

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

9/2011

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

Strukturmerkmale von Berufen

Einfluss auf die berufliche Mobilität
von Ausbildungsabsolventen

Jana Hoffmann
Andreas Damelang
Florian Schulz

Strukturmerkmale von Berufen

Einfluss auf die berufliche Mobilität von Ausbildungsabsolventen

Jana Hoffmann (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung)

Andreas Damelang (IAB)

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.....	5
Abstract.....	5
1 Vorbemerkung.....	7
2 Einleitung.....	7
3 Institutionentheorie des Berufs.....	9
3.1 Institutionen.....	9
3.2 Funktionen von Institutionen.....	10
3.3 Relevanz von Institutionen für den Arbeitsmarkt.....	12
3.4 Berufe als Institutionen.....	13
3.4.1 Bedeutung von Berufen auf dem Arbeitsmarkt.....	13
3.4.2 Kriterien der Kompetenzbündelung.....	14
3.4.3 Berufliche Schließung.....	16
3.4.4 Die Rolle von Berufsverbänden.....	18
3.5 Strukturelle Einflüsse auf berufliche Mobilität.....	18
3.5.1 Berufliche Spezifität.....	18
3.5.2 Standardisierung und Zertifizierung.....	19
3.5.3 Berufsverbände.....	21
4 Daten und Methoden.....	21
4.1 Daten.....	21
4.1.1 Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien.....	22
4.1.2 Auswahl der Grundgesamtheit.....	22
4.1.3 Bereinigung der Stichprobe.....	23
4.2 Methode.....	24
4.3 Darstellung der zentralen Variablen.....	25
4.3.1 Berufswechsel.....	25
4.3.2 Strukturindikatoren.....	26
4.3.2.1 Standardisierung.....	27
4.3.2.2 Freiwillige Zertifizierung.....	28
4.3.2.3 Spezifität.....	29
4.3.2.4 Berufsverband.....	31
4.3.3 Deskription der Strukturindikatoren.....	32
4.4 Beschreibung der Variablen in der Stichprobe.....	34
5 Empirische Analysen.....	36
5.1 Strukturmerkmale der Zielberufe.....	36
5.2 Wirkung der Strukturindikatoren.....	38
5.3 Betrachtung der Berufsbereiche.....	40
5.3.1 Struktureigenschaften und Berufswechsel.....	40
5.3.2 Strukturelle Einflüsse auf berufliche Mobilität.....	43
6 Zusammenfassung und Diskussion.....	44
Literatur.....	46

Anhang	52
Anhang 1 Erläuterung zur Erstellung der Ähnlichkeitsmatrix	53
Anhang 2 Beschreibung der Ähnlichkeitsstufen	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Grundausswertung: Anteile der Berufsbereiche	25
Abbildung 2 Berechnung des Maßes für berufliche Spezifität.....	30
Abbildung 3 Berufswechsel zwischen Berufsbereichen	42

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Auszug aus der beruflichen Ähnlichkeitsmatrix.....	30
Tabelle 2 Grundausswertung: Statistische Kennzahlen der strukturellen Berufsmerkmale	32
Tabelle 3 Grundausswertung: Statistische Kennzahlen der strukturellen Berufsmerkmale in den Berufsbereichen	33
Tabelle 4 Statistische Deskription der Variablen in der Stichprobe	35
Tabelle 5 Verteilung der 10 häufigsten und der 10 seltensten Zielberufe.....	36
Tabelle 6 Strukturelle Eigenschaften der 10 häufigsten Zielberufe	37
Tabelle 7 Einfluss struktureller Berufsmerkmale auf berufliche Mobilitäts- chancen.....	38
Tabelle 8 Statistische Kennzahlen der strukturellen Merkmale und Berufswechselquoten der Berufsbereiche	40
Tabelle 9 Einfluss struktureller Berufsmerkmale in den Berufsbereichen.....	43

Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag wird untersucht, ob Berufe durch ihre strukturellen Merkmale zu einer sozialen Schließung beitragen. Zu diesem Zweck wurden auf Basis der Berufsordnungen der KIdB88 die vier Strukturindikatoren *berufliche Spezifität*, *Standardisierung* durch eine Ausbildungsvorschrift, *freiwillige Zertifizierung* durch private Bildungsträger und Repräsentation durch einen *Berufsverband* gebildet. Konkret wird der Frage nachgegangen, inwiefern diese vier Strukturmerkmale die berufliche Mobilität von Absolventen einer dualen Ausbildung restringieren. Aus theoretischer Sicht ist zu erwarten, dass bei einer hohen Ausprägung der Indikatoren eine größere soziale Schließung des jeweiligen Berufs herrscht und somit ein Wechsel in einen solchen Beruf schwieriger möglich sein sollte.

Empirisch zeigt sich, dass drei Strukturindikatoren in die prognostizierte Richtung weisen: Der Zugang zu Berufen, die durch eine Ausbildungsvorschrift standardisiert oder durch private Träger zertifiziert sind, ist schwieriger. Auch bei einer höheren Ausprägung der beruflichen Spezifität sinken die Chancen, in einen solchen Beruf zu wechseln. Entgegen der theoretischen Überlegungen verhält sich jedoch die Variable Berufsverband – sie besitzt einen positiven Einfluss auf berufliche Mobilitätschancen. Die gleichen Wirkungszusammenhänge ergaben sich, bei einer nach Berufsbereichen differenzierten Betrachtung, für Technische und Dienstleistungsberufe. Im Fertigungsbereich allerdings weichen die Effekte der beruflichen Spezifität und der Berufsverbände von den übrigen Ergebnissen ab.

Abstract

This article examines if occupations contribute to social closure by their structural characteristics. For this purpose the four structural indicators *occupational specificity*, *standardization* by training regulation, *voluntary certification* by private educational providers and representation by an *occupational association* were created on the basis of the 'Berufsordnungen' of the 'KIdB88'. The main question is how these structural traits restrict occupational mobility of graduates of an apprenticeship in the 'dual system'. From a theoretical perspective it is expected that a high manifestation of these indicators goes along with a stronger social closure of the particular occupation and so switching into such an occupation is more difficult.

The empirical results show that three structural variables indicate the predicted tendency: the access to occupations which are standardized by a training regulation or certified by private educational providers is more difficult. A higher manifestation of occupational specificity also decreases the opportunities to switch into such an occupation. Contrary to the supposed correlations is the variable occupational associa-

tions – it has a positive effect on occupational mobility. The differentiation into three occupational areas showed the same results for technical and service occupations. However, in the production sector the effects of occupational specificity and occupational associations differed.

JEL Klassifikation: B52, J62

Keywords: Berufe, Merkmale von Berufen, Institutionen, Arbeitsmarkt, Berufswechsel, Mobilität

1 Vorbemerkung

Der vorliegende Forschungsbericht stellt eine gekürzte und leicht überarbeitete Version der Diplomarbeit von Jana Hoffmann dar, die am Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung (Prof. Dr. Martin Abraham), Universität Erlangen-Nürnberg, im Sommer 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 und empirischen Untersuchungen dokumentieren unsere ersten, in Teilen noch vorläufigen Überlegungen und Vorarbeiten zu diesem Thema. Während der Vorbereitungen dieser Veröffentlichung haben wir unser theoretisches Konzept weiter ausgearbeitet und an anderer Stelle der Fachöffentlichkeit zur Diskussion gestellt: Abraham, M.; Damelang, A.; Schulz, F. (2011): Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. LASER Discussion Papers, No. 55, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

2 Einleitung

Die Struktur des Arbeitsmarktes eines Landes wird stark von den institutionellen Gegebenheiten einer Gesellschaft beeinflusst. Ein wesentliches Element stellt dabei das vorherrschende Berufsbildungssystem dar (Keller 2008). In Deutschland ist die Struktur des Arbeitsmarktes besonders durch die Ausrichtung am Berufsprinzip geprägt (Brater 2010), welches vor allem auf der Dominanz des Systems der dualen Ausbildung¹ beruht (Kupka 2005a; Konietzka 1999a). Allerdings war die Bedeutung dieser Beruflichkeit in der wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussion - mit unterschiedlichen Begründungen - bereits mehrfacher Kritik ausgesetzt (Brötz 2005).

In den 1980/90er Jahren wurde die These der Erosion des Berufskonzepts postuliert. Mit der fortschreitenden Technisierung und sich dadurch verändernden Arbeitsanforderungen habe der Beruf (und mit ihm das duale Ausbildungssystem) seine prägende Kraft für den Einzelnen verloren (Baethge/Baethge-Kinsky 1998). Statt fachspezifischer Kompetenzen würden vielmehr rasch erneuerbare Spezialqualifikationen (Geißler 1991) und die Fähigkeit, sich auf Neues einzustellen, nachgefragt (Konietzka 1999a). Als Indiz dafür wurde unter anderem die Neuordnung vieler dualer Berufe in den 1980er Jahren angeführt, im Zuge derer die Ausbildung durch die

¹ Im dualen System findet die Ausbildung sowohl in einem Betrieb als auch in einer staatlichen Berufsschule (1 bis 2 Tage pro Woche) statt. Für jeden der aktuell 348 Ausbildungsberufe (Bundesinstitut für Berufsbildung 2011) gibt es eine bundesweit einheitlich gesetzlich geregelte Ausbildungsordnung (Grundlage sind das Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO)), die einen nationalen Standard gewährleisten soll. Durch die Zweiteilung der Lernorte werden sowohl eine berufliche Grund- und Fachbildung als auch praktische berufliche Handlungskompetenzen vermittelt (Hippach-Schneider et al. 2007).

Konzentration auf Schlüsselqualifikationen allgemeiner ausgerichtet wurden (Konietzka 1999b; Brötz 2005). Dostal (2002a) hingegen weist darauf hin, dass die beobachteten Auflösungstendenzen des Berufs, welche die Vermutung der Erosion der Beruflichkeit bedingten, vornehmlich in innovationsintensiven Bereichen auftraten bzw. auftreten, in denen häufig kurzfristig neue Aufgaben und Tätigkeiten entstehen (z. B. in der Multimediabranche). Auf anderen Gebieten seien fachliche Qualifikationen jedoch nach wie vor unverzichtbar und auch „in der Gesellschaft ist die Sensibilität für fachbezogene Kompetenz weiterhin dominant, wie dies z. B. bei Sachverständigen, Beratern, Ärzten und Handwerkern immer wieder erkennbar ist“ (Dostal 2002a: 182).

Nach wie vor absolviert die Mehrheit einer Schulabgangskohorte eine duale Ausbildung. Im Jahr 2010 waren es etwa 65 % der Abgänger von allgemeinbildenden Schulen (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011: 41). Damit ist das Erwerbsvermögen der meisten Beschäftigten immer noch in Ausbildungsberufen gefasst und auch die Allokationsprozesse des Arbeitsmarktes orientieren sich (überwiegend) daran (Kupka 2005b).² Somit ist das Berufsprinzip - trotz Veränderungen und Anpassungen an neue Anforderungen - nach wie vor prägend für den deutschen Arbeitsmarkt.

Bei der Betrachtung von beruflicher Bildung und ihrem Einfluss auf Prozesse auf dem Arbeitsmarkt kann grundsätzlich zwischen zwei Perspektiven unterschieden werden. Auf der Mikroebene geht es darum, inwiefern individuelle Merkmale der Arbeitsmarktakteure (wie z. B. soziodemographische Eigenschaften oder die Ausstattung mit Ressourcen) für das Arbeitsmarktgeschehen relevant sind. Aus der Makroperspektive hingegen werden Strukturmerkmale und Regulierungsprinzipien von Institutionen, wie z. B. dem beruflichen Bildungssystem, betrachtet (Konietzka 2010). Die vorliegende Arbeit fokussiert die Makroperspektive. Am Beispiel der beruflichen Mobilität werden die Auswirkungen von strukturellen Berufsmerkmalen auf das Arbeitsmarktgeschehen untersucht.

Es wird zunächst der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß Berufswechsel auf dem deutschen Arbeitsmarkt stattfinden und in welche Berufe besonders häufig gewechselt wird. Denn es hat sich gezeigt, dass die Chancen der beruflichen Mobilität hinsichtlich der Berufszugehörigkeit der Wechselnden differieren (Hall 2007; Seibert 2007). Doch wurde bisher kaum danach gefragt, welche Faktoren dafür verantwortlich sein könnten. Konkret wird versucht herauszufinden, inwiefern strukturelle Merkmale von Berufen einen Einfluss auf die beruflichen Mobilitätschancen ha-

² Zudem ermöglicht eine schulische Berufsausbildung ebenfalls die Erlangung eines Berufsabschlusses (Hippach-Schneider et al. 2007), ist also ebenfalls am Berufsprinzip orientiert und trägt somit zu dessen Fortbestand im deutschen Arbeitsmarkt bei. Letztendlich ist es nicht alleine die duale Ausbildungsstruktur, die das deutsche Ausbildungssystem prägt, sondern vielmehr die Ausrichtung am institutionell fixierten Berufsprinzip (Hillmert 2001). Trotzdem wird der Fokus dieser Arbeit auf dem dualen Ausbildungssystem liegen. Die Überlegungen sind allerdings auch auf andere Berufe übertragbar.

ben. Dabei wird von der Vermutung ausgegangen, dass diese Merkmale einen unterschiedlichen Grad beruflicher Schließung bedingen und so die Wechselmöglichkeiten restringieren.

Im Folgenden wird der theoretische Ansatz vorgestellt, der die Wirkung der Eigenschaften der Institution Beruf auf die Berufswechselchance erklären soll. Anschließend wird der verwendete Datensatz beschrieben sowie die Operationalisierung und Erhebung der zentralen Strukturvariablen erklärt. Die Ergebnisse der durchgeführten deskriptiven Auswertungen und Regressionsanalysen werden in Kapitel 5 aufgezeigt und erläutert. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert.

3 Institutionentheorie des Berufs

In dieser Arbeit werden Berufe als Institutionen des Arbeitsmarktes verstanden, deren strukturelle Eigenschaften Arbeitsmarktprozesse beeinflussen. Zunächst werden, ausgehend vom Modell der soziologischen Erklärung, die Bedeutung von Institutionen für das soziale Handeln (3.1) sowie deren Funktionen (3.2) im Allgemeinen, und daran anschließend speziell auf den Arbeitsmarkt bezogen (3.3), herausgestellt. Der darauffolgende Abschnitt beschreibt, inwiefern Berufe als Institutionen des Arbeitsmarktes verstanden werden können und wie ihre Eigenschaften zu einer Schließung von Positionen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Schließlich wird in Abschnitt 3.5 dargestellt, wie die Institution Beruf (strukturell) die berufliche Mobilität beeinflusst.

3.1 Institutionen

Im Rahmen einer soziologischen Erklärung müssen sowohl die Mikroperspektive der handelnden Akteure als auch die Makroperspektive des gesellschaftlichen Kontextes berücksichtigt werden (Coleman 1991). Besonders bedeutsam für jede soziologische Erklärung ist die Situationsanalyse, also die Analyse der strukturellen Logik einer Situation, die den Rahmen für alle individuellen Handlungen absteckt. Eine Situation besteht aus verschiedenen Elementen: den äußeren und den inneren Bedingungen. Zu den äußeren Bedingungen gehören Opportunitäten, institutionelle Regeln und signifikante Symbole, die den objektiven Rahmen des Handelns bilden. Vor allem Institutionen sind besonders wichtig bei der Analyse der Logik der Situation: sie geben dem Akteur vor, wie er sich zu verhalten hat, um mit seiner Handlung erfolgreich zu sein (Esser 1999, 2000).

Nach Richter (1994: 2) kann eine Institution³ als „ein auf ein bestimmtes Ziel abgestelltes System von Normen einschließlich deren Garantieinstrumente, mit dem Zweck, das individuelle Verhalten in eine bestimmte Richtung zu steuern“ beschrie-

³ Eine einheitliche Definition des Institutionsbegriffs gibt es nicht. Doch geht es bei der Beschreibung von Institutionen immer um Regeln, die von Akteuren erwartet werden und eine Geltung beanspruchen (vgl. Esser 2000).

ben werden. Häufig beziehen sie sich auf „zentrale gesellschaftliche Bereiche [...], deren klare und eindeutige Regelung für die Existenz und das Funktionieren von Gesellschaften oder einzelner Bereiche nötig ist“ (Bellebaum 2001: 47; Hervorhebung im Original). Institutionen bieten den Akteuren in einer gegebenen sozialen Situation ein Handlungsmodell, an dem sie sich orientieren können. Signifikante Symbole der Situation zeigen ihnen dabei an, welches das angemessene zu verwendende Modell ist. Geltung erhalten institutionelle Regeln entweder (extern) durch Sanktionen bei Nichteinhaltung oder (intern) durch Legitimität (Pieper 1997). Letztere besteht, wenn die Regel von den Akteuren als richtig (d. h. sachgerecht und kognitiv zutreffend) und gerecht (d. h. moralisch vertretbar) empfunden wird (Esser 2000).

3.2 Funktionen von Institutionen

Institutionen erfüllen verschiedene Funktionen sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft. Sie schaffen Ordnung und Orientierung für das individuelle Handeln und stellen es in einen Sinnzusammenhang (Esser 2000). Denn die soziale Ordnung einer Gesellschaft besteht nicht a priori, sondern entsteht durch aufeinander bezogenes Handeln von Individuen und wirkt dann wiederum auf das Verhalten des Einzelnen zurück (Hillmann 2007).

Folgt man der (neo-)klassischen Ökonomie, entsteht durch utilitaristisches, den eigenen Nutzen maximierendes Verhalten der Einzelnen ein Marktgleichgewicht. Gesellschaftliche Tauschprozesse (z. B. Güter gegen Geld) werden auf einem Markt⁴ abgewickelt, der durch eine ‚unsichtbare Hand‘ reguliert wird. Diese sorgt durch die Herstellung eines befriedigenden Gleichgewichtszustands⁵ für maximales Gesamtwohl (Voss 1985). Erreicht wird das jeweilige Marktgleichgewicht durch einen voll funktionierenden Preismechanismus bei vollständigem Wettbewerb der Marktteilnehmer, der zu einem Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage führt (Mussel 2009). Voraussetzungen dafür sind die Homogenität der getauschten Güter und Leistungen, die kostenlose Abwicklung aller Markttransaktionen, die vollständige Information aller Akteure (Markttransparenz) sowie die Tatsache, dass diese sofort auf Preisschwankungen reagieren können (Göbel 2002). Zwischen den Marktteilnehmern bestehen zudem keine Unsicherheiten (Pfriem 1978). Da sich der Markt selbst reguliert, sind Eingriffe von Seiten des Staates unerwünscht (Mussel 2009). Weitere äußere Einflüsse durch Institutionen werden in der Neoklassik „weitgehend ignoriert“ (Richter/Furubotn 2003: 23).

⁴ Genauer gesagt werden mehrere gesamtwirtschaftliche Märkte - insbesondere der Güter-, Kapital- und der Arbeitsmarkt - unterschieden, auf denen (gewinnmaximierende) Unternehmen und (nutzenmaximierende) Haushalte die jeweiligen Güter (Konsumgüter, Kapital bzw. Arbeitskraft) tauschen (Kampmann/Walter 2010).

⁵ Es besteht die Annahme, dass der Gleichgewichtszustand eines Marktes, d. h. die Übereinstimmung von angebotener und nachgefragter Menge, optimal ist (Kampmann/Walter 2010).

Aufgrund der Erkenntnis, dass die meisten dieser Voraussetzungen realiter nicht erfüllt sind, wurden im Rahmen der Transaktionskostentheorie einige Annahmen modifiziert bzw. weiterentwickelt. Wegen der begrenzten menschlichen Verarbeitungs- und Lösungskompetenzen der komplexen Umwelt sowie aufgrund von Informationsdefiziten, wird hier davon ausgegangen, dass Individuen nur zu begrenzt rationalem Handeln in der Lage sind (Voss 1985). Verträge, die zur Abwicklung des Leistungsaustauschs geschlossen werden, können deshalb nicht vollständig spezifiziert werden. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass die Transaktionspartner zur Verfolgung ihres Eigeninteresses List und Täuschung einsetzen und einen möglichen Informationsvorsprung ausnutzen (Opportunismus) (Göbel 2002). Aufgrund dieser menschlichen Eigenschaften entstehen bei jeder Transaktion Kosten sowohl vor als auch nach Vertragsabschluss. Coase (1960) bezeichnet die Kosten, die ex ante anfallen als Marktbenutzungs-, die Kosten, die ex post entstehen als Administrationskosten (vgl. Richter/Furubotn 2003). Im Einzelnen beinhalten Transaktionskosten alle Kosten der Informationssuche, der Vertragsverhandlungen und -schließung sowie der Durchsetzung und Überwachung der Vereinbarungen (Coase 1960). Die wesentliche Einsicht der Transaktionskostentheorie ist, dass bei Vorhandensein von Transaktionskosten die unsichtbare Hand des Marktes nicht funktioniert und schließlich Marktversagen die Folge sein kann (Akerlof 1970). Deshalb bedarf es Institutionen, um die Transaktionen trotzdem abwickeln zu können. Denn diese stellen einen verbindlichen Handlungsrahmen für die Akteure her, der Unsicherheit und damit Transaktionskosten reduziert und so stabiles und effizientes Handeln ermöglicht (Richter/Furubotn 2003).

Die Komplexität der Umwelt wird durch die institutionelle Ordnung in Form von Vorgaben und Richtlinien, wie ein Akteur sich in bestimmten sozialen Situationen zu verhalten hat, vermindert (Göbel 2002). Das Individuum wird von Entscheidungsdruck entlastet, da es aufgrund der vorgegebenen Regeln nicht mehr zwischen allen denkbaren Handlungsalternativen wählen muss, sondern der Handlungsspielraum bereits deutlich eingeschränkt ist (Schäfers 2003). Innerhalb der vorhandenen Alternativen wird dann begrenzt rationales Handeln möglich (Esser 2000). Zudem schaffen Institutionen Sicherheit und Verlässlichkeit für Interaktionen zwischen Akteuren. Denn innerhalb einer institutionellen Ordnung kann ein Handelnder damit rechnen, dass ihm ein gewisses ‚normales‘, d. h. an den geltenden Institutionen orientiertes, Verhalten entgegengebracht wird. Durch die Festlegung bestimmter erwünschter oder erlaubter Handlungsregelungen dienen Institutionen als Beurteilungsmaßstab für das eigene und das Verhalten anderer (Gukenbiehl 2010).

Esser (2000) weist zudem darauf hin, dass zur Wirksamkeit der Ordnungs- und Orientierungsfunktion von Institutionen auch eine Sinnstiftungsfunktion notwendig ist. Denn die Akteure werden erst dann gemäß den institutionellen Regeln folgen, wenn ihnen deren Sinn ersichtlich ist. Das bedeutet, der einzelne muss die Regeln verstehen können und deren Existenz grundsätzlich als gerechtfertigt empfinden (Pieper 1997). Zudem müssen sie eine Bindekraft besitzen, die den Akteur zwingt, eine nach der sozialen Regel begonnene Handlung im Sinne der Norm weiterzuführen.

ren. Dadurch erlangt die Institution die notwendige Verbindlichkeit, um auch die Orientierungs- und die Ordnungsfunktion erfüllen zu können (Esser 2000).

3.3 Relevanz von Institutionen für den Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt erfüllt zwei zentrale Aufgaben: Zum einen individuelle und gesellschaftliche Chancen materieller und immaterieller Art zu verteilen und zum anderen Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskraft quantitativ sowie qualitativ zu vermitteln (Keller 2008). Dies geschieht in Form von Transaktionen zwischen Tauschpartnern auf einem Markt. Die Allokation von Arbeitnehmern zu vakanten Stellen auf dem Arbeitsmarkt kann als Matchingprozess aufgefasst werden (Franz 2006). Dabei sollten idealerweise die Tauschpartner zusammenfinden, deren Qualifikations- und Stellenanforderungsprofil am besten zueinander passen.

Dies funktioniert in einem perfekten Markt mit vollständig informierten und rationalen Akteuren, wie ihn das neoklassische Gleichgewichtsmodell unterstellt, über den Preis, der auf dem Arbeitsmarkt dem Lohn entspricht. Über eine Anpassung des Lohnniveaus wird ein Marktgleichgewicht hergestellt, bei dem alle arbeitswilligen Akteure Beschäftigung finden. Das Tauschgut - die Arbeitskraft - wird als homogen und beliebig teilbar angenommen. Institutionelle oder kulturelle Beschränkungen existieren nicht und sind aufgrund vollständiger Rationalität und Information der Akteure auch nicht notwendig (Hinz/Abraham 2008). Das Matching funktioniert hier ohne Institutionen.

Nicht zuletzt durch das gleichzeitige Auftreten von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit und vakanten Stellen (auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den 1970er Jahren) wurde die Vereinbarkeit dieses Modells mit der Arbeitsmarktrealität in Frage gestellt (vgl. Beck et al. 1980). Die Funktionsweise des Arbeitsmarktes entspricht nicht der eines perfekten Marktes.

Informationstheoretische Ansätze (Such- und Matchingtheorien) berücksichtigen deshalb den Aspekt der unvollständigen Information sowie der begrenzten Rationalität der Akteure. Bei der Suche eines Tauschpartners sind die Arbeitgeber unvollständig über die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der potenziellen Mitarbeiter informiert. Die Bewerber kennen die genauen Anforderungen der zukünftigen Tätigkeit nicht in vollem Umfang. Zur Reduktion dieser Unsicherheiten entstehen Suchkosten in Form von investierter Zeit, Geld und anderen Ressourcen. Ist auf dieser Basis ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, kann es jedoch trotzdem sein, dass nach Vertragsabschluss - aufgrund begrenzter Informationsmöglichkeiten und der Chance opportunistischen Verhaltens - auftretende Probleme zu weiteren Kosten führen (Struck 2006). Um diese ex-ante- und ex-post-Transaktionskosten so gering wie möglich zu halten, gilt es, die Unsicherheiten und Informationsasymmetrien zu minimieren. Dazu können die Tauschpartner allerdings nur auf beobachtbare Eigenschaften des jeweils anderen zurückgreifen (Spence 1973). Spence (1973) bezeichnet diese sichtbaren - vom Individuum nicht beeinflussbaren - Merkmale als Signale. Solche Signale können als signifikante Symbole verstanden werden, die

den Akteuren den möglichen Handlungsrahmen in der gegebenen Situation aufzeigen. Bei der Arbeitsmarktallokation stellt zum Beispiel der Bildungs- und Berufsabschluss des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber eine solche (erste) wichtige Informationsquelle über das Produktivitätspotenzial des möglichen Mitarbeiters dar (Keller 2008) und kann so zur Minimierung der Unsicherheit und damit der Transaktionskosten beitragen.

3.4 Berufe als Institutionen

Ein weiteres Signal für die Arbeitsmarktakteure bietet der Beruf. Obwohl der Begriff Beruf im alltäglichen Sprachgebrauch ganz selbstverständlich verwendet wird, verbirgt sich dahinter ein vielschichtiges, mehrdeutiges und umstrittenes Phänomen (Dostal 2002b), dessen Definition in der Wissenschaft nicht einheitlich ist (Beck et al. 1980).

Fürstenberg (2000: 13 ff.) beschreibt vier Komponenten, die den Berufsbegriff ausmachen. Dabei betrifft die soziotechnische Komponente den „funktionalen Berufsinhalt“ und beschreibt den Beruf als Bündel von Qualifikationen. Mit der sozialökonomischen Komponente werden die mit der Berufsausübung verbundenen Erwerbschancen angesprochen, das heißt der Tauschwert, den der jeweilige Beruf auf dem Arbeitsmarkt erzielen kann. Gesellschaftlich institutionalisiert wird der Beruf durch die sozialrechtliche Komponente: Es entsteht eine Normbindung durch staatliche und verbandliche Regelungen. Weiterhin nennt der Autor die soziokulturelle Komponente des Berufs, die dafür sorgt, dass die Inhaber ihren Beruf als verpflichtende Lebensform auffassen. Eine häufig verwendete Definition des Berufs stammt von Beck et al. (1980: 20; Hervorhebungen im Original): Danach sind Berufe *„relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die u. a. als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt [...] werden“*.

Dieser Abschnitt beschreibt zunächst, wie der Beruf als Institution der Orientierung und Ordnung auf dem Arbeitsmarkt dient (3.4.1). Im zweiten Schritt geht es darum, wie durch Berufe „marktrelevante Arbeitsfähigkeiten“ (Beck et al. 1980: 19) zu institutionalisierten Kompetenzprofilen gebündelt werden. Dies geschieht anhand dreier Mechanismen: Spezialisierung, Standardisierung und Zertifizierung (3.4.2). In einem stark berufsfachlich orientierten Arbeitsmarkt führen diese strukturellen Eigenschaften von Berufen zu einer Abschottung gegenüber berufsfremder Konkurrenz - dies ist Gegenstand des Abschnittes 3.4.3. Schließlich wird in Abschnitt 3.4.4 auf berufsspezifische Verbände eingegangen, die durch ihre Arbeit den Prozess der sozialen Schließung verstärken können.

3.4.1 Bedeutung von Berufen auf dem Arbeitsmarkt

Berufe sind Institutionen, die der Allokation von Personen auf Positionen dienen – sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in der Gesellschaft (Dostal 2002b). Dabei regeln sie die Abstimmung von Angebot und Nachfrage (Brater 2010). Die Anbieter von Arbeitskraft erhalten durch das Erlernen von institutionalisierten Kompetenz-

bündelungen eine Art Garantie, dass für sie - aufgrund der Zusammensetzung ihrer beruflichen Fähigkeiten und ihres Wissens - grundsätzlich die Möglichkeit besteht, auf einen Nachfrager dieses Kompetenzprofils zu treffen (Beck et al. 1980; Kupka 2005b). Durch die Berufsbezeichnungen werden die einzelnen Kompetenzbündel fassbar und voneinander abgrenzbar gemacht und fungieren so als Orientierungshilfe sowohl für Anbieter als auch für Nachfrager von Arbeitsleistung. Denn auch für Betriebe bedeuten die standardisierten und institutionalisierten Berufe eine Garantie für ein relativ gleichmäßiges und gleichwertiges Angebot an Arbeitskraft (Beck et al. 1980) und ermöglichen so die präzise Allokation von Humanressourcen (Kupka 2005b). Durch sie wird Vertrauen geschaffen, dass die jeweiligen Berufsinhaber in der Lage sind, die gestellten Anforderungen „berufsgemäß“ zu erfüllen (Struck 2006: 328).

Berufe bieten den Akteuren der Arbeitswelt Orientierung indem sie die Komplexität der Umwelt reduzieren (Dostal 2002b). Denn das Wissen der Tauschpartner um die beruflichen Kompetenzprofile vermindert die Unsicherheit und das Informationsdefizit der Tauschpartner und reduzieren somit auch die Transaktionskosten des Matchingprozesses (Beck et al. 1980). Es bestehen also sinnvolle Allokationsregeln, die ihre Legitimität aus der historischen gesellschaftlichen Entwicklung des Berufskonzeptes und des berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarktes in Deutschland erhalten. Der Beruf liegt „allen konkreten Aushandlungsprozessen am Arbeitsmarkt sozusagen als ‚*Geschäftsgrundlage*‘ zugrunde [...] und [kann] von den Arbeitsmarktparteien nicht ohne weiteres mißachtet, geschweige denn außer Kraft gesetzt werden“ (Beck et al. 1980: 80; Hervorhebung im Original). In diesem Sinne werden durch Berufe die Chancenstrukturen der Arbeitnehmer, die Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber sowie die mit der Beruflichkeit verknüpften Mobilitätsbarrieren für anders oder geringer Qualifizierte strukturiert und restringiert (Kupka 2005b).

Als Institutionen gehören Berufe zu den äußeren Bedingungen einer sozialen Situation und sind somit bedeutsam für die Situationsanalyse (vgl. Abschnitt 3.1). Bei einer Analyse von Arbeitsmarktprozessen dürfen sie deshalb nicht vernachlässigt werden. Vielmehr sollten sie und ihr struktureller Einfluss auf das Arbeitsmarktgeschehen zusätzlich zu individuellen Einflussfaktoren der Akteure berücksichtigt werden. Ziel der folgenden Ausführungen ist es, einen theoretischen Beitrag zu einer solchen Institutionentheorie der Berufe zu leisten.

3.4.2 Kriterien der Kompetenzbündelung

Nach der Bedeutung der Berufe auf dem Arbeitsmarkt wird nun erläutert, nach welchen Kriterien Kompetenzen zu Berufen gebündelt werden. In Deutschland ist das Berufsbildungssystem (oder die Berufe selbst) insbesondere durch drei zentrale Strukturmerkmale gekennzeichnet: die Standardisierung der Ausbildungsinhalte, deren übergreifende Zertifizierung sowie ihre fachspezifische Ausrichtung (Konietzka 2010).

Die Spezifität eines Berufs sagt etwas darüber aus, in wie weit die für die Ausübung eines Berufes benötigten Tätigkeiten auf andere Berufe übertragbar sind. Damit wird die Verwertbarkeit von Kompetenzprofilen auf dem Arbeitsmarkt angesprochen. Auf der einen Seite ist anzunehmen, dass Berufe mit stark spezialisierten Tätigkeitsprofilen schlechtere Verwertungsmöglichkeiten ihrer Qualifikationen bieten als diejenigen mit Gewicht auf eher allgemeinen Kompetenzen. Denn „extrafunktionale Qualifikationen“ - darunter sind insbesondere allgemeine Sozialisationserfahrungen, Wert- und Einstellungsmuster zu verstehen (Konietzka 1999b: 380) - sind (in gewissem Maße) auch in anderen Berufen nutzbar. Auf der anderen Seite sollte eine höhere berufliche Spezifität, die Wahrscheinlichkeit eines passenden Matches erhöhen. Denn ausdifferenzierte und spezialisierte Kompetenzprofile senden leicht zu interpretierende Signale und können somit die Unsicherheit der Tauschpartner über die Passung von Stelle und Bewerber reduzieren. Bei Berufen mit höherer Spezifität können die anfallenden Transaktionskosten niedrig gehalten werden.

Bei der Standardisierung eines Berufs geht es darum, ob die beruflichen Kompetenzprofile, also die Inhalte sowie die Qualität der Ausbildung, zeitlich und räumlich vergleichbar sind (Allmendinger 1989). Ein Indikator der Standardisierung ist die Einheitlichkeit der Curricula und Abschlussprüfungen (Müller/Shavit 1998). Dazu zählen zum Beispiel Berufe, die auf einer einheitlichen (z. B. gesetzlich) geregelten Ausbildungsordnung basieren und somit bestimmte (Lern-)Inhalte und Wissensstandards definieren. Allmendinger (1989) konstatiert (im Rahmen eines internationalen Vergleichs) eine relativ höhere Standardisierung von beruflicher Ausbildung, wenn diese nicht (rein) firmenspezifisch, sondern (auch) in öffentlichen Berufsschulen durchgeführt wird. Standardisierte Berufe erleichtern die Arbeitsmarktallokation, indem sie den Akteuren deutliche Signale geben, welche Kompetenzen die jeweiligen Berufsausbildungen vermitteln. Deshalb sollte eine höhere Standardisierung ein besseres Matching ermöglichen, da diese die Unsicherheit der Transaktionspartner und damit auch deren (Such-)Kosten minimiert. So wissen Arbeitgeber, was sie von standardisierten Berufsabschlüssen, die auf national anerkannten Prüfungen mit allgemeingültigen Anforderungen basieren, erwarten können (Wydra-Somaggio/Seibert 2010).

In der Regel eng mit der Standardisierung eines Berufs verknüpft ist die Zertifizierung. Ein Zertifikat garantiert, dass sein Inhaber über die damit assoziierten Kompetenzen verfügt. Es ermöglicht dem Berufsinhaber, seine erworbenen Kompetenzen nachzuweisen. Durch diese Beglaubigung des Wissens wird die Verlässlichkeit des ausgesendeten Signals erhöht. Dementsprechend erleichtert die Zertifizierung das Matching zusätzlich zur Standardisierung, da sie die Glaubhaftigkeit des Berufsabschlusses steigert. Aufgrund der Informationsasymmetrie ist den Arbeitgebern die wahre Produktivität der Bewerber nicht bekannt. Sie nutzen deshalb Bildungszertifikate als Indikator für die zu erwartende Produktivität des potenziellen Arbeitnehmers (Wydra-Somaggio/Seibert 2010). Dabei sollte die Bedeutung von Zertifikaten umso größer sein, je unsicherer die Matchingsituation ist. Zum Beispiel ist zu erwarten, dass bei einer sehr großen Bewerberzahl auf eine vakante Stelle eine Voraus-

wahl getroffen wird, die sich sehr stark an den verfügbaren Referenzen der Bewerber orientiert, da nicht über alle Personen weitere Informationen (z. B. in Form eines persönlichen Kennenlernens) eingeholt werden können.

Insbesondere das deutsche System der dualen Berufsausbildung zeichnet sich durch einen hohen Grad beruflicher Spezifität und Standardisierung (mit abschließender Zertifizierung) aus (Müller/Shavit 1998; Weins 2010; Allmendinger 1989). Die Ausbildungsordnungen der einzelnen Berufe sind bundesweit per Gesetz (Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung) einheitlich geregelt und werden durch die zuständigen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammern abschließend zertifiziert (Hippach-Schneider et al. 2007). Aufgrund dieser Eigenschaften des dualen Ausbildungssystems wird die Allokation von Personen auf dem deutschen Arbeitsmarkt primär durch berufliche Zertifikate strukturiert (Konietzka 1999b).

Eine Zertifizierung setzt jedoch nicht zwangsläufig eine Standardisierung im oben beschriebenen Sinne voraus. Das bedeutet, es gibt auch berufliche Zertifikate, die zeitlich und/oder räumlich nicht miteinander vergleichbar sind. Vielmehr stellen sie eine Art freiwilliger Zertifizierung (vgl. Weeden 2002) durch Organisationen, wie Bildungsträger oder Berufsverbände, dar. Diese bieten Kurse, Aus- oder Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen an, die sich von Anbieter zu Anbieter oft deutlich unterscheiden. Die verliehenen Titel können trotz gleicher Bezeichnung nach Inhalt und Länge der Lehrgänge variieren oder hinter unterschiedlichen Titeln verbergen sich ähnliche Qualifikationen.⁶ Dementsprechend sollte eine solche freiwillige Zertifizierung eine geringere Signalwirkung als standardisierte Zertifikate haben. Doch letztendlich zeigt auch eine freiwillige Zertifizierung potenziellen Arbeitgebern, dass eine (wie auch immer einzuschätzende) Qualifizierung vorliegt.

3.4.3 Berufliche Schließung

Die strukturellen Eigenschaften der Berufe deuten darauf hin, dass nicht jede Person jeden beliebigen Beruf ausführen kann oder darf. Es werden bestimmte Kenntnisse, Fähigkeiten und Zertifikate für die Ausübung des Berufs vorausgesetzt. Dies ist insofern im Interesse der Berufsinhaber, da sie möglichst hohe Renditen ihrer Bildungsinvestitionen realisieren und deshalb (potenzielle) Konkurrenten ausschalten wollen (Beck et al. 1980). Die Institution Beruf beinhaltet dementsprechend gewisse Normen, die sich als Mechanismen beruflicher Schließung beschreiben lassen können (Hinz/Abraham 2008).

⁶ In Deutschland werden von verschiedensten Bildungsträgern Zertifikate für Kurse, Aus- und Weiterbildungen verliehen, die nicht standardisiert im o. g. Sinne sind. Zum Beispiel kann ein Abschluss zum/r „Betriebswirt/in für Informationsverarbeitung“ an einer Fachschule (landesrechtliche Regelung) erworben werden, aber auch an (privaten) Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, welche die Ausbildung durch interne Vorschriften regeln. Die Vorbereitungszeit auf die Abschlussprüfung kann in Voll- oder Teilzeit zwischen 9 Monaten und 3 ½ Jahren variieren (Bundesagentur für Arbeit 2011a).

Ganz allgemein ist eine soziale Beziehung nach Weber (1956: 23) „nach außen ‚geschlossen‘ [...], insoweit und in dem Grade, als ihr Sinngehalt oder ihre geltenden Ordnungen die Teilnahme ausschließen oder beschränken oder an Bedingungen knüpfen“. Akteure haben dann ein Interesse an sozialer Schließung, wenn sie durch Monopolisierung eine Verbesserung ihrer eigenen Chancen erwarten können. Als Motiv der Schließung nennt Weber (1956) entweder allgemein die Erhaltung der Qualität und eventuell damit verbundener Gewinnchancen oder, speziell auf Erwerbsarbeit bezogen, eine Einschränkung von Erwerbschancen – bzw. eine Kombination aus beidem.

Zwei zentrale Strategien, die den Ausschluss von Konkurrenz bewirken sollen, sind die Verknappung des Angebots (an Berufsinhabern) sowie die Stärkung der Nachfrage (nach dem berufsspezifischen Produkt oder Service). Die Angebotsbegrenzung kann am wirksamsten durch das Aufstellen von Zugangsregeln zu dem Beruf erreicht werden. Diese ermöglichen einerseits eine Beschränkung der Anzahl an Berufsinhabern sowie andererseits eine Auswahl der Bewerber nach bestimmten Kriterien. Auch eine Komplizierung und Verfeinerung von Fachwissen und -können kann Konkurrenz ausschließen und als Selektionskriterium dienen (Beck et al. 1980). Doch muss neben der Begrenzung der Anzahl an Berufsinhabern auch sichergestellt werden, dass ein Minimum an Nachfrage für die berufliche Leistung besteht (Weeden 2002). Deshalb ist es wichtig, dass das berufliche Kompetenzbündel Fähigkeiten enthält, die zum einen benötigt werden und unverzichtbar sind und zum anderen möglichst selten, schwer zugänglich oder schwer zu ersetzen sind (Beck et al. 1980). Zu diesem Zweck können Qualitätsstandards geschaffen werden, welche die Erhaltung der Einzigartigkeit des Berufsstandes sichern sollen (Sengenberger 1987) und durch deren Propagierung der Öffentlichkeit Expertenwissen signalisiert werden kann. Insbesondere eine berufsspezifische Zertifizierung impliziert einen hohen Grad sozialer Schließung von Arbeitsmarktchancen nach beruflichen Kriterien (Konietzka 1999a). Auf dem deutschen Arbeitsmarkt „äußert sich [dies] insbesondere in dem Umstand, dass für die Ausübung spezifischer Berufe und Tätigkeiten zertifizierte Abschlüsse spezifischer Bildungsinstitutionen verlangt werden“ (Dietrich/Abraham 2008: 73).

In erster Linie bleiben bei einer beruflichen Strukturierung des Arbeitsmarktes die Un- und Angelernten, die nicht über die entsprechenden Zertifikate verfügen, von der Besetzung qualifizierter Positionen ausgeschlossen. Denn Bildungszertifikate dienen dazu, den Zugang zu begehrten beruflichen Positionen zu begrenzen (Kredentiaлизм) (Collins 1979). Die Bedeutung berufsspezifischer Ausbildungszertifikate auf dem deutschen Arbeitsmarkt impliziert jedoch zusätzlich eine Abschottung der Berufe untereinander. Solga und Konietzka (1999) nehmen deshalb an, dass sich die Platzierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht nur nach dem Niveau der Zertifizierung, sondern auch nach dem berufsfachlichen Inhalt der Zertifikate richtet. Der Wert einer Qualifikation wird hier vor allem durch die spezifisch zertifizierten Kenntnisse vermittelt und weniger allein durch ihre hierarchische Stellung (Müller/Shavit 1998).

3.4.4 Die Rolle von Berufsverbänden

Auch kollektiv organisierte Institutionen (auf Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberseite) können durch ihre Arbeit die Schließung eines Berufs forcieren (vgl. Weeden 2002). In dieser Untersuchung werden insbesondere repräsentative Berufsverbände betrachtet.

Unter einem Verband ist ganz allgemein ein freiwilliger Zusammenschluss von Personen zur Vertretung ihrer Interessen zu verstehen (Schroeder et al. 2011). In Deutschland gibt es eine Vielzahl von Organisationen, die sich als Verband bezeichnen. Eine einheitliche Definition des Verbandsbegriffes gibt es dabei allerdings nicht (Zimmer/Speth 2009). Konstitutive Elemente sind die Verfolgung ideeller Ziele ohne Gewinnerzielungsabsicht sowie die intermediäre Stellung zwischen Staat, Markt und Individuum (Schroeder et al. 2011). Zentrales Abgrenzungskriterium gegenüber Gewerkschaften ist die Vertretung berufsständischer Interessen. Ein Berufsverband im vorliegend gemeinten Sinn ist eine Organisation, welche durch ihre Arbeit die nachstehenden Ziele verfolgt: Ein Berufsverband trägt durch Mitwirkung bei der Erstellung und Anpassung von Ausbildungsinhalten und deren Zertifizierung zur Qualitätssicherung des jeweiligen Berufs bei (Fürstenberg 2000) und ist somit ebenfalls an der Angebotsbeschränkung der Berufsinhaber beteiligt und interessiert. Weeden (2002) betont insbesondere die nachfragesteigernde Wirkung der Arbeit von Berufsverbänden. Deren zentrale Aufgabe ist es, den Berufsstand in der Öffentlichkeit zu vermarkten, z. B. durch Finanzierung von Werbekampagnen. In der Umfrage von Schroeder et al. (2011: 51 f.) nennen 71,6 % der befragten Organisationen die Interessenvertretung gegenüber Öffentlichkeit und Medien als zentrales Ziel. Damit leisten Berufsverbände durch ihre Arbeit einen Beitrag zur Herausstellung der Einzigartigkeit des jeweiligen Berufs. Durch Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege stellen sie die Bedeutung der beruflichen Kompetenz heraus (Beck et al. 1980).

3.5 Strukturelle Einflüsse auf berufliche Mobilität

In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie die erläuterten strukturellen Eigenschaften von Berufen – Spezifität (3.5.1), Standardisierung und (freiwillige) Zertifizierung (3.5.2) – sowie die Arbeit repräsentativer Berufsverbände (3.5.3) die berufliche Mobilität beeinflussen.

3.5.1 Berufliche Spezifität

Einen Ansatz zur Erklärung des Einflusses der Spezifität auf berufliche Mobilitätschancen bietet die Humankapitaltheorie (Becker 1962). Das allgemeine Humankapital besteht aus generellen Qualifikationen, die für unterschiedliche Arbeitsplätze relevant sein können. Spezifisches Humankapital ist eher „instrumentell für bestimmte funktionale Aufgaben“ und kann weniger universell eingesetzt werden (Müller/Shavit 1998: 505). Dabei wird insbesondere die zwischen betriebs- oder firmen- und berufsspezifisches Humankapital unterschieden (Becker 1962). Betriebsspezifisches Kapital bindet den Arbeitnehmer stark an ein Unternehmen, da die erworbe-

nen Fähigkeiten nicht auf andere Firmen übertragbar sind. Theoretisch wird davon ausgegangen, dass rein betriebliche Ausbildungsgänge (training on the job) ausschließlich firmenspezifisches Kapital vermitteln. Demgegenüber begünstigen unternehmensunabhängige (z. B. schulische) Ausbildungen eher den Erwerb allgemeinen Humankapitals (Keller 2008). Das berufsspezifische Humankapital beinhaltet spezielles Wissen, das nur in dem entsprechenden Beruf genutzt werden kann und damit die Wahrscheinlichkeit des Verlassens dieses Berufs vermindert (Becker 1962). Insgesamt sind sowohl auf eine Firma als auch auf einen Beruf gerichtetes Humankapital als Mobilitätshemmnisse zu interpretieren, da spezifische Fähigkeiten weniger leicht transferierbar sind (Winkelmann 2006). Dementsprechend ist davon auszugehen, dass vor allem die primär berufsspezifische Ausrichtung der dualen Berufsausbildung in Deutschland die Mobilitätschancen der Absolventen beeinflusst (Konietzka 2010).

Zur Ausübung eines Berufes bedarf es allerdings immer einen gewissen Anteil an allgemeinem und an berufsspezifischem Humankapital. Zudem wird nicht immer das gesamte spezifische Wissen nur in einem einzigen Beruf anwendbar sein, sondern zu bestimmten Teilen auch in artverwandten, ähnlichen Berufen. So enthalten die vorrangig berufsspezifisch strukturierten dualen Ausbildungsberufe auch betriebspezifische und allgemeine Bestandteile (Struck 2006). Dual Ausgebildete sollten ihr erlerntes Wissen deshalb in verschiedenen Berufen anwenden können und somit auch die Möglichkeit haben, in Berufen beschäftigt zu werden, die nicht exakt ihrer Ausbildung entsprechen – dieser aber zu einem gewissen Grad ähnlich sind (Witte/Kalleberg 1995).

Für die vorliegende Fragestellung der beruflichen Mobilität bedeutet das, dass die Berufswechselchance in weniger spezifische Berufe hinein höher sein sollte. Denn spezifischere Berufe eröffnen aufgrund der stärker spezialisierten Tätigkeiten weniger Personen Zugang.

3.5.2 Standardisierung und Zertifizierung

Neben der berufsspezifischen Organisation werden die „Rigiditäten des deutschen Mobilitätsregimes“ auch durch Ausschlusseffekte bedingt, die auf die Bedeutung formeller Bildungszertifikate zurückzuführen sind (Konietzka 2010: 283). Die starke Berufsfachlichkeit des deutschen Arbeitsmarktes und die damit verbundene Schließung ist Gegenstand der Segmentationstheorie (Lutz/Sengenberger 1974). Diese betont die Bedeutung von beruflichen, standardisierten Zertifikaten. Dabei wird von einer Dreiteilung des Arbeitsmarktes in unspezifische, betriebliche und fachliche Teilmärkte ausgegangen.

Auf dem unspezifischen (Jedermanns-)Arbeitsmarkt befinden sich die niedrigqualifizierten Un- und Angelernten, die keine spezialisierten Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen. Als Anreiz- und Allokationsmechanismus wirkt vor allem die Entlohnung. Die Funktionsweise dieses Marktes entspricht somit im Wesentlichen der des neoklassischen Modells. Der Idealtypus eines betrieblichen Arbeitsmarktes beinhaltet

ausschließlich betriebsspezifische Qualifikationen, die in anderen Betrieben nicht verwertbar sind. Da die Kosten externer Wechsel aufgrund der Investitionen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern hoch sind, beschränkt sich dieser Teilmarkt für Externe auf wenige Eintrittspositionen (Lutz/Sengenberger 1974).

Auf fachlichen Märkten⁷ werden berufs- oder branchenspezifische Qualifikationen gehandelt, die auf institutionell festgelegten, überbetrieblich geregelten Ausbildungsinhalten und -standards basieren und ihren Wert durch eine Zertifizierung erhalten. Diese signalisiert den Arbeitgebern bestimmte „Mindestkenntnisse und -fähigkeiten nach Inhalt und Niveau“ (Sengenberger 1987: 126), über die der jeweilige Inhaber verfügt. Die spezifische Ausrichtung der Berufe ist also eine Voraussetzung für die Herausbildung fachlicher Arbeitsmärkte. Zugang zu diesem Arbeitsmarkt oder seinen berufsspezifischen Segmenten erhalten nur diejenigen, die über die entsprechend zertifizierten Qualifikationen verfügen, wohingegen die Nichtbesitzer ausgeschlossen bleiben. Neben den Unqualifizierten bleibt deshalb auch denjenigen der Zugang zu einer (berufs-)spezifischen Tätigkeit verwehrt, die zwar über ein berufliches Zertifikat verfügen, jedoch nicht über das spezifisch geforderte. „Je stärker der fachliche Markt von Konkurrenz abgeschirmt ist, desto mehr kann man auch von einer institutionellen Schließung sprechen, die ‚fachzentrierte‘ Arbeitsmarktsegmentation nach sich zieht“ (Sengenberger 1987: 141). Die Homogenität der gehandelten Qualifikationsbündel innerhalb eines fachlichen Teilssegments ist hoch, sodass die Mobilität hier (d. h. zwischen-betrieblicher Arbeitsplatzwechsel) mit nur sehr geringen Kosten verbunden ist. Demgegenüber bedeutet ein Wechsel in einen unspezifischen, betrieblichen oder anderen fachlichen Teilmarkt (d. h. ein Berufswechsel) einen Verwertungsverlust der angeeigneten Fachqualifikationen. Um in einen anderen beruflichen Teilarbeitsmarkt zu gelangen, müssten Investitionen in neue Qualifikationen getätigt werden (Lutz/Sengenberger 1974). Demnach ist zu erwarten, dass die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels sinkt, wenn ein Beruf standardisiert (und abschließend zertifiziert) ist.

Geht man davon aus, dass auch freiwillig vergebene Zertifikate - trotz mangelnder Standardisierung - Arbeitgebern die erwartbare Qualifikation des Arbeitnehmers signalisieren, ist auch bei freiwillig zertifizierten Berufen eine Schließung zu erwarten. Gemäß der Theorie des Kredentialismus (Collins 1979) dienen Bildungszertifikate, auch unabhängig von ihrem tatsächlichen Inhalt, als Qualifikationssignal dazu, den Zugang zu begehrten beruflichen Positionen zu begrenzen (Konietzka 2009). In

⁷ Die These, dass in Deutschland - unter anderem aufgrund des hohen Anteils an Arbeitskräften mit abgeschlossener Berufsausbildung - vor allem berufsfachliche Märkte eine große Bedeutung haben (vgl. Sengenberger 1987), wurde von Blossfeld und Mayer (1988) bestätigt. Sie zeigten auch, dass in Deutschland Mobilität im Erwerbsverlauf stark durch die Arbeitsmarktsegmente strukturiert wird. Auf allen Teilmärkten waren hohe Selbstrekrutierungsquoten zu beobachten. Wechsel fanden in erster Linie entweder innerhalb der Jedermanns Arbeitsmärkte oder zwischen berufsfachlichem und betriebsspezifischem Teilssegment statt. Allerdings wurde hier nicht nach verschiedenen berufsfachlichen Teilmärkten unterschieden, was für die vorliegende Betrachtung von Bedeutung ist.

Bezug auf die Wahrscheinlichkeit beruflicher Mobilität lässt sich damit die Annahme ableiten, dass diese sich ebenfalls durch die freiwillige Zertifizierung eines Berufs verringert.

3.5.3 Berufsverbände

Die Arbeit der Berufsverbände zielt, wie oben beschrieben, auf die Angebotsbeschränkung und die Qualitätssicherung des Berufes ab und bedingt somit die Schließung des Berufs. Berufsverbände können so die Effekte der anderen drei Struktureigenschaften auf die berufliche Mobilität noch verstärken. Durch ihre Bemühungen um die Herausstellung der Qualität des Berufsstandes können sie an der Erhaltung oder Erhöhung der beruflichen Spezifität mitwirken. Ein weiteres konstitutives Kriterium für einen repräsentativen Berufsverband im vorliegenden Sinn ist die Mitarbeit an der Erstellung von Ausbildungsinhalten. So können Berufsverbände Einfluss auf die Standards des Berufs nehmen. Außerdem bieten Berufsverbände häufig Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für den vertretenen Beruf oder die Anerkennung bereits erworbener Abschlüsse an und vergeben somit teilweise selbst (freiwillige) Zertifikate (z. B. Bundesverband Mediation 2011). Es ist deshalb zu erwarten, dass das Vorhandensein eines spezifischen Berufsverbandes die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels zusätzlich zu den beschriebenen Struktureigenschaften senkt, da die Verbandsaktivitäten auf eine Schließung des Berufs abzielen.

4 Daten und Methoden

Dieses Kapitel beschreibt den Datensatz (4.1) sowie die angewandte Methodik (4.2). Zudem wird auf die Generierung der vier theoretisch relevanten Strukturvariablen der Berufe - Spezifität, Standardisierung, freiwillige Zertifizierung und Berufsverband (4.3) - sowie deren statistische Beschreibung innerhalb der Stichprobe eingegangen (4.4).

4.1 Daten

Die Untersuchung der strukturellen Effekte von Berufen auf die Mobilität erfordert die Festlegung relevanter Einflussfaktoren auf Ebene der Berufe, da diese die eigentlich interessierende Analyseeinheit darstellen. Allerdings liegen Informationen über Berufswechsel nicht für einzelne Berufe vor, sondern für Personen. Deshalb muss die Analyse der beruflichen Mobilität auf Basis von Individualdaten erfolgen, auch wenn sich das Erkenntnisinteresse eigentlich auf Berufe bezieht (vgl. Kupka 2005b). In der verwendeten Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) liegen Informationen über Personen vor, welche die verschiedenen Berufe ausüben. Zur Betrachtung des Einflusses struktureller Berufsmerkmale wurde deshalb zunächst ein Datensatz gebildet, der jedem Zielberuf⁸ (auf Ebene der Dreisteller der

⁸ Der Zielberuf ist der Beruf, in den eine Person hineinwechselt. Da in der vorliegenden Untersuchung betrachtet wird, inwiefern Strukturmerkmale die Mobilitätschancen in einen anderen Beruf restringieren, wurden die Indikatoren jeweils dem Zielberuf zugeordnet.

KldB88) Strukturmerkmale zuweist.⁹ Dieser wurde dann anhand der gemeinsamen Variable Beruf - welche aus den dreistelligen Kennziffern der KldB88 besteht - mit der eigentlichen Individualdaten-Stichprobe zusammengefügt. In den folgenden Ausführungen werden deshalb statistische Kennzahlen aus dem erstellten Strukturindikatoren-Datensatz und aus der Stichprobe beschrieben. Tabellen und Abbildungen, die auf Daten des Strukturindikatoren-Datensatzes basieren, werden als Grundauswertung bezeichnet.¹⁰ In der IEB sind die Dreisteller unterschiedlich häufig besetzt, weshalb die statistischen Kennwerte von der jeweiligen Grundauswertung abweichen können. Alle hieraus stammenden Ergebnisse sind mit der Quellenangabe IEB gekennzeichnet.

4.1.1 Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiografien

Die Längsschnittdaten der IEB des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung werden von der Bundesagentur für Arbeit zu administrativen Zwecken erhoben. Bei dem Datensatz handelt es sich um eine Vollerhebung in Bezug auf die enthaltenen Personengruppen, da hierin alle in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten,¹¹ Arbeitslosengeldbezieher, Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie Personen, die bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitssuchend registriert sind, erfasst werden (Hummel et al. 2005). Nicht enthalten sind Selbstständige und Beamte, sodass die IEB Informationen über etwa 80 % der Erwerbsbevölkerung bereitstellt (Jacobebbinghaus/Seth 2007). Der Datensatz bietet aufgrund der hohen Fallzahlen und der Angabe der dreistelligen Berufskennziffer eine gute Grundlage zur Analyse struktureller Berufseigenschaften. Außerdem enthält er eine Vielzahl weiterer Informationen (u. a. über Erwerbsunterbrechungen, Berufserfahrung und Lohn), welche berufliche Mobilität beeinflussen und als Kontrollvariablen berücksichtigt werden können.

4.1.2 Auswahl der Grundgesamtheit

In den Analysen werden ausschließlich Männer betrachtet, die im Jahr 2000 in Westdeutschland (mit Berlin) eine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Damit weist die Untersuchungspopulation einen einheitlichen Grad der standardisierten Zertifizierung auf und alle befinden sich zu Beginn der Betrachtung an derselben Stelle des Erwerbsverlaufs. Für jede Person liegen Informationen zu mehreren Messzeitpunkten (jeweils zum 31.12. eines Jahres) vor. Die Betrachtung

⁹ Dieser Datensatz wird in den folgenden Ausführungen als Strukturindikatoren-Datensatz bezeichnet.

¹⁰ In diesem Datensatz entspricht N den 310 Dreistellern, wobei jeder dieser Dreisteller die ‚Gewichtung‘ 1 besitzt.

¹¹ Die Arbeitgeber melden ihre Beschäftigten (mindestens) einmal jährlich zum 31.12. den Sozialversicherungssystemen (Krankenkassen, Rententräger und Arbeitsverwaltung) (Alda 2007). In dieser Meldung enthalten ist auch die dreistellige Berufskennziffer, die jedem Mitarbeiter durch seinen Arbeitgeber zugeordnet wird.

endet im Jahr 2007, so dass für eine Person maximal sieben Übergänge gemessen werden können.¹²

Es werden nur Absolventen betrachtet, die zum Zeitpunkt ihres Berufsabschlusses jünger als 30 Jahre alt waren. Diese Beschränkung soll sicherstellen, dass es sich um Personen mit Erstausbildung handelt (Haas 2002). Absolventen geförderter Ausbildungsgänge werden aus den Berechnungen ausgeschlossen, da davon auszugehen ist, dass sie schlechtere Erwerbschancen haben als ungeforderte Ausbildungsabgänger (Damelang/Haas 2006). Desweiteren werden Personen, die eine Erwerbsunterbrechung von mehr als drei Jahren aufweisen, für die nachfolgenden Messzeitpunkte aus den Analysen herausgenommen. Es ist davon auszugehen, dass nach einer solchen Unterbrechungsphase der Großteil des zuvor erworbenen Humankapitals an Wert verloren hat, sei es durch Abschreibung in Form von Arbeitslosigkeit oder durch Neuinvestitionen in Form einer Weiterbildung oder eines Studiums.

In der IEB liegen keine Informationen über die wöchentlichen Arbeitsstunden vor, weshalb nur Vollzeitbeschäftigte einbezogen werden. Frauen, die häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer, werden aus den Berechnungen ausgeschlossen, weil sie in der Stichprobe ansonsten unterrepräsentiert wären. Zudem sind die Gründe einer Erwerbsunterbrechung im Datensatz nicht bekannt, was die Ergebnisse für weibliche Erwerbspersonen ebenfalls verzerren könnte. Da Frauen außerdem stärker in schulischen Ausbildungsgängen vertreten sind, wären sie durch die Beschränkung auf duale Ausbildungsabsolventen unterrepräsentiert.

4.1.3 Bereinigung der Stichprobe

Aufgrund der Zusammenführung der IEB mit dem Strukturindikatoren-Datensatz anhand der Variable Beruf, wurden die beiden Datensätze hinsichtlich der Ausprägungen der gemeinsamen Variable angepasst.¹³

Die Stichprobe enthielt drei Berufskennziffern, die in der Klassifikation der Berufe nicht enthalten sind.¹⁴ Diese Dreisteller wurden dementsprechend bei der Erstellung der Strukturindikatoren nicht berücksichtigt. Damit nicht alle Informationen von Personen, die einen dieser Dreisteller aufweisen, verloren gehen, wurden deren Konten erst ab dem Zeitpunkt des ersten Auftretens dieser Ausprägungen gelöscht. Das-

¹² Die Informationen liegen in der IEB in Form von Beschäftigtenepisoden vor. Die Betrachtung beginnt ab der ersten Beschäftigung nach der abgeschlossenen Berufsausbildung, wobei diese innerhalb der ersten beiden Jahre nach Abschluss der Ausbildung begonnen haben muss (maximaler Zeitraum, in dem evtl. Wehrdienst abgeleistet wurde). Für jede Person müssen Daten zu mindestens zwei Erhebungszeitpunkten verfügbar sein, ansonsten wird sie nicht in die Stichprobe einbezogen. Ein weiteres Auswahlkriterium stellt der Bruttolohn dar, der mindestens 26 Euro pro Tag betragen muss.

¹³ Zu den Bereinigungen des Strukturindikatoren-Datensatzes, vgl. Abschnitt 4.3.2.5.

¹⁴ Im Einzelnen: 555 „Behinderte“, 666 „Rehabilitanden“ und 924 „Mit Haushaltsscheckverfahren gemeldete Arbeitnehmer“.

selbe Vorgehen gilt für Beschäftigte, die im Erwerbsverlauf einen Beamtenstatus angenommen haben.¹⁵

Ebenfalls nicht in der KldB88 vorhanden ist die Berufskennziffer 470 („Bauhilfsarbeiter“), weshalb Beobachtungen mit dieser Berufsangabe dem Dreisteller 472 („Sonstige Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer, a. n. g.“) zugeordnet wurden (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1988: XI).

Vierzehn weitere Berufe, die bei der Erstellung der Strukturindikatoren ausgeschlossen wurden, sind anderen, verwandten Dreistellern zugeordnet worden (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Insgesamt ergab sich dadurch eine Reduktion der Variable Beruf auf 310 Ausprägungen.

4.2 Methode

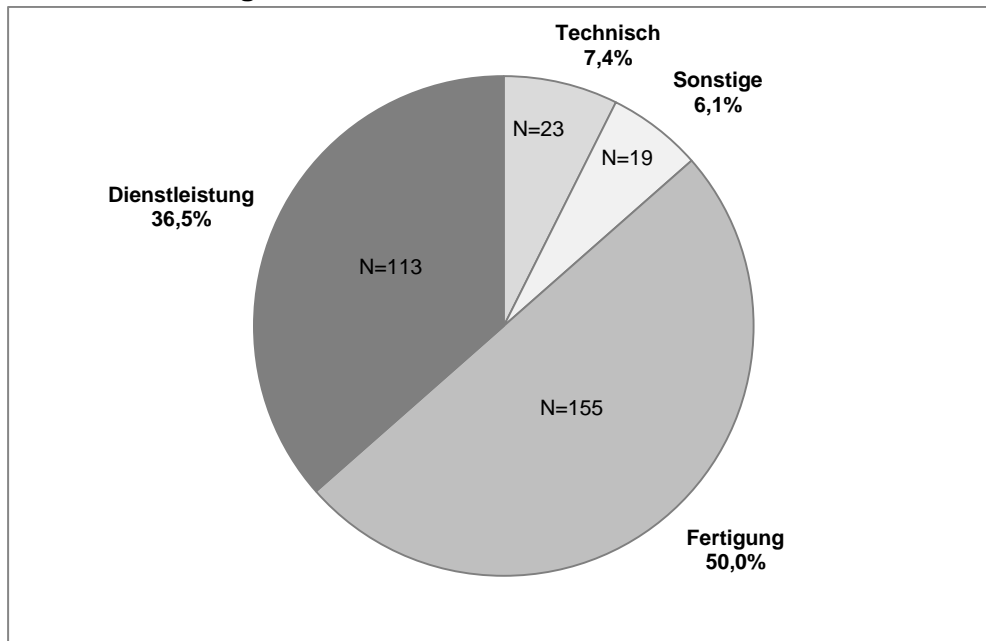
Die interessierende abhängige Variable ist der Berufswechsel, weshalb zur Untersuchung des Einflusses der Strukturindikatoren eine gepoolte logistische Regression durchgeführt wird (Best/Wolf 2010). Die Analyse erfolgt hierarchisch, wobei zunächst die vier theoretisch relevanten Strukturmerkmale - berufliche Spezifität, Standardisierung, freiwillige Zertifizierung sowie Berufsverband - in das Modell einbezogen werden. In Modell 2 werden zusätzlich personenbezogene Variablen berücksichtigt. Ein drittes Modell testet schließlich Interaktionseffekte - jeweils zwischen der Variable Berufsverband und den drei weiteren Indikatoren -, um den vermuteten moderierenden Effekt von Berufsverbänden zu überprüfen.

Aufgrund der verschiedenen Berufssegmente des deutschen Arbeitsmarktes werden die Berechnungen auch für die drei Bereiche Fertigung, technische Berufe sowie Dienstleistungen durchgeführt. Diese drei Berufsbereiche der KldB88 setzen sich wie folgt aus den jeweiligen Berufsordnungen zusammen und wurden entsprechend gebildet: Fertigungsberufe 101-549, technische Berufe 601-635 sowie Dienstleistungsberufe 681-937. Die übrigen Dreisteller (bestehend aus den Bereichen „Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe“ und „Bergleute, Mineralgewinner“) wurden zu einer Residualkategorie zusammengefasst. Wie sich die drei Berufsbereiche anteilmäßig innerhalb der 310 Berufe verteilen, zeigt Abbildung 1.

Die Abbildung zeigt, dass die Hälfte der betrachteten Berufsordnungen dem Fertigungsbereich zuzuordnen ist. Zu den Dienstleistungsberufen gehören 36,5 % der Dreisteller, während nur 7,4 % technische Berufe sind. Zu letzteren zählen insbesondere alle Ingenieursberufe sowie Techniker und weitere naturwissenschaftliche Berufe. Die Residualkategorie enthält die übrigen 6,1 % der Berufe.

¹⁵ Im Einzelnen: 801 „Soldaten, Grenzschutz-, Polizeibedienstete“, 812 „Rechtspfleger“ oder 761 „Abgeordnete, Minister, Wahlbeamte“.

Abbildung 1
Grundauswertung: Anteile der Berufsbereiche



Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

4.3 Darstellung der zentralen Variablen

Dieser Abschnitt enthält neben der Beschreibung der abhängigen Variable (4.3.1) insbesondere eine Erläuterung zur Erstellung des Strukturindikatoren-Datensatzes (4.3.2). Es wird dargestellt, nach welchen Regeln die vier zentralen unabhängigen Variablen generiert wurden und auf welchen Informationsquellen diese Angaben beruhen.

4.3.1 Berufswechsel

Die abhängige Variable Berufswechsel liegt vor, wenn sich bei einer Person von einem zum nächsten Beobachtungszeitpunkt die dreistellige Berufskennziffer ändert.

Für die deskriptiven Analysen wurden zudem die beiden Variablen Ausgangs- und Zielberuf erstellt. Der Zielberuf ist definiert als der Beruf, in den hinein gewechselt wird. Im Datensatz entspricht dieser der Berufskennziffer, die zum Beobachtungszeitpunkt des Berufswechsels gehört (d. h. die Variable Berufswechsel weist in zu diesem Zeitpunkt den Wert 1 auf). Der Ausgangsberuf ist dementsprechend der Beruf, der verlassen wird. Die Variable enthält den Dreisteller zum Beobachtungszeitpunkt vor einem Berufswechsel.

4.3.2 Strukturindikatoren¹⁶

In den Analysen soll der Einfluss beruflicher Institutionen entlang beruflicher Differenzierungslinien untersucht werden. Hierzu werden Strukturindikatoren verwendet, welche die theoretisch herausgearbeiteten Differenzierungslinien der Berufe operationalisieren und als unabhängige Variablen in die multivariaten Analysen aufgenommen werden.

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). Dieser Klassifizierung zufolge werden unter einem Beruf „die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen verstanden, durch die der einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft mitschafft“ (Bundesanstalt für Arbeit 1988: XVIII). Der Umfang der Tätigkeit ist dabei unerheblich, entscheidend ist einzig die Ausrichtung auf den Erwerb. Ehrenämter und rein theoretische Ausbildungen gelten demzufolge nicht als Beruf.

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 unserer 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. Beispielsweise enthält die Berufsordnung 391 „Backwarenhersteller“ im Einzelnen die Berufsklassen 3910 „Backwarenhersteller, ohne nähere Angabe“, 3911 „Bäcker“, 3912 „Bäckerhelfer“ usw. In Folge beruflicher (Neu-)Ordnungsprozesse können die Dreisteller hinsichtlich der ihnen zugeordneten Viersteller mehr oder weniger homogen besetzt sein.

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 Kom-

¹⁶ Dieser Abschnitt wurde aus der Diplomarbeit von Felix Stumpf übernommen (Stumpf 2011: 30–37) und von den Autoren dieses Forschungsberichtes leicht überarbeitet. Er entstand jedoch in enger gemeinsamer Diskussion im Vorfeld zu dieser und zu Felix Stumpfs Arbeit, sodass er die Ideen aller Autoren enthält.

petenzen, Ausbildungsmöglichkeiten und Zugangsvoraussetzungen sowie beruflichen Alternativen vor. Über die Suchfunktion des Portals können diese durch Eingabe der Berufsbezeichnung, 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.¹⁷ Im Folgenden wird im Detail beschrieben, nach welchen Regeln die Codierung und Aggregation der Strukturindikatoren erfolgte.

4.3.2.1 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“.

¹⁷ 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“.

Codierregeln

Viersteller mit dualer Berufsausbildung gelten als bundesrechtlich, Viersteller mit vollzeitschulischer Berufsausbildung als landesrechtlich geregelt.¹⁸ Wenn in einem Beruf sowohl eine duale als auch eine vollzeitschulische Ausbildung möglich ist, wurde der Beruf als bundesrechtlich geregelt betrachtet. Als nicht standardisiert gelten akademische Studiengänge¹⁹, Helfertätigkeiten und Reha-Berufe²⁰. 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.

4.3.2.2 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

¹⁸ In wenigen Ausnahmefällen sind schulische Ausbildungsgänge bundesrechtlich geregelt, z. B. im Beruf Krankenschwester. Diese Ausnahmen wurden bei der Codierung berücksichtigt.

¹⁹ Ausnahmen bilden Mediziner, Juristen und Lehrer, deren Studiengänge zum Teil mit bundes- oder landesrechtlich einheitlichen Examen abschließen. Diese werden mit „1“ codiert.

²⁰ 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.

Fernunterricht angeboten und dauern in der Regel zwei Monate bis zwei 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 Bildungsträger 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.

4.3.2.3 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 Umschulungsdauer 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 sechs Stufen der Ähnlichkeit unterschieden, wobei die erste Stufe eine Ähnlichkeit von 95 % und die sechste Stufe eine Ähnlichkeit von 65 % abbildet.

Tabelle 1 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 1
Auszug aus der beruflichen Ähnlichkeitsmatrix

Ausgangsberuf		Zielberuf		Ähnlichkeit
Sieben-steller	Berufsbezeichnung	Sieben-steller	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- u. Vorrichtungsbau	3
1025-101	Diamantziehsteinmacher/in	2910-104	Werkzeugmechaniker/in - Stanz- u. 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 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

4.3.2.4 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.²¹ Letzteres ist vor allem für Bereiche relevant, in denen Berufsverbände mit großer Wahrscheinlichkeit zugleich (selbständige) Betriebe abbilden.²²

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 Hauswirtschaft²³ genannt werden, der ausschließlich die Interessen der Fach- und Führungskräfte vertritt. Aufgrund dessen wurde der Dreisteller 921

²¹ 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).

²² Ein Beispiel für solche stark berufsbezogenen Vertretungen von Selbstständigen sind die Innungen des Handwerks (z.B. der Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks).

²³ <http://berufsverband-hauswirtschaft.de>

„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.

4.3.3 Deskription der Strukturindikatoren

Die statistischen Kennwerte der vier zentralen Merkmale im Strukturindikatoren-Datensatz zeigt Tabelle 2.

Tabelle 2
Grundauswertung: Statistische Kennzahlen der strukturellen Berufsmerkmale

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,81	0,19	0	1
Standardisierung	0,74	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	0,16	--	0	1
Berufsverband	0,48	--	0	1
N				310

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Die durchschnittliche berufliche Spezifität ist auf dem stark berufsfachlich orientierten deutschen Arbeitsmarkt mit einem Wert von 0,81 sehr hoch. Auch der Anteil der standardisierten Berufe umfasst mit 74 % etwa drei Viertel der 310 betrachteten Dreisteller. Demgegenüber spielt die freiwillige Zertifizierung mit 16 % eine geringere Rolle. Dies könnte daran liegen, dass im deutschen Berufsbildungssystem sowohl im Bereich der sekundären Ausbildung (duales System, vollzeitschulische Ausbildungen) als auch im Tertiärbereich der Hochschulbildung (wenn hier auch größtenteils nicht standardisiert) bereits ein Großteil der Erwerbstätigen beruflich qualifiziert wird. Somit ist nur ein geringer Teil zusätzlich oder stattdessen anderweitig zertifiziert. Einen repräsentativen Berufsverband weist etwa die Hälfte der 310 Dreisteller auf. Dieser geringe Anteil überrascht zunächst, da die Zahl der Berufs- und Fachverbände in Deutschland mit 472 (vgl. Schroeder et al. 2011: 46 f.) bereits höher liegt als die der 310 betrachteten Berufe. Doch muss hierbei bedacht werden, dass einzelne Berufe nicht auf Ebene der Dreisteller angesiedelt sind, sondern dieser Wert aufgrund einer Aggregation von Berufsklassen entstanden ist. Die Zuordnung eines Berufsverbandes zu einer dreistelligen Berufskennziffer basiert möglicherweise darauf, dass hierin mehrere Berufsverbände auf Vierstellerebene enthalten sind.

Tabelle 3 zeigt die die statistischen Maßzahlen der Strukturindikatoren für die drei betrachteten Berufsbereiche.

Die berufliche Spezifität ist im Dienstleistungs- und im Fertigungsbereich mit jeweils einem Wert von 0,82 deutlich höher ausgeprägt als bei den technischen Berufen (0,63). Dieser niedrige Wert lässt sich dadurch erklären, dass acht der insgesamt 23 technischen Berufe nur eine geringe Spezifität (unter 0,50) besitzen. Zudem schwankt die berufliche Spezifität sehr stark um den Mittelwert, das heißt innerhalb der Berufe des technischen Bereichs ist diese sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Tabelle 3
Grundauswertung: Statistische Kennzahlen der strukturellen Berufsmerkmale in den Berufsbereichen

Fertigung

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,82	0,16	0,23	1
Standardisierung	0,81	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	0,03	--	0	1
Berufsverband	0,35	--	0	1
N				155

Technisch

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,63	0,32	0,00	1
Standardisierung	0,48	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	--	--	--	--
Berufsverband	0,83	--	0	1
N				23

Dienstleistungen

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,82	0,19	0,00	1
Standardisierung	0,71	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	0,41	--	0	1
Berufsverband	0,57	--	0	1
N				113

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Die Standardisierung der Berufe ist im Fertigungsbereich mit 81% am höchsten. Das dürfte daran liegen, dass hier traditionell die meisten dualen Ausbildungsberufe, aber keine Studienberufe vertreten sind. Der geringe Standardisierungsanteil von 48% im technischen Bereich ist darauf zurückzuführen, dass hierunter die Ingenieursberufe und weitere naturwissenschaftliche Fächer fallen, die im Rahmen eines Studiums erlernt werden und deren Zugang somit nicht übergreifend geregelt sind.

Berufe mit freiwilliger Zertifizierung kommen mit einem Anteil von 41% am häufigsten im Dienstleistungssektor vor. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass in diesem Sektor im Rahmen der Tertiarisierung sehr viele neue Berufe entstanden sind, die häufig nicht bundes- oder landesrechtlich, sondern durch private Bildungsträger geregelt wurden. Diese Entwicklung liefert ebenfalls eine Erklärung dafür, warum solche nichtstandardisierten Zertifikate im Fertigungssektor nur bei 3 % der Berufe und im technischen Bereich gar nicht vorhanden sind. Denn hier wird der Großteil der Berufe durch duale Ausbildungen, Techniker-/Meisterfortbildungen oder Studiengänge geregelt, sodass andere oder zusätzliche Zertifikate hier nicht notwendig sind oder private Anbieter dem vorhandenen Angebot nur schwer Konkurrenz machen können.

Interessant ist, dass der Anteil der berufsverbandlich organisierten Berufe im technischen Bereich am höchsten ist (83 %). Dies erklärt sich dadurch, dass sowohl alle Ingenieure wie auch alle Techniker-Berufe repräsentativ organisiert sind. Dagegen liegt der Organisationsgrad im Fertigungssektor mit 35 % eher niedrig. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass in diesem Bereich der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist (vgl. Rudzio 2006), was eventuell eine zusätzliche Organisation in Berufsverbänden weniger notwendig machen könnte. Dementsprechend würde sich auch der im Dienstleistungsbereich mit 57 % höhere Anteil erklären, da Gewerkschaften hier weniger verbreitet sind (vgl. Rudzio 2006).

4.4 Beschreibung der Variablen in der Stichprobe

Tabelle 4 zeigt die statistischen Kennwerte aller in die Regressionsgleichungen einbezogenen Variablen des verwendeten IEB-Datensatzes. Die Berufswechselquote der männlichen Ausbildungsabsolventen liegt in den ersten sieben Berufsjahren bei 10,8 %. Damit bewegt sich der Wert in der Größenordnung vergleichbarer Studien, die ebenfalls sozialversicherungspflichtig Beschäftigte untersucht haben (vgl. z. B. Erlinghagen/Knuth 2002; Bender et al. 1999; Velling/Bender 1994).

Der Wert der beruflichen Spezifität beträgt pro Beruf durchschnittlich 0,60. Damit liegt er deutlich unter der mittleren Spezifität von 0,81, die sich bei Betrachtung der Berufe im Strukturindikatoren-Datensatz ergab (vgl. Tabelle 2). Daran ist abzulesen, dass weniger spezifische Berufe in der Stichprobe stärker besetzt sind. Innerhalb der ersten sieben Berufsjahre lag bei 88 % der Beobachtungen ein standardisierter Beruf vor, bei der freiwilligen Zertifizierung betrug der Anteil 32 %. Beide Werte sind höher als die in der Grundauswertung gefundenen Anteile der Strukturindikatoren. Somit sind standardisierte oder freiwillig zertifizierte Berufe in der Stichprobe häufiger vertreten. Vor allem der hohe Standardisierungsanteil dürfte der Beschränkung der Auswertungen auf dual Ausgebildete geschuldet sein. Berufe, die durch einen Verband repräsentiert werden, wurden in 29 % der Fälle ausgeübt und kommen damit seltener vor als es der dazugehörige Anteil im Strukturindikatoren-Datensatz vermuten lässt.

Der Grund für diese Abweichungen von der Grundauswertung ist eine ungleiche Verteilung der Personen auf die einzelnen Berufe. Während manche Dreisteller einige Tausend Beobachtungen beinhalten, sind in anderen nur sehr wenige Fälle enthalten. Ebenfalls aus Tabelle 4 ersichtlich sind die statistischen Kennwerte der neben den Strukturindikatoren in den Regressionsgleichungen verwendeten personenbezogenen Kontrollvariablen, wie sie auch in der einschlägigen Literatur zu Berufswechseln verwendet werden (vgl. z. B. Hall 2010a; Hall 2010b; Longhi/Brynin 2010; Mayer et al. 2010; Seibert/Kleinert 2009; Grunow/Mayer 2007; Seibert 2007; Fitzenberger/Spitz 2004; Erlinghagen/Knuth 2001; Schaeper et al. 2000; Bender et al. 1999; Mertens 1997; Velling/Bender 1994). In der Stichprobe ergibt sich die folgende Verteilung der Variablen:

Tabelle 4
Statistische Deskription der Variablen in der Stichprobe

Variablen	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
<u>Abhängige Variable</u>				
Berufswechsel	0,108	--	0	1
<u>Strukturindikatoren</u>				
Berufliche Spezifität	0,604	0,278	0	1
Standardisierung	0,877	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	0,316	--	0	1
Berufsverband	0,294	--	0	1
<u>Berufsbereiche</u>				
Fertigungsberufe	0,565	--	0	1
Technische Berufe	0,040	--	0	1
Dienstleistungsberufe	0,378	--	0	1
Übrige Berufe	0,016	--	0	1
<u>Kontrollvariablen</u>				
Betriebswechsel	0,179	--	0	1
Erwerbsunterbrechung	0,198	--	0	1
Dauer der Erwerbsunterbrechung (in Monaten)	1,611	4,465	0	36
Alter	24,894	2,769	18	38
Berufserfahrung (in Monaten)	43,939	23,353	1	96
Einkommen	76,072	24,701	26	173
Log. Einkommen	4,281	0,320	3,258	5,153
Nationalität deutsch	0,945	--	0	1
<u>Bildung</u>				
Bildung unbekannt	0,004	--	0	1
Haupt-/ Realschulabschluss	0,813	--	0	1
Fach-/Hochschulreife	0,183	--	0	1
<u>Stellung im Beruf</u>				
Arbeiter	0,197	--	0	1
Facharbeiter	0,468	--	0	1
Meister	0,007	--	0	1
Angestellte	0,329	--	0	1
<u>Beobachtungsjahr</u>				
2001	0,134	--	0	1
2002	0,144	--	0	1
2003	0,143	--	0	1
2004	0,143	--	0	1
2005	0,142	--	0	1
2006	0,147	--	0	1
2007	0,147	--	0	1
N				688.117

Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

5 Empirische Analysen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der deskriptiven und regressionsanalytischen Auswertungen vorgestellt. Zunächst werden die strukturellen Eigenschaften der Berufe analysiert, die am häufigsten Ziel eines Berufswechsels sind (5.1). Der zweite Abschnitt zeigt die Ergebnisse der Regressionen zur Überprüfung der vermuteten Schließungsmechanismen. Abschließend werden die Berufsbereiche Fertigung, technische Berufe und Dienstleistungen hinsichtlich der Indikatoren sowie beruflicher Mobilitätsquoten deskriptiv dargestellt und anschließend in Regressionsmodellen analysiert.

5.1 Strukturmerkmale der Zielberufe

Von besonderem Interesse ist, welche Berufe am häufigsten Ziel eines Berufswechsels sind.

Die Häufigkeiten und Anteilswerte der zehn häufigsten und seltensten Zielberufe sind in Tabelle 5 zu finden. Hier zeigt sich, absolut betrachtet, dass Berufe, die insgesamt häufiger vorkommen, auch öfter Ziel eines Berufswechsels sind.

Tabelle 5
Verteilung der 10 häufigsten und der 10 seltensten Zielberufe

Dreisteller	Berufsbezeichnung	Häufigkeit	Anteil in %
Die 10 häufigsten Zielberufe			
781	Bürofachkräfte	4.712	6,3
531	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	4.372	5,9
714	Kraftfahrzeugführer	3.325	4,5
744	Lager-, Transportarbeiter	3.219	4,3
682	Verkäufer	2.593	3,5
681	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	2.032	2,7
270	Schlosser, o. n. A.	1.932	2,6
628	Techniker, o. n. A.	1.774	2,4
323	Metallarbeiter, o. n. A.	1.618	2,2
311	Elektroinstallateure, -monteure	1.595	2,2
		Σ	36,6
Die 10 seltensten Zielberufe			
841	Ärzte	2	0,0
843	Tierärzte	2	0,0
851	Heilpraktiker	2	0,0
872	Gymnasiallehrer	2	0,0
354	Sticker	1	0,0
685	Apothekenhelferinnen	1	0,0
822	Dolmetscher, Übersetzer	1	0,0
855	Diätassistenten, Pharmazeutisch-technische Assistenten	1	0,0
875	Lehrer für musische Fächer, a. n. g.	1	0,0
883	Naturwissenschaftler, a. n. g.	1	0,0
N		74.350	

Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

Interessant für die Fragestellung ist, ob diese Berufe mit Hilfe der gebildeten Strukturindikatoren als besonders offen charakterisiert werden können. Dies wäre zu vermuten, da sie offensichtlich vielen Berufsfremden Zugang gewähren. In Tabelle 6 werden deshalb die zehn häufigsten Zielberufe und deren strukturelle Eigenschaften dargestellt.

Tabelle 6
Strukturelle Eigenschaften der 10 häufigsten Zielberufe

Dreisteller	Berufsbezeichnung	Spezifität	Standardisierung	Freiwillige Zertifizierung	Berufsverband
781	Bürofachkräfte	0,00	1	1	0
531	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	0,31	0	0	0
714	Kraftfahrzeugführer	0,79	1	0	1
744	Lager-, Transportarbeiter	0,82	0	1	0
682	Verkäufer	0,40	1	1	0
681	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer	0,38	1	1	1
270	Schlosser, o. n. A.	0,77	1	0	0
628	Techniker, o. n. A.	0,18	1	0	1
323	Metallarbeiter, o. n. A.	0,23	0	0	1
311	Elektroinstallateure, -monteure	0,51	1	0	0

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Es zeigt sich, dass die berufliche Spezifität bei sechs der zehn häufigsten Zielberufe unter einem Wert von 0,5 liegt und im Gesamtdurchschnitt dieser zehn Berufe lediglich 0,44 beträgt. Damit ist sie sehr gering ausgeprägt und liegt deutlich unterhalb des Werts der Grundauswertung (0,81, vgl. Tabelle 2). Dies spricht für die theoretische Annahme, dass Berufe, in die oft gewechselt wird, weniger spezifisch und damit offener gegenüber Berufsfremden sind.

Sieben der zehn Berufe haben eine standardisierte Ausbildungsvorschrift als Zugangsvoraussetzung. Dieser Anteil erscheint zwar recht hoch, doch muss hierbei bedacht werden, dass in der Grundgesamtheit alle Personen über eine duale Ausbildung verfügen. Theoretisch wurde angenommen, dass Personen, die ein standardisiertes Zertifikat in Form eines dualen Ausbildungsabschlusses besitzen, leichter in ähnliche Berufe wechseln können.

Die anderen beiden Indikatoren sind wiederum gering ausgeprägt: Nur jeweils vier der zehn häufigsten Zielberufe werden durch eine freiwillige Zertifizierung geregelt oder durch einen Berufsverband vertreten. Diese Ergebnisse unterstützen die Hypothese, dass die Strukturmerkmale der häufigsten Zielberufe gering ausgeprägt und damit weniger geschlossen sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die deskriptive Analyse der zehn häufigsten Zielberufe tendenziell die Annahme bestätigt, dass offenere Berufe häufiger Ziel eines Berufswechsels sind als geschlossener Berufe. Auch drei der vier Zusammenhangsmaße zwischen der Variable Berufswechsel und den Strukturindikatoren weisen in diese Richtung.

5.2 Wirkung der Strukturindikatoren

Im Folgenden werden die multivariaten Ergebnisse dargestellt. Tabelle 7 zeigt die ersten beiden Modelle der logistischen Regressionen auf die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels. Das erste Modell beinhaltet als Regressoren die vier Strukturindikatoren.

Tabelle 7
Einfluss struktureller Berufsmerkmale auf berufliche Mobilitätschancen

AV: Berufswechsel	Modell 1 ^a	Modell 2 ^b
Berufliche Spezifität	-0,175*** (0,016)	-0,435*** (0,022)
Standardisierung	-1,111*** (0,010)	-1,048*** (0,014)
Freiwillige Zertifizierung	-0,071*** (0,010)	-0,328*** (0,016)
Berufsverband	0,225*** (0,009)	0,104*** (0,012)
Pseudo R² (McFadden)	0,0332	0,4577
N	688.117	688.117

Koeffizienten der logistischen Regression; robuste Standardfehler in Klammern

^a Kontrollvariablen Modell 1: Beobachtungsjahr

^b Kontrollvariablen Modell 2: Beobachtungsjahr; Betriebswechsel; Erwerbsunterbrechung; Dauer der Erwerbsunterbrechung; Alter; Berufserfahrung; Berufserfahrung²; Log. Einkommen; Nationalität; Bildung; Stellung im Beruf

*** p < 0,001

Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

Diese repräsentieren die strukturellen Eigenschaften der Berufe, die je nach Beruf variieren können. Es ist zu vermuten, dass diese Eigenschaften die beruflichen Mobilitätschancen beeinflussen, indem sie den Zugang zu Berufen mit bestimmen. Die Merkmale beziehen sich deshalb jeweils auf den Beruf, in den von einer Person hineingewechselt wird (Zielberuf). Die berufliche Spezifität gibt für jeden Zielberuf an, wie stark dessen Tätigkeitsinhalte spezialisiert sind. Es ist zu erwarten, dass bei einer höher ausgeprägten beruflichen Spezifität ein Wechsel in einen solchen Beruf schwieriger möglich sein sollte. Der Indikator Standardisierung ist positiv ausgeprägt, wenn der jeweilige Zielberuf eine landes- oder bundesrechtlich einheitlich geregelte Ausbildungsverordnung besitzt. Gemäß den theoretischen Ausführungen ist anzunehmen, dass die berufliche Mobilitätschance bei standardisierten Berufen niedriger ist als bei unstandardisierten Berufen. Zertifikate, die nicht übergreifend standardisiert, sondern durch private Bildungsträger (unstandardisiert) geregelt sind (freiwillige Zertifizierung), sollten ebenfalls einen negativen Einfluss auf die Möglichkeit eines Berufswechsels ausüben. Als viertes Strukturmerkmal von Zielberufen wird das Vorhandensein eines repräsentativen Berufsverbandes in die Regressionsgleichung aufgenommen. Theoretisch zu erwarten ist hier, dass Berufsverbände an der Schließung ihres Berufes interessiert sind, um die Berufsinhaber vor Konkurrenz zu schützen. Deshalb ist für die Variable Berufsverband ebenfalls ein negatives Vorzeichen zu vermuten.

Insgesamt wird demnach für alle Strukturmerkmale ein negativer Einfluss auf die Berufswechselchance erwartet, da eine hohe bzw. positive Ausprägung der Indikatoren für eine stärkere Schließung des jeweiligen Berufs spricht und diese Berufe deshalb seltener Ziel eines Berufswechsels sein sollten.

Es zeigt sich, dass die Variable berufliche Spezifität einen signifikant negativen Einfluss auf die Chance der beruflichen Mobilität ausübt und damit der theoretischen Annahme entspricht: Spezifischere Berufe senken die Möglichkeit für Berufsfremde, Zugang zu ihnen zu erhalten. Auch die Standardisierung eines Berufs durch eine Ausbildungsvorschrift sowie das Vorliegen einer freiwilligen Zertifizierung senken signifikant die Chance eines Wechsels in einen solchen Beruf. Damit bestätigen diese drei Indikatoren die theoretischen Überlegungen: Wenn Berufe durch hohe Spezifität, Standardisierung oder freiwillige Zertifizierung gekennzeichnet sind, erschweren sie dadurch Berufsfremden den Zugang. Diese Struktureigenschaften der Berufe wirken als soziale Schließungsmechanismen.

Wie sich allerdings bereits bei der Betrachtung des Korrelationsmaßes angedeutet hatte, hat die Variable Berufsverband auch in der multivariaten Betrachtung einen positiven Einfluss auf die berufliche Mobilität, was nicht in Übereinstimmung mit den vermuteten Zusammenhängen ist. Auch im zweiten Modell, das zusätzlich individuelle Kontrollvariablen der beruflichen Mobilitätschancen einbezieht, ändern sich Signifikanz und Vorzeichen der Indikatoren nicht.

Theoretisch wurde durch das Vorhandensein eines Berufsverbandes eine Verstärkung der beruflichen Schließung zusätzlich zu den anderen drei Indikatoren erwartet. Methodisch lässt sich ein solcher Wirkungszusammenhang durch die Aufnahme von Interaktionseffekten abbilden (vgl. Tabelle A 2 im Anhang). Es wird erwartet, dass die Haupteffekte weiterhin negativ bleiben und auch die Interaktionsvariablen ein negatives Vorzeichen aufweisen. Da die Variable Berufsverband allerdings schon in Modell 1 und in Modell 2 nicht den theoretisch prognostizierten Einfluss aufweist, ergeben auch die Interaktionseffekte zwischen Berufsverband und den weiteren Indikatoren nicht die vorhergesagten Zusammenhänge.

Eine denkbare Erklärung für den positiven Effekt eines Berufsverbandes auf berufliche Mobilität wäre, dass diese Berufe aufgrund einer größeren Attraktivität, z. B. in Form eines höheren Einkommens, häufiger Ziel eines Berufswechsels sind. Doch ein Vergleich des Durchschnittseinkommens in Berufen, die durch einen Verband repräsentiert werden, mit solchen ohne Berufsverband bestätigt diese Annahme nicht. Während der durchschnittliche Nettotageslohn in Berufen mit Berufsverband bei 73,39 Euro ($\sigma = 25,48$) lag, betrug der Wert bei Berufen ohne Verband 77,19 Euro ($\sigma = 24,28$).

Es liegt die Vermutung nahe, dass der Indikator Berufsverband nicht genau das abbildet, was theoretisch angenommen wird. Dies könnte aufgrund von Schwierigkeiten bei der Bildung der Variable (vgl. Kapitel 6) möglich sein. Eventuell ist aber auch eine alternative theoretische Annahme denkbar. Denn letztendlich ist nicht

eindeutig zu bestimmen, was Berufsverbände mit ihrer Arbeit tatsächlich bewirken wollen. Zudem ist es möglich, dass Berufsorganisationen sogar eher eine Öffnung des Berufs anstreben, um für die Berufsinhaber dadurch bessere Mobilitäts- und Beschäftigungschancen zu ermöglichen. So ist zum Beispiel vorstellbar, dass Berufsverbände mit einer Übertragbarkeit der Ausbildung auf andere, ähnliche Tätigkeiten für ihren Beruf werben, um z. B. für Berufswähler attraktiv zu sein.

5.3 Betrachtung der Berufsbereiche

In diesem Abschnitt werden die drei Berufsbereiche näher betrachtet. Aufgrund des segmentierten deutschen Arbeitsmarktes ist es möglich, dass sich die vermuteten strukturellen Einflüsse in den verschiedenen Berufsbereichen unterschiedlich auswirken. Nach einer Analyse der jeweiligen statistischen Kennwerte der Strukturindikatoren und der Berufswechselquoten, wird die berufliche Mobilität zwischen den Bereichen untersucht (5.3.1). Abschnitt 5.3.2 zeigt schließlich das logistische Regressionsmodell für jeden der Bereiche.

5.3.1 Struktureigenschaften und Berufswechsel

Tabelle 8 enthält die statistischen Maßzahlen der Strukturindikatoren innerhalb der drei Berufsbereiche. Es zeigt sich in allen drei Bereichen, dass sowohl die durchschnittliche berufliche Spezifität als auch der Anteil an repräsentativen Berufsverbänden in der Stichprobe geringer ist als in der Grundausswertung (vgl. Tabelle 3). Ebenso wie bei der Betrachtung aller Berufe (vgl. Tabelle 4) bedeutet das, dass weniger spezifische und nicht-organisierte Berufe stärker besetzt sind. Besonders deutlich ist die Abweichung im Dienstleistungsbereich. Dies dürfte wesentlich an dem insgesamt am stärksten besetzten Beruf „Bürofachkräfte“ liegen. Dieser Dreisteller weist den geringsten Spezifitätswert aller Dienstleistungsberufe auf (0,001) und wird nicht durch einen Berufsverband vertreten. Bei einer Berechnung der statistischen Kennwerte ohne diese Berufsordnung steigt der Spezifitätswert auf 0,67, der Anteil der Berufsverbände beträgt dann 38 %.

Der Prozentanteil der standardisierten Berufe ist dagegen in allen drei Berufsbereichen höher als in der Grundausswertung, was wiederum auf die Eingrenzung der Grundgesamtheit auf dual Ausgebildete zurückzuführen ist. Bei der freiwilligen Zertifizierung weicht lediglich der Dienstleistungssektor von der Grundausswertung ab: In der Stichprobe sind mit 79 % der Fälle freiwillig zertifizierte Berufe häufiger besetzt. Ohne die Berufsordnung „Bürofachkräfte“ liegt der Anteil der freiwilligen Zertifizierung im Dienstleistungsbereich bei 72 %.

Ein Vergleich der Berufswechselquoten in den drei Bereichen mit dem Gesamtanteil von 10,8 % (vgl. Tabelle 4) ergibt, dass die Quote in den technischen Berufen mit 19,0 % besonders hoch liegt (Tabelle 8). Eine Erklärung hierfür ist, dass es sich bei vielen technischen Berufen um Fortbildungsberufe für dual Ausgebildete handelt (Techniker und Industriemeister) und deshalb besonders viele Personen in einen technischen Beruf wechseln. Diese Annahme bestätigt auch die deskriptive Analyse der technischen Zielberufe: Vier der fünf häufigsten technischen Zielberufe erfordern

eine Techniker- oder Meisterfortbildung. In der Fertigung ist der Anteil mit 9,8 % knapp unterhalb, im Dienstleistungssektor mit 11,5 % knapp oberhalb des Gesamtdurchschnitts.

Tabelle 8
Statistische Kennzahlen der strukturellen Merkmale und Berufswechselquoten der Berufsbereiche

Fertigung

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,68	0,19	0,23	1
Standardisierung	0,88	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	0,03	--	0	1
Berufsverband	0,25	--	0	1
N				389.096
Berufswechselquote				9,8 %

Technisch

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,47	0,31	0,00	1
Standardisierung	0,64	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	--	--	--	--
Berufsverband	0,75	--	0	1
N				27.608
Berufswechselquote				19,0 %

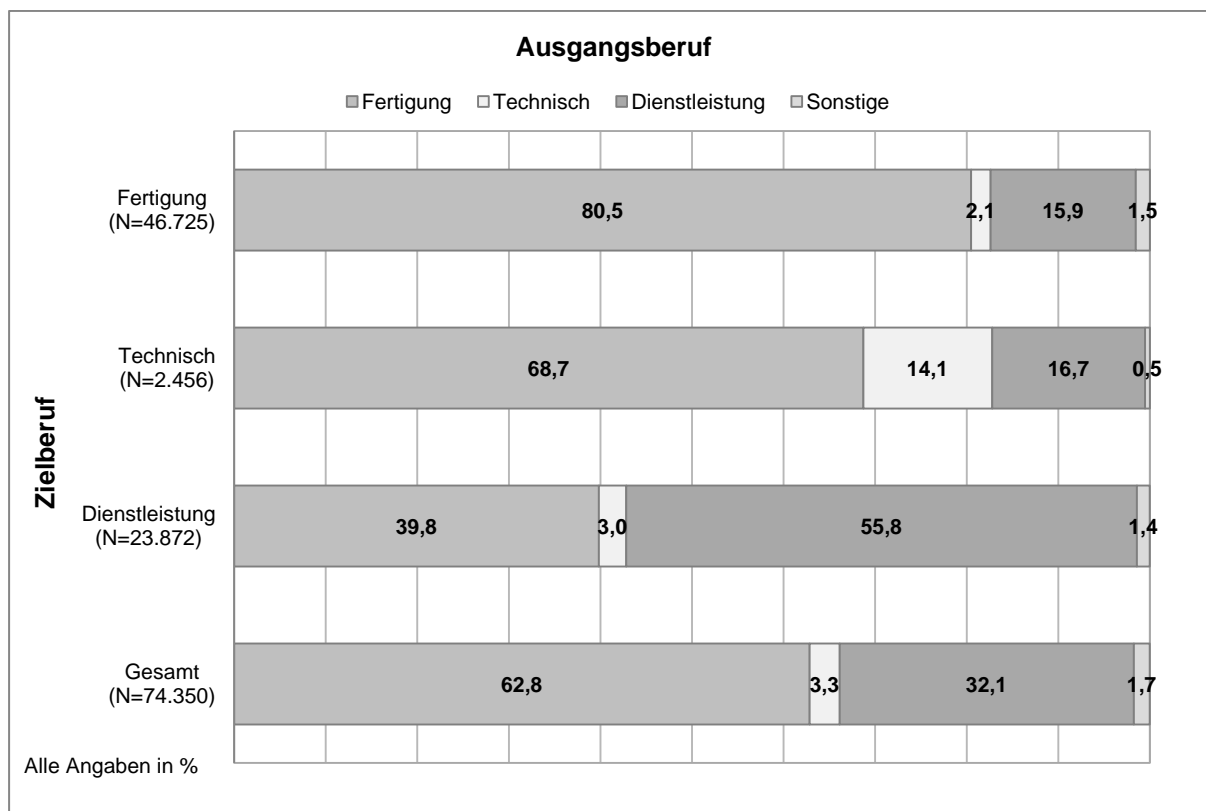
Dienstleistung

Indikator	Mittelwert	Stdabw.	Min.	Max.
Berufliche Spezifität	0,50	0,34	0,00	1
Standardisierung	0,89	--	0	1
Freiwillige Zertifizierung	0,79	--	0	1
Berufsverband	0,29	--	0	1
N				260.170
Berufswechselquote				11,5 %

Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

Bei Betrachtung der Mobilität zwischen den verschiedenen Bereichen anhand eines Vergleichs von Ausgangs- und Zielberufsbereich wird ersichtlich, dass im Fertigungs- und im Dienstleistungssektor jeweils (deutlich) über die Hälfte (80,5 % bzw. 55,8 %) der Berufswechsler innerhalb des Berufsbereichs bleibt (vgl. Abbildung 3). Diese Ergebnisse bestätigen die theoretischen Annahmen: Aufgrund der höheren Ähnlichkeit der Berufe innerhalb der einzelnen Bereiche war zu erwarten, dass hier eine geringere horizontale Schließung herrscht (vgl. Konietzka 1999a) und deshalb Wechsel zwischen Berufen des gleichen Bereiches häufiger stattfinden als zwischen verschiedenen Berufsbereichen.

Abbildung 3
Berufswechsel zwischen Berufsbereichen



Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

Wiederum auffallend sind die Ergebnisse der technischen Berufe: Nur 14,1% derjenigen, die in einen technischen Beruf wechseln, haben auch vorher eine Tätigkeit im Bereich der Technik ausgeübt. Über die Hälfte (68,7%) kommt aus der Fertigung, da 56,5% der Beobachtungen und damit der größte Anteil in der Stichprobe im Bereich der Fertigung zu finden ist (vgl. Tabelle 4).²⁴ Zum anderen erklärt sich die hohe Wechselrate von der Fertigung in den technischen Bereich aufgrund der Tatsache, dass die Weiterbildungsberufe Techniker und Industriemeister den technischen Berufen zuzuordnen sind. Deshalb bestehen zwischen Fertigungs- und technischen Berufen teilweise große Ähnlichkeiten. Zum Beispiel zeigt eine Betrachtung der Ausgangsberufe des zweithäufigsten technischen Zielberufs „Techniker des Elektrofachs“, dass 50 % derjenigen, die in diesen Beruf wechseln aus den Dreistellern „Elektroinstallateure, -monteure“, „Elektrogerätebauer“ sowie „Rohrinstallateure“ kommen. Diese drei Fertigungsberufe weisen jeweils einen mittleren Ähnlichkeitswert zur Berufsordnung „Techniker des Elektrofachs“ auf.

²⁴ Auch im Dienstleistungsbereich kommen knapp 40 % der Berufswechsler aus der Fertigung (vgl. Abbildung 3).

5.3.2 Strukturelle Einflüsse auf berufliche Mobilität

Auch bei der nach Berufsbereichen differenzierten Betrachtung gelten die theoretisch hergeleiteten Annahmen, die in Abschnitt 5.2 erläutert wurden: Für alle Indikatoren sind negative Vorzeichen zu erwarten.

Die Ergebnisse der logistischen Regressionen für die drei Berufsbereiche zeigt Tabelle 9: Sowohl im Dienstleistungssektor als auch bei den technischen Berufen ergeben sich hinsichtlich des Einflusses der Strukturindikatoren keine Unterschiede zu Modell 2 (vgl. Tabelle 7). Auch hier haben die Strukturvariablen Spezifität, Standardisierung und freiwillige Zertifizierung²⁵ signifikant negative Auswirkungen auf die Möglichkeit, in einen ausbildungsfremden Beruf zu wechseln. Die Variable Berufsverband zeigt hier ebenfalls einen positiven Effekt auf die Chance beruflicher Mobilität und entspricht damit wiederum nicht der theoretischen Argumentation.

Tabelle 9
Einfluss struktureller Berufsmerkmale in den Berufsbereichen

AV: Berufswechsel	Fertigung	Technisch	Dienstleistungen
Berufliche Spezifität	0,328 (0,038)	-1,444 *** (0,112)	-0,489 *** (0,036)
Standardisierung	-1,087 *** (0,021)	-0,615 *** (0,053)	-1,103 *** (0,028)
Freiwillige Zertifizierung	-1,318 *** (0,051)	--	-0,083 *** (0,025)
Berufsverband	-0,332 *** (0,019)	0,548 *** (0,105)	0,527 *** (0,020)
Pseudo R²	0,4617	0,4670	0,4779
N	389.096	27.608	260.170

Koeffizienten der logistischen Regression; robuste Standardfehler in Klammern

Kontrollvariablen: Beobachtungsjahr; Betriebswechsel; Erwerbsunterbrechung; Dauer der Erwerbsunterbrechung; Alter; Berufserfahrung; Berufserfahrung²; Log. Einkommen; Nationalität; Bildung; Stellung im Beruf

*** p < 0,001

Quelle: IEB, eigene Berechnungen

Auffällig sind jedoch die Vorzeichen der Koeffizienten des Fertigungsbereichs. Während die Variablen Standardisierung und freiwillige Zertifizierung dieselben (erwarteten) signifikant negativen Vorzeichen aufweisen wie in den übrigen Modellen, verhalten sich hier die Spezifität sowie die Berufsverbände jeweils entgegengesetzt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse insgesamt weitgehend im Einklang mit der Annahme sind, dass Wechsel innerhalb von Berufsbereichen häufiger stattfinden als zwischen den Bereichen. Auch die Regressionen für den technischen und den Dienstleistungssektor bestätigen den negativen Einfluss der

²⁵ Im technischen Bereich gibt es keine freiwillig zertifizierten Berufe, deshalb wird in der Regression auch kein Koeffizient ausgegeben.

Indikatorvariablen, mit Ausnahme des Berufsverbandes, auf berufliche Mobilität. Abweichend von den übrigen Modellen verhält sich allerdings das Regressionsergebnis für den Fertigungsbereich in Bezug auf die berufliche Spezifität sowie die Vertretung durch einen Berufsverband.

6 Zusammenfassung und Diskussion

Ziel dieser Arbeit war es, eine erste Überprüfung der Annahme durchzuführen, dass Berufe hinsichtlich ihrer strukturellen Eigenschaften differieren und somit einen unterschiedlichen Grad beruflicher Schließung aufweisen. Untersucht wurde diese Fragestellung am Beispiel von Berufswechseln. Zu diesem Zweck wurden auf Ebene der dreistelligen Berufskennziffern der KldB88 vier Strukturindikatoren gebildet: berufliche Spezifität, Standardisierung durch eine Ausbildungsvorschrift, freiwillige Zertifizierung durch private Träger sowie Repräsentation durch einen Berufsverband. Die Vermutung, dass eine höhere Ausprägung dieser Merkmale eine stärkere berufliche Schließung bedingt, wurde mit Daten der IEB-Stichprobe überprüft, in der sozialversicherungspflichtige Beschäftigte enthalten sind. Die Auswahl der Grundgesamtheit bezog dabei die männliche Abschlusskohorte dualer Ausbildungsgänge aus dem Jahr 2000 ein, über die Daten bis zum Jahr 2007 zur Verfügung standen.

Die theoretische Annahme konnte anhand der empirischen Überprüfung weitgehend bestätigt werden. Deskriptiv zeigte sich bereits, dass die Strukturindikatoren bei den Berufen hoch ausgeprägt sind, die besonders häufig Ziel eines Berufswechsels waren. Allerdings deutete sich bereits bei Betrachtung der Zusammenhangsmaße an, dass die Variable Berufsverband im Gegensatz zu den drei anderen Indikatoren nicht den erwarteten negativen Einfluss auf die berufliche Mobilität hat. Multivariate logistische Regressionsanalysen bestätigten diese Zusammenhänge: Mit Ausnahme der Variable Berufsverband hatten die Strukturmerkmale eine signifikant negative Wirkung auf die beruflichen Mobilitätschancen. Dabei ist allerdings nicht klar, ob sich das Vorhandensein von Berufsverbänden tatsächlich positiv auf berufliche Mobilität auswirkt oder ob der Effekt durch Mängel der Variable selbst zustande kommt.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass der Zugang zu Berufen schwieriger ist, die durch eine Ausbildungsvorschrift standardisiert geregelt oder durch private Bildungsträger zertifiziert sind. Auch die berufliche Spezifität bedingt die Schließung von Berufen: Bei einer höheren Ausprägung sinkt die Wahrscheinlichkeit, in einen solchen Beruf zu wechseln.

Auch die Betrachtung der drei Berufsbereiche Fertigung, technische Berufe und Dienstleistungen ergab im Wesentlichen die gleichen Resultate. Lediglich der Fertigungsbereich enthält zwei Besonderheiten: Die Variable Berufsverband hatte hier den (eigentlich vermuteten) negativen Einfluss, während die berufliche Spezifität nach Aufnahme der Kontrollvariablen ein positives Vorzeichen aufwies. Diese Beobachtung muss Gegenstand weiterer Untersuchungen sein. Dagegen konnte die Vermutung bestätigt werden, dass Berufswechsel innerhalb eines Berufsbereichs aufgrund der höheren Ähnlichkeit der enthaltenen Berufe häufiger stattfinden als

zwischen verschiedenen Bereichen für Fertigungs- und Dienstleistungsberufe. Die hohe Wechselquote in den technischen Bereich, insbesondere aus Fertigungsberufen, dürfte dadurch zustande kommen, dass die Techniker- und Meisterberufe die typischen Aufstiegsmöglichkeiten für duale Fertigungsberufe darstellen und zwischen diesen Berufen hohe Ähnlichkeiten bestehen.

Allerdings gibt es auch einige Limitationen bei der Interpretation der Ergebnisse. Insbesondere die unerwartete negative Einflussrichtung eines Berufsverbandes ist möglicherweise auf Probleme bei der Bildung der Indikatoren zurückzuführen. Aufgrund der notwendigen Aggregation der Informationen auf Dreistellerebene²⁶ (die dualen Berufsausbildungen entsprechen eigentlich der Ebene der vierstelligen Berufsklassen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2011) mussten Regeln zur einheitlichen Erfassung und Verdichtung erstellt werden, wodurch Unschärfen in den Ausprägungen der Indikatoren entstehen. Vor allem die Variable Berufsverband verursachte Probleme, da die deutsche Verbandslandschaft umfangreich und unübersichtlich ist (vgl. Schroeder et al. 2011) und vor allem auf Ebene der dreistelligen Berufsordnungen nicht immer eine eindeutige Unterscheidung möglich ist. Zudem ist letztendlich auch theoretisch nicht eindeutig bestimmbar, was genau Berufsverbände mit ihrer Arbeit bewirken möchten und ob sie tatsächlich auf eine Schließung ihres Berufsstandes hinarbeiten oder ob überhaupt unterstellt werden kann, dass alle Verbände das gleiche Ziel verfolgen.

Eine weitere Einschränkung der Ergebnisse ergibt sich aus der verwendeten Berufsklassifikation. Ein grundlegendes Problem stellt die Heterogenität der hierin enthaltenen Einheiten dar. Zur Abgrenzung der Berufe wurden unterschiedliche Merkmale herangezogen (z. B. das verwendete Material, der Wirtschaftszweig, der Ausbildungsabschluss oder die hierarchische Position) (vgl. Matthes et al. 2008). In der IEB stehen die Informationen über den ausgeübten Beruf nur auf Basis der Dreisteller der KldB88 zur Verfügung. Diese enthalten aber jeweils unterschiedlich viele, mehr oder weniger ähnliche Berufe (vgl. Matthes et al. 2008) und verzerren somit die theoretischen Annahmen, die sich eigentlich auf einzelne (vierstellige) (Ausbildungs-)Berufe beziehen. Zudem ist die Klassifikation veraltet. Sie basiert auf der Arbeitsmarktstruktur der 1960er Jahre, weshalb industrielle Fertigungsberufe im Vergleich zu dem seitdem stark gewachsenen Dienstleistungsbereich überrepräsentiert sind und stärker differenziert abgebildet werden (vgl. Kupka 2005b). Es besteht deshalb die Gefahr, dass berufliche Mobilität im Dienstleistungsbereich tendenziell unterschätzt, in Fertigungsberufen dagegen eher überschätzt wird (vgl. Matthes et al. 2008).

Auch die Angaben des ausgeübten Berufs in der IEB sind vermutlich mit einigen Ungenauigkeiten behaftet. Die Tatsache, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine Berufskennziffer zuordnen, birgt die Gefahr, dass (z. B. aufgrund von Zeitmangel

²⁶ Informationen über Berufe liegen in der IEB nur auf Ebene der dreistelligen Berufskennziffern vor.

o. Ä.) ungenau zugeordnet wird. Im Hinblick auf die berufliche Mobilität ergeben sich insofern Probleme, dass zum einen trotz eines firmeninternen Berufswechsels (mit Veränderung der Berufskennziffer), die Kennziffer bei der Meldung an die Sozialversicherung nicht geändert wird. Zum anderen ist es möglich, dass bei einem Arbeitgeberwechsel eine neue Berufskennziffer angegeben wird, obwohl der Beruf tatsächlich nicht gewechselt wurde, da es bei der Zuordnung zu einem Dreisteller eventuelle Überschneidungen geben könnte. Daher werden wahrscheinlich innerbetriebliche Berufswechsel tendenziell unterschätzt (vgl. Haas 2002), wohingegen Berufswechsel, die mit einem Betriebswechsel verbunden sind eventuell überschätzt werden. Auch empirisch zeigte sich eine hohe Korrelation zwischen Berufs- und Betriebswechseln.

Zusammenfassend kann jedoch festgehalten werden, dass die Untersuchung trotz aller Limitationen interessante Zusammenhänge aufgedeckt hat und hierfür einen neuen Erklärungsansatz anbietet. Bei zukünftigen Forschungsarbeiten des strukturellen Einflusses von Berufen auf Arbeitsmarktprozesse sollten allerdings noch weitere Indikatoren einbezogen werden (z. B. gewerkschaftlicher Organisationsgrad, Stratifizierung). Vor allem die Rolle und Operationalisierung von repräsentativen Berufsverbänden sollte noch einmal überdacht und, durch die Einbeziehung weiterer Informationsquellen, überarbeitet werden. Auch eine verbesserte Datenlage, die in einigen Jahren durch die Umstellung auf die Berufsklassifikation von 2010 vorliegen sollte, kann weitere aufschlussreiche Erkenntnisse liefern.

Literatur

Akerlof, George A. (1970): The market for 'lemons': Quality uncertainty and the market mechanism. In: *Quarterly Journal of Economics* 84: 488–500.

Alda, Holger (2007): Beschreibung der Stichprobe der integrierten Erwerbsbiografien (IEBS) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen.

Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. In: *European Sociological Review* 5: 231–250.

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (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* 31: 461–472.

Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hansjürgen (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek: Rowohlt.

Becker, Gary (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: *Journal of Political Economy* 70: 9–49.

Bellebaum, Alfred (2001): *Soziologische Grundbegriffe. Eine Einführung für soziale Berufe*. 13., aktualisierte Auflage, Stuttgart u. a.: Kohlhammer.

Bender, Stefan; Haas, Anette; Klose, Christoph (1999): Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985-1995. IAB-Kurzbericht 2/1999.

- Berufsverband Hauswirtschaft (2011):
Startseite: <http://berufsverband-hauswirtschaft.de/> (abgerufen am 02.05.2011).
- Best, Henning; Wolf, Christof (2010): Logistische Regression. In: Wolf, Christof; Best, Henning (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 827–854.
- Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl Ulrich (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 40: 262-283.
- Brater, Michael (2010): Berufliche Bildung. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 805–837.
- Brötz, Rainer (2005): Das Berufsprinzip im Kontext neuer Strukturkonzepte der Aus- und Weiterbildung und der Flexibilisierungsdiskussion. In: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: 161–176.
- Bundesagentur für Arbeit (2011a): BERUFENET - Betriebswirt/in (Fachschule) – Informationsverarbeitung, Datenstand 18.05.2011: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=58970> (abgerufen am 21.05.2011).
- Bundesagentur für Arbeit (2011b): BERUFENET - Finanzbuchhalter/in, Datenstand 18.05.2011: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=33200> (abgerufen am 21.05.2011).
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1988): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe, Stand 01.08.2010: <http://www2.bibb.de/tools/aab/aabberufeliste.php> (abgerufen am 19.05.2011).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2011): Berufsbildungsbericht 2011.
- Bundesverband Mediation (2011): Anerkennung als MediatorIn BM®: http://www.bmev.de/index.php?id=anerkennung_mediatorin (abgerufen am 19.05.2011).
- Bundesverband Sekretariat und Büromanagement (2011): Der bSb: <http://www.bsboffice.de/derbsb> (abgerufen am 03.05.2011).
- Coase, Ronald H. (1960): The Problem of Social Cost. In: Journal of Law and Economics 3: 1–44.
- Coleman, James S. (1991): Grundlagen der Sozialtheorie. Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. München: Oldenbourg.
- Collins, Randall (1979): The Credential Society. An Historical Sociology of Education and Stratification. New York u. a.: Academic Press.
- Damelang, Andreas; Haas, Anette (2006): Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht 17/2006.

- Dietrich, Hans; Abraham, Martin (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 69–98.
- Dostal, Werner (2002a): Beruflichkeit in der Wissensgesellschaft. In: Wingens, Matthias; Sackmann, Reinhold (Hrsg.): Bildung und Beruf. Ausbildung und berufsstruktureller Wandel in der Wissensgesellschaft. Weinheim/München: Juventa: 177–194.
- Dostal, Werner (2002b): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: 463–474.
- Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias (2002): Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“. Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt „Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe“. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2002–03.
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Esser, Hartmut (2000): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen. Frankfurt a. M./New York: Campus.
- Fitzenberger, Bernd; Spitz, Alexandra (2004): Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. ZEW-Discussion Paper No. 04–05.
- Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik. 6., vollständig überarbeitete Auflage, Berlin/Heidelberg: Springer.
- Fürstenberg, Friedrich (2000): Berufsgesellschaft in der Krise. Auslaufmodell oder Zukunftspotential? Berlin: Rainer Bohn Verlag.
- Geißler, Karlheinz A. (1991): Das duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft. In: Leviathan 19: 68–77.
- Göbel, Elisabeth (2002): Neue Institutionenökonomik. Konzeption und betriebswirtschaftliche Anwendungen. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Grunow, Daniela; Mayer, Karl Ulrich (2007): How Stable are Working Lives? Occupational Stability and Mobility in West Germany 1940s – 2005. CIQLE-Working Paper 2007-03.
- Gukenbiehl, Hermann L. (2010): Institution und Organisation. In: Korte, Hermann; Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. 8., durchgesehene Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 145–161.
- Haas, Anette (2002): Arbeitsplatzmobilität nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung. IAB-Werkstattbericht 3/2002.
- Hall, Anja (2007): Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/2007: 10–14.
- Hall, Anja (2010a): Wechsel des erlernten Berufs: Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. In: Euler, Dieter; Walwei, Ulrich; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung – Stand und Perspektiven. (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Beihefte, Band 24): 157–174.

- Hall, Anja (2010b): Arbeiten Frauen und Männer unter ihrem Wert? Zum Einfluss dualer und schulischer Ausbildungsberufe auf ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. In: *Swiss Journal of Sociology* 36: 131–159.
- Hillmann, Karl-Heinz (Hrsg.) (2007): *Wörterbuch der Soziologie*, Stichwort: Ordnung. 5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart: Alfred Kröner Verlag: 650.
- Hillmert, Steffen (2001): *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Hinz, Thomas; Abraham, Martin (2008): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 17–68.
- Hippach-Scheider, Ute; Krause, Martina; Woll, Christian (2007): *Berufsbildung in Deutschland*. Kurzbeschreibung. Cedefop Panorama series 136.
- Jacobebbinghaus, Peter; Seth, Stefan (2007): The German Integrated Employment Biographies Sample IEBS. In: *Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 127: 335–342.
- Kampmann, Ricarda; Walter, Johann (2010): *Makroökonomie. Wachstum, Beschäftigung, Außenwirtschaft*. München: Oldenbourg.
- Keller, Berndt (2008): *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*. 7., völlig überarbeitete Auflage, München: Oldenbourg.
- Konietzka, Dirk (1999a): *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Konietzka, Dirk (1999b): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: *Zeitschrift für Soziologie* 28: 379–400.
- Konietzka, Dirk (2009): *Berufsbildung im sozialen Wandel*. In: Becker, Rolf (Hrsg.): *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 257–280.
- Konietzka, Dirk (2010): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.): *Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit*. 4., aktualisierte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 277–304.
- Kupka, Peter (2005a): Herausforderungen der Berufsforschung – Konsequenzen für die Berufsbildung. In: Gaubitsch, Reinhold; Sturm, René (Hrsg.): *Beruf und Beruflichkeit. Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung*. Wien: Communicatio: 7–19.
- Kupka, Peter (2005b): Berufskonzept und Berufsforschung – soziologische Perspektiven. In: Jacob, Marita; Kupka, Peter (Hrsg.): *Perspektiven des Berufskonzepts – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt*. (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 297). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit: 17–38.
- Longhi, Simonetta; Brynin, Malcom (2010): Occupational Change in Britain and Germany. In: *Labour Economics* 17: 655–666.

Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Schwartz.

Matthes, Britta; Burkert, Carola; Biersack, Wolfgang (2008): Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB-Discussion Paper 35/2008.

Mayer, Karl Ulrich; Grunow, Daniela; Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62: 369–402.

Mertens, Antje (1997): Industrielle und berufliche Mobilität. Eine Untersuchung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 30: 663–670.

Müller, Walter; Shavit, Yossi (1998): Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1: 501–533.

Mussel, Gerhard (2009): Einführung in die Makroökonomik. 10., überarbeitete und aktualisierte Auflage, München: Vahlen.

Pfriem, Hanns (1978): Die Grundstruktur der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a. M./New York: Campus: 43–53.

Pieper, Richard (1997): Institution. In: Reinhold, Gerd; Lamnek, Siegfried; Recker, Helga (Hrsg.): Soziologie-Lexikon. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, München/Wien: Oldenbourg: 295–298.

Richter, Rudolf (1994): Institutionen ökonomisch analysiert. Zur jüngeren Entwicklung auf einem Gebiet der Wirtschaftstheorie. Tübingen: Mohr.

Richter, Rudolf; Furubotn, Eirik G. (2003): Neue Institutionenökonomik. Eine Einführung und kritische Würdigung. 3., überarbeitete und erweiterte Auflage, Tübingen: Mohr.

Rudzio, Wolfgang (2006): Das politische System der Bundesrepublik Deutschland. 7., aktualisierte und erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schaeper, Hildegard; Kühn, Thomas; Witzel, Andreas (2000): Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biografische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33: 80–100.

Schäfers, Bernhard (Hrsg.) (2003): Grundbegriffe der Soziologie, Stichwort: Institution. 8., überarbeitete Auflage, Opladen: Leske + Budrich: 149–152.

Schroeder, Wolfgang; Kalass, Viktoria; Greef, Samuel (2011): Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Seibert, Holger (2007): Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt... IAB-Kurzbericht 1/2007.

Seibert, Holger; Kleinert, Corinna (2009): Duale Berufsausbildung: Ungelöste Probleme trotz Entspannung. IAB-Kurzbericht 10/2009.

- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a. M. u. a.: Campus.
- Solga, Heike; Konietzka, Dirk (1999): Occupational Matching and Social Stratification. Theoretical Insights and Empirical Observations Taken from a German-German Comparison. In: *European Sociological Review* 15: 25–47.
- Spence, Michael (1973): Job Market Signaling. In: *Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Struck, Olaf (2006): Flexibilität und Sicherheit. Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Stumpf, Felix (2011): Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase. Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität. Universität Erlangen-Nürnberg, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: Diplomarbeit im Studiengang Sozialwissenschaften.
- Velling, Johannes; Bender, Stefan (1994): Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 27: 212–231.
- Voss, Thomas (1985): Rationale Akteure und soziale Institutionen. Beitrag zu einer endogenen Theorie des sozialen Tauschs. München: Oldenbourg.
- Weber, Max (1956): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Grundriss der verstehenden Soziologie. 4., neu herausgegebene Auflage, besorgt von Johannes Winckelmann, Tübingen: Mohr.
- Weeden, Kim (2002): Why Do Some Occupations Pay More Than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. In: *American Journal of Sociology* 108: 55–101.
- Weins, Cornelia (2010): Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In: *Zeitschrift für Soziologie* 39: 124–139.
- Winckelmann, Rainer (2006): Qualifikationsspezifische Beschäftigungsperspektiven und berufliche Flexibilität. In: Frick, Andres; Wirz, Anliela (Hrsg.): *Berufsbildungsökonomie: Stand und offene Fragen*. Bern: h.e.p. Verlag: 73–105.
- Witte, James; Kalleberg, Arne (1995): Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German Labour Market. In: *European Sociological Review* 11: 293-317.
- Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger (2010): Signalwirkung von Lehrabschlüssen. Einkommensunterschiede von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg. In: *Sozialer Fortschritt* 59: 296–305.
- Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks (2011): Zentralverband & Partner – Aufgaben und Ziele: http://www.friseurhandwerk.de/zentralverband-partner_der_zentralverband_aufgaben-ziele,69_72_73.html (abgerufen am 11.07.2011).
- Zimmer, Annette; Speth, Rudolph (2009): Verbändeforschung. In: Kaina, Viktoria; Römmele, Andrea (Hrsg.): *Politische Soziologie*. Ein Studienbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 267-309.

Anhang

Tabelle A 1
Neuzuordnung veralteter Dreisteller

<i>Veraltete Berufsordnung</i>		<i>Neu zugeordnete Berufsordnung</i>	
Drei-steller	Berufsbezeichnung	Drei-steller	Berufsbezeichnung
043	Familieneigene Landarbeitskräfte, a. n. g.	041	Landarbeitskräfte
082	Erden-, Kies-, Sandgewinner	081	Steinbrecher
131	Glasmassehersteller	132	Hohlglasmacher
223	Hobler	221	Dreher
272	Blech-, Kunststoffschlosser	270	Schlosser, o. n. A.
341	Webvorbereiter	342	Weber
343	Tuftingwarenmacher	344	Maschenwarenfertiger
353	Wäscheschneider, Wäschenäher	352	Oberbekleidungsnäher
357	Sonstige Textilverarbeiter	356	Näher, a. n. g.
361	Textilfärber	362	Textilausrüster
542	Fördermaschinenisten, Seilbahnmaschinenisten	543	Sonstige Maschinenisten
688	Ambulante Händler	687	Handelsvertreter, Reisende
731	Posthalter	732	Postverteiler
892	Angehörige geistl. Orden, Mutterhäuser ohne Beruf	893	Seelsorge-, Kulthelfer

Anhang 1

Erläuterung zur Erstellung der Ähnlichkeitsmatrix

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 hochgradig standardisierten Ausbildungsordnungen am besten, da diese eindeutig dokumentiert sind und eine (fachliche) Vollständigkeit beanspruchen
- Bundeseinheitliche Ausbildungsordnungen (z. B. Maurer) umfassen erforderliche Kompetenzen transparent und vollständig.
- Schulische Ausbildungen können landesrechtlich unterschiedlich gestaltet sein.
- Die Mehrzahl der akademischen Berufe variiert in Abhängigkeit der Universität stark in ihrer Ausbildung.

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

- Aus Stellen- und Bewerberangeboten werden Kompetenzen und alternative Zugangsberufe ermittelt.
- Es werden keine Interviews oder Fallstudien durchgeführt, jedoch Kontakte zu Unternehmen und Institutionen wie Kammern und Verbänden gepflegt.

Im Berufenet werden die Kompetenzen zu einem Beruf folgendermaßen gegliedert: „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: ...“

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 insgesamt also als „redaktionell auf berufskundlicher Basis“ umschrieben werden.

Quelle: Experteninterview mit Frau Gabriele Pietsch, Bundesagentur für Arbeit, am 16.06.2011.

Anhang 2

Beschreibung der Ähnlichkeitsstufen

Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen für die Gesamttätigkeit ohne Einarbeitung (Ähnlichkeitsstufe 95 %): Hier werden Berufe genannt, die sehr nah verwandt mit dem Ausgangsberuf sind. Aufgrund übereinstimmender Kompetenzprofile (Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen) können sie meist ohne Einarbeitung in die Gesamttätigkeit ausgeübt werden (z. B. Ausgangsberuf: Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r; Zielberuf: Zahnarzthelfer/in).

Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen für die Gesamttätigkeit mit kurzer Einarbeitung (Ähnlichkeitsstufe 90 %): Die hier genannten Berufe sind ebenfalls Alternativen für die Gesamttätigkeit. In der Regel reicht eine kurze branchen-, tätigkeits- oder produktbezogene Einarbeitungszeit aus (z. B. Ausgangsberuf: Immobilienassistent/in; Zielberuf: Kaufmann/-frau in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft).

Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen für berufliche Schwerpunkte mit kurzer Einarbeitung (Ähnlichkeitsstufe 85 %): Die in den hier genannten Zielberufen Beschäftigten verfügen über berufliche Kompetenzen in einem Ausbildungs- oder Tätigkeitsschwerpunkt des Ausgangsberufes (z. B. Ausgangsberuf: Kaufmann/-frau im Einzelhandel – Schuhe; Zielberuf: Kaufmann/-frau im Einzelhandel – Kosmetik).

Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen für Teiltätigkeiten und Spezialisierungsformen mit bzw. ohne Einarbeitung (Ähnlichkeitsstufe 75 %): Bei diesen Berufen handelt es sich um typische Spezialisierungen bzw. Teiltätigkeiten des Ausgangsberufes. Für die Ausübung des Zielberufes kann ggf. eine kurze Einarbeitung erforderlich sein (z. B. Ausgangsberuf: Gärtner/in-Zierpflanzenbau; Zielberuf: Gärtner/in-Friedhofsgärtnerei bzw. Ausgangsberuf: Bäcker/in; Zielberuf: Brotbäcker/in).

Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen in angrenzenden Berufen (Ähnlichkeitsstufe 70 %): Die in den hier genannten Alternativberufen Beschäftigten verfügen über verwertbare Kenntnisse und Fähigkeiten im Ausgangsberuf, sodass sie mit Einarbeitung Teiltätigkeiten des Zielberufes ausüben können (z. B. Ausgangsberuf: Maurer/in; Zielberuf: Beton- und Stahlbetonbauer/in bzw. Fertighausmonteur/in).

Beschäftigungs- und Besetzungsalternativen in Berufen mit niedrigerem Qualifikationsniveau (Ähnlichkeitsstufe 65 %): Hier findet man geringer qualifizierte Berufe, die in Verwandtschaft zum Ausgangsberuf stehen (z. B. Ausgangsberuf: Kraftfahrzeugtechnikermeister/in; Zielberuf: Kraftfahrzeugmechatroniker/in – Personenkraftwagentechnik).

Quelle: Matthes et al. 2008: 15 f.

Tabelle A 2
Interaktionseffekte des Berufsverbandes

AV: Berufswechsel	Modell 3
<u>Indikatoren:</u>	
Berufliche Spezifität	0,113 *** (0,026)
Standardisierung	-0,912 *** (0,018)
Freiwillige Zertifizierung	-0,223 *** (0,019)
Berufsverband	1,185 *** (0,039)
<u>Interaktionsvariablen:</u>	
Berufliche Spezifität * Berufsverband	-2,102 *** (0,054)
Standardisierung * Berufsverband	0,247 *** (0,035)
Freiwillige Zertifizierung * Berufsverband	0,091 *** (0,027)
Pseudo R² (McFadden)	0,4623
N	688.117

Koeffizienten der logistischen Regression; robuste Standardfehler in Klammern
 Kontrollvariablen: Beobachtungsjahr; Betriebswechsel; Erwerbsunterbrechung;
 Dauer der Erwerbsunterbrechung; Alter; Berufserfahrung; Berufserfahrung²;
 Log. Einkommen; Nationalität; Bildung; Stellung im Beruf

*** p < 0,001

Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

Tabelle A 3
Einfluss struktureller Berufsmerkmale im Fertigungsbereich
(ohne Kontrollvariablen)

AV: Berufswechsel	Fertigung
Berufliche Spezifität	-0,079 ** (0,029)
Standardisierung	-1,198 *** (0,015)
Freiwillige Zertifizierung	-0,131 ** (0,044)
Berufsverband	-0,212 *** (0,015)
Pseudo R² (McFadden)	0,0374
N	389.096

Koeffizienten der logistischen Regression; robuste Standardfehler in Klammern
 Kontrollvariablen: Beobachtungsjahr

*** p < 0,001; ** p < 0,01

Quelle: IEB, eigene Berechnung und Darstellung.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
10/2010	Kupka, P. Wolters, M.	Erweiterte vertiefte Berufsorientierung: Überblick, Praxiserfahrungen und Evaluationsperspektiven	11/10
11/2010	Fuchs, J. Weber, B.	Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve: Aktualisierte Schätzungen	11/10
12/2010	Bellmann, L. Schwengler, B.	Betriebliche Aus- und Weiterbildung in den süddeutschen Metropolregionen	12/10
1/2011	Schwengler, B. Hecht, V. Haag, G. Sdogou, E. Liedl, Ph.	Aktualisierung von Regionalindikatoren für die deutschen Arbeitsmarktregionen: Gutachten für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein	2/11
2/2011	Böhm, Kathrin	Schätzungen der Stillen Reserve mit dem Mikrozensuspanel 2001-2004: Eine Machbarkeitsstudie	6/11
3/2011	Bernhard, St. Wolff, J.	Die Praxis des Gründungszuschusses: Eine qualitative Implementationsstudie zur Gründungsförderung im SGB III	7/11
4/2011	Buch, T. Hamann, S. Meier, H. Niebuhr, A. Peters, C. Puckelwald, J.	Analyse der Berücksichtigung eines Wanderungsindikators im Rahmen der Abgrenzung des GRW-Fördergebiets: Gutachten für die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung	8/11
5/2011	Solga, H. Fromm, S. Richter, M.	Evaluation des Projekts „Werkstatt-Schule Saarland“: Abschlussbericht	9/11
6/2011	Solga, H. Baas, M. Kohlrausch, B.	Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen: Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufstätigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“	9/11
7/2011	Bechmann, S. Dahms, V. Fischer, A. Frei, M. Leber, U. Möller, I.	Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010	9/11
8/2011	Tisch, A. Tophoven, S.	Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965 * Vorarbeiten zu einer Kohortenstudie	11/11

Stand: XXXX

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 9/2011

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/2011/fb0911.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Florian Schulz
Telefon 0911.179 7580
E-Mail florian.schulz@iab.de

Andreas Damelang
Telefon 0911.179 3382
E-Mail andreas.damelang@iab.de