der Universität Hamburg (Prof. Dr. Florian Schramm).

Empirische Personal- und Organisationsforschung

Band 56

herausgegeben von

Dorothea Alewell

Rüdiger Kabst

Albert Martin

Wenzel Matiaske

Werner Nienhüser

Florian Schramm

Wolfgang Weber

Aleksandra Endemann

Karrieremuster deutscher Führungskräfte

Analyse der Sequenzmuster, Ursachen und Auswirkungen
anhand von Daten des Sozio-oekonomischen Panels

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95710-202-7 (print)

ISBN 978-3-95710-302-4 (e-book)

Empirische Personal- und Organisationsforschung: ISSN: 0942-8984

DOI 10.1688/9783957103024

1. Auflage, 2017

Zugl.: Univ. Hamburg, Diss., 2017

© 2017 Rainer Hampp Verlag Augsburg, München
Vorderer Lech 35 D – 86150 Augsburg
www.Hampp-Verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.

Geleitwort

Karrieren sind national wie international Gegenstand vielfältiger Analysen, wobei sich auch das Verständnis von Karrieren ändert. Die Frage, wie sich Karriereverläufe konkret gestalten, bleibt der durch Theorie geleiteten empirischen Forschung vorbehalten, wofür die vorliegende Dissertationsschrift ein hervorragendes Beispiel darstellt. Die Datenbasis stellt das Sozioökonomische Panel dar, welches angesichts der Dauer der Erhebung von mehr als 30 Jahren und der Qualität der Studie eine herausragende Quelle darstellt. Diese Daten werden vorrangig mit der Sequenzmusteranalyse ausgewertet, die sich als Verfahren in diesem Kontext bestens eignet. Als Ergebnis ergeben sich Typen von Karriereverläufen, die mit theoretischen Konzepten wie der Boundaryless Career korrespondieren. Insgesamt ist eine hohe Stabilität der Karrieren zu bescheinigen, nahezu die Hälfte der Führungskräfte unternehmen keine über ihr Unternehmen hinausreichenden Karriereschritte. Dieser Befund ist bemerkenswert, da in der medialen Diskussion und oftmals auch in der Forschung ein anderes Bild gezeichnet wird. Insofern stellen die vorgelegten Analysen einen wichtigen Beitrag für die Karriereforschung dar, zumal die empirische Basis dem angloamerikanischen Bias des Forschungsgebiets entgegenwirkt. Karriereverläufe sind zudem mit gesellschaftlichen Strukturen verwoben. Die Zugehörigkeit zu einer Schicht, einem Milieu hat einen erheblichen Einfluss auf Karrieren und Karriereoptionen wie auch auf diesbezügliche Präferenzen. Somit geben die Karrieremuster deutscher Führungskräfte ein Stück weit Aufschluss über die Funktionsweise der deutschen Wirtschaftsgesellschaft in Hinblick auf die Verteilung von Chancen, Einkommen, Perspektiven, Einfluss etc.

Hamburg, im November 2017

Prof. Dr. Florian Schramm
Universität Hamburg

Danksagung

Es ist vollbracht. Nach langer Zeit des Lesens, Schreibens, Rechnens, Zweifelns und erneut Probierens ist es endlich soweit: Meine Doktorarbeit ist fertig. Dies war nur durch die Unterstützung verschiedener Menschen möglich, denen ich an dieser Stelle Dank sagen möchte.

Zunächst möchte ich mich bei meinem Doktorvater Prof. Dr. Florian Schramm bedanken. Für die ewige Geduld, unterstützende Worte und Taten, Zuckerbrot und Peitsche, Inspirationen und das häufige Wiederholen von „Schreib endlich mal fertig!“. Ohne die von ihm geschaffenen Freiräume und ohne seine Zuversicht wäre die Arbeit nicht gelungen.

Ein Dankeschön geht auch an meine Zweitbetreuerin Prof. Dr. Daniela Rastetter, die mich ebenfalls in all den Jahren begleitet und ermuntert hat. Auch den anderen Kommissionsmitgliedern Prof. Dr. Natascha Nisic und Prof. Dr. Petra Böhnke möchte ich herzlich für die Zeit danken, die sie sich genommen haben, um meine Arbeit zu lesen und kritisch zu hinterfragen.

Für das fleißige Korrekturlesen, die hilfreichen Anmerkungen, den kritischen Blick und den mentalen Aufbau danke ich insbesondere Mandy Tietgen-Simonsen, Dr. Franziska Scheier und Arlett Plantikow.

Allen meinen „alten“ und „neuen“ Kolleginnen und Kollegen sage ich Danke für ihre Begleitung und Ermunterung auf diesem langen und streckenweise mühseligen Weg: Prof. Dr. Ralph Kattenbach, Dr. Janine Lücke, Dr. Holger Schlegel, Katharina von Hollen, Dr. Anna Mucha, Marcel Halgmann, Marlin Schüller, Nanni Schleicher, Annika Trommeter.

Ganz besonderer Dank gilt meinen Eltern: Sie haben den Grundstein dafür gelegt, dass ich mich an diese Aufgabe gewagt und sie beendet habe. Sie haben mich immer uneingeschränkt geliebt und auch nach der Gründung meiner eigenen Familie in jeder erdenklichen Weise unterstützt. Mamusi u tatusiu, dziękuję Wam za wszystko!

Und zum Schluss ist noch der wichtigsten Person zu danken, ohne deren Unterstützung diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre: Mein Mann Jörg. Ich danke ihm für diese Jahre, in denen er geduldig meine Zweifel ertragen, mich immer neu motiviert und weiter an das Gelingen dieses „Langzeitprojektes“ geglaubt hat. Und auch für die krisenhaften Momente, die wir gemeinsam er- und ausgetragen haben und die uns in unserer Beziehung weiter gebracht haben, sage ich „Dankeschön!“. Ihm und unseren drei wundervollen Kindern Ronja, Theodor und Marie ist diese Arbeit gewidmet.

Hamburg, Oktober 2017

Aleksandra Endemann

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis.....	XI
 1. Einleitung	 1
2. Veränderungstrends und ihre Konsequenzen für das Arbeitsleben und die Karriereverläufe.....	8
2.1 Ökonomische und technologische Entwicklung.....	8
2.2 Gesellschaftliche Veränderungen.....	11
2.3 Individualisierung und Vermarktlichung als Treiber der Veränderungen in der Arbeitswelt	15
2.4 Konsequenzen der Veränderung: Flexibilisierung, Prekarisierung, Subjektivierung, Entgrenzung.....	18
2.5 Organisationaler Wandel und Flexibilitätsanpassungen.....	20
2.6 Zusammenfassung.....	24
 3. Der Begriff „Karrieremuster“: zwischen organisationaler und grenzenloser Karriere – eine theoretische und empirische Sicht	25
3.1 Perspektiven der Karriereforschung – eine eingeschränkte Interdisziplinarität	25
3.2 Begriffliche Klärungen sowie Festlegung des Untersuchungsfeldes	28
3.3 Traditionelle/organisationale Karriere	40
3.4 Neue Ansätze in der Karriereforschung: „the boundarylessness era“	46
3.5 Die deutsche Destabilisierungsdiskussion	59
3.6 Auf dem Prüfungsstand: boundarylessness or not? Die empirische Evidenz bezüglich der gegenwärtigen Karrieren	66
3.6.1. Internationale Studien zur Mobilität der Führungskräfte und Hochqualifizierten.....	68
3.6.1.1. Studien zu Karriereverläufen von Führungskräften innerhalb (einer) Organisation.....	68
3.6.1.2. Studien zur Arbeitsmobilität der Führungskräfte und Hochqualifizierten.....	71
3.6.1.3. Klassische und gegenwärtige Studien zu Karrieremustern und personalwirtschaftlicher Aufteilung der Laufbahnmöglichkeiten	75

3.6.1.4. Studien zu Karriereverläufen in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten	82
3.6.2. Studien zur Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Führungskräfte in Deutschland.....	88
3.6.2.1 Deutsche Rahmenbedingungen als Hintergrundfolie der Karrieremuster	89
3.6.2.2 Ergebnisse zu Arbeitsmarktmobilität in Deutschland.....	95
3.6.2.3 Studien zu Karrieremustern in Deutschland	110
3.6.2.4 Studien zu Führungskräftekarrieren in Deutschland.....	114
3.7 Zwischenfazit und Präzisierung der Fragestellung: Karrieremuster deutscher Führungskräfte	127
4. Karrieremuster deutscher Führungskräfte – Sequenzmusteranalyse	131
4.1 Sequenzmusteranalyse – Einführung in die Methode.....	131
4.1.1 Begründung der Methodenwahl.....	131
4.1.2 Sequenzmusteranalyse: Genese und Beschreibung der Methode...	133
4.1.3 Optimal-Matching-Technik und Clusteranalyse als Verfahren in der Sequenzmusteranalyse	138
4.1.4 Kritische Würdigung der Optimal-Matching-Technik und Weiterentwicklungen der Methode.....	142
4.2 Methodisches Vorgehen.....	145
4.2.1 Das Sozio-oekonomische Panel als Datenbasis.....	145
4.2.2 Operationalisierung der Stichprobe	150
4.2.3 Beschreibung der Stichprobe	154
4.2.4 Zur Operationalisierung der Sequenzen.....	156
4.2.5 Darstellung des Entscheidungsprozesses bei der Kodierung der Sequenzen	163
4.3 Karriereverläufe deutscher Führungskräfte – Anwendung der Sequenzmusteranalyse anhand der SOEP-Daten.....	167
4.3.1 Vorstellung der Kodierungsvarianten und der Mobilität der Führungskräfte	168
4.3.2 Darstellung der Sequenzen.....	175
4.3.3 Differenzierung der Sequenzmuster und Clusterbildung.....	180
4.4 Zusammenfassung.....	194

5. Determinanten und Auswirkungen der Karriereverläufe.....	199
5.1 Zur Auswahl des Zugangs zum Untersuchungsfeld: interdisziplinäre Erklärung der Determinanten der Karriereverläufe	199
5.2 Ableitung der Hypothesen.....	204
5.2.1 Angebotsorientierte Arbeitsmarkttheorien und -forschung	205
5.2.1.1 Humankapitaltheorie	205
5.2.1.2 Statuszuweisungsforschung, Habitus-Theorie, Sozial-Kapital-Theorie.....	212
5.2.2 Nachfrageorientierte Arbeitsmarkttheorien und -forschung.....	218
5.2.2.1 Segmentationstheorie: interne, externe, primäre, sekundäre und fachliche Arbeitsmärkte	218
5.2.2.2 Organisationsökologische Ansätze und weitere unternehmensbezogene Determinanten der beruflichen Mobilität	224
5.2.3 Individuelle Karrierepräferenzen und -orientierungen	230
5.2.3.1 Berufsorientierung.....	232
5.2.3.2 Karriereorientierungen und -erwartungen zwischen der traditionellen und der boundaryless career	233
5.2.4 Einfluss der soziodemografischen Faktoren auf die Karrieremuster.....	241
5.2.4.1 Geschlecht	241
5.2.4.2 Alter	248
5.2.4.3 West- vs. Ostdeutschland	251
5.3 Methodische Diskussion	253
5.3.1 Multinomiale logistische Regression als Grundlage für die Überprüfung der Hypothesen	253
5.3.2 Operationalisierung der Modellvariablen	259
5.3.3 Prüfung der Voraussetzungen und Auswahl der Modellvariablen	267
5.4 Analyse und Ergebnisse	272
5.4.1 Deskriptive Ergebnisse: Mittelwertevergleich relevanter Variablen in den Karriereclustern	273
5.4.2 Untersuchung der Ursachen der Karriereverläufe deutscher Führungskräfte mittels multinomialer logistischer Regression	277
5.5 Auswirkungen der Karrieremuster: Lohnentwicklung und Arbeitszufriedenheit.....	285
5.6 Zusammenfassung.....	294

6. Diskussion der Ergebnisse	296
6.1 Vergleich der Karrierediskurse: boundaryless career und Destandardisierung der Erwerbskarrieren.....	296
6.2 Diskussion der explorativen Ergebnisse	303
6.3 Diskussion der Ergebnisse zu den Determinanten der Karrieremuster	327
6.4 Beschränkungen der Analysen.....	341
6.5 Implikationen für Wissenschaft und Praxis	345
7. Zusammenfassung.....	350
Literaturverzeichnis.....	XIII
Anhang.....	LXI

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Perspektiven auf die Karriere.....	27
Abbildung 2: Einflussfaktoren auf die Karriere.....	37
Abbildung 3: Boundaryless perspective on the career.....	59
Abbildung 4: Zugang zum Untersuchungsgegenstand: Karrieremuster der Führungskräfte und Hochqualifizierten in Deutschland.....	67
Abbildung 5: Ablauf einer Sequenzmusteranalyse.....	137
Abbildung 6: SOEP – Stichprobenentwicklung – befragte Personen in den Jahren 1984 - 2013.....	147
Abbildung 7: Deskription der Stichprobe: Der höchste erworbene Abschluss nach der Casmin-Klassifikation.....	155
Abbildung 8: SOEP – Ausschnitt aus dem Personenfragebogen 2007, Frage nach Zeitpunkt und Art der beruflichen Änderung.....	157
Abbildung 9: SOEP – Ausschnitt aus dem Personenfragebogen 2007, Frage nach der Art der Führungsposition.....	159
Abbildung 10: SOEP – Frage nach der Einschätzung der beruflichen Veränderung.....	160
Abbildung 11: Zusammenfassung der Kodierungsvarianten bis zur Erstellung der endgültigen Kodierung (Variante 3).....	168
Abbildung 12: Innerbetriebliche Mobilität der Führungskräfte 1995-2013 in der Stichprobe in Prozent, definiert als 10 Prozent Einkommens- entwicklung auch ohne Stellenwechselangabe (Variante 1).....	170
Abbildung 13: Zwischenbetriebliche Mobilität der Führungskräfte 1995-2013 in der Stichprobe in Prozent (Variante 1).....	170
Abbildung 14: Innerbetriebliche Mobilität der Führungskräfte 1995-2013 in der Stichprobe in Prozent, definiert als 10 Prozent Einkommens- entwicklung mit Stellenwechselangabe (Variante 2).....	172
Abbildung 15: Zwischenbetriebliche Mobilität der Führungskräfte 1995-2013 in der Stichprobe in Prozent (Variante 2).....	172
Abbildung 16: Zwischenbetriebliche Mobilität der Führungskräfte 1995-2013 unter Berücksichtigung der Mobilitätsdimensionen: Richtung, organisationaler Wechsel, Freiwilligkeit.....	174

Abbildung 17: Grafische Darstellung der Sequenzmuster in der Stichprobe	177
Abbildung 18: Überblick der verschiedenen Cluster-Lösung-Optionen	181
Abbildung 19: Dendrogramm zur Clusterbildung der Option 1	182
Abbildung 20: Within-between ratio bezogen auf die Clusteranzahl der Option 1..	183
Abbildung 21: Grafische Darstellung der Acht-Cluster-Lösung der Option 1	184
Abbildung 22: Grafische Darstellung der Fünf-Cluster-Lösung der Option 1	186
Abbildung 23: Dendrogramm zur Clusterbildung der Option 2	189
Abbildung 24: Within-between ratio bezogen auf die Clusteranzahl der Option 2..	190
Abbildung 25: Grafische Darstellung der Fünf-Cluster-Lösung der Option 2	191
Abbildung 26: Grafische Darstellung der Sechs-Cluster-Lösung der Option 3	194
Abbildung 27: Determinanten beruflicher Karriereverläufe.....	202
Abbildung 28: Logistische Funktion.....	254
Abbildung 29: SOEP – Ausschnitt aus dem Personenfragebogen, Frage nach Wichtigkeit der Lebensbereiche.....	265
Abbildung 30: SOEP – Ausschnitt aus dem Personenfragebogen, Frage nach Wichtigkeit verschiedener Bereiche für Wohlbefinden und Zufriedenheit.....	266
Abbildung 31: Durchschnittliches Monatseinkommen über die Karrieremuster im Zeitverlauf (1994–2013).....	290
Abbildung 32: Mediane des Monatseinkommens über die Karrieremuster im Zeitverlauf (1994 – 2013).....	290
Abbildung 33: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Karrieremustern: traditionelle Karriere, boundaryless career und Stagnation (1994–2013).....	293
Abbildung 34: Entwicklung der Arbeitszufriedenheit in Karrieremustern: Abstiegskarriere, Karriere mit unfreiwilligen externen Wechseln, turbulente Karriere (1994–2013)	293

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Altes vs. neues Karriere-Paradigma	47
Tabelle 2: Überblick über die neuen Karrierekonzepte	51
Tabelle 3: Karrierewege der Topmanager im internationalen Vergleich (in Prozent).....	83
Tabelle 4: Überblick der wichtigsten Studien zur Arbeitsmarktmobilität in Deutschland seit 2005	100
Tabelle 5: Übersicht der Studien zu Karrieremustern in Deutschland.....	111
Tabelle 6: Überblick der neuesten Studien zu Karrieren deutscher Führungskräfte (bezogen auf das untere bzw. mittlere Management oder alle Managementebenen)	119
Tabelle 7: Überblick der neuesten Studien zu den Topmanagementkarrieren in Deutschland.....	123
Tabelle 8: Die Karrierewege der Vorstandsvorsitzenden deutscher Großunternehmen im Zeitverlauf 1970-2012 (in Prozent)	125
Tabelle 9: Beispielsequenzen innerbetrieblicher Karriereverläufe	135
Tabelle 10: SOEP: erfolgreich durchgeführte Interviews auf Personen- und Haushaltebene für die Teilstichproben A + B, C und D in den Jahren 1994-2013	151
Tabelle 11: Operationalisierung der Stichprobe im SOEP	153
Tabelle 12: Deskription der Stichprobe: Führungskräfte nach Geschlecht und Stichprobenart (ungewichtet) (in Prozent).....	154
Tabelle 13: Deskription der Stichprobe: Altersverteilung (ungewichtet).....	155
Tabelle 14: Kumulierte Sequenzreihenfolge der endgültigen Kodierungsvariante..	175
Tabelle 15: Verteilung der verschiedenen Sequenzelemente in den Sequenzmustern	176
Tabelle 16: Anzahl der verschiedenen Elemente und Episoden innerhalb der Sequenzen	177
Tabelle 17: Durchschnittliche Anzahl der Sequenzzustände nach Geschlecht, Stichprobenart und Alter	178