

# Beruf als institutionelle Grundlage des Arbeitsmarktes: Anmerkungen zu einer Neukonzipierung der Berufsforschung

**Martin Abraham**

Workshop „Perspektiven einer  
arbeitsmarktbezogenen Berufsforschung in  
Deutschland“

**IAB 10.6.2008**

Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg



Rechts- und  
Wirtschaftswissenschaftliche  
Fakultät

Fachbereich  
Wirtschaftswissenschaften

Lehrstuhl für  
Soziologie und  
empirische  
Sozialforschung

# Thesen

- ◆ Berufsforschung heißt Forschung über *Institutionen und deren Wirkung* zu betreiben
  - ❖ Berufsforschung kann sich nicht auf die Analyse von Individualdatensätzen beschränken
  - ❖ Berufsforschung braucht eine Längsschnittperspektive
  - ❖ Eine (neue) Berufsforschung muss auch bereit sein, sich selbst abzuschaffen
  
- ◆ Berufsforschung hat vor allem ein *theoretisches Defizit* und muss im Rahmen der existierenden Arbeitsmarkttheorie theoretisch begründet werden

# Übersicht



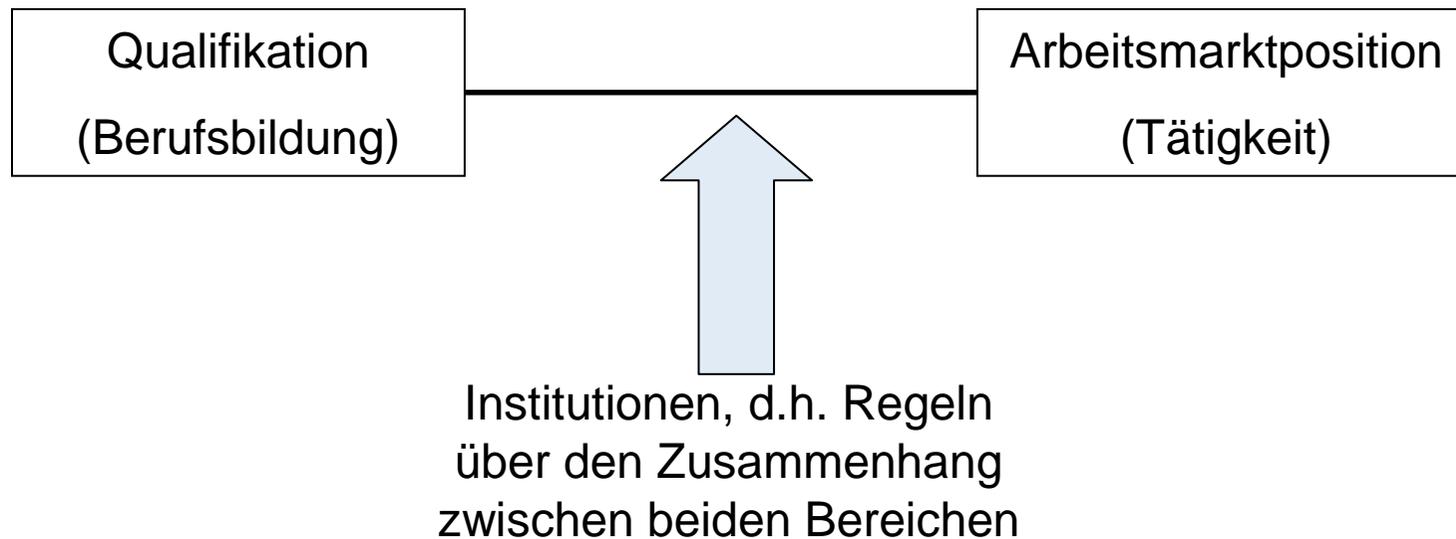
- ◆ 1. Beruf – Definition
- ◆ 2. Anmerkungen zum Problem der empirischen Operationalisierung
- ◆ 3. Effekte beruflicher Institutionalisierung
- ◆ 4. Wandel von Berufsstrukturen
- ◆ 5. Fazit



# 1. Was ist ein Beruf?

- ◆ Beruf kann definiert werden als
  - ❖ Bündel von Informationen (Signalen)
  - ❖ über die Fähigkeiten und Präferenzen eines typischen Arbeitnehmers
  - ❖ das mehr oder weniger institutionalisiert sein kann, d.h. Regeln über
    - ◆ Den Zugang zum Erwerb der Qualifikation
    - ◆ Den Zugang zur Verwertung der Qualifikation

# Beruf als Institution



- ◆ Annahme: Berufe beeinflussen
  - ❖ Das Matching
  - ❖ Die Mobilitätauf dem Arbeitsmarkt

# Theoretische Einbettung

- ◆ Annahmen der Such- und Matchingtheorien
  - ❖ unvollständige Information der Arbeitgeber über Fähigkeiten und Präferenzen der AN
  - ❖ Unvollständige Information der AN über die spätere Nachfrage nach Qualifikation durch den AG
  - ❖ Kosten der Informationsbeschaffung
- ◆ Berufe als Mechanismus, diese Problem zu reduzieren
  - ❖ Beruf als Signal, das die Auswahl erleichtert bzw. Kosten reduziert

# Fragen



- ◆ Wie kann Beruf gemessen werden?
- ◆ Welchen Effekt hat die Institutionalisierung der Verbindung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt
- ◆ Wie entwickeln sich Berufe?

## 2. Messung von Berufen

- ◆ Stand: Messung über ausgeübte Tätigkeit, ex post Klassifikation in Berufsgruppen
- ◆ Probleme
  - ❖ Klassifikationsschema veraltet (Produktionslastig)
  - ❖ Erhebung der Tätigkeit ungenau bzw. Situationsabhängig
  - ❖ Zuordnung der Tätigkeit zu einem „Beruf“ häufig willkürlich, Beruf wird häufig mit Ausbildung(sberuf) gleich gesetzt
  - ❖ Kein (konsistenter) theoretischer Fokus der existierenden Klassifikation

# Was brauchen wir eigentlich?



- ◆ Problem: Sinnhaftigkeit von Klassifikationen hängen von der Fragestellung ab
- ◆ -> wenn wir mit Berufen den (institutionalisierten) Link zwischen Bildung und Arbeit analysieren wollen, brauchen wir eine Messung, die über die Klassifikation der Tätigkeiten hinausgeht

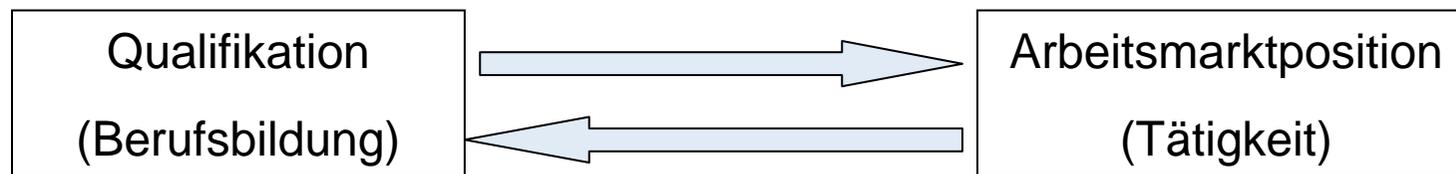
# Berufliche Institutionalisation als Variable



- ◆ Grundgedanke: Beruf wird nicht als Kategorie, sondern als Variable betrachtet
- ◆ Ein Arbeitsmarktsegment ist umso stärker „**verberuflicht**“, je stärker der Link zwischen einem Ausbildungssegment und einer ausgeübten Tätigkeit (*mögliche Verbindung zu Segmentationstheorien?*)
- ◆ Vorschlag: Diese institutionelle Varianz sollte empirisch gemessen werden

# Berufliche Institutionalisation

In welchem Ausmaß führt  
eine institutionalisierte  
Berufsbildung zu einem  
Arbeitsmarktsegment



In welchem Ausmaß wird für  
ein Arbeitsmarktsegment  
(bzw. best. Positionen) auf  
eine bestimmte  
institutionalisierte  
Berufsbildung  
zurückgegriffen?

# Umsetzung: Erste Ideen

- ◆ (berufliche) Bildungsabschlüsse als Ausgangspunkt, Varianz der angegebenen Tätigkeit als Maß für den unterschiedlichen Grad der Institutionalisierung
- ◆ „objektive“ Messung über Ausmaß rechtlicher Regulierungen (Anzahl Verordnungen, Häufigkeit der „Updates“), Umfang der institutionellen Verwaltung (Kammern, Berufsverbände), etc
- ◆ Individuelle Mobilität zwischen Tätigkeiten als Ausmaß der Institutionalisierung (Nachteil: kann dann nicht mehr als abhängige Variable genutzt werden)
- ◆ Messung durch Experten

# Projektidee 1: Institutionalisierung

- ◆ Ziel: Erster empirischer Indikator für die Institutionalisierung zwischen Ausbildung und Tätigkeit
- ◆ Umsetzung: (Vignetten)Befragung der BerufsberaterInnen der BA
  - ❖ Vorlage von unterschiedlichen Kombinationen von Ausbildungsabschlüssen und Tätigkeiten, Einschätzung ob dies „vermittelbar“ wäre
  - ❖ -> Messung der „Schliessung“ eines Arbeitsmarktsegmentes

# 3. Effekte beruflicher Institutionalisierung



## ◆ Zentrale Fragen

- ❖ Inwiefern orientieren sich die Arbeitsmarktakteure an institutionalisierten Berufen?
- ❖ Welcher Zusammenhang existiert zwischen dem Ausmaß beruflicher Institutionalisierung und
  - ◆ Der Ausbildungswahl (nicht Berufswahl!)
  - ◆ Der Positionierung der Arbeitnehmer mit einer gegebenen Ausbildung
  - ◆ Der Arbeitsmarktmobilität
  - ◆ Den Strategien zu Personalgewinnung durch die Unternehmen
  - ◆ Der Vermittlungspraxis der BA
  - ◆ Etc

## Projektidee 2: Matching und Beruf

- ◆ Ziel: Inwiefern bzw. wann orientieren sich die Betrieb bei der Personalrekrutierung an Berufsausbildungen?
- ◆ Mögliche empirische Zugriffe
  - ❖ Analyse von Stellenanzeigen (über die Zeit)
  - ❖ Direkte Befragung von Personalabteilungen
  - ❖ Linked-employer-employee-Datensatz

## 4. Wandel der Berufsstruktur

- ◆ Zentrale Frage: Wie verändert sich die  
Institutionalisierung verschiedener Arbeitsmarkt- /  
Ausbildungssegmente über die Zeit?
  - ❖ Entwicklung und Absterben von Berufen/Berufsausbildungen
  - ❖ Änderung von Berufsbildungsstrukturen
  - ❖ Bzw. Änderung des Ausmaßes der beruflichen  
Institutionalisierung
  - ❖ Effekte für die Arbeitsmarktakteure

# Mögliche Theoretische Ansätze

- ◆ Organisationsökologie
  - ❖ Evolutionäre Analyse der Berufsstrukturen
- ◆ Institutionalismus
  - ❖ Berufsstrukturen als Ergebnis institutioneller Erwartungen an die Arbeitsmarktakteure
- ◆ Transaktionskostentheorie
  - ❖ Berufe als (effiziente) Lösung von „Governance“-Problemen beim Matching durch Senkung von Transaktionskosten  
*(Wann Markt i.S. von training on the job vs Institution/Verberuflichung)?*

# Projektidee 3: Beruflicher Wandel

- ◆ Ziel: Wie und warum verändern sich Berufsausbildungsstrukturen über die Zeit
- ◆ Umsetzung
  - ❖ Datenbasis: Verzeichnis von Ausbildungsgängen über die Zeit (evtl. beschränkt auf das duale System)
    - ◆ BiBB-Berufsbildungshandbücher mit Beschreibungen der Ausbildungsgänge
    - ◆ Bzw. Bundesanzeiger „Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe“
  - ❖ Analyse von Veränderungen in Abhängigkeit
    - ◆ Makrostruktureller Faktoren
    - ◆ Der Entwicklung konkurrierender Segmente
    - ◆ etc

# Fazit

- ◆ Klassifikationen sind bestenfalls ein Startpunkt für die Berufsforschung
- ◆ Es werden neue Daten benötigt
  - ❖ Primärerhebungen
  - ❖ Erschließung bisher ungenutzter Daten über Berufe/ Berufsbildungsstrukturen
  - ❖ Betonung auf Längsschnitt und internationalem Vergleich
- ◆ Vor der Generierung neuer Daten und neuer Klassifikationen sollte m.E. unbedingt
  - ❖ Die interessierenden Fragen geklärt werden
  - ❖ Eine (oder mehrere) theoretische Grundlagen formuliert werden