

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

12/2012

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase

Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität

Felix Stumpf
Andreas Damelang
Florian Schulz

Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase

Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität

Felix Stumpf (Institut für empirische Soziologie)

Andreas Damelang (Universität Erlangen-Nürnberg)

Florian Schulz (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract.....	4
1 Vorbemerkung.....	6
2 Einleitung.....	6
3 Theoretische Einbettung	8
3.1 Transaktionskosten und die institutionentheoretische Perspektive.....	8
3.2 Berufe als Institutionen.....	9
4 Die Bedeutung der Institution Beruf für die Beschäftigungsstabilität.....	13
5 Daten und Methode.....	18
5.1 Daten.....	18
5.2 Erstellung von beruflichen Strukturindikatoren.....	19
5.3 Methode	24
6 Empirische Analysen.....	25
6.1 Kaplan-Meier-Schätzung von Hazard- und Überlebensraten.....	25
6.2 Berufe nach der Dauer der ersten Beschäftigung	27
6.3 Multivariate Analyse	28
7 Fazit und Ausblick	31
Literatur	32
Anhang.....	35
Anhang 1 Ermittlung der beruflichen Ähnlichkeit nach BERUFENET	35
Anhang 2 Erläuterungen zu den Ähnlichkeitsstufen der Berufe.....	37
Anhang 3 Variablenbeschreibung	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Der Beruf als institutionalisierte Regel der Verknüpfung von Kompetenzprofilen mit Tätigkeitsfeldern	10
Abbildung 2 Berechnung des Maßes für berufliche Spezifität.....	23
Abbildung 3 Hazardrate und Überlebensfunktion nach Kaplan-Meier.....	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Berufs- und Fachverbände in Deutschland	17
Tabelle 2 Auszug aus der beruflichen Ähnlichkeitsmatrix	22
Tabelle 3 Ranking der Berufe nach der durchschnittlichen Dauer der ersten Beschäftigung (in Monaten).....	27
Tabelle 4 Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle	29

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag untersucht empirisch, wie Berufe individuelle Erwerbsverläufe strukturieren. Berufe werden hier als Institutionen verstanden, die Bildungssystem und Arbeitsmarkt miteinander verknüpfen und nach dem Grad ihrer Institutionalisierung variieren. Den theoretischen Hintergrund bilden Argumente aus der Transaktionskosten-, Humankapital- und Schließungstheorie.

Konkret analysiert wird die Beschäftigungsstabilität in verschiedenen Berufen. Diese wird anhand der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen von Arbeitsmarkteinsteigern mit den Methoden der Ereignisanalyse untersucht. Die Datengrundlage bilden die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) und eigens erstellte Strukturindikatoren aus Informationen des BERUFENET. Geprüft werden berufliche Unterschiede entlang der Standardisierung der Berufsordnung, Möglichkeiten einer beruflichen Zertifizierung, Interessenvertretung in Berufsverbänden sowie Spezifität der beruflichen Tätigkeiten und Inhalte.

Es wird gezeigt, dass die Beschäftigungsstabilität zwischen Berufen erheblich variiert. Zentrales Ergebnis ist, dass der Standardisierungsgrad von Berufen die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen stark beeinflusst. In Berufen, deren Berufsordnung oder Ausbildungsvorschrift bundes- oder landesrechtlich einheitlich geregelt ist, herrscht höhere Beschäftigungsstabilität als in nicht-standardisierten Berufen. Zusammengenommen unterstreichen die empirischen Befunde dieser Arbeit die Bedeutung des Berufs für die Erwerbsbiografie.

Abstract

This article examines the influence of occupations on employment patterns. Occupations are considered institutions which provide a link between the educational system and the labor market and vary in their degree of institutionalization. By means of event history analysis, the authors examine the influence of structural occupational characteristics on occupational stability.

The main question is how structural traits of occupations enhance or reduce occupational stability. For this purpose 'SIAB' data on the duration of employment upon first entry on the labour market was processed. To assess the institutional variance between occupations, four structural indicators were created on the basis of the 'Berufsordnungen' of the 'KldB88', namely *occupational specificity*, *standardization* by training regulation, *voluntary certification* by private educational providers and representation by an *occupational association*.

The empirical results show that occupational stability varies between different occupations to a large extent. Among the structural indicators, occupational *standardization* is relevant for occupational stability: stability in occupations which are standardized by a training regulation is higher. The presented results emphasize the importance of occupational traits for employment patterns.

JEL Klassifikation: B52, J24, J62

Keywords: Berufe, Merkmale von Berufen, Institutionen, Arbeitsmarkt, Beschäftigungsstabilität

1 Vorbemerkung

Der vorliegende Forschungsbericht stellt eine gekürzte und leicht überarbeitete Version der Diplomarbeit von Felix Stumpf dar, die am Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung (Prof. Dr. Martin Abraham), Universität Erlangen-Nürnberg, im Winter 2011 als Abschlussarbeit angenommen wurde. Die Diplomarbeit entstand im Rahmen des IAB-Projekts „Berufe als Institutionen“. Das Ziel des Projekts ist, einen Vorschlag zu erarbeiten, wie das Phänomen des Berufs theoretisch gerahmt und in die aktuelle theoretische Debatte der soziologischen Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung integriert werden kann.

Die in diesem Forschungsbericht ausgeführten theoretischen Gedanken basieren auf dem LASER-Discussion Paper, No. 55, der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, unter dem Titel „Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze“ verfasst von Martin Abraham, Andreas Damelang und Florian Schulz. Die empirischen Analysen dokumentieren unsere ersten, in Teilen noch vorläufigen Überlegungen und Vorarbeiten, diesen theoretischen Entwurf mit der sozialen Wirklichkeit zu konfrontieren.

2 Einleitung

In Deutschland sind das Bildungs- und das Beschäftigungssystem eng verknüpft (Allmendinger 1989) und traditionell stark beruflich differenziert. Dieser Umstand bewirkt, dass ein enger Zusammenhang zwischen berufsbildenden Abschlüssen, Arbeitsmarkteinstieg und der späteren beruflichen Positionierung besteht (Hillmert 2001; Müller/Shavit 1998; Seibert 2007; Witte/Kalleberg 1995). So ist eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung zentrale Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt (Solga 2002), wie auch für Erwerbschancen im weiteren Karriereverlauf (Konietzka/Seibert 2001; Lauterbach/Sacher 2001). Da Berufswahlentscheidungen sozial strukturiert werden und das Ausbildungssystem Individuen in sehr unterschiedlichem Ausmaß mit vorteilhaften beruflichen Handlungsmöglichkeiten ausstattet (Konietzka 2009), mündet die ausgeprägte berufliche Differenzierung in eine Ungleichheit der Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. Diese Verknüpfung kann als „Verberuflichung“ von Erwerbschancen bezeichnet werden (Konietzka 1999).

Demgegenüber gibt es Überlegungen, die einen Bedeutungsverlust von Berufen und eine damit einhergehende Erosion der Beschäftigungsstabilität nahelegen. Dies wird auf einen Strukturwandel der Arbeitsmärkte zurückgeführt, dem ein Wandel von betrieblichen Strukturen, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen unterliegt. Wie Baethge/Baethge-Kinsky (1998) problematisieren, berührt dieser Strukturwandel auch die Bedeutung des Berufs als sozialstrukturelle Kategorie. Sie gehen davon aus, dass ein Übergang von berufsbezogener zu prozessorientierter Betriebs- und Arbeitsorganisation institutionalisierte Karrierewege auflöst und somit die Bedeutung von Berufen schwindet. Mit diesem Wandel einhergehend, so die Annahme, sollte sich die Wahrscheinlichkeit von Mobilitätsereignissen wie Betriebs- und insbesondere Berufswechseln, unter Umständen einhergehend mit Arbeits-

losigkeit, erhöhen. Als Gegenstück zur Verberuflichung kann diese vermutete Entwicklung als „Entberuflichung“ zusammengefasst werden.

Empirische Studien belegen, dass im Zeitverlauf keine zunehmende Bedeutung beruflicher Mobilität erkennbar ist, weder für Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Konietzka 1999) noch zwischen Erwerbsberufen (Erlinghagen/Knuth 2004). In letzterer Studie wurde gar ermittelt, dass die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitverlauf insgesamt zugenommen hat. Entsprechend wird die These der Entberuflichung und Flexibilisierung durch solche Befunde in Frage gestellt. Wie Lauterbach/Sacher (2001: 258) resümieren, ist „die Debatte um den Strukturwandel des Arbeitsmarktes und den damit einhergehenden Wandel der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit [...] weder theoretisch noch empirisch entschieden“.

Hinsichtlich des Einflusses beruflicher Merkmale ist festzuhalten, dass die präsentierten Forschungsansätze sich diesen bisher nur auf Individualebene genähert haben. Welche Mechanismen auf beruflicher Ebene eventuelle Unterschiede in der Strukturierung des Arbeitsmarktes erklären können, wurde bislang empirisch nicht weiter erforscht, wenngleich Konietzka (1999) bereits die Bedeutung von berufsspezifischen sowie standardisierten Qualifikationen und die Schließung von Berufen untereinander hervorhebt. Er macht in diesem Zuge deutlich, dass „die berufsspezifische Differenzierung des Arbeitsmarkts als eine *eigenständige* Strukturebene und Mobilitätshürde betrachtet werden“ kann (1999: 397; Hervorhebung im Original). Abraham/Damelang/Schulz (2011) haben zu dieser Frage einen Ansatz vorgelegt, der die Entstehung und Effekte von Berufen als Institutionen theoretisch aufarbeitet und sich eignet, um spezifische Regulierungsmechanismen von Berufen zu operationalisieren.

An diesen Ansatz anknüpfend wird in diesem Forschungsbericht untersucht, durch welche Mechanismen Berufe individuelle Erwerbsverläufe strukturieren. Dies wird am Beispiel der Beschäftigungsstabilität analysiert. Die Stabilitätsmessung erfolgt über die Beschäftigungsdauer von Arbeitsmarkteinsteigern in verschiedenen Berufen. Um dabei die Gründe für Ungleichheiten entlang von Berufen genauer zu untersuchen, muss der Fokus von den bisher dominierenden individuellen Erklärungsansätzen auf die kollektive Analyseebene verschoben werden. Dazu wird der Ansatz verfolgt, solche institutionellen Eigenschaften von Berufen zu identifizieren, die am Arbeitsmarkt vorteilhaft auf die Beschäftigungsstabilität ihrer Inhaber einwirken. So kann ermittelt werden, welche strukturellen beruflichen Merkmale zur Erklärung von Unterschieden in der Beschäftigungsstabilität dienen.

Zusammenfassend lässt sich folgende Forschungsfrage formulieren: Inwiefern variiert die Beschäftigungsstabilität zwischen Berufen in der frühen Erwerbsphase und durch welche (institutionellen) beruflichen Eigenschaften und Mechanismen werden diese Unterschiede strukturiert?

Der Forschungsbericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden in *Abschnitt 3* theoretische Grundlagen vermittelt, die verdeutlichen, welche Funktionen dem Beruf als Institution zwischen Bildungs- und Arbeitsmarkt zukommen. Daran anknüpfend fokussiert *Abschnitt 4* die einzelnen institutionellen Merkmale von Berufen, die in Bezug auf die Beschäftigungsstabilität relevant erscheinen. Entlang dieser Eigenschaften werden Forschungshypothesen formuliert, welche Auswirkungen von stärker oder schwächer ausgeprägter beruflicher Institutionalisierung auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zu erwarten sind. *Abschnitt 5* widmet sich der Datenbasis und Methodik der Untersuchungen und dabei insbesondere der Erstellung von Strukturindikatoren, welche die institutionellen Berufsmerkmale empirisch abbilden. Die empirischen Forschungsergebnisse werden in *Abschnitt 6* präsentiert, ehe der Beitrag mit einem Fazit und Ausblick schließt.

3 Theoretische Einbettung

Unter Rückgriff auf die Ideen des Strukturindividualismus (Coleman 1991) kann bei der theoretischen Einbettung von Arbeitsmarktprozessen zwischen zwei grundlegenden Perspektiven unterschieden werden: Die Mikroperspektive legt ihr Augenmerk auf individuelle Bildungs- und Mobilitätsentscheidungen, denen entsprechende Handlungstheorien zu Grunde gelegt werden. Für diese Entscheidungen bieten die Institutionen der Bildung und Arbeitsmärkte Opportunitäten und Restriktionen (Konietzka 2008). Die Makroperspektive fokussiert eben jene Strukturmerkmale und Regulierungsprinzipien von beruflichen Bildungs- und Beschäftigungssystemen, welche auf die Mikroebene rückwirken (Konietzka 2008). Um dieser Einbettung gerecht zu werden, wird ein analytisches Konzept benötigt, welches Mikro- und Makroebene verzahnt. Eine Möglichkeit hierfür bietet die Betrachtung von Berufen als Institutionen, die Qualifikation und Arbeit verknüpfen (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Dieser Ansatz ist für die Analyse von Arbeitsmarktprozessen entlang beruflicher Strukturen zentral.

3.1 Transaktionskosten und die institutionentheoretische Perspektive

Als Ausgangsmodell können Arbeitsmärkte als „arenas for the matching of persons to jobs“ (Sørensen/Kalleberg 1981: 52) verstanden werden, auf denen nach Arbeit suchende Personen mit ihren Kompetenzen und Eigenschaften um freie Stellen konkurrieren (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Arbeitgeber suchen in diesem Pool nach passenden Kandidaten und wählen diese nach dem Kriterium höchstmöglicher Produktivität bei möglichst geringen Kosten. Ihr zentraler Anhaltspunkt für die erwartete Produktivität und Qualität der Arbeitsleistung ergibt sich aus dem Abgleich von Arbeitnehmerqualifikation und den Stellenanforderungen (Abraham/Damelang/Schulz 2011).

Die Allokation von Arbeitskräften ist ein komplexes Unterfangen und führt nicht zwangsläufig oder automatisch zu einer optimalen Besetzung von Arbeitsstellen. Vielmehr handeln Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Unsicherheit, da am Arbeits-

markt eine Situation unvollständiger Information und beschränkter Rationalität herrscht. „Für die Arbeitgeber ist dabei die Frage entscheidend, ob die Arbeitnehmer die notwendigen Kompetenzen für die mit konkreten Arbeitsplätzen verbundenen Tätigkeiten tatsächlich besitzen“ (Abraham/Damelang/Schulz 2011: 4). Diese Unsicherheit muss durch Verhandlungen und Vereinbarungen überwunden werden, wobei Transaktionskosten entstehen (Williamson 1981, Coase 1960). Der „institutionenneutrale“ Blickwinkel der Mikroökonomik und neoklassischen Theorie wird diesem Umstand nicht gerecht (Richter/Furubotn 2003).

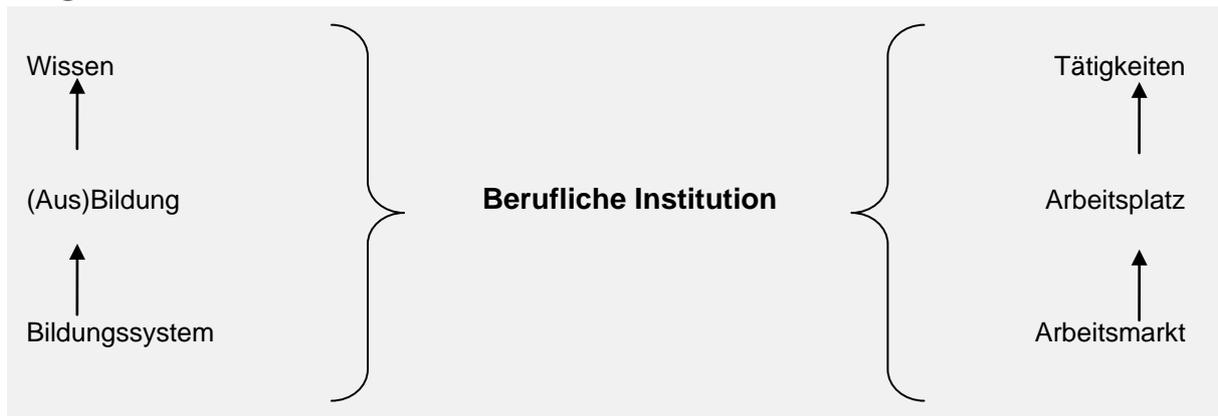
Die Komplexität des Leistungsaustausches und die dabei entstehenden Kosten werden im Rahmen der Neuen Institutionenökonomik berücksichtigt (Richter/Furubotn 2003). Demnach müssen Austauschprozesse als eingebettet in ein komplexes System formeller Regeln und informeller Normen - mit einem Wort: Institutionen - betrachtet werden (grundlegend: North 1990).

Allgemein sind unter Institutionen Regeln zu verstehen, deren Einhaltung erwartet wird und die verbindliche Geltung beanspruchen (Esser 2000). Sie zielen darauf ab, soziale Abstimmungsprobleme dauerhaft zu lösen, indem sie den Wahlbereich des einzelnen definieren und limitieren und Akteuren somit mehr oder weniger verbindliche Handlungsspielräume aufzeigen. Genauer werden Institutionen eingesetzt, um Koordinations-, Kooperations- oder Verteilungsprobleme möglichst effizient zu lösen und menschliches Handeln stabil und vorhersehbar zu gestalten. Sie helfen, die bei der Lösung solcher Abstimmungsprobleme entstehenden Transaktionskosten zu minimieren: „Funktionell gesehen, können Institutionen als Einrichtungen verstanden werden, die helfen, die Ungewissheiten des menschlichen Lebens zu verringern, das Treffen von Entscheidungen zu erleichtern und die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen zu fördern, so dass im Ergebnis die Kosten der Koordination wirtschaftlicher und anderer Aktivitäten abnehmen.“ (Richter/Furubotn 2003: 8)

3.2 Berufe als Institutionen

Auch am Arbeitsmarkt regeln feststehende Formen und Verfahrensweisen, wie Austauschprozesse - hier: der Leistungsaustausch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern - ablaufen oder ablaufen sollen (Abraham/Hinz 2005). In dieser Arbeit werden Berufe als solche Institutionen begriffen. Sie bieten Regeln, die bestimmen, wie Kompetenzprofile mit Tätigkeitsfeldern auf dem Arbeitsmarkt verknüpft sind, und geben damit die Bedingungen vor, unter denen sich Arbeitskraftanbieter und -nachfrager begegnen (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Abbildung 1 veranschaulicht, wie Bildungssystem und Arbeitsmarkt über berufliche Institutionen verbunden werden.

Abbildung 1
Der Beruf als institutionalisierte Regel der Verknüpfung von Kompetenzprofilen mit Tätigkeitsfeldern



Quelle: Abraham/Damelang/Schulz 2011: 5

Die linke Seite der Abbildung ist als das gesamte Bildungssystem aufzufassen, innerhalb dessen arbeitsmarktrelevante Qualifikationen durch Investitionen in das Humankapital erworben werden. Der Argumentation von Abraham/Damelang/Schulz (2011) folgend, müssen Akteure für eine solche Investitionsentscheidung gewisse Erwartungen darüber entwickeln, welche Qualifikationen später am Arbeitsmarkt von den Arbeitgebern nachgefragt werden, um eine bestmögliche Rendite zu erzielen. Hier liegt also ein Koordinationsproblem vor, von dessen Lösung die Bereitschaft zur Bildungsinvestition der Arbeitnehmer abhängt. Demgegenüber müssen die Arbeitgeber entscheiden, wie die betriebliche Arbeit organisiert werden soll und welche Kompetenzen und Qualifikationen für bestimmte Tätigkeitsprofile erforderlich sind.

Berufe bieten für dieses Koordinationsproblem eine Lösungsmöglichkeit, indem institutionalisierte Regeln aufgestellt werden, die erworbene Qualifikationen zu Tätigkeiten/Arbeitsplätzen zuordnen. Diese Regeln können eine gewisse Handlungssicherheit gewährleisten und die Investitionsneigung fördern. Berufe können dabei als idealtypische Anforderungsprofile für vakante Stellen begriffen werden, die den Prozess der Stellensuche (aus Sicht der Arbeitnehmer) sowie der Stellenbesetzung (aus Sicht der Arbeitgeber) strukturieren, indem sie für beide Seiten verständliche und kalkulierbare Informationen über angebotene und nachgefragte Ressourcen bereitstellen. Somit kann das Matching von Arbeitskraftangebot und -nachfrage durch Berufe effizienter und kostengünstiger gestaltet werden, als es ohne diese Informationen möglich wäre (Abraham/Damelang/Schulz 2011).

Die Varianz beruflicher Institutionen

Die Verknüpfung von Ausbildungsinhalten und Tätigkeitsfeldern kann unterschiedlich stark ausgeprägt sein. Abraham/Damelang/Schulz (2011) sprechen in diesem Zusammenhang von „*institutioneller Varianz*“: Je nach Tätigkeitsfeld können gewisse Qualifikationen als Standard vorausgesetzt werden, insbesondere um Schadenspotenziale zu minimieren. Tätigkeitsfelder, für die klare Qualifikationsvoraussetzungen gelten, sind entsprechend stärker institutionalisiert als Bereiche, in denen auf

die Setzung von Qualifikationsstandards verzichtet wird. Diese Varianz kann darauf zurückgeführt werden, dass Koordinationsprobleme für einzelne Tätigkeitsfelder unterschiedlich gravierend sein können. Anders ausgedrückt können die Transaktionskosten variieren und damit auch das Bedürfnis nach institutioneller Ausgestaltung, um diesen Kosten zu begegnen. Geht man in Anlehnung an die klassische Transaktionskostentheorie (Williamson 1981) davon aus, dass die Kosten durch die Dimensionen Spezifität, Unsicherheit und Transaktionshäufigkeit bestimmt werden, ergeben sich daraus Implikationen für das Ausmaß, in dem Tätigkeitsfelder institutionell reguliert sind (Abraham/Damelang/Schulz 2011):

Der Transaktionskostentheorie folgend, gehen mit einer höheren *Spezifität* höhere Transaktionskosten einher. Je höher diese Kosten sind, desto wahrscheinlicher ist eine entsprechende (institutionelle) Regulierung. Übertragen auf das Konzept beruflicher Institutionen bezieht sich die Spezifität auf die Anforderungs- und Tätigkeitsprofile, die mit einem Beruf verknüpft sind (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Berufe werden durch Aufgabenfelder, die ein ausgebildeter Akteur bearbeitet, und die dafür erforderlichen Kompetenzen umschrieben. An das jeweilige berufliche Aufgabenfeld sind Tätigkeiten mit bestimmten Gegenständen, Werkstoffen, Produkten und Arbeitsmitteln geknüpft. Die Spezifität nimmt Bezug darauf, inwiefern die typischerweise auszuführenden Tätigkeiten und dafür benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten („berufsspezifisches Humankapital“) für einen Beruf spezifisch sind oder auf andere berufliche Tätigkeitsfelder übertragen werden können. Sie zielt also auf die Frage nach der Ähnlichkeit von Berufen hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Tätigkeiten und Kompetenzen, was eine Einschätzung über die Substituierbarkeit beruflicher Kompetenzprofile auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht.

Der Grad der Spezifität liegt zwischen zwei Extrempolen: Ein Beruf ist vollkommen spezifisch, wenn er ausschließlich für ein genau definiertes Anforderungsprofil qualifiziert, das unabhängig von anderen Tätigkeiten steht, und vollkommen unspezifisch oder übertragbar, wenn in ihm ausschließlich Kompetenzen vereint sind, die in allen denkbaren Berufen ebenfalls benötigt werden. Empirisch lassen sich keine Berufe identifizieren, welche diese Extrempole vollkommener Spezifität und vollkommener Generalität exakt repräsentieren. Vielmehr sind Berufe zwischen den Enden des Kontinuums angesiedelt und weisen einen gewissen Grad der Spezifität auf. Sie können dabei als Kombinationen von allgemeinem und spezifischem Humankapital verstanden werden: Allgemeines Humankapital, z. B. Lese- und Schreibfähigkeit, ist leicht auf andere Berufe übertragbar, während spezielles Humankapital, z. B. der Umgang mit bestimmten Maschinen und Werkstoffen, eine wesentlich kleinere Menge von Aufgabenfeldern berührt, im Extremfall gar nur bei einem Arbeitgeber einsetzbar ist. Im Falle beruflicher Mobilität ist der Transfer speziellen Humankapitals demzufolge schwieriger - es fallen Kosten an, die als „Abschreibung“ von Humankapital bezeichnet werden können. Um die Investitionen in Humankapital abzusichern, bedarf es einer institutionellen Regulierung. Der Bedarf solcher Regulierung ist dabei umso größer, je berufsspezifischer das erworbene Humankapital ist (Abraham/Damelang/Schulz 2011).

Nach der Transaktionskostentheorie ist die *Unsicherheit bzw. Komplexität* des Austausches eine zweite relevante Dimension von Transaktionen. Je komplexer der Tauschprozess oder das Tauschgut, desto größer sind hier die Unsicherheit und der entsprechende Regulierungsbedarf. Auf Berufe bezogen betrifft dies die Komplexität und das Anforderungsniveau der jeweiligen Tätigkeiten. So sind die Anforderungen und Schadenspotenziale in manchen beruflichen Bereichen (z. B. medizinische Berufe, Ärzte) höher als in anderen (z. B. leichte manuelle Anlern Tätigkeiten in der Montage). Entsprechend variiert auch die Stärke der Regulierung hinsichtlich des Bildungsniveaus, das für einen Zugang zu den verschiedenen Tätigkeitsfeldern erforderlich ist (Abraham/Damelang/Schulz 2011).

Die dritte relevante Dimension ist die *Transaktionshäufigkeit*. Eine institutionelle Regulierung zahlt sich demzufolge eher aus, wenn Tauschprozesse mit gleichen/ähnlichen Inhalten immer wieder durchgeführt werden. Umgekehrt ist eine Regulierung bei einer seltenen Transaktion weniger wahrscheinlich. Eine Institutionalisierung in Form von Gesetzen und Verordnungen und die Schaffung beruflicher Organisationen lohnen sich demnach eher, wenn der Beruf von vielen Personen ausgeübt wird. Quantitativ stark besetzte Berufe haben zudem ein stärkeres Organisationspotenzial und können entsprechend mehr Ressourcen bündeln und für ihre Interessen einsetzen (Abraham/Damelang/Schulz 2011).

Die Folgen beruflicher Institutionen

Der Institution Beruf kommt eine bedeutende allokativen Funktion zu. Doch während institutionalisierte berufliche Zuordnungsregeln einerseits das Matching erleichtern, können solche Regeln andererseits die Flexibilität der Akteure einschränken. Dies ist der Fall, wenn sich Qualifikationen eng an bestimmten Ausbildungsinhalten orientieren, die Arbeitsplätzen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen sollen. Die erworbenen Qualifikationen eröffnen dann nur spezifische Wege auf den Arbeitsmarkt (Übergang von der Ausbildung auf den Arbeitsmarkt) sowie innerhalb des Arbeitsmarkts (Mobilität zwischen Arbeitsplätzen). Zugleich werden andere Wege verschlossen, da Akteure nur für bestimmte Arbeitsplätze die erforderlichen Kompetenzen mitbringen (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Berufliche Schließung ist eine Konsequenz institutionalisierter beruflicher Zuordnungsregeln.

Nach Weber (1964) ist soziale Schließung ein Prozess, in dem soziale Gruppen versuchen, für sich selbst Vorteile zu erschließen, indem sie Ressourcen und Chancen von außenstehenden Mitbewerbern beschränken. Gelingt dies, kann eine Gruppe Chancen zu ihren Gunsten monopolisieren. Wie Parkin (1983) verdeutlicht, geht es bei sozialer Schließung somit um Macht und die Frage, wie diese im Wettstreit um Chancen und Ressourcen zugunsten der eigenen Gruppe mobilisiert werden kann. Die Ausgrenzung kann dabei entlang verschiedenster Gruppenmerkmale erfolgen.

Eine Differenzierung nach Berufen kann als ein spezieller Fall sozialer Schließung aufgefasst werden, bei dem soziale Gruppen entlang bestimmter Positionen im Gefüge der Arbeitsteilung gebildet werden (Weeden 2002). Diese „Berufsgruppen“ ver-

suchen solche sozialen und rechtlichen Grenzen zu errichten und aufrecht zu erhalten, die der eigenen Gruppe möglichst vorteilhafte Beschäftigungsbedingungen sichern. Dies setzt implizit voraus, dass Inhaber eines Berufs in der Lage sind, als soziale Gruppe zu agieren und ihre Interessen durchzusetzen (z. B. mit Hilfe entsprechender Interessenverbände).

Ein Ansatz, der spezifische Regeln der Ausschließung am Arbeitsmarkt behandelt, ist der *Kredentialismus*. „[...] Gemeint ist damit das Vertrauen auf Prüfungszeugnisse, wenn es darum geht, den Zugang zu wichtigen Positionen in der Arbeitswelt zu kontrollieren“ (Parkin 1983: 127). Nach diesem Prinzip dienen etwa formale Abschlüsse in Deutschland als Zugangsvoraussetzung zu mittleren Berufspositionen (Konietzka 2009) - sie regeln, wie Kompetenzprofile mit Tätigkeitsfeldern verknüpft sind und reduzieren Konkurrenz, indem sie Bewerber, die entsprechende Abschlüsse nicht vorweisen können, von diesen Feldern bzw. Positionen ausschließen. Formale Qualifikationen bedeuten hier eine relative Verbesserung gegenüber Mitbewerbern und dienen als Kriterien der Monopolisierung von Chancen (Hillmert 2001). Dieser berufsbezogene Schließungsmechanismus bietet somit Schutz vor Dequalifizierung, Abwärtsmobilität und Arbeitslosigkeit.

Ähnlich werden soziale Schließungsmechanismen auch unter dem Phänomen *Professionalisierung* thematisiert. Dieses beschreibt, dass der Wettbewerb am Arbeitsmarkt in bestimmten Bereichen durch festgelegte, standardisierte Ausbildungsinhalte und -wege eingeschränkt werden kann, wobei bestimmte Gruppen die Zugangskriterien zum Teil selbst kontrollieren können (Volti 2008). Zu den Professionen erhalten nur die Personen Zugang, welche spezifische, vorgeschriebene Ausbildungsgänge absolviert haben. Von Professionalisierungsstrategien geprägte Berufsfelder in Deutschland sind etwa die Ausbildung im dualen System, im Handwerk und im Gesundheits- und Bildungssystem (Abraham/Hinz 2005).

4 Die Bedeutung der Institution Beruf für die Beschäftigungsstabilität

Nachdem im vorigen Kapitel grundlegend dargelegt wurde, welche Relevanz berufliche Institutionen für Prozesse am Arbeitsmarkt haben, wird in diesem Kapitel auf institutionelle Eigenschaften von Berufen eingegangen. In Bezug auf die Forschungsfrage ist dabei relevant, inwiefern Berufsmerkmale identifiziert werden können, die vorteilhaft auf die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen einwirken. Im Kern lassen sich zwei Vorhersagen formulieren: Erstens beeinflusst die Institutionalisierung das Matching, was produktivere und damit stabilere Erwerbsverläufe erwarten lässt. Zweitens reduziert die Institutionalisierung die Flexibilität am Arbeitsmarkt, da Wechsel zwischen Berufssegmenten erschwert werden (Abraham/Dame-lang/Schulz 2011). Diese Vorhersagen werden entlang von vier beruflichen Differenzierungslinien in einzelne Forschungshypothesen überführt.

Standardisierung des beruflichen Qualifikationserwerbs

Die Standardisierung ist die erste zentrale Eigenschaft von Berufen. Sie bezieht sich darauf, ob im Bildungssystem erworbene Kompetenzprofile zeitlich und räumlich

vergleichbar sind (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Mit anderen Worten stellt sich die Frage, inwieweit Regelungen des Qualifikationserwerbs für einen Beruf einheitlich vorgegeben sind. Für den (externen) Arbeitsmarkt ist dies relevant, da im Rahmen des Matchings standardisierte Abschlüsse für Arbeitgeber transparente, verlässliche Signale über die zu erwartenden Kompetenzen von Bewerbern bieten. Dies gilt im Besonderen für Arbeitskräfte, die noch nicht auf eine lange Erwerbskarriere zurückblicken und über ihre Schul- bzw. Berufsausbildung hinaus entsprechend wenige alternative Signale aussenden können. Umgekehrt können sich Arbeitnehmer an Berufsbezeichnungen orientieren, um Informationen über die Kompetenzen zu gewinnen, die bei ausgeschriebenen Stellen erwartet werden. Somit werden Aufwand und Kosten der Stellenbesetzung für alle Beteiligten verringert. Je standardisierter berufliche Abschlüsse sind, desto eher können Matchingprozesse effizient gestaltet und Mismatches vermieden werden.

Die für Deutschland kennzeichnenden Berufsausbildungen im dualen System sind insgesamt zu einem hohen Grad standardisiert. Dies ist gerade im Hinblick auf eine bundesweit einheitliche Ausbildungsqualität (Curricula) und die Vergleichbarkeit beruflicher Abschlüsse zu betonen. Ausbildungsordnungen legen dabei die Ziele und Inhalte von dualen Berufsausbildungen fest. An der beruflichen Ordnungsarbeit ist eine Vielzahl von Akteuren (Vertreter von Arbeitgebern und -nehmern, Berufsbildungsexperten auf Länder- und Bundesebene etc.) beteiligt, um einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung zu gewährleisten (Bundesinstitut für Berufsbildung 2003). Dabei ist hervorzuheben, dass für die Sozialpartner neben dem Mitgestaltungsrecht auch eine Pflicht zur Einigung besteht, weshalb konsensorientierte Arbeit und in der Folge eine breite Akzeptanz der geschaffenen Ausbildungsordnungen üblich sind. Die Ausbildungsordnungen der staatlich anerkannten Berufe enthalten Mindestanforderungen für den betrieblichen Teil der Ausbildung und sind in gewissem Maße gestaltungsoffen gehalten, um Weiterentwicklungen und betriebliche Besonderheiten berücksichtigen zu können. Von den Inhabern standardisierter Berufe kann infolgedessen ein einheitliches Mindestmaß an beruflichen Kompetenzen erwartet werden (Abraham/Damelang/Schulz 2011).

Standardisierte Kompetenzprofile geben gewisse Mindestqualifikationen vor, die vor der Dequalifizierung des Berufsfeldes schützen, die Wahrscheinlichkeit von Mismatches reduzieren und für ausgebildete Arbeitskräfte einen gewissen Mindestgrad an Produktivität sicherstellen. Die Institutionalisierung schützt dabei den Zugang zum Berufsfeld, wodurch gewährleistet wird, dass auch zukünftig solche beruflichen Kompetenzen nachgefragt werden, in die investiert wurde. Freiwillige Wechsel in andere Berufe erscheinen dann wenig wahrscheinlich, da die erworbenen beruflichen Kompetenzen in anderen Berufen teilweise nicht mehr produktiv eingesetzt werden können und somit Abschreibungen des aufgebauten Humankapitals zu erwarten sind. In der Folge sollte die Beschäftigungsstabilität in standardisierten Berufen höher sein, als dies in unstandardisierten Berufen der Fall ist. Diesen Zusammenhang unterstellt implizit bereits Allmendinger (1989): Demnach verringern standardisierte Ausbildungssysteme die Wahrscheinlichkeit, dass Individuen im Laufe

ihres Arbeitslebens viele Jobs haben werden, während unstandardisierte Systeme diese Wahrscheinlichkeit erhöhen.

Zusammenfassend folgt hieraus die Hypothese: In standardisierten Berufen liegt eine höhere Beschäftigungsstabilität vor als in nicht-standardisierten Berufen (H_1).

Freiwillige Zertifizierung

Unter Zertifizierung wird gefasst, ob und inwiefern der Erwerb mehr oder weniger standardisierter Kompetenzen im Bildungsbereich durch Zertifikate bescheinigt wird oder nicht (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Die Vergabe von Zertifikaten kann an Aus- und Weiterbildungsgänge oder staatliche Lizensierungen geknüpft sein. Sie ist insofern an Mechanismen der Standardisierung gekoppelt.

In dieser Arbeit werden in Ergänzung zu standardisierten Zertifikaten freiwillige Zertifizierungen, als weiteres berufliches Merkmal, das den Zugang zu bestimmten Tätigkeitsfeldern bestimmt, gesondert berücksichtigt. Hierunter werden freiwillig erworbene Zertifikate der Aus- und Weiterbildung sowie gesetzlich nicht geschützte Ausbildungsinhalte verstanden (Abraham/Damelang/Schulz 2011). Da hiermit nicht-standardisierte Ausbildungsinhalte erfasst werden, welche im Vergleich zu standardisierten Ausbildungen weniger verlässliche und weniger transparente Informationen zu erworbenen Kompetenzen bieten, ist der Signalwert einer freiwilligen Zertifizierung geringer. Nichtsdestotrotz haben auch freiwillige Zertifikate einen gewissen Informationswert und können den Zugang zu einem Berufsfeld ermöglichen und vor Dequalifizierung schützen. Im Hinblick auf die Beschäftigungsstabilität ergibt sich daraus eine ähnliche Argumentation, wie für die Standardisierung formuliert wurde. Eine freiwillige Zertifizierung sollte die Beschäftigungsstabilität demzufolge positiv beeinflussen, wenngleich weniger stark, als dies standardisierte Ausbildungszertifikate tun.

Daraus folgen zwei weitere Hypothesen: Eine freiwillige Zertifizierung fördert die Beschäftigungsstabilität (H_{2a}), und der positive Effekt einer freiwilligen Zertifizierung auf die Beschäftigungsstabilität ist geringer als der Effekt einer beruflichen Standardisierung (H_{2b}).

Berufliche Spezifität

Wie im vorigen Kapitel ausgeführt wurde, ist die Spezifität beruflicher Anforderungs- und Tätigkeitsprofile eine zentrale Dimension der beruflichen Institutionalisierung. Es geht dabei um die Frage, inwieweit das „Berufswissen“ für einen Beruf spezifisch ist oder auf andere berufliche Tätigkeitsfelder übertragen werden kann. Aussagen über die Spezifität von Berufen ermöglichen dann eine Einschätzung über die Substituierbarkeit beruflicher Kompetenzprofile. Es wird angenommen, dass eine berufliche Institutionalisierung wahrscheinlicher ist, je spezifischer das erworbene Humankapital ist, da spezifische Investitionen in das Humankapital anderweitig nur schwer verwertbar wären.

Vor diesem Hintergrund ist die Spezifität ein berufliches Merkmal, das einen Beitrag zur Erklärung von Beschäftigungsstabilität leisten kann. Je spezifischer ein Beruf,

desto eindeutiger sind die Verknüpfungsregeln von Bildungssystem und Arbeitsmarkt. Je höher also der Grad der Spezifität eines Berufes ist, desto stärker ist der Einsatzbereich des Berufswissens eingeschränkt. Inhabern spezifischer Berufe stehen entsprechend weniger Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung als denjenigen, die Berufe mit leichter übertragbaren Kompetenzprofilen besetzen. Dies schränkt die Mobilität der Inhaber spezifischer Berufe ein. Im Falle eines Wechsels aus einem spezifischen in einen weniger spezifischen Beruf ergäbe sich ein großer Verlust berufsspezifischen Humankapitals. Der Anreiz und die Möglichkeit, die Beschäftigung zu wechseln, ist somit in spezifischen Berufen geringer ausgeprägt.

Für das deutsche Ausbildungssystem attestiert Konietzka (1999) eine Dominanz berufsspezifischer Inhalte, was er unter dem Begriff „Verberuflichung“ fasst. Jedoch ist anzumerken, dass im dualen System durch die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Praxis nicht ausschließlich berufsspezifische Kenntnisse vermittelt werden, sondern auch eine Sozialisationsfunktion mit der Vermittlung allgemeiner Werte und Einstellungen deutlich wird. Letzteres verweist auf sog. extrafunktionale (Schlüssel-)Qualifikationen im Sinne von allgemeinem Humankapital, welches unabhängig von beruflichen Inhalten steht und somit Flexibilitäts- und Transferpotenziale am Arbeitsmarkt eröffnet (Konietzka 1999).

Dennoch haben Inhaber von Berufen mit sehr spezifischen Tätigkeitsprofilen weniger Alternativen, ihre beruflichen Kompetenzen einzubringen. Es liegen geringe Anreize zu beruflicher Mobilität vor, da spezifisches berufliches Wissen eingeschränkt auf andere Tätigkeitsfelder transferierbar ist und ein Wechsel folglich mit Abschreibungsverlusten des Humankapitals verbunden wäre.

Hieraus ergibt sich Hypothese: Je höher die berufliche Spezifität, desto höher ist die Beschäftigungsstabilität (H_3).

Vertretung beruflicher Interessen durch Verbände

Im vorigen Kapitel wurde die Bedeutung sozialer Schließungsmechanismen für die berufliche Schließung aufgezeigt. Berufsgruppen versuchen Regeln zu schaffen, die der eigenen Gruppe möglichst vorteilhafte Beschäftigungsbedingungen sichern. Die spezifischen Interessen der eigenen Gruppe werden außenstehenden Akteuren wie anderen Interessengruppen, der Öffentlichkeit und staatlichen Einrichtungen gegenüber durchzusetzen versucht (Sebaldt/Straßner 2004). Typischerweise schließen sich Berufsinhaber hierzu in Berufsverbänden zusammen. Die Organisation in Verbänden vereint mehrere Funktionen: Sie dient der Aggregation von Interessen, der Artikulation selbiger, und schließlich der politischen Partizipation (Lösche 2007). Oft fungieren Verbandsvertreter als Lobbyisten und versuchen in dieser Rolle, Abgeordnete des Parlaments und somit die Politik zu Gunsten der Verbandsinteressen zu beeinflussen.

Die Verbände in Deutschland sind bisher sowohl hinsichtlich ihrer quantitativen Bedeutung als auch ihrer Organisationsformen und -typen unzureichend erfasst (Schroeder/Kalass/Greef 2011). Eine umfassende Liste von Arbeitnehmerorganisati-

onen existiert nicht, weshalb die in der Literatur wiedergegebenen Zahlen z. T. erheblich voneinander abweichen. In diesen Zahlen spiegelt sich zugleich eine begriffliche Unschärfe wider, die meist keine klare Differenzierung zwischen verschiedenen Verbandstypen zulässt. So liegt die Zahl der Verbände, im Sinne von intermediären Interessenvertretungsorganisationen, je nach Definition im vier- bis fünfstelligen Bereich.¹ Eine angestrebte Vollerhebung deutscher Erwerbstätigenverbände ergab, dass bei diesen Organisationen überwiegend der Beruf als Kriterium für die Mitgliedschaft dient (Schroeder/Kalass/Greef 2011). Wie Tabelle 1 entnommen werden kann, gibt es unter den erhobenen Berufs- und Fachverbänden 115 Organisationen, die sich um die Belange von abhängig beschäftigten Arbeitnehmern kümmern.

Tabelle 1
Berufs- und Fachverbände in Deutschland

Berufs- und Fachverbände		472
darunter	ausschließlich Arbeitnehmer/abhängig Beschäftigte	115
	auch Selbständige und Freie Berufe	245
	ausschließlich Selbständige und Freie Berufe	112

Quelle: Eigene Darstellung nach Schroeder/Kalass/Greef 2011: 47

Angesichts der ausgeprägten Heterogenität der Verbandslandschaft werden die Aufgaben, die ein Verband erfüllen sollte, um für die Berufsinhaber als repräsentativ zu gelten, genauer spezifiziert. In diesem Beitrag wird eine Organisation als Berufsverband verstanden, wenn sie eine berufsständische Vertretung übernimmt, d. h. zum Ziel hat, die Beschäftigungsbedingungen des gesamten Berufsstandes zu fördern - dabei also nicht an bestimmte Beschäftigtengruppen, Branchen oder Produkte innerhalb des Berufs geknüpft ist.

Für die Beschäftigungsstabilität sind Verbände dann relevant, wenn sie mit ihrem Aufgabenspektrum zu einer Verknappung des Angebots an Berufsinhabern bzw. einer Förderung der Nachfrage nach den von dieser Gruppe erbrachten Leistungen beitragen (Weeden 2002).² Zur Angebotsverknappung zählen zum einen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, die Berufsinhaber vor Dequalifizierung und der Konkurrenz unqualifizierter Wettbewerber schützen sollen. Zum anderen können im Sinne einer „Berufsethik“ Qualitätsansprüche an die eigenen Tätigkeiten formuliert werden, welche als Alleinstellungsmerkmal der Berufsinhaber dienen und ein berufliches Monopol errichten. Wenn diese Richtlinien zugleich nach Außen kommuniziert werden, können die Nachfrage nach den angebotenen Dienstleistungen/Produkten gestärkt und Renditen erhöht werden. Allgemein fallen unter Nachfrageförderung viele

¹ Die ständig aktualisierte Lobbyliste des Bundestages registrierte Ende April 2011 insgesamt 2110 Verbände (Bundestag 2011).

² Weedens Analysen beziehen sich auf „occupational rewards“, d. h. berufliche Unterschiede in der Entlohnung, in den USA. Wie die Autorin anmerkt (2002: 57), kann die zugrundeliegende theoretische Logik jedoch in weiten Teilen auch auf andere Dimensionen, wie etwa die in dieser Arbeit fokussierte Beschäftigungsstabilität, übertragen werden.

Aspekte, die unter dem Schlagwort „Öffentlichkeitsarbeit“ gefasst werden. Ein Beispiel hierfür sind die beruflichen Imagekampagnen im Bereich des Handwerks.³

Verbände bieten Berufsinhabern eine Möglichkeit der Organisation und politischen Durchsetzung ihrer spezifischen berufsständischen Interessen, wobei soziale Schließungsmechanismen wirksam werden können. Über Dienstleistungsangebote wie Aus- und Weiterbildungen können repräsentative Verbände das Berufsfeld vor Dequalifizierung und Konkurrenz schützen und das Angebot an Berufsinhabern verknappen. So können berufliche Monopole geschaffen werden, die nachfragewirksam werden und die Beschäftigung von „Insidern“ sichern.

Entsprechend folgt die letzte Hypothese: Die Beschäftigungsstabilität ist in solchen Berufen höher, für die ein repräsentativer Berufsverband existiert (H₄).

5 Daten und Methode

5.1 Daten

Die Datengrundlage der empirischen Studie bildet die Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB), welche vom Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bereitgestellt wird. Die SIAB ist eine zweiprozentige Personenstichprobe aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Dieser Datensatz enthält Informationen über Beschäftigungszeiten und Zeiten von Arbeitslosigkeit, so dass in der SIAB tagesgenaue Angaben zu individuellen Erwerbsverläufen enthalten sind (Dorner et al. 2010). Der ausgeübte Beruf wird auf Ebene der Berufsordnungen (3-Steller) entlang der Klassifizierung der Berufe 1988 (KldB88) zugeordnet. Die KldB88 unterscheidet insgesamt 334 Berufsordnungen.

Um von vergleichbaren Startvoraussetzungen am Arbeitsmarkt ausgehen und eventuelle erwerbsbiografische Einflüsse ausschließen zu können, wird die Stichprobe auf Arbeitsmarkteinsteiger beschränkt. In die Analysen werden Personen zwischen 18 und 30 Jahren aufgenommen, die zur Berufseinstiegskohorte des Jahres 2000 zählen. Zentrales Kriterium ist dabei, dass diese vollzeiterwerbstätig sowie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Entlang der Stellung im Beruf wurden Auszubildende (hierunter fallen Lehrlinge, Anlernlinge, Praktikant/-innen, Volontär/-innen), Heimarbeiter/-innen und Hausgewerbetreibende ausgeschlossen. Die betrachtete Stichprobe setzt sich somit aus Arbeiter/-innen, Meister/-innen und Angestellten zusammen. Zu diesen Berufstätigen liegen Daten über die ersten neun Erwerbsjahre vor. Für die Analysen wurde eine Mindestfallzahl von 25 Personen pro Beruf vorausgesetzt. Aufgrund der Selektionsregeln können 110 Dreisteller der KldB88 in die Analysen aufgenommen werden.

Die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen wird in diesem Forschungsdesign über die Dauer der ersten Beschäftigung operationalisiert. Lange Beschäftigungs-

³ <http://brandmanagement.handwerk.de>

dauern weisen in diesem Forschungsdesign auf eine hohe, kürzere Dauer entsprechend auf eine geringere Beschäftigungsstabilität hin. Die ersten Erwerbsjahre können dabei als Prozess gesehen werden, in dem mehrere Ereignisse jederzeit eintreten können: Personen können durchgängig beschäftigt sein oder aber in Folge von beruflicher Mobilität, Arbeitslosigkeit oder sonstigem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt erste Brüche in ihrer beruflichen Biografie aufweisen. Wenn Personen im betrachteten Zeitraum friktionslos beschäftigt waren, wird die Verweildauer rechtszensiert. Aus der gewählten Stichprobe ergibt sich für diese Fälle eine maximale Beschäftigungsdauer von 110 Monaten im Einstiegsberuf. Als Kriterien, die den Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses im Einstiegsberuf signalisieren, werden Berufswechsel oder eine Beschäftigungsunterbrechung von mindestens drei Monaten definiert. Aus der Perspektive der Berufsinhaber sind sowohl Arbeitslosigkeit als auch Berufswechsel als negativ zu bewerten, da sie die Beschäftigungsstabilität mindern und zu Abschreibungsverlusten von Humankapital führen. Eine Ausnahme bilden kurzfristige Beschäftigungsunterbrechungen und Arbeitsplatzwechsel, die mit anschließender Aufwärtsmobilität einhergehen. In diesem Fall ist jedoch nur eine kurze Übergangsarbeitslosigkeit zu erwarten, weshalb eine Beschäftigungsunterbrechung von mindestens drei Monaten als Übergangskriterium aufgenommen wird.⁴

5.2 Erstellung von beruflichen Strukturindikatoren

Zur Erstellung der Strukturindikatoren wurden den Berufen Informationen aus der Datenbank BERUFENET zugeordnet. Die berufssystematische Grundlage hierfür war ein elektronisches Verzeichnis der Berufsbenennungen der Bundesagentur für Arbeit, die „Klassifizierung der Berufe 1988“ (KldB88). Die relevanten Berufsinformationen liegen auf verschiedenen Ebenen vor: je mehr Stellen (Ziffern) eine Berufskennung aufweist, desto genauer ist die berufliche Tätigkeit spezifiziert; je weniger Stellen eine Berufskennung aufweist, desto stärker ist die Information über ähnliche berufliche Tätigkeiten hinweg aggregiert. Für die Erstellung der Indikatoren ist die Unterscheidung zwischen „Drei-“ und „Vierstellern“ relevant, welche Berufsklassen zu Berufsordnungen zuordnen. In der KldB88 sind 334 Dreisteller und 1.991 Viersteller gelistet. Jedem Dreisteller, welcher die Ebene „Berufsordnung“ verkörpert, sind auf einer untergeordneten Ebene mehrere Viersteller, welche die entsprechenden Berufsklassen ausdrücken, zugewiesen.

Entlang dieser beruflichen Systematik wurden die Strukturindikatoren aus Informationen des „BERUFENET – das Netzwerk für Berufe“ generiert. Das BERUFENET ist ein Online-Angebot der Bundesagentur für Arbeit (<http://berufenet.arbeitsagentur.de>), das einheitlich aufbereitete und regelmäßig aktualisierte Beschreibungen zu ca. 3.200 aktuellen und ca. 4.800 weiteren archivierten Berufen bietet. Informationen liegen unter anderem zu Tätigkeiten und zu vermittelnden oder erforderlichen Kompetenzen, Ausbildungsmöglichkeiten und Zugangsvoraussetzungen sowie beruflichen Alternativen vor. Über die Suchfunktion des Portals können diese durch Eingabe der Berufs-

⁴ Randverteilungen der verwendeten Variablen sind in Anhang 3 abgebildet.

bezeichnung, BA-intern auch über die Systematiknummer (Dreisteller), aufgerufen werden. Bei einer Suche über die Systematiknummer werden alle Berufe, die dem eingegebenen Dreisteller zugeordnet sind, aufgelistet. Im Überblick kann zunächst festgestellt werden, ob es sich bei den Berufen um Ausbildungsberufe (z. B. dual oder schulisch), Weiterbildungsberufe (z. B. Meister, Techniker), Studiengänge oder sonstige Tätigkeiten (z. B. Spezialisierungsformen, Funktionen oder Tätigkeiten ohne geregelte Ausbildung) handelt. Anhand der Berufsbeschreibung kann dann identifiziert werden, ob eine berufliche Ordnung und wenn ja, welche Art von Ausbildungsordnung oder Zertifizierung dem Beruf zugrunde liegt. Unter dem Link „Informationsquellen“ sind zudem Berufs- und Interessenverbände verzeichnet, die für den jeweiligen Beruf relevant sind.

Da Informationen zu den interessierenden strukturellen Merkmalen nur auf Vierstellerebene verfügbar sind, wurden sie auf dieser Ebene recherchiert und geprüft, um die jeweiligen übergeordneten Dreisteller entsprechend codieren zu können.⁵ Im Folgenden wird im Detail beschrieben, nach welchen Regeln die Codierung und Aggregation der Strukturindikatoren erfolgte.

Standardisierung

Das berufliche Differenzierungsmerkmal Standardisierung zielt darauf ab, ob berufliche Kompetenzprofile zeitlich und räumlich vergleichbar sind. Hierzu wurde überprüft, ob für einen Beruf einheitliche Regelungen des Qualifikationserwerbs vorliegen. Entsprechend wurde zunächst ermittelt, ob eine Berufsordnung oder Ausbildungsvorschrift vorliegt oder ob der Beruf als nicht standardisiert einzustufen ist. Falls eine Standardisierung vorlag, wurde erhoben, ob diese landesrechtliche oder bundesrechtliche Geltung beansprucht. Die möglichen Ausprägungen dieser Variable für einen Beruf sind folglich keine Standardisierung, landesrechtliche Berufsordnung oder bundesrechtliche Berufsordnung. Für die empirischen Analysen in dieser Arbeit wurde hieraus eine Dummyvariable gebildet: „0 = nicht standardisiert“, „1 = bundes- oder landesrechtlich standardisiert“.

Codierregeln

Viersteller mit dualer Berufsausbildung gelten als bundesrechtlich, Viersteller mit vollzeitschulischer Berufsausbildung als landesrechtlich geregelt.⁶ Wenn in einem Beruf sowohl eine duale als auch eine vollzeitschulische Ausbildung möglich ist, wurde der Beruf als bundesrechtlich geregelt betrachtet. Als nicht standardisiert

⁵ Wenn die Suche nach einem Dreisteller keinen Treffer ergab, da dieser im Zuge beruflicher (Neu-)Ordnungsprozesse zwischenzeitlich aus der Datenbank entfernt wurde, wurden sämtliche Indikatoren entsprechend als fehlende Werte codiert. Dreisteller, in denen ausschließlich Beamte enthalten sind, wurden bei der Indikatorenerstellung nicht berücksichtigt. Denn Beamtenpositionen weisen den höchstmöglichen Schließungsgrad auf und können nur durch entsprechend qualifizierte Personen besetzt werden. Im Einzelnen zählen hierzu die Berufsordnungen 801 „Soldaten, Grenzschutz-, Polizeibedienstete“, 812 „Rechtspfleger“ sowie 761 „Abgeordnete, Minister, Wahlbeamte“.

⁶ In wenigen Ausnahmefällen sind schulische Ausbildungsgänge bundesrechtlich geregelt, z. B. im Beruf Krankenschwester. Diese Ausnahmen wurden bei der Codierung berücksichtigt.

gelten akademische Studiengänge⁷, Helfertätigkeiten und Reha-Berufe⁸. Weiterbildungen wurden nur dann als eigenständige standardisierte Berufsabschlüsse aufgenommen, wenn sie mindestens zwei Jahre andauern. Wenn für den Zugang zur Tätigkeit "üblicherweise" eine bestimmte Aus-/Weiterbildung vorausgesetzt wird, wurde entsprechend der Standardisierungsgrad dieser Aus-/Weiterbildung angenommen.

Aggregationsregeln

Dem Dreisteller wurde jeweils die Ausprägung zugeordnet, die die Mehrheit der enthaltenen Viersteller aufweist. Bei gleicher Anzahl unterschiedlicher Regelungen wurde jeweils vom höchstmöglichen Standardisierungsgrad ausgegangen. Beispielsweise enthält der Dreisteller 142 „Chemielaborwerker“ zwei Berufsklassen, von denen eine dual geregelt ist, die zweite dagegen einer Helfertätigkeit entspricht. Die Variable wurde mit dem Wert „1“ entsprechend der bundesrechtlichen Ausbildungsvorschrift codiert.

Freiwillige Zertifizierung

Das berufliche Differenzierungsmerkmal freiwillige Zertifizierung zielt darauf ab, ob außerhalb beruflich geordneter Felder erworbene Kompetenzen ausgewiesen werden können. Im Gegensatz zur Standardisierung erfasst die freiwillige Zertifizierung Schulungen und Weiterbildungen, die nicht durch Ausbildungsvorschriften geregelt sind. Hierzu wurde geprüft, ob über entsprechende Schulungen freiwillige Zertifikate erworben werden können, die Zusatzqualifikationen ausweisen. Die möglichen Ausprägungen dieser Variable für einen Beruf sind folglich „0 = Zertifizierung nicht möglich“ und „1 = Zertifizierung möglich“.

Als Beispiel für einen Beruf, in dem eine freiwillige Zertifizierung möglich ist, steht der Dreisteller 772 „Buchhalter/in“: „Buchhalter/Buchhalterin ist eine durch Industrie- und Handelskammern oder durch interne Vorschriften der Lehrgangsträger geregelte berufliche Weiterbildung. Die Lehrgänge werden in Vollzeit und Teilzeit oder als Fernunterricht angeboten und dauern in der Regel 2 Monate bis 2 Jahre. Sie werden von Industrie- und Handelskammern (IHK) und privaten Bildungsträgern durchgeführt“ (<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=769>, abgerufen am 25.11.2011). Somit wird für einen erfolgreich absolvierten Lehrgang zwar ein Zertifikat vergeben, dessen Inhalte beruhen aber nicht auf einheitlich definierten Standards in Bezug auf die Dauer und den Inhalt der Ausbildung.

Codierregel

Für einen Viersteller besteht die Möglichkeit, berufliche Zertifikate zu erlangen, sobald eine Aus-/Weiterbildung durch Vorschriften der durchführenden privaten Bil-

⁷ Ausnahmen bilden Mediziner, Juristen und Lehrer, deren Studiengänge zum Teil mit bundes- oder landesrechtlich einheitlichen Examen abschließen. Diese werden mit „1“ kodiert.

⁸ Reha-Berufe sind spezielle auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) basierende Ausbildungsgänge für Menschen mit Behinderung, die entsprechend relativ selten erlernt und ausgeübt werden. Aus diesem Grund werden sie bei der Indikatorenbildung vernachlässigt.

dungsträger geregelt ist und es für diese keine übergreifend einheitlich geregelte Ausbildungsvorschrift gibt.

Aggregationsregel

Sobald ein Viersteller die Möglichkeit einer Zertifizierung aufweist, wurde diese Ausprägung für den Dreisteller übernommen.

Spezifität

Das berufliche Differenzierungsmerkmal Spezifität zielt darauf ab, inwiefern Tätigkeiten und Inhalte eines Berufs für diesen spezifisch sind. Hierzu musste ermittelt werden, inwiefern die Tätigkeiten und Inhalte des Berufs auf andere Berufe übertragbar sind. Dies wurde über eine sog. „Ähnlichkeitsmatrix“ gelöst, anhand derer die Ähnlichkeit zwischen Berufen über die erforderliche Umschuldungsdauer beim Berufswechsel nachvollzogen werden kann. Die Matrix vergleicht berufliche Tätigkeiten auf Siebenstellerebene: Jedem Siebensteller (Ausgangsberuf) sind darin alle diesem Beruf ähnlichen Siebensteller (Zielberufe) zugeordnet. Dabei werden 6 Stufen der Ähnlichkeit unterschieden, wobei die erste Stufe eine Ähnlichkeit von 95 % und die sechste Stufe eine Ähnlichkeit von 65 % abbildet.⁹

Nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft einen Ausschnitt aus der Ähnlichkeitsmatrix für den Siebensteller 1025101 „Diamantziehsteinmacher/in“, der unter den Dreisteller 102 „Edelsteinbearbeiter“ fällt. Zur Generierung einer geeigneten Maßzahl für die berufliche Spezifität aus dieser Matrix wurden die Informationen über die Ähnlichkeitsstufen der Siebensteller anschließend auf Dreistellerebene aggregiert. Dies erfolgte über eine Durchschnittsberechnung.

Tabelle 2
Auszug aus der beruflichen Ähnlichkeitsmatrix

Ausgangsberuf		Zielberuf		Ähnlichkeit
Siebensteller	Berufsbezeichnung	Siebensteller	Berufsbezeichnung	
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	1729-107	Stahlrollenstecher/in	4
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2258-100	Werkzeugschleifer/in	4
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2321-100	Flachgraveur/in	4
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2330-100	Metallvergüter/in, -härter/in	4
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2516-103	Schneidwerkzeugmechaniker/in	5
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2840-107	Feinwerkmechaniker/in	5
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2843-100	Werkzeugmechaniker/in – Instrumententechnik	3
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2910-100	Werkzeugmacher/in – Stanzwerkzeug- und Vorrichtungsbau	3
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2910-104	Werkzeugmechaniker/in - Stanz- und Umformtechnik	3
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2910-105	Werkzeugmacher/in	1
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2910-106	Werkzeugmacher/in - Formenbau	3
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2912-101	Werkzeugmechaniker/in - Formentechnik	3
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2912-107	Stahlformenbauer/in	4

Dem Spezifitätsmaß liegt die theoretische Annahme zugrunde, dass ein (Ziel-)Beruf eine umso höhere Spezifität aufweist, je weniger ähnliche Tätigkeiten er besitzt. Das

⁹ Für Erläuterungen zur Ermittlung der beruflichen Ähnlichkeit und den unterschiedenen Ähnlichkeitsstufen siehe Matthes/Burkert/Biersack (2008) und Anhang 1 & 2.

Ausmaß der beruflichen Spezifität eines Zielberufs (S) hängt somit von zwei Dimensionen ab: Zum einen von der Anzahl der Ausgangsberufe, die eine Ähnlichkeit zum Zielberuf aufweisen (N_A). Je mehr Ausgangsberufe einem Dreisteller zugeordnet sind, desto geringer ist dessen Spezifität. Zum anderen beeinflusst aber auch die Höhe der Ähnlichkeitswerte der zugeordneten Ausgangsberufe (s) die Spezifität des Zielberufs. Das bedeutet, die berufliche Spezifität eines Dreistellers kann entweder besonders hoch sein, weil es nur wenige Ausgangsberufe gibt, die überhaupt eine Ähnlichkeit zu diesem Zielberuf haben, oder weil die zugeordneten Ausgangsberufe nur geringe Ähnlichkeitswerte besitzen. Dementsprechend berechnet sich die erstellte Maßzahl aus diesen beiden Komponenten. Um die Maßzahl auf einen Wertebereich zwischen 0 und 1 zu begrenzen, wird der Zähler jeweils durch den maximalen Ähnlichkeitswert aller Berufe geteilt. Da ein hoher Ähnlichkeitswert einer geringen beruflichen Spezifität entspricht, muss der „Ähnlichkeitsterm“ von 1 subtrahiert werden. Das errechnete Maß kann dann theoretisch Werte zwischen 0 (unspezifisch) und 1 (höchst spezifisch) annehmen.

Abbildung 2 Berechnung des Maßes für berufliche Spezifität

$$S = 1 - (N_A \cdot s / N_B) / (N_A \cdot s / N_B)_{\max}$$

- S = Spezifität
 N_A = Anzahl der Ausgangsberufe, die in den jeweiligen Zielberuf münden
s = Durchschnittliche Ähnlichkeit aller dreistelligen Zielberufe
 N_B = Gesamtzahl aller dreistelligen Zielberufe

Berufsverband

Dieser Indikator zielt darauf ab, ob es Organisationen gibt, die spezifische berufsständische Interessen vertreten. Hierzu wurde erfasst, ob der Beruf in einem repräsentativen Berufsverband organisiert ist. Die möglichen Ausprägungen dieser Variable für einen Beruf sind folglich „0 = kein Berufsverband“ und „1 = repräsentativer Berufsverband existiert“.

Codierregeln

Im Forschungsdesign berücksichtigte Berufsverbände sind formelle, d. h. durch eine feste Struktur und effiziente Organisation gekennzeichnete, Interessengruppen auf Vierstellerebene. Es wurden nur freie Verbände, d. h. keine öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (wie z. B. die Kammern), sondern freie Vereinigungen mit freiwilliger Mitgliedschaft und selbstgewählten Aufgaben und Zielen berücksichtigt. Um den Bezug zum deutschen Arbeitsmarkt sicherzustellen, wurde die Auswahl auf nationale Verbände beschränkt. Hierzu können sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberverbände gehören, wenn der Beruf explizit in den Vordergrund gestellt wird.¹⁰

¹⁰ Dieses Kriterium erfüllte der „Berufsverband Sekretariat und Büromanagement bSb“ nur unzureichend. Er wurde nicht aufgenommen, da die von ihm vertretene Berufsgruppe „aller im Office Tätigen“ zu unspezifisch angelegt ist (Bundesverband Sekretariat und Büromanagement 2011).

Letzteres ist vor allem für Bereiche relevant, in denen Berufsverbände mit großer Wahrscheinlichkeit zugleich (selbständige) Betriebe abbilden.¹¹

Da die Analysen auf Berufsebene erfolgen sollen, besteht die zentrale Bedingung darin, dass die Verbände die Beschäftigungsbedingungen des gesamten Berufsstandes fördern und sich in ihren Aufgaben nicht auf bestimmte Beschäftigtengruppen, Branchen oder Produkte innerhalb des beruflichen Tätigkeitsfelds beschränken. Aufgrund dessen wurden Industrieverbände und Gewerkschaften gezielt ausgeschlossen. Berufsgenossenschaften sowie Verbände, die in erster Linie auf soziale Sicherung abzielen, werden aufgrund ihrer spezifischen sozialpolitischen Aufgaben nicht berücksichtigt. Ebenso wurde mit Verbänden, die als „Expertengremien“ ausschließlich auf den Austausch von Fachwissen untereinander abzielen, verfahren.

Aggregationsregeln

Dem Dreisteller wurde jeweils die Ausprägung zugeordnet, die die Mehrheit der enthaltenen Viersteller aufweist. Wenn ein Verband repräsentativ für mehrere "berufsverwandte" Dreisteller steht, wird derjenige Dreisteller, in dem vorwiegend Fachkräfte vertreten sind, mit „1“ codiert. Dreisteller, die überwiegend Helfertätigkeiten umfassen, bekommen die Ausprägung „0“ zugewiesen. Als Beispiel kann der Berufsverband Hauswirtschaft¹² genannt werden, der ausschließlich die Interessen der Fach- und Führungskräfte vertritt. Aufgrund dessen wurde der Dreisteller 921 „Hauswirtschaftsverwalter“ mit einer „1“ codiert, wohingegen der Berufsordnung 923 „Hauswirtschaftliche Betreuer“ (hierunter fallen z. B. Zimmer- und Kindermädchen oder hauswirtschaftliche Helfer) die Ausprägung „0“ zugewiesen wurde.

5.3 Methode

Der Einfluss der beruflichen Institutionalisierung auf die Stabilität des ersten Beschäftigungsverhältnisses wird mit den Methoden der Ereignisanalyse untersucht. Dabei handelt es sich um ein statistisches Verfahren, mit dem Zeitintervalle zwischen aufeinander folgenden Zustandswechseln ermittelt werden können. Bei einer Änderung der Zustände wird zugleich eine Abfolge von Zustandsdauern definiert. Diese Dauern zu beschreiben und die Gründe für die Übergänge bei den Untersuchungseinheiten zu ergründen, ist das Ziel der Analysen (Blossfeld 2010).

Für die deskriptive Darstellung werden zunächst Überlebensraten nach Kaplan-Meier genutzt, mit denen sich die Beschäftigungsstabilität errechnen lässt (Blossfeld/Rohwer 2001). Überlebensraten erfassen zeitabhängige Überlebenswahrscheinlichkeiten. Sie geben an, welcher Anteil einer Ausgangsmenge mit fortschreitender Zeit im Bestand verbleibt und somit „überlebt“. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer sinkt die Wahrscheinlichkeit, im Bestand der Beschäftigten zu verblei-

¹¹ Ein Beispiel für solche stark berufsbezogenen Vertretungen von Selbständigen sind die Innungen des Handwerks (z. B. der Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks).

¹² <http://berufsverband-hauswirtschaft.de>

ben, da mit jedem Tag Arbeitnehmer aus ihrem ersten Beschäftigungsverhältnis ausscheiden - die beschriebenen Abbruchkriterien Berufswechsel, Arbeitslosigkeit und sonstiges Ausscheiden sind hierfür verantwortlich. Die Überlebensrate gibt zu jedem Zeitpunkt an, wie viel Prozent der Berufseinsteiger noch in ihrer ersten Beschäftigung sind. Ergänzend wird die durchschnittliche Beschäftigungsdauer in den verschiedenen Berufen berechnet. Entlang der beruflichen Differenzierungsmerkmale können hieraus Hinweise zur Wirkung der Institutionalisierung auf die Beschäftigungsstabilität gezogen werden.

Der Einfluss der institutionellen Varianz der Berufe auf die Beschäftigungsstabilität wird schließlich in multivariaten Modellen getestet. Die Wahl des Modells hängt dabei von der angenommenen Verteilung der Risikofunktion ab. Da die geschätzte Hazardrate zur Verweildauer in Beschäftigung keiner parametrischen Wahrscheinlichkeitsverteilung ähnelt, wird auf ein semiparametrisches Piecewise-Constant-Übergangsratenmodell (im Deutschen „Periodenspezifisches Exponentialmodell“) zurückgegriffen.¹³ Ein solches Modell ermöglicht es, eine Veränderung der Rate zwischen bestimmten Zeitintervallen zuzulassen, wobei die Rate innerhalb der Intervalle konstant bleibt (vgl. Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007). Ein Blick auf die praktische zeitliche Ausgestaltung von Arbeitsverträgen legt nahe, dass Beschäftigungen in bestimmten zeitlichen Mustern beendet werden. Dies sollte im Besonderen für Berufseinsteiger gelten, für die Auswirkungen von Probezeiten und Befristungen wahrscheinlich sind. Um dies zu berücksichtigen, werden 19 Perioden von je sechs Monaten gebildet. Da in den Analysen der Einfluss der Institutionalisierung entlang von Berufen untersucht werden soll, können die beobachteten Beschäftigungsdauern im Rahmen der Modellschätzung nicht als unabhängig betrachtet werden. Vielmehr sind die Untersuchungseinheiten durch berufliche Cluster verbunden. Dies birgt Mehrebenenprobleme, welche in den eingesetzten statistischen Methoden berücksichtigt werden müssen (Blien/Wiedenbeck 2002). Um verlässlichere Aussagen treffen zu können, wurden in den Berechnungen cluster-robuste Standardfehler verwendet.

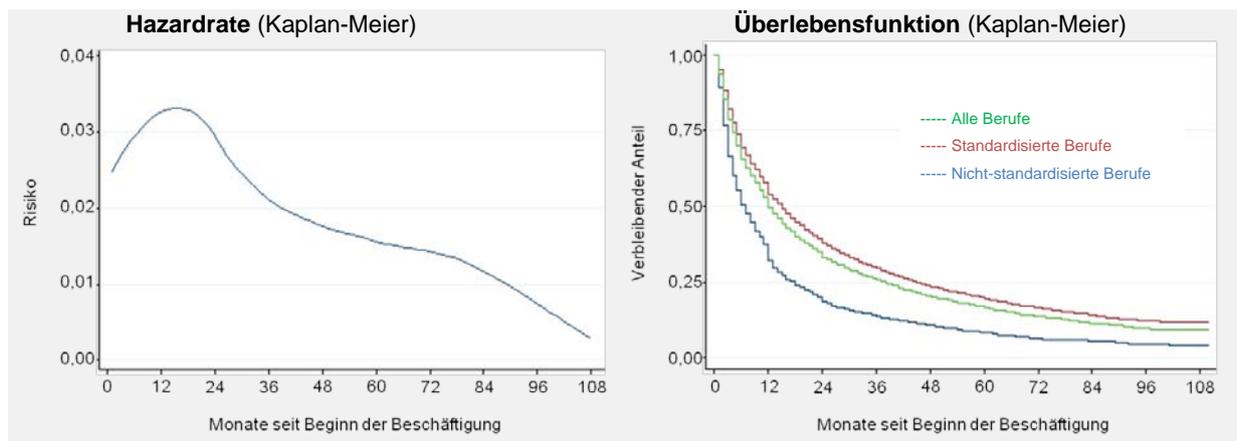
6 Empirische Analysen

6.1 Kaplan-Meier-Schätzung von Hazard- und Überlebensraten

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Kaplan-Meier-Schätzungen vorgestellt. Abbildung 3 stellt die Hazard- und Überlebensraten von Beschäftigungsverhältnissen als Funktion dar. Bei der Überlebensfunktion wird neben der Darstellung über alle Berufe zusätzlich nach standardisierten und nicht-standardisierten Berufen differenziert.

¹³ Dieses Vorgehen wird der zweiten semiparametrischen Alternative einer Cox-Modellschätzung, die gänzlich ohne Spezifikation der Ratenfunktion auskommt, vorgezogen. Die Schätzungen im Rahmen der multivariaten Analysen führen mit beiden Modellen zu ähnlichen Ergebnissen.

Abbildung 3
Hazardrate und Überlebensfunktion nach Kaplan-Meier



Quelle: SIAB, eigene Berechnungen

Wie der Verlauf der Hazardrate zeigt, steigt das Risiko, dass Beschäftigungsverhältnisse beendet werden, in den ersten 18 Monaten der Beschäftigung an. So ist die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse bereits nach einem Jahr wieder beendet (siehe grün abgebildete Überlebensfunktion). Ab diesem Zeitpunkt fällt mit zunehmender Beschäftigungsdauer die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsverhältnisse beendet werden. Nach 39 Monaten ist noch ein Viertel der Berufseinsteiger beschäftigt, zum Ende des Beobachtungszeitraumes nach 110 Monaten verbleiben noch rund 10 % der Anfangsmenge in Beschäftigung. Befunde, dass die frühe Erwerbsphase in Deutschland von relativ stark ausgeprägter Mobilität gekennzeichnet ist, finden sich auch an anderer Stelle (Schaeper/Kühn/Witzel 2000, Scherer 2005, Witzel/Mowitz-Lambert/Heinz 2001).

Eine Differenzierung nach der Standardisierung der Berufsordnung ergibt, dass Beschäftigte in bundes- bzw. landesrechtlich einheitlich geregelten Berufen über den gesamten Analysezeitraum eine höhere Überlebenswahrscheinlichkeit aufweisen als Berufseinsteiger, die in nicht-standardisierten Feldern beschäftigt sind. In nicht-standardisierten Berufen dauert es nicht einmal ein Jahr, bis der Bestand halbiert ist. Nach eineinhalb Jahren ist gar nur noch ein Viertel der Ausgangsmenge im Einstiegsberuf beschäftigt. In standardisierten Berufen dauert es bis zur Bestandshalbierung deutlich über ein Jahr, erst nach ca. vier Jahren fällt der Bestand unter 25 %. Auch der Anteil von Personen, die zum Ende des Beobachtungszeitraumes noch im Einstiegsberuf arbeiten, ist in standardisierten Berufen wesentlich höher. In nicht-standardisierten Berufen fällt die Überlebensfunktion jedoch auch nach der Sechsmontatsmarke weiterhin relativ stark, erst nach etwa 24 Monaten flacht die Kurve merklich ab.

Die Ergebnisse der Kaplan-Meier-Schätzungen legen nahe, dass der Institutionalisierungsgrad von Berufen eine große Bedeutung für die Beschäftigungsstabilität hat.

6.2 Berufe nach der Dauer der ersten Beschäftigung

Eine weitere deskriptive Annäherung, um den Einfluss der Institutionalisierung der Berufe auf die Beschäftigungsstabilität zu untersuchen, bietet die Betrachtung der durchschnittlichen Beschäftigungsdauern in den verschiedenen Berufen. Tabelle 3 zeigt hierzu ein 'Ranking' der Berufe mit den längsten und kürzesten durchschnittlichen Beschäftigungsdauern.

Tabelle 3
Ranking der Berufe nach der durchschnittlichen Dauer der ersten Beschäftigung (in Monaten)¹⁴

Rang	Berufsbezeichnung (a.n.g. = anderweitig nicht genannt)	Dauer Ø	Standardisierung	Zertifizierung	Berufsverband	Spezifität	n
1	601 Ingenieure d. Maschinen- u. Fahrzeugbaues	61.72	0	1	0	.719	32
2	694 Lebens-, Sachversicherungsfachleute	61.34	1	1	1	.751	80
3	857 Medizinallaboranten	55.17	1	1	1	.850	41
4	691 Bankfachleute	53.72	1	1	0	.777	345
5	853 Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	51.68	1	1	1	.836	342
6	855 Diätassistenten, Pharmazeutisch-techn. Ass.	49.50	1	1	1	.888	36
7	712 Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner	47.53	1	0	0	.785	38
8	607 Sonstige Ingenieure	46.23	0	0	1	.443	57
9	602 Elektroingenieure	46.10	0	0	1	.864	49
10	864 Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	45.79	1	0	1	.918	207
101	441 Maurer	13.51	1	0	0	.834	166
102	792 Wächter, Aufseher	13.48	0	0	0	.876	83
102	792 Wächter, Aufseher	13.48	0	0	0	.876	83
103	511 Maler, Lackierer (Ausbau)	13.26	1	0	0	.672	196
104	784 Bürohilfskräfte	13.03	0	0	0	.854	102
105	773 Kassierer	11.93	1	0	0	.877	60
106	933 Raum-, Hausratreiniger	11.66	0	0	0	.992	165
107	531 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	10.45	0	0	0	.308	789
108	936 Fahrzeugreiniger, -pfleger	10.11	0	0	0	.969	35
109	472 Sonstige Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer, a.n.g.	9.39	0	0	0	.585	191
110	937 Maschinen-, Behälterreiniger, verw. Berufe	9.12	0	0	0	.923	25

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen

Es wird zunächst deutlich, dass die durchschnittlichen Beschäftigungsdauern zwischen den Berufen sehr stark variieren: Gut fünf Jahre währt die erste Beschäftigung von Maschinen- und Fahrzeugbauingenieuren und Versicherungsfachleuten, nur ein gutes Dreivierteljahr ist es im Falle von Bauhilfsarbeitern, Maschinen- und Behälterreinigern. Über alle 110 betrachteten Berufe ergibt sich eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 28,17 Monaten (Standardabweichung 33,14). Wie das Ranking zeigt, sind Berufe, in denen die Dauer der ersten Beschäftigung überdurchschnittlich lang ist (Rang 1-10), überwiegend stark institutionalisiert: Die Mehrzahl dieser Berufe ist standardisiert, zumeist besteht auch die Möglichkeit eines freiwilligen Erwerbs von Zertifikaten. Sieben der zehn „stabilsten“ Berufe sind zudem in einem Berufsverband organisiert. Unter den Berufen mit den geringsten durchschnittlichen Beschäftigungsdauern (Ränge 101-110) ist die Institutionalisierung

¹⁴ Angaben zu Mittelwerten sind bei rechtszensierten Daten zu Dauern immer verzerrt und sollten nicht verwendet werden. Unverzerrte Mediane finden sich im STATA-Modul STS.

schwächer ausgeprägt, nur drei weisen eine bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsordnung auf. Freiwillige Zertifizierungen sind in diesen Berufen nicht möglich, ebenso wenig werden die Interessen der Berufsinhaber von repräsentativen Verbänden vertreten. Der Grad der beruflichen Spezifität lässt unterdessen kein Muster erkennen, nach dem sich die Berufe in ihrer Beschäftigungsstabilität ausdifferenzieren.

6.3 Multivariate Analyse

Wenngleich die deskriptiven Ergebnisse die in den Forschungshypothesen unterstellte positive Wirkung der beruflichen Institutionalisierung auf die Beschäftigungsstabilität tendenziell zu stützen scheinen, lassen sie noch keine belastbaren statistischen Schlüsse zu. Daher wird der Einfluss der beruflichen Institutionalisierung auf die Beschäftigungsstabilität in einem multivariaten Modell getestet. Es werden zwei Modelle geschätzt: Modell 1 enthält neben den periodenspezifischen Variablen nur die beruflichen Strukturindikatoren, während in Modell 2 zusätzlich für die Individualmerkmale Nationalität, Geschlecht und Ausbildungsniveau kontrolliert wird. Die Koeffizienten drücken den Einfluss der Merkmale auf den Verlauf der Hazardrate aus. Negative Vorzeichen der Koeffizienten bedeuten somit, dass die entsprechende Variable das Risiko, aus dem Bestand der Beschäftigten auszuschneiden, verringert, während ein positives Vorzeichen dafür spricht, dass die Übergangsrate erhöht wird.

Die Schätzergebnisse in Tabelle 4 zeigen zunächst entlang der Dummies für die Zeitintervalle, dass die Beschäftigungsstabilität wie angenommen periodenspezifisch unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Von wenigen geringen Abweichungen abgesehen, nimmt das Risiko im Zeitverlauf signifikant zu.¹⁵

Hinsichtlich der Wirkung der beruflichen Institutionalisierung kann festgehalten werden, dass sich der vermutete Einfluss der Standardisierung in beiden Modellen höchst signifikant bestätigt. In Modell 1 ohne individuelle Kontrollvariablen ist er entsprechend stärker ($b = -0,442$) ausgeprägt als im zweiten Modell ($b = -0,299$), in dem den Individualmerkmalen eine gewisse Erklärungskraft zukommt. Er erweist sich zudem sowohl bei Verwendung alternativer Modelle (Cox-Schätzung) als auch beim Vergleich einzelner Kategorien von Beschäftigungsabbrüchen als sehr robust. Hypothese 1, der zufolge in standardisierten Berufen eine höhere Beschäftigungsstabilität vorliegt als in nicht-standardisierten Berufen, wird somit bestätigt.

¹⁵ Das theoriegeleitete Vorgehen und der abweichende Verlauf der Hazardfunktion verbieten die naheliegende Möglichkeit, einen solchen stetigen Verlauf grundsätzlich zu unterstellen und von einem parametrischen Modell auszugehen (Box-Steffensmeier/Jones 2004).

Tabelle 4
Piecewise-Constant-Übergangsratenmodelle

Abhängige Variable: Dauer des ersten Beschäftigungsverhältnisses	Modell 1		Modell 2	
	Koeff. (Std.fehler)	Sig.	Koeff. (Std.fehler)	Sig.
<u>Perioden</u>				
0-6 Monate	-2.290 (.186)	***	-2.030 (.128)	***
7-12 Monate	-2.678 (.186)	***	-2.390 (.128)	***
13-18 Monate	-2.968 (.189)	***	-2.659 (.133)	***
19-24 Monate	-3.079 (.175)	***	-2.758 (.117)	***
25-30 Monate	-3.367 (.180)	***	-3.035 (.125)	***
31-36 Monate	-3.506 (.171)	***	-3.172 (.120)	***
37-42 Monate	-3.429 (.183)	***	-3.095 (.134)	***
43-48 Monate	-3.601 (.205)	***	-3.267 (.155)	***
49-54 Monate	-3.657 (.193)	***	-3.321 (.144)	***
55-60 Monate	-3.683 (.181)	***	-3.347 (.133)	***
61-66 Monate	-3.627 (.195)	***	-3.290 (.143)	***
67-72 Monate	-3.905 (.191)	***	-3.569 (.143)	***
73-78 Monate	-3.775 (.187)	***	-3.439 (.142)	***
79-84 Monate	-3.869 (.194)	***	-3.533 (.153)	***
85-90 Monate	-3.839 (.236)	***	-3.506 (.197)	***
91-96 Monate	-4.061 (.228)	***	-3.730 (.190)	***
97-102 Monate	-4.987 (.270)	***	-4.660 (.236)	***
103-108 Monate	-5.963 (.370)	***	-5.642 (.351)	***
109-110 Monate	-19.002 (.319)	***	-18.402 (.284)	***
<u>Berufliche Strukturmerkmale</u>				
Standardisierung (Ref.: nicht standardisiert)				
(bundes- oder landesrechtlich)				
einheitlich geregelte Ausbildungsordnung	-.442 (.104)	***	-.299 (.071)	***
Zertifizierung (Ref.: nicht zertifizierbar)				
Zertifizierung möglich	-.164 (.113)	n.s.	-.126 (.084)	n.s.
Berufsverband (Ref.: kein Berufsverband)				
repräsentativer Berufsverband existiert	-.109 (.093)	n.s.	-.053 (.070)	n.s.

Fortsetzung Tabelle 4

Abhängige Variable: Dauer des ersten Beschäftigungsverhältnisses	Modell 1		Modell 2	
	Koeff. (Std.fehler)	Sig.	Koeff. (Std.fehler)	Sig.
Spezifität	.102 (.178)	n.s.	.038 (.127)	n.s.
<u>Individuelle Merkmale</u>				
Nationalität (Ref.: deutsch)				
Ausland			.074 (.043)	+
Geschlecht (Ref.: männlich)				
weiblich			-.194 (.046)	***
Ausbildung (Ref.: geringqualifiziert)				
qualifiziert: Berufsausbildung und/oder Abitur			-.423 (.037)	***
hochqualifiziert: Hochschul-/Universitätsabschluss			-.633 (.090)	***
<u>Fallzahlen</u>				
Personen	14237		14224	
Failures	12757		12744	
Beobachtungen	73234		73205	

Signifikanzniveaus bei Verwendung robuster Standardfehler:
n.s.: nicht signifikant; +: $\alpha \leq 0.1$; *: $\alpha \leq 0.05$; **: $\alpha \leq 0.01$; ***: $\alpha \leq 0.001$
Quelle: SIAB, eigene Berechnungen

Die anderen beruflichen Differenzierungsmerkmale haben hingegen keinen signifikanten Einfluss auf die Rate. Weder die Möglichkeit einer Zertifizierung noch die Einrichtung eines repräsentativen Berufsverbands oder der Grad der beruflichen Spezifität beeinflussen die Beschäftigungsstabilität signifikant. Vergleicht man die Stärke der Koeffizienten, so zeigt sich, dass eine Zertifizierung weniger stark auf die Stabilität der Beschäftigung auswirkt als eine Standardisierung. Dies ist mit den theoretischen Vorüberlegungen aus Forschungshypothese 2_b vereinbar. Auch der Einfluss einer freiwilligen Zertifizierung und eines Berufsverbands weist in die theoretisch erwartete Richtung. Angesichts der nicht signifikanten Koeffizienten in beiden Modellen können diese Ergebnisse jedoch nicht verallgemeinert werden. Somit können die Hypothesen 2 bis 4 an dieser Stelle nicht bestätigt werden.

Demgegenüber erweisen sich die individuellen Kontrollvariablen in Modell 2 als signifikant. Der Einfluss der Nationalität fällt hierbei marginal aus und ist nur schwach signifikant. Stärker ausgeprägt ist der Zusammenhang von Beschäftigungsstabilität und dem Ausbildungsniveau der Berufseinsteiger. Gegenüber Geringqualifizierten sind für Personen mit Berufsausbildung und/oder Abitur stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu erwarten ($b = -0,423$). Noch geringer ist das Risiko unter Akademikern ($b = -0,633$). Dass Frauen der zweiten Modellschätzung zufolge eine höhere Beschäftigungsstabilität genießen als ihre männlichen Kollegen, lässt sich mittels ihrer relativen Häufigkeit in den verschiedenen Berufen erklären. Da der Anteil der Frauen in standardisierten Berufen größer ausfällt und die Merkmale Geschlecht und Standardisierung signifikant korrelieren, schlägt sich dies auch im Einfluss der Geschlechtervariable in der Modellschätzung nieder. Weiterführende Forschung sollte daher den beruflichen Selektionsprozess genauer untersuchen.

Die bisherigen empirischen Befunde sind insoweit nachvollziehbar und in Teilen erklärbar, dass vom Niveau der absolvierten Ausbildung und dem Standardisierungsgrad der Berufsausbildung starke Wirkungen auf die Produktivität der Arbeitnehmer zu erwarten sind. Der Zusammenhang von Produktivität und Beschäftigungsstabilität scheint hier von zentraler Bedeutung zu sein. Weitere berufsstrukturelle Überlegungen, wie die Übertragbarkeit von Berufswissen auf andere Tätigkeitsfelder (Spezifität), scheinen demgegenüber eine untergeordnete Rolle zu spielen. Bezüglich sozialer Schließungsmechanismen, welche hier in erster Linie über die Erfassung von Berufsverbänden operationalisiert wurden, ist zu bemerken, dass vielschichtige Wechselwirkungen im Forschungsdesign nicht berücksichtigt werden konnten. Es kann etwa davon ausgegangen werden, dass Interessengruppen bereits im Rahmen der beruflichen Ordnungsarbeit die Gestaltung von Berufsprofilen gezielt beeinflussen („Lobbyarbeit“), um ihre Qualifikationen zum „Standard“ zu machen und vor Dequalifizierung zu schützen. Die positiven Effekte dieser Arbeit werden dann eher über die Variable Standardisierung aufgefangen, die Bedeutung weiterer Aktivitäten von Berufsverbänden tritt demgegenüber in den Hintergrund.

7 Fazit und Ausblick

In diesem Beitrag wurde auf Basis eines institutionentheoretischen Ansatzes, der Berufe als Regeln der Verknüpfung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt interpretiert, die Wirkung der beruflichen Institutionalisierung auf die Beschäftigungsstabilität analysiert.

Auf die formulierten Forschungsfragen zurückblickend kann empirisch festgehalten werden, dass die Beschäftigungsstabilität in der frühen Erwerbsphase zwischen Berufen stark unterschiedlich ausfällt. Dabei zeigt sich, dass der Standardisierungsgrad ein berufliches Merkmal darstellt, das für die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen unter Berufseinsteigern maßgeblich ist. In Berufen, deren Berufsordnung bzw. Ausbildungsvorschrift bundes- oder landesrechtlich einheitlich geregelt ist, herrscht in der frühen Erwerbsphase höhere Beschäftigungsstabilität als in nicht-standardisierten Berufen. Der Einfluss weiterer institutioneller Merkmale von Berufen, wozu die berufliche Spezifität, freiwillige Zertifizierung und Berufsverbände zählen, erweist sich als nicht signifikant. Die theoretisch erwarteten Zusammenhänge auf der berufsstrukturellen Ebene konnten insgesamt also nur eingeschränkt nachgewiesen werden. Auf der Individualebene ist insbesondere das Ausbildungsniveau der Berufsinhaber für die Beschäftigungsstabilität statistisch relevant.

Trotz der Einschränkungen unterstreichen die Untersuchungsergebnisse die Bedeutung von Berufen für die Erwerbsbiographie: Individuelle Erwerbsverläufe sind nicht nur von der individuellen Ausstattung der Akteure, sondern auch von beruflichen Merkmalen abhängig, welche Prozesse am Arbeitsmarkt strukturieren. Um die unterliegenden Mechanismen weiter zu erforschen, kann das in dieser Arbeit unterstellte analytische Konzept an weiteren Datenquellen oder mit anderer Operationalisierung überprüft und verfeinert werden.

Literatur

- Abraham, M.; Damelang, A.; Schulz, F. (2011): Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. LASER Discussion Papers, No. 55, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Abraham, M.; Hinz, T. (2005): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Allmendinger, J. (1989): Educational systems and labor market outcomes. In: *European Sociological Review*, Vol. 5, No. 3, S. 231–250.
- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V. (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? – Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3/98, S. 461–472.
- Blien, U.; Wiedenbeck, M. (2002): Mehrebenenanalyse. In: Kleinhenz, G. (Hrsg.) (2002): *IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, BeitrAB 250, S. 309–324.
- Blossfeld, H.-P. (2010): Survival- und Ereignisanalyse. In: Wolf, C.; Best, H. (Hrsg.) (2010): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 995–1016.
- Blossfeld, H.-P.; Golsch, K; Rohwer, G. (2007): *Event History Analysis with Stata*, New York u. a.: Erlbaum.
- Blossfeld, H.-P.; Rohwer, G. (2001): *Techniques of Event History Modeling: New approaches to causal analysis*, New Jersey: Erlbaum.
- Box-Steffensmeier, J.M.; Jones, B.S. (2004): *Event History Modeling. A Guide for Social Scientists*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2003): *Wie entstehen Ausbildungsberufe?* Bonn.
- Bundestag (2011): Ständig aktualisierte Fassung der öffentlichen Liste über die Registrierung von Verbänden und deren Vertretern, Stand: 28.04.2011, <http://www.bundestag.de/registrierteverbande> (abgerufen am 02.06.2011).
- Coase, R.H. (1960): The Problem of Social Cost. In: *Journal of Law and Economics*, Vol. 3, S. 1–44.
- Coleman, J.S. (1991): *Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme*, München: Oldenbourg.
- Dorner, M.; Heining, J.; Jacobebbinghaus, P.; Seth, S. (2010): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975–2008, FDZ-Datenreport 1/2010.
- Erlinghagen, M.; Knuth, M. (2004): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. Eine problemorientierte Sicht auf den Untersuchungsgegenstand. In: Struck, O.; Köhler, C. (Hrsg.) (2004): *Beschäftigungsstabilität im Wandel?*, München und Mehring: Hampp, S. 23–38.
- Esser, H. (2000): *Soziologie – Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen*, Frankfurt am Main: Campus.
- Fitzenberger, B.; Osikuminu, A; Völter, R. (2005): Imputation Rules to Improve the Education Variable in the IAB Employment Subsample, FDZ-Methodenreport 3/2005.

- Hillmert, S. (2001): *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Konietzka, D. (2009): *Berufsbildung im sozialen Wandel*. In: Becker, R. (2009): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 257–280.
- Konietzka, D. (2008): *Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt*. In: Becker, R.; Lauterbach, W. (2008): *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 273–302.
- Konietzka, D. (1999): *Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 28, H. 5, S. 379–400.
- Konietzka, D.; Seibert, H. (2001): *Die Erosion eines Übergangsregimes? Arbeitslosigkeit nach der Berufsausbildung und ihre Folgen für den Berufseinstieg – ein Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995*. In: Berger, P.A.; Konietzka, D. (Hrsg.) (2001): *Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten*, Opladen: Leske und Budrich, S. 65–93.
- Lauterbach, W.; Sacher, M. (2001): *Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. Ein Vergleich von vier Geburtskohorten*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 53, H. 2, S. 258–282.
- Lösche, P. (2007): *Verbände und Lobbyismus in Deutschland*, Stuttgart: Kohlhammer.
- Matthes, B.; Burkert, C.; Biersack, W. (2008): *Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten*. IAB-Discussion Paper 35/2008.
- Müller, W.; Shavit, Y. (1998): *The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries*. In: Shavit, Y.; Müller, W. (Hrsg.) (1998): *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford: Clarendon Press, S. 1–48.
- North, D. (1990): *Institutions, institutional change and economic performance*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Parkin, F. (1983): *Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung*. In: Kreckel, R. (Hrsg.) (1983): *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen: Schwartz, S. 121–135.
- Richter, R.; Furubotn, E.G. (2003): *Neue Institutionenökonomik. Eine Einführung und kritische Würdigung*, Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Schaeper, H.; Kühn, T.; Witzel, A. (2000): *Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 1/2000, S. 80–100.
- Scherer, S. (2005): *Patterns of Labour Market Entry – Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany*. In: *European Sociological Review*, Vol. 21, No. 5, S. 427–440.
- Schroeder, W.; Kalass, V.; Greef, S. (2011): *Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Sebaldt, M.; Straßner, A. (2004): *Verbände in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Seibert, H. (2007): *Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt...*, IAB-Kurzbericht 1/2007.
- Solga, H. (2002): *Ausbildungslosigkeit als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 54, H. 3, S. 476–505.
- Sørensen, A.B.; Kalleberg, A.L. (1981): *An outline of a theory of the matching of persons to jobs*. In: Berg, I. (Hrsg.) (1981): *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, S. 49–74.
- Volti, R. (2008): *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*, Thousand Oaks u. a.: Pine Forge Press.
- Weber, M. (1964): *Wirtschaft und Gesellschaft*. 4. Auflage, Tübingen: Mohr.
- Weeden, K.A. (2002): *Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequalities in the United States*. In: *The American Journal of Sociology*, Vol. 108, No. 1, S. 55–101.
- Williamson, O.E. (1981): *The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach*. In: *The American Journal of Sociology*, Vol. 87, No. 3, S. 548–577.
- Witte, J.C.; Kalleberg, A.L. (1995): *Matching Training and Jobs: The Fit Between Vocational Education and Employment in the German Labour Market*. In: *European Sociological Review*, Vol. 11, No. 3, S. 293–317.
- Witzel, A.; Mowitz-Lambert, J.; Heinz, W.R. (2001): *Nimmt die Bedeutung des Berufes über die Erwerbsbiographie ab? Diskontinuitätserfahrungen und Berufsbiographien von jungen Fachkräften in den ersten Berufsjahren*. In: *Beiträge Bildung und Erziehung*, Vol. 54, No. 4, S. 423–438.

Anhang

Anhang 1

Ermittlung der beruflichen Ähnlichkeit nach BERUFENET

Die Ähnlichkeit von Berufen wird von einem Redaktionsdienstleister im Auftrag der BA nach standardisierten Vorgaben ermittelt. Sie wird dabei im Kern über die für die Berufe erforderlichen Kompetenzen erhoben. Diese werden bevorzugt aus Vorschriften entnommen, sofern solche vorliegen.

Entsprechend gelingt dies für Berufe mit standardisierten Ausbildungsordnungen am besten, da diese eindeutig dokumentiert sind und eine (fachliche) Vollständigkeit beanspruchen:

- BERUFENET enthält alle bundeseinheitlich geregelten dualen und schulischen Aus- und Weiterbildungsberufe.
- BERUFENET bildet neben den bundeseinheitlich geregelten Aus- und Weiterbildungen auch Aus- und Weiterbildungsberufe ab, die von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt sein können (landesrechtlich geregelte Ausbildungen).
- BERUFENET beinhaltet auch Studienberufe, deren Ausbildungen in Abhängigkeit der Hochschule zumeist stark variieren.
- BERUFENET führt zudem Helfertätigkeiten an. Dies sind an- und ungelernete Tätigkeiten, für die keine Ausbildung vorausgesetzt wird und bei denen in der Regel eine Einweisung am Arbeitsplatz erfolgt.

Die formale Kompetenzermittlung entlang von beruflichen Vorschriften (sofern vorhanden) wird ergänzt durch Recherchen zu den in der Praxis gängigen Kompetenzen:

- Aus Stellen- und Bewerberangeboten werden Kompetenzen und alternative Zugangsberufe ermittelt.
- Im BERUFENET ergibt sich daraus z. B. folgende Unterscheidung:
„Unmittelbare Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen“
„Weitere Beschäftigungsalternativen aus der Sicht eines Bewerbers“
„Weitere Besetzungsalternativen aus der Sicht eines Arbeitgebers“
- Es werden keine Interviews oder Fallstudien durchgeführt, jedoch Kontakte zu Unternehmen und Institutionen wie Kammern und Verbänden gepflegt.

Beim Abgleich der Ähnlichkeit fließen damit letztlich Kompetenzen, Tätigkeiten und geforderte Qualifikationsniveaus ein – die Grenzen zwischen Kompetenzen, Tätigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten verwischen.

Da das BERUFENET auch als Berufsfindungsplattform dient, müssen die dort hinterlegten Informationen immer auch dem Anspruch genügen, möglichst breite Gültigkeit zu haben (d. h. betriebsspezifische Erfordernisse nicht zu stark zu berücksichtigen).

Die Ermittlung der beruflichen Ähnlichkeit kann somit insgesamt als „redaktionell auf berufskundlicher Basis“ umschrieben werden.

Die relevanten Kompetenzen werden im BERUFENET folgendermaßen eingeleitet (hier wird ein geregelter Ausbildungsberuf als Beispiel herangezogen):

„Die folgende Liste enthält eine Auswahl der wichtigsten Fertigkeiten und Kenntnisse. Die Auswahl dieser berufsbezogenen Kompetenzen erfolgt auf Basis der Ausbildungsordnung sowie der Auswertung von Stellen- und Bewerberangeboten.

- *Kernkompetenzen, die man während der Ausbildung erwirbt: ...*
- *Weitere Kompetenzen, die für die Ausübung dieses Berufs bedeutsam sein können: ...“*

Diese Informationen sind - in entsprechend angepasster Form - auch für andere Berufstypen (Helfertätigkeiten, Weiterbildungen, Beamte, Studienberufe, Spezialisierungen etc.) verfügbar.

Quelle: Gespräch mit einer berufskundlichen Expertin der BA (Zentrale); Nürnberg, 16.06.2011

Anhang 2

Erläuterungen zu den Ähnlichkeitsstufen der Berufe

Job- und Besetzungsalternativen für die Gesamttätigkeit (i. d. R. ohne Einarbeitung)

Hier finden sich Berufe, die sehr nah verwandt mit dem Ausgangsberuf sind. Aufgrund übereinstimmender beruflicher Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen) kann die Gesamttätigkeit meist ohne Einarbeitung ausgeübt werden.

Job- und Besetzungsalternativen für die Gesamttätigkeit (i. d. R. kurze Einarbeitung)

Die hier genannten Berufe sind ebenfalls Alternativen für die Gesamttätigkeit. In der Regel reicht eine kurze branchen-, tätigkeits- oder produktbezogene Einarbeitung aus.

Job- und Besetzungsalternativen für berufliche Schwerpunkte (i. d. R. kurze Einarbeitung)

Die hier genannten Berufe verfügen über berufliche Kompetenzen in einem Ausbildungs- oder Tätigkeitsschwerpunkt des Ausgangsberufs.

Job- und Besetzungsalternativen für Teiltätigkeiten und Spezialisierungsformen (mit/ohne Einarbeitung)

Hierbei handelt es sich um typische Spezialisierungen bzw. Teiltätigkeiten des Ausgangsberufs. Für die Ausübung kann eine kurze Einarbeitung erforderlich sein.

Job- und Besetzungsalternativen in angrenzenden Berufen

Die hier genannten Alternativberufe verfügen aufgrund ihrer Verwandtschaft zum Ausgangsberuf über verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten. Teiltätigkeiten des Ausgangsberufs können mit Einarbeitung ausgeübt werden.

Job- und Besetzungsalternativen in Berufen mit niedrigerem Qualifikationsniveau

Hier finden sich Berufe mit niedrigerem Qualifikationsniveau, die in Verwandtschaft zum Ausgangsberuf stehen. Sie können eine zusätzliche Alternative darstellen, wenn auf dem Qualifikationsniveau des Ausgangsberufs nicht ausreichend Job- und Besetzungsalternativen vorhanden sind.

Quelle: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/docroot/r2/blobs/pdf/recht/17906.pdf>, abgerufen am 16.06.2011

Anhang 3 Variablenbeschreibung

Variable	Mittelwert	Standardabw.	Minimum	Maximum
<u>Abhängige Variable</u>				
Dauer des ersten Beschäftigungsverhältnisses (in Monaten)	28.169	33.135	1	110
<u>Berufliche Strukturmerkmale</u>				
Standardisierung (Ref.: nicht standardisiert)				
bundes- oder landesrechtlich einheitlich geregelte Ausbildungsordnung	.808	-	0	1
Zertifizierung (Ref.: nicht zertifizierbar)				
Zertifizierung möglich	.460	-	0	1
Berufsverband (Ref.: kein Berufsverband)				
Repräsentativer Berufsverband existiert	.369	-	0	1
Spezifität	.591	.311	.001	1
<u>Individuelle Merkmale</u>				
Nationalität (Ref.: deutsch)				
Ausland	.134	-	0	1
Geschlecht (Ref.: männlich)				
weiblich	.456	-	0	1
Ausbildung* (Ref.: geringqualifiziert)				
geringqualifiziert: ohne Berufsausbildung	.292	-	0	1
qualifiziert: Berufsausbildung und/oder Abitur	.639	-	0	1
hochqualifiziert: Hochschul-/Universitätsabschluss	.069	-	0	1
<u>Personen:</u>				
N	14237			

* Die ursprüngliche Bildungsvariable wurde gemäß "Imputationsverfahren II" nach Fitzenberger/Osikuminu/Völter (2005) aufbereitet.

Quelle: SIAB, eigene Berechnungen

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
2/2012	Steinke, J., Koch, S., Kupka, P., Osiander, C., Dony, E., Güttler, D., Hesse, C., Knapp, B.	Neuorientierung der Arbeitsmarktpolitik	02/12
3/2012	Zapf, I.	Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten	2/12
4/2012	Bleninger, P. Kettner, A. Pausch, S. Szameitat, J.	Können offene Stellen als Vorlaufindikator für Neueinstellungen dienen?	3/12
5/2012	Bartelheimer, P. Henke, J. Kotlenga, S. Pagels, N. Schelkle, B.	Es lässt sich mit allen arbeiten“ – Qualitative Evaluation der neuen Arbeitsmarktdienstleistung PRIMUS im SGB II	3/12
6/2012	Doerr, A. Kruppe, T.	Bildungsgutscheine und Zertifizierung aus Sicht der Arbeitsverwaltung	4/12
7/2012	Klinger, S. Spitznagel, E. Alatalo, J. Berglind, K. Gustavsson, H. Kure, H. Nio, I. Salmins, J. Skuja, V. Sorbo, J.	The labour markets in Finland, Germany, Latvia, Norway, and Sweden 2006 – 2010 Developments and challenges for the future	4/12
8/2012	Dietz, M. Kettner, A. Kubis, A. Leber, U. Müller, A. Stegmaier, J.	Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt	6/12
9/2012	Werner, D. Ramos Lobato, P. Dietz, M.	Evaluation der Sonderregelung für kurzfristig Beschäftigte in der Arbeitslosenversicherung	7/12
10/2012	Hohmeyer, K. Kopf, E. Fiebig, M. Grüttner, M.	Pflegetätigkeiten von Personen in Haushalten mit Arbeitslosengeld-II-Bezug Eine deskriptive Betrachtung	7/12
11/2012	Wolff, J. Moczall, A.	Übergänge von ALG-II-Beziehern in die erste Sanktion: Frauen werden nur selten sanktioniert	7/12

Stand: 27.07.2012

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 12/2012

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nuremberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2012/fb1212.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Andreas Damelang

E-Mail andreas.damelang@wiso.uni-erlangen.de

Felix Stumpf

E-Mail felixstumpf@gmx.de