



Universität Bamberg
Arbeitswissenschaft
Prof. Dr. Olaf Struck

WORKING PAPER – NO. 15 – 2015

Das Erwerbssystem in dynamischer Perspektive

Olaf Struck

Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Feldkirchenstraße 21
96045 Bamberg
Phone ++49 (0)951 2692
Fax ++49 (0)951 5637
Email: claudia.bauersachs@uni-bamberg.de
<http://www.uni-bamberg.de/arbeitswiss/>



Das Erwerbssystem in dynamischer Perspektive

Olaf Struck

Vorbemerkung

Dieser Text ist vor einiger Zeit für das Lehrbuch „Arbeit, Markt und Politik“ geschrieben worden. Es handelt sich um eine problemorientierte Einführung in die Arbeitsmarktpolitik veranschaulicht anhand des Standes der Forschung zu Erwerbsverläufen präformierende Chancen und Risiken durch Herkunft, Bildung, Ausbildung und Berufseinstieg beim Übergang vom Bildungssystem ins Erwerbsleben. Ursachen von stabil oder instabil, von chancenreich oder prekär verlaufender Erwerbskarrieren lassen sich allein anhand von Längsschnittdaten beobachten. Deutlich wird dabei insbesondere die Rolle des dualen Berufsausbildungssystems in der Bundesrepublik, die Bedeutungen von Erstplatzierung am Arbeitsmarkt oder von Betriebsmerkmalen sowie der Einfluss der staatlichen Arbeitsmarktpolitik auf die Entwicklung von Erwerbsverläufen im Zeitverlauf. Aufgezeigt werden eine verfestigte Ungleichheiten im Erwerbsverlauf sowie geringe Einflussnahme der Arbeitsmarktpolitik auf Chancenstrukturen für benachteiligte Gruppen im Erwerbssystem.

1. Einführung

Erwerbstätigkeit bestimmt maßgeblich Lebenschancen (Kohli 1985; Vobruba 2000). Sie sichert Erwerbseinkommen ebenso wie Transfers sozialer Sicherungssysteme, da Ansprüche an Leistungen der Sozialversicherung, etwa im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter im Regelfall an eine finanziell einträgliche und kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung gekoppelt sind. Zudem bestimmt sich über Erwerbsarbeit ein gewichtiger Anteil an sozialer Anerkennung. Individuelle Übergänge am Arbeitsmarkt sind dabei aber nicht nur zentral für Fragen der sozialen In- oder Exklusion, für Teilhabechancen etc., sondern ebenso für Fragen der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und Effizienz, etwa wenn Beiträge und Ausgaben von Sozialversicherungen oder der Steuersysteme betrachtet werden.

Allerdings ist der Aufbau und Erhalt von Beschäftigungskontinuität nicht immer möglich und in einer dynamischen Arbeitswelt nicht immer einfach. Die Mehrzahl der Beschäftigungsbeziehungen ist nach 3 Jahren wieder beendet, nur vergleichsweise wenige Beschäftigungsbeziehungen sind ein Leben lang stabil. Ständig suchen neue Kohorten nach ihrer (hoch-)schulischen Ausbildung eine abhängige oder eine selbständige Beschäftigung, treten Menschen dauerhaft oder phasenweise aus dem Erwerbssystem aus, werden Menschen entlassen oder finden nach Arbeitslosig-

keit, Aus- oder Weiterbildung, Zeiten der Kindererziehung, der Pflege von Angehörigen usw. mehr oder minder schnell eine (Wieder)beschäftigung.

Dabei ist die Dynamik am Arbeitsmarkt immer wieder mit der Schwierigkeit verbunden, dass Menschen keinen qualifikatorisch passgerechten oder hinreichend schnellen Zugang zu Erwerbsarbeit finden. Ursache hierfür sind etwa konjunkturelle, arbeitsmarktstrukturelle oder auch individuelle, qualifikatorische oder familiäre Gründe. Die Aufgabe von Arbeitsmarktpolitik ist es dann, mittels eines Angebotes an Beratungsleistungen, Informationen über Arbeitsstellen und Arbeitssuchende und mit Hilfe verschiedener Maßnahmen und finanzieller Unterstützungsleistungen vor allem Eintritte in Unternehmen sowie teilweise auch Existenzgründungen oder eine (Wieder)Erlangung oder Erhöhung von Beschäftigungsfähigkeit zu ermöglichen. Gleichzeitig versucht sie Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren. Dies etwa durch Regelungen zu Kurzarbeit oder Qualifizierung von Beschäftigten.

Welche Risiken und Chancen für Menschen am Arbeitsmarkt bestehen, darüber gibt die Forschung zu Erwerbsverläufen Auskunft, die im Folgenden für Verläufe am deutschen Arbeitsmarkt vorgestellt wird. Insbesondere die Analyse von Lebens- bzw. Erwerbsverläufen ist geeignet, dynamische Aspekte der Chancen- und Risikostrukturen von Gesellschaften und ihre Wirkungen auf Ungleichheit zu verstehen (Mayer 2001).

In jüngerer Zeit hat die empirische Forschung zu Erwerbsverläufen, die in der Bundesrepublik seit Mitte der 1970er Jahre sukzessive ausgeweitet wurde, noch einmal an Bedeutung gewonnen. Vor dem Hintergrund von Flexibilisierungs- und Deregulierungsprozessen (u.a. Eichhorst et al. 2009) und im Zuge der Evaluationen der sog. „Hartz-Reformen“ (Heyer et al. 2012) drückt sich darin das Interesse aus, Strukturen sozialer Ungleichheit zu erforschen und bspw. die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu evaluieren. Das Hauptaugenmerk eines Großteils der Analysen ist auf die individuellen Determinanten der Mobilität, wie etwa auf Geschlechterunterschiede oder den Qualifikationsabschluss gerichtet (Diewald/ Sill 2004; Erlinghagen 2005; Giesecke/ Heisig 2010; Mayer et. al 2010; Struck 2006). Werden Unterschiede festgestellt, dann wird häufig auf staatlich-institutionelle Wirkungsfaktoren (etwa unzureichende Förderung benachteiligter Gruppen etc.) zurückgeschlossen. Erst in jüngerer Zeit wurden zudem betriebsstrukturelle Faktoren in die Erwerbsverlaufsforschung einbezogen (Bender et al. 2000; Boockmann/ Steffes 2010; Grotheer et al. 2004; Struck et al. 2007) womit der Aufforderung „Bringing the firms back in“ von Baron und Bielby (1980, S. 760) gefolgt wird. Dies gilt als wichtig, um die „Heterogenität der Arbeitsmarktbedingungen über Qualifikationsgruppen, Berufe, Betriebe, Branchen oder Regionen hinweg“ (Fitzenberger et al. 2011, 4) besser berücksichtigen zu können.

Im Folgenden werden nach einer kurzen Einführung in die Methoden und die Debatten der Lebens- und Erwerbsverlaufsforschung die zentralen Forschungsbefunde für wichtige Übergänge und Passagen im Erwerbsverlauf dargestellt. Aufgezeigt wird, dass berufliche Verläufe auf Arbeitsmärkten durch präformierende Risiken oder Chancen durch Herkunft, Bildung, Ausbildung und Berufseinstig gekennzeichnet sind. Hier werden verfestigte soziale Ungleichheiten im Erwerbsverlauf sichtbar. Zugleich wird deutlich, dass es der Arbeitsmarktpolitik nicht gelingt, ausgeglichene Chancenstrukturen zu fördern.

2. Erwerbsverlaufsforschung

Die Erwerbsverlaufsforschung ist ein Teilbereich der Lebensverlaufsforschung, wobei in diesem Beitrag der Begriff *Lebensverlauf* verwendet wird, um der Fokussierung der Forschungsrichtung auf strukturelle und institutionelle Aspekte Rechnung zu tragen (Mayer 1990: 8). Das allgemeine Ziel der Lebensverlaufsforschung besteht darin, „das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Wohlfahrtsstaat in seinen zeitlichen und auf das Individuum bezogenen“ institutionellen und strukturellen Einflüssen zu untersuchen (Sackmann 2007, 12). Dabei geht die dynamische Verlaufsforschung davon aus, dass die Vorgeschichte einen Einfluss auf spätere Optionsräume und auf Entscheidungen von Menschen hat. Werden dann Erwerbsverläufe untersucht, dann wird die Beeinflussung durch herkunftsabhängige Bildungschancen und Ausbildungsentscheidungen durch schul- oder betriebsorganisatorische Bedingungen oder durch staatliche arbeitsmarktpolitische Regulierungen etc. in den Blick genommen. Konkret betrachtet werden dabei die davon mitbestimmten Abfolgen und die Dauern von Episoden, wie etwa Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Weiterbildungs- oder Familienphase etc., die Individuen im Verlauf ihres Lebens durchlaufen und die durch Ereignisse – wie etwa Betriebseintritt, Entlassung oder Erwerbsunterbrechungen etc. – begonnen oder beendet werden (Heinz et al. 2009; Mayer 2001).

Werden deskriptive Analysen durchgeführt, dann werden Verlaufsmuster abgebildet (so bspw. in Sequenzmusteranalysen). Dargestellt wird die Einbettung des individuellen Lebens in soziale Strukturen, vor allem in der Form ihrer Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen und Rollen, wie sie etwa Vertragsformen (Leiharbeit, befristete Beschäftigung etc.), Arbeitslosigkeit oder die berufliche Stellung vermitteln. Unterschieden werden dabei etwa Personen mit sogenannten Normalbiografien (zunächst Levy 1977; vgl. auch Kohli 1985), in denen eine berufsvorbereitende Bildungsphase direkt in eine kontinuierliche Erwerbsphase mündet, die wiederum finanzielle Anwartschaften für die unmittelbar darauffolgende Rentenphase bietet, von Personen, die andere Lebensverlaufsmuster, etwa mit Phasen von Arbeitslosigkeit, Qualifikations- oder Familienphasen usw. aufweisen. Unterschieden werden dann Verlaufsmuster für unterschiedliche soziale Gruppen

(Männer und Frauen, verschiedene Bildungsgruppen etc.) für unterschiedliche Länder oder für Geburtsjahrgänge (Alterskohorten).

Box 1: Die Datengrundlage für die Untersuchung von Erwerbsverläufen

Erwerbsverlaufsstudien nutzen Daten, die zu mehreren Zeitpunkten mit derselben Stichprobe erhoben wurden. Im Gegensatz zu Querschnittdaten, die einem Messzeitpunkt entstammen und keine Schlüsse über ursächliche Zusammenhänge zulassen, ermöglichen es Längsschnittdaten Beziehungen zwischen einem Merkmal und zeitlichen Zusammenhängen zu identifizieren.

Die quantitativ ausgerichtete Erforschung von Lebensverläufen hat seit den 1980er Jahren mit Blick auf die Theoriebildung und die methodisch-analytische Konzeption eine hohe Bedeutung erlangt. Dies drückt sich in etablierten Forschungsprogrammen und zahlreichen empirischen Studien aus (Mayer 2009). In zunehmendem Maße stehen Individualdaten im Längsschnittdesign zur Verfügung. Zum einen konnte zunächst die akademische Sozialforschung Längsschnittstudien etablieren, wie insbesondere das Sozio-ökonomisches Panel (Wagner et al. 2007), die Lebensverlaufsstudie des MPI für Bildungsforschung (Mayer 2008) und das Nationale Bildungspanel (Blossfeld et al. 2011). Zum anderen stellen Forschungsdatenzentren, wie etwa die Bundesagentur für Arbeit (FDZ-Datenreporte) und Statistische Ämter (Konold 2006) in wachsendem Umfang individuelle Längsschnittdaten bereit.

Einen weiteren Schritt in Richtung angemessenerer Erklärungen bieten Verknüpfungsmöglichkeiten zwischen Datensätzen auf Personenebene sowie vor allem auch Verknüpfungen zwischen Personen-, Betriebs- und/ oder regionalen Wirtschaftsdaten (Dütsch/ Struck 2014).

Fortentwickelt wurden zudem statistische Auswertungstechniken (Menard 2008), wie Verfahren der Ereignisanalyse (Mills 2011), etwa auch in Verbindung mit Mehrebenenmodellen oder die Sequenzmusteranalyse (Aisenbrey 2000). In der soziologischen und ökonomischen Arbeitsmarktforschung ist damit die Untersuchung dynamischer Entwicklungsprozesse gegenüber statischen Querschnittbetrachtungen in den Vordergrund getreten.

Besonders ertragreich ist es, nach Ursachen und Erklärungen solcher beobachteten Verläufe zu fragen. Mayer (1990; 2001) und Kohli (1985; 2000) heben hierfür die Bedeutung von Institutionen hervor. Lebensverläufe beschreiben Wege von Individuen durch Institutionen von Gesellschaften. Die Positionen und Rollen, die Individuen als Elternteil, Führungskraft, Schüler etc., in Teilsystemen von Gesellschaften – insbesondere Familie, Bildungssystem und Erwerbssphäre – einnehmen, werden dann als „Mitgliedschaften in institutionellen Ordnungen“ (Mayer 2001: 446) verstanden. Insbesondere der Staat flankiert Lebensverläufe über die Regulierung etwa des Bildungs-, des Arbeits- und Sozialversicherungs- sowie des Steuersystems. Er steuert und sanktioniert dabei Phasen von Erwerbsarbeit bzw. Nicht-Erwerbsarbeit (insb. Bildungs-, Familien-,

Krankheits- und Rentenzeiten) und gewährleistet dabei zugleich auch eine soziale Absicherung des Einzelnen (ebd.; Kohli 1985; Levy 1977). Hierbei sind Beginn, Ende und Dauer der Mitgliedschaften, d.h. das Timing von Zu-, Ab- und Übergängen institutionell mehr oder minder verbindlich vorgegeben.

Mayer und Müller (1994) sprechen von einer Gleichzeitigkeit von Strukturierung und Handlungsautonomie: Einerseits ist der Lebens- und Erwerbsverlauf durch informelle und formelle Altersnormen und sozialstaatliche Regulierungen und Anreize sozial vorstrukturiert. Zugleich reduzieren wohlfahrtsstaatliche Normen und Transfers Ungewissheiten und Unsicherheiten bzw. bieten Autonomiegewinne. Lebens- und Erwerbsverläufe bleiben individuell, folgen aber in der überwiegenden Mehrzahl keinen „beliebigen“ Bahnen, so dass sich für unterschiedliche soziale Gruppen oder auch für Nationen verschiedene Strukturmuster herausbilden, deren spezifische Ausprägungen dann als gruppenspezifische Lebens- oder Erwerbsverlaufsmuster auch als länderspezifische Lebens- oder Erwerbsregime bezeichnet werden. In diesem Sinne sind Lebens- bzw. Erwerbsverläufe unterschiedlicher sozialer Bildungs- oder Geschlechtergruppen etc. das Ergebnis impliziter oder expliziter Lebenslaufpolitiken von staatlichen Institutionen.

Sind dabei die staatlichen Eingriffe gering oder sind staatliche Leistungen eng an Erwerbsarbeit gekoppelt, dann besteht eine hohe Marktabhängigkeit der Anbieter von Arbeit. Demgegenüber wird von Dekommodifizierung gesprochen, wenn Eingriffe in den Arbeitsmarkt der Arbeit den Charakter einer „Ware“ (commodity), auf deren Verkauf sich die materielle Existenz des Arbeitnehmers gründet, nehmen. Ein hoher Grad an Dekommodifizierung besteht beispielsweise dann, wenn Sozialleistungen von einem Druck zur Arbeitsaufnahme oder von Leistungen aus früherer Erwerbstätigkeit entkoppelt sind.

Die deutschen „Begründer“ der Lebens- und Erwerbsverlaufsforschung haben ihre Analysen zunächst stark auf die Bedeutung wohlfahrtsstaatlicher Institutionen fokussiert. Diese Auffassung ist in der stärker durch eine anti-etatistischen Grundhaltung geprägten nordamerikanischen Forschung vergleichsweise unbedeutend geblieben (Sackmann 2007, 22f.). Hier wird die größere individuelle Freiheit hervorgehoben. Ergänzend dazu wurde angeregt, direkt von Organisationen beeinflusste Regeln und Sanktionsmöglichkeiten zu berücksichtigen (Blau/ Duncan 1967; Baron/ Bielby 1980). Ursächliche Prozesse der Institutionalisierung und Strukturierung von Lebens- und Erwerbsverläufen können so auch kleinräumiger, etwa als Ergebnis der Lebenslaufpolitik von Bildungs- oder Betriebsorganisationen analysiert werden (Struck 1999). Im Kontext organisatorischer Erfordernisse und unter Berücksichtigung staatlicher oder verbandlicher institutioneller Rahmungen werden in Organisationen individuelle Verläufe gelenkt. Dies geschieht durch Mit-

gliedschaftsregeln, Positions- und Rollenfestlegungen, im Rahmen organisationsinterner Ziele und Entscheidungsprogramme (Luhmann 1988: 177ff.). So beeinflussen nicht allein staatlich institutionelle, sondern auch betriebliche Übergangspolitiken die Verbindungen zwischen Ursprungs- und Folge- bzw. Endzustand. Sie bestimmen Chancen und Risiken von Erwerbstätigen und sie wirken dabei (stabilisierend oder destabilisierend) auf institutionell geformte Übergangsstrukturen der Makroebene zurück.

Nicht nur methodisch-analytisch erweist sich eine zu ausschließliche Fokussierung auf staatliche Institutionen als zu eng. Starke Divergenzen entfachten sich in der Sozialstrukturforschung auch am inhaltlichen Stellenwert institutioneller Einflüsse: Individualisierungstheoretische Ansätze diagnostizieren eine De-Institutionalisierung, soziale „Strukturlosigkeit“ (Beck 1997: 195) und eine Entstandardisierung von Erwerbs- und Lebensverläufen (Beck 1986), da ehemals feste Vorgaben etwa für Ausbildungs- und Erwerbsverläufe erodierten. Eine am Erwerb orientierte Normalbiografie (Kohli 1985) werde daher zusehends durch eine „Bastelexistenz“ (Hitzler/Honer 1994) abgelöst. Mit Blick auf geringere staatlich-institutionelle Regulierungen von Arbeit, Erosionsprozessen von Berufsfachlichkeit (Baethge/ Baethge-Kinsky 1998) und betrieblich vermittelten Entgrenzungsprozessen von Arbeit diagnostizierten Voß und Pongratz (1998) einen an Bedeutung gewinnenden Typus von Erwerbstätigen, den sie als „Arbeitskraftunternehmer“ bezeichnen. Er zeichne sich durch verstärkte Selbstkontrolle, erweiterte Selbst-Ökonomisierung, Selbst-Rationalisierung und Verbetrieblichung der Lebensführung aus.

Tatsächlich haben sich Erwerbsverläufe, wie ein Blick auf unterschiedliche Alterskohorten zeigt, durchaus verändert. Flexibilität und berufliche Mobilität auf Arbeitsmärkten hat sich erhöht (hierauf wird im Folgenden noch näher eingegangen), der Anteil derjenigen, die eine längere Bildungsphase aufweisen und zu höheren Bildungsabschlüssen gelangen, ist gestiegen und auch der Anteil von Frühaussteigern aus dem Erwerbssystem ist größer geworden (Schmidt 2012). Gleichwohl erweisen sich Ausbildung und Erwerbstätigkeit immer noch als primäre Strukturgeber für Lebensverläufe (Mayer 2001). In allen Kohorten und „Lebensphasen zeigt sich, dass Menschen mit höherer Bildung stabilere, kontinuierlichere Lebensverlaufsmuster leben als jene mit niedrigerer Bildung“ (Schmidt 2012: 466). Lebensverläufe sind endogen strukturiert, ungleiche Herkunftschancen und Entscheidungen in früheren Phasen haben Einfluss auf Erwerbsverläufe und die Lebensgestaltung in späteren Phasen (Mayer 2001). Hierbei sind dann auch berufliche Qualifikationen in Form zertifizierter Abschlüsse nach wie vor sehr bedeutsam, auch wenn sich die Wege in eine stabile Erwerbstätigkeit nach einer Ausbildung für mehr junge Menschen verlängert haben und berufliche Veränderungen zu Beginn der Erwerbskarriere in jüngeren Kohorten – hier besonders verstärkt bei Frauen – häufiger auftreten als bei älteren Kohorten (Dütsch et al. 2013).

Berufsfachlich qualifizierte Arbeitnehmer haben nach wie vor mehr Optionen bei der Vermarktung ihrer Arbeitskraft, u.a. deshalb, weil damit für Betriebe größere qualifikatorische Potentiale und Einsatzmöglichkeiten sowie verringerte Aufwendungen für die weitere Qualifizierung verbunden sind.

Ein Vergleich der Verläufe von Frauen und Männern verdeutlicht darüber hinaus eine fortbestehende Trennung und Hierarchisierung unterschiedlicher Arbeitsformen: Während für den weit überwiegenden Anteil der Männer noch immer die Normalarbeitsbiografie gilt, sind weibliche Verläufe nach wie vor durch eine oder mehrere Familienphasen und entsprechend durch häufigere Ein- und Ausstiege in das Erwerbsleben gekennzeichnet (Jürgens 2010). Dabei zeigen sich in jüngeren Kohorten etwas höhere Anteile von Teilzeiterwerbsverläufen und geringere Anteile eines klassischen „Arbeitsfamilienmodells“ (Schmidt 2012). Indem das Beschäftigungssystem mit Familientätigkeit nur schwer zu vereinbaren ist, Karriere- und Einkommenschancen, Bildungs- und Erziehungsinstitutionen und die Steuer- sowie Sozialversicherungssysteme unterschiedliche Anreize für Männer und Frauen bieten, institutionalisieren sie unterschiedliche Erwerbsverläufe. Damit reproduzieren sie in Deutschland nach wie vor ein traditionelles Modell von Arbeitsteilung und fördern soziale Ungleichheit (Born/Krüger 2001), Jene Gruppen – darunter mehrheitlich Frauen –, die nicht durchgehend, ganztätig erwerbstätig sind und dabei einen existenzsichernden Lohn erhalten, geraten auch längerfristig in Gefahr ökonomischer Nachteile.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die vielfach erforschten Strukturgeber sozialer Ungleichheit, wie insbesondere soziale Herkunft, Geschlecht, Bildung und wohlfahrtsstaatliche Gelegenheitsstrukturen (Berger/ Sopp 1995; Mayer/ Blossfeld 1990) Erwerbsverläufe auch weiterhin in starkem Maße beeinflussen und strukturieren. In Ergänzung zu diesen klassischen Analysen der Erwerbsverlaufsforschung untersucht die neuere Forschung zugleich auch die Bedeutung von betrieblichen Arbeitsanforderungen und damit den Einfluss von Organisationen und ihren Strukturen sowie von regionalen Nachfragebedingungen am Arbeitsmarkt. Im Folgenden werden zunächst wichtige Ergebnisse der Lebens- und Erwerbsverlaufsforschung vorgestellt. Betrachtet wird dabei zunächst der Übergang von der Ausbildung in den Beruf (Abschnitt 3.1), der als besonders strukturprägend für den weiteren Verlauf gilt. Daran anschließend werden Befunde zur Mobilität im Erwerbsverlauf (Abschnitt 3.2) und zu den vom Erwerbsverlauf geprägten Übergängen in den Ruhestand (Abschnitt 3.3) vorgestellt.

3. Befunde der Erwerbs- und Lebensverlaufsforschung

3.1 Übergänge von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit

Stimmen das Qualifikationsniveau und das Berufsfach der Ausbildung mit dem der Erwerbstätigkeit überein, dann kann von einer wirksamen institutionellen Verbindung zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt gesprochen werden, die dann insbesondere auch den Übergang zwischen den beiden Bereichen gut strukturiert (Müller et al. 2002b). Der Erfolg des Übergangs in die erste berufliche Stellung ist dann sehr maßgeblich dafür, welche Berufs- und Karrierechancen im weiteren Erwerbsverlauf bestehen.

Im deutschen Bildungssystem lassen sich typischerweise drei Übergänge aus dem Schulsystem in die Erwerbstätigkeit unterscheiden: Erstens Übergänge aus der betrieblichen (dualen) Berufsausbildung (Konietzka 2001; Weil/ Lauterbach 2009) und zweitens aus der schulischen Berufsausbildung (insbesondere in Gesundheits- und Pflegeberufen und teilweise in kaufmännischen Berufen (Steinmann 2000) sowie drittens aus Fachhochschulen und Universitäten in das Erwerbssystem (Hillmert/ Jacob 2002; Schiener 2010). Diese Wege korrespondieren einerseits fachlich mit einer frühzeitigen Aufteilung von Schülerinnen und Schülern in verschiedene Schulformen. So wählen beispielsweise junge Frauen in vergleichsweise stärkerem Maße schulische Ausbildungen im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe wobei für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen in der Regel keine dualen Ausbildungsmöglichkeiten bestehen. Zudem sind die schulischen Übergänge und die Übergänge von der Schule in Erwerbsarbeit durch soziale Herkunftsabhängigkeit geprägt. Insgesamt gilt das deutsche allgemeine Schul- und Ausbildungssystem im internationalen Vergleich als hochgradig stratifiziert und vergleichsweise standardisiert (Georg 2008; Müller et al. 1998; Müller 2001). Stratifizierung bedeutet eine starke formelle hierarchische und horizontale Differenzierung von Bildungssystemen in verschiedene Bildungsgänge. Standardisierung bezieht sich auf das Ausmaß landesweit einheitlicher Regeln für Curricula, Prüfungen und Zertifikate der jeweiligen Bildungsgänge. Eine weitere Besonderheit ist die ausgeprägte berufliche Spezifität. Diese wird nicht nur im Rahmen der dualen berufsfachlichen Ausbildung sondern auch in der Hochschulbildung – und hier noch einmal besonders in der fachhochschulischen Ausbildung und der Examensausbildung an Universitäten sowie in den zunehmend an Bedeutung gewinnenden dualen Studiengängen – ausgebildet (Müller et al. 2002a: 42).

Solche Formen von Institutionalisierung sind für die Lebens- und Erwerbsverlaufsforschung im Hinblick auf Mobilitätsprozesse insofern von Bedeutung, als sie Chancen- und Risikostrukturen, etwa beim Übergang zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt oder im späteren Erwerbsverlauf, mit beeinflussen. Dabei lassen sich allerdings Unterschiede immer auch innerhalb von ein-

zelenen Qualifikationsgruppen – vor allem nach sozialer Herkunft – beobachten. Dies gilt für Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen (ebd.) ebenso wie für eine Elitenselektion bei Akademikern (Hartmann/ Kopp 2001). Die Befunde werden nach den wichtigsten Qualifikationsstufen getrennt vorgestellt (siehe hierfür auch Dietrich/ Abraham 2008).

Für Jugendliche, die *ohne allgemein bildenden Schulabschluss*, mit schwachem Abgangszeugnis und *ohne qualifizierenden beruflichen Abschluss* in den Arbeitsmarkt eintreten, bestehen besonders hohe Arbeitsmarktrisiken. Der Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss beträgt seit Jahren ca. 10% und der Anteil ohne Berufsabschluss ca. 15% (Braun et al. 2009). Dabei hat sich die soziale Zusammensetzung dieser Gruppe vor allem durch zunehmende Anteile von Angehörigen ethnischer Minderheiten verändert. Diese machen ca. 40% dieser Gruppe aus (Solga 2005). Bei den Jugendlichen ohne berufliche Abschlüsse handelt es sich sehr häufig um Personen ohne (anerkannten) Schulabschluss und Schulabbrecher. Vertreten sind überproportional häufig Hauptschüler, aber teilweise auch Jugendliche aus höheren Bildungsstufen (Krekel/ Ulrich 2009). Diese Jugendlichen münden überwiegend in Formen atypischer Beschäftigung mit instabilen beziehungsweise befristeten Beschäftigungsverhältnissen ein (Giesecke/ Groß 2002; Kim/ Kurz 2003). Sie erlangen einen geringen Berufsstatus (Solga 2002) und sind deutlich überproportional häufig arbeitslos (Reinberg/ Hummel 2007). Dabei haben sich in den letzten Jahrzehnten die Risiken unsteter und finanziell schlecht abgesicherter Verläufe für Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss aufgrund von insgesamt steigenden Qualifikationsanforderungen erhöht.

Weniger eindeutig stellt sich die Situation für *Absolventen einer dualen Ausbildung* dar. *Einerseits* besteht eine vielfach konstatierte enge Verknüpfung zwischen der betrieblichen Ausbildung und dem Erwerbssystem (Müller/ Shavit 1998; Konietzka 2001). Diese drückt sich u.a. darin aus, dass viele Auszubildende direkt im Betrieb übernommen werden. Die Übernahmequote liegt nach den Angaben des IAB-Betriebspanels im Jahr 2010 bei 63% in den alten und 52% in den neuen Bundesländern (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012). Die Entwicklung der Übernahmequoten dokumentiert eine schwankende aber insgesamt zu erkennende leichte Zunahme der Übernahmereitschaft von Betrieben, die vor dem Hintergrund eines erwarteten Fachkräftemangels interpretiert werden kann. Dabei ist die Quote in größeren Unternehmen, die aufgrund höherer Gesamtaufwendungen bzw. eines geringeren Arbeitsnutzens während der Zeit der Ausbildung unter oder entsprechend ihres zukünftigen Bedarfes ausbilden, höher als in kleineren (Handwerks-)Betrieben. Letztere können die Auszubildenden besser in die wertschöpfenden Arbeitsprozesse integrieren. *Andererseits* ist zu berücksichtigen, dass knapp 40% der Jugendlichen einer dualen Ausbildung nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Hier kumulieren Risiken von geringfügiger, Teilzeit- und befristeter Beschäftigung oder einer Tätigkeit als freier Mitarbeiter (Bender/ Dietrich

2001). Seibert (2007) zeigt eine Zunahme der unterwertigen Beschäftigung beim Berufseinstieg seit den 1970er Jahren auf. Dabei haben Frauen – auch bei Kontrolle des Familienstatus – insgesamt eine geringere Chance, Zugang zu einer statusadäquaten Beschäftigung zu finden als Männer (Solga/ Konietzka 2000; Solga 2005). Zudem besteht eine hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen, befristeten Übernahmen oder Mehrfachqualifizierungen etc. Dies trägt mit dazu bei, dass sich insgesamt das Durchschnittsalter für einen Eintritt in eine stabile Beschäftigung erhöht hat (Hillmert 2001; Buchholz/ Kurz 2008). Allerdings sind es vor allem schulische Formen der Berufsausbildung (mit Ausnahme der Schulen des Gesundheitswesens und der Beamtenausbildung) und weniger die duale Ausbildung, die Übergänge in eine stabile Berufstätigkeit verzögern (Hall/ Schade 2005).

Als besonders problematisch stellt sich die Situation junger Migranten und Migrantinnen dar. Menschen mit Migrationshintergrund sind sowohl bei Einmündungen in eine Ausbildung wie auch bei Übergängen in eine stabile Beschäftigung schlechter gestellt. Dieser Befund gilt auch bei Kontrolle weiterer wichtiger Einflussfaktoren, d.h. wenn die Migranten und Migrantinnen durch gute schulische Leistungen und Abschlüsse, ein Bildung unterstützendes familiäres und soziales Umfeld gekennzeichnet sind und sie auf eine gute regionale Arbeitsmarktsituation treffen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012).

Etwas weniger ambivalent stellt sich die Situation bei *Absolventen von Hochschulen* dar. In der Lebensverlaufsforschung und in Absolventenstudien, die den Berufseinstieg als einen längerfristigen Entwicklungsprozess konzipieren, überwiegt insgesamt ein positives Bild beruflicher Einstiegsprozesse (Schiener 2010). Das Risiko von Arbeitslosigkeit ist in dieser Gruppe gering und auf Sucharbeitslosigkeit beschränkt (Briedis 2007). Die Einkommenschancen sind überdurchschnittlich (Brandt 2012) wobei sich allerdings auch deutliche Geschlechterdifferenzen, insbesondere aufgrund der Studien- und Berufswahl zeigen. Zum einen werden in Geistes-, Kunst-, Erziehungs- und Sozialwissenschaften, in denen der Frauenanteil überproportional hoch ist, geringere Einkommen gezahlt. Zum anderen unterscheiden sich Erwerbsverläufe von Frauen durch deutlich höhere Anteile von Erwerbsunterbrechung, Teilzeitarbeit sowie durch flachere Einstiegskarrieren von denen von Männern (Leuze/ Strauß 2009). Als erfolgreich für den Übergang in Beschäftigung erweisen sich dabei – neben dem Studiengang, hier sind u.a. Absolventen in wirtschafts- und ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen erfolgreich – vor allem auch studienbegleitende Erwerbstätigkeiten (ebd.; Franzen/ Hecken 2002).

Absolventenstudien weisen allerdings auch auf Probleme jüngerer Studienabschlusskohorten in der ersten Phase des Berufseinstiegs hin. So haben befristete Beschäftigungsverhältnisse und zum

Teil auch auf Praktika, Werk- oder Honorartätigkeiten zunehmend an Bedeutung gewonnen (Briedis 2007; Kerst/ Schramm 2008). In Längsschnittstudien zeigt sich jedoch, dass Personen mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss schneller einen ersten Arbeitsplatz finden und dort auch besser gegen Arbeitslosigkeit geschützt sind als geringer qualifizierte Arbeitskräfte (Buchholz/ Kurz 2009). Gemäß Hacket (2009) können hochqualifizierte Beschäftigte zu Beginn ihrer innerbetrieblichen Karriere vergleichsweise hohe Einkommenszuwächse realisieren. Dies gilt insbesondere in Ostdeutschland. Zugleich finden sich Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss aber häufiger auch in befristeten Arbeitsverhältnissen als Fachhochschulabsolventen oder dual ausgebildete Personen. Hier handelt es sich um ein seit langem zu beobachtendes Phänomen, das für den Einstieg in den öffentlichen Dienst und insbesondere an den Universitäten typisch ist. Substantielle, d.h. längerfristig auf den Lebensverlauf wirkende Gefährdungen lassen sich alles in allem nicht nachweisen, so dass auch angesichts der hohen und gestiegenen Nachfrage nach Akademikern am Arbeitsmarkt (Seyda 2004; Schiener 2006) von unproblematischen Einstiegsprozessen direkt nach Abschluss des Studiums auszugehen ist.

Eine wichtige weitere Dimension der Beobachtung von Erwerbsverläufen richtet sich auf Berufswechsel. Berufswechsel sind deshalb von Bedeutung, weil sie aufgrund der eingeschränkten Verwertbarkeit bzw. des Teilverlustes der im Bildungsprozess erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten mit Beschäftigungs- und Verdienstrisiken für die jeweiligen Arbeitskräfte einhergehen (Fitzenberger/ Spitz-Öner 2004; Mayer et al. 2010). Betrachtet man den Wechsel in ein Tätigkeitssegment unmittelbar nach Abschluss der beruflichen Ausbildung (operationalisiert nach Matthes 2008, die 21 Berufssegmente unterscheidet), in dem nicht an die fachlichen Qualifikationen des beruflichen Ausbildungsberufes angeknüpft werden kann, dann stiegen diese Anteile für Männer in der älteren beobachteten Arbeitsmarkteinstiegskohorte (1973-1977) von 14% auf 20% in der jüngsten Kohorte (1998-2002). Bei Frauen nahm die Mobilität im Kohortenvergleich von 9% auf 22% zu (Dütsch et al. 2013). Für Beschäftigte, die einen Einstieg in den erlernten Beruf realisieren konnten, setzt sich dann der Trend der beruflichen Destabilisierung in dem betrachteten 5-Jahres-Zeitraum moderat und stetig fort. Innerhalb von fünf Jahren nach dem Erwerbseinstieg wechselten im Durchschnitt 44% der männlichen und 34% der weiblichen Beschäftigten ihr berufliches Segment. Berufliche Destabilisierungstendenzen bestehen vor allem am Übergang vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem. Vor allem an dieser Schwelle sind im Vergleich der Kohorten neue Dynamiken in Form von häufigeren Verlusten der erlangten berufsfachlichen Qualifikationen erkennbar. Besonders problematisch ist dies dann, wenn berufliche Tätigkeitswechsel mit Abwärtsmobilität, d.h. ausgebildete Gesellen arbeiten als Angelernte oder Meister als Facharbeiter etc., verbunden sind. Der Anteil dieser Gruppe ist im Zeitverlauf gestiegen und um-

fasst in der jüngsten Kohorte knapp ein Fünftel aller Personen mit einem beruflichen Abschluss (Dütsch et al. 2013).

Insgesamt zahlt sich höhere Bildung – und dabei insbesondere tätigkeitsspezifische Qualifizierung – aus. Damit stützen die Erkenntnisse die Annahmen des Humankapitalansatzes (Becker 1975). Zudem zeigen die Befunde über Qualifikation und Signale vermittelte endogene Kausalzusammenhänge im Lebensverlauf. Die Qualität der ersten beruflichen Stellung entscheidet in starkem Maß über spätere Berufs- und Karrierechancen. Vergleichbares gilt für frühe Beförderungen (Rosenbaum 1984). Eine Erwerbs- und Berufsstabilität in den ersten Jahren fördert einen stabilen Erwerbsverlauf und bietet eine hohe Chance, Arbeitslosigkeit oder prekären Beschäftigungsformen zu entgehen (Bender et al. 2000; Dütsch et. al. 2013). Für Lehrlinge, die ihre Ausbildung in einem großen Betrieb und in Berufen mit einer breiten fachlichen und prozessorientierten Ausbildung absolviert haben, lassen sich ebenso wie für anwendungsnah ausgebildete Hochschulabsolventen vergleichsweise bessere Chancen auf dauerhafte und feste Arbeitsverhältnisse nachweisen (Bellmann/Neubäumer 2001; Struck/ Dütsch 2012). Vor diesem Hintergrund lassen sich dann auch die im Folgenden vorgestellten Befunde zur Mobilität im Erwerbsverlauf lesen.

3.2 Übergänge im Erwerbsverlauf

Mit dem zuvor betrachteten Übergang in die erste Beschäftigung ist die Übergangsmobilität für die Mehrzahl der Menschen nicht beendet. Einen ersten Eindruck über Bewegungen am Arbeitsmarkt bietet die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate – gemessen als Summe der Anteile der Ein- und Austritte an der Gesamtbeschäftigtenzahl in einem Kalenderjahr. Diese liegt in Deutschland Jahr für Jahr zwischen 25 und 30% (Stettes 2011). Die Rate entspricht dem Durchschnitt in Wohlfahrtsstaaten wie Frankreich, Schweiz, Norwegen oder Schweden. Insbesondere in den USA und Dänemark ist sie deutlich höher, in Österreich, Belgien, Italien hingegen niedriger (OECD 2009).

Alda (2005) kann zeigen, dass zwischen 1996 und 2000 lediglich 52% der Arbeitnehmer kontinuierlich in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt waren. An anderer Stelle bemisst Alda (2006) den Anteil der Beschäftigten, die zwischen kurzen Phasen befristeter Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wechseln – je nach Indikator – auf etwa 10% bis 15% der Erwerbspersonen in Westdeutschland und auf 27% bis 35% in Ostdeutschland. Zu vergleichbaren Ergebnissen kommen Simonson et al. (2011a und 2011b). Frauen sind von einer solchen prekären Situation häufiger betroffen als Männer. Überlebensratenmodelle zeigen dabei, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verringern. Sie erhöhen die Arbeitslosigkeitsrisiken sowie im Falle überbetrieblicher

Mobilität die Risiken von Einkommenseinbußen (Bender et al. 2000; Boockmann/ Steffes 2010; Hacket 2009). Zudem gehen sie mit Verlusten von den in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen einher (Dütsch et al. 2013).

Jeder zweite Erwerbstätige, der eine Beschäftigung aufgenommen hat, ist nach zwei Jahren nicht mehr im selben Betrieb tätig (Boockmann/ Steffes 2010; Erlinghagen 2006; Struck 2006). Dabei kann Grotheer (2008) in seiner sehr differenzierten Analyse von Überlebensraten für Westdeutschland zeigen, dass gut Dreiviertel der Neueinsteiger den Betrieb nach vier Jahren wieder verlassen haben. Dies gilt für Jüngere unter 35 Jahren und Personen ohne Berufsausbildung deutlich häufiger, als für mittlere Altersgruppen und Personen mit beruflichen Abschlüssen. Werden Branchen betrachtet, dann fällt auf, dass insbesondere in den Dienstleistungsbranchen (mit Ausnahme von den gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen, wie etwa der Krankenversorgung, den Verkehrsbetrieben und in den Verbänden) eine deutlich überdurchschnittliche Beschäftigungsmobilität besteht, während diese im verarbeitenden Gewerbe der Grundstoff- und Güterproduktion sowie in der Investitionsgüterproduktion, etwa im Stahl-, Leicht- und Maschinenbau deutlich unterdurchschnittlich ist (ebd.).

Box 2: Messung von Mobilität im Erwerbsverlauf

Die Messung von Mobilität im Erwerbsverlauf kann auf unterschiedliche Weise erfolgen. Dabei ist eine Reihe methodischer Schwierigkeiten zu berücksichtigen:

1. Dokumentiert werden häufig Veränderungen von *Vertragsformen* wie etwa befristete Beschäftigung oder Leiharbeit etc. Allerdings sagen Vertragsformen nur wenig über Mobilität aus. Befristete Beschäftigung mündet teilweise direkt und bei dem gleichen Arbeitgeber in eine unbefristete Beschäftigung. Auf der anderen Seite sind Beschäftigte mit einem unbefristeten Vertrag zum Teil nur sehr kurzfristig beschäftigt.
2. Oft werden auch die *Anzahl von Arbeitgeberwechseln* pro Person und Zeiteinheit, die Anzahl (ggf. Art) der Austritte aus betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen oder auch nationale oder branchenspezifische *Fluktuationsrate* (auch labour turnover oder worker reallocation) betrachtet. Gemessen wird dabei zumeist die Summe von Ein- und Austritten zwischen zwei Messzeitpunkten. Das Problem: Es kann nicht unterschieden werden, wie viele Personen innerhalb der Zeitspanne (häufig ein Kalenderjahr) tatsächlich betroffen sind. Ein sehr hoher Austausch kann sich bspw. auf sehr wenige Personen beschränken, die im Zeitraum der Messung mehrmals betroffen sind.
3. Teilweise werden *bisherige, d.h. unabgeschlossene Dauern bestehender Beschäftigungsverhältnisse* erhoben und interpretiert. Hierbei treten sogenannte Rechtszensierungsprobleme auf. Unbekannt ist, wie lange die Befragten das Beschäftigungsverhältnis – auf einem Zeitstrahl, der

von links nach rechts verläuft, am rechten Rand – fortsetzen werden. Dies ist vor allem deshalb problematisch, da die Wahrscheinlichkeit einer Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses, etwa aufgrund von demographischen sowie konjunkturellen oder wirtschaftsstrukturellen Effekten, gruppen- oder kohortenspezifisch variieren kann. So kann bspw. in Phasen konjunktureller Aufschwünge die durchschnittliche Beschäftigungsdauer aufgrund von Neueinstellungen sinken, obgleich die Beschäftigungschancen und auch die Beschäftigungssicherheit der Arbeitnehmer steigen.

4. Verlässlicher ist es, *abgeschlossene Dauern von Beschäftigungsverhältnissen* zu erfassen, wodurch Probleme der Rechtszensierung gar nicht erst auftreten. Eben dies geschieht in den Ereignisdatenanalysen der Lebens- bzw. Erwerbsverlaufsforschung. Dabei können für unterschiedliche Eintritts- oder Bestandskohorten, deren Auswahl konjunkturelle oder demographische Aspekte einbeziehen kann, Überlebensraten betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse berechnet und miteinander verglichen werden. Die Überlebensraten geben dann die Wahrscheinlichkeit an, dass Personen in einem definierten Zeitraum in einer Episode „überleben“ (etwa im gleichen Betrieb beschäftigt bleiben), sich also der Episodenstatus (in Betrieb A beschäftigt zu sein) nicht verändert. Je nach Datenlage und Forschungsinteresse können dann auch sogenannte konkurrierende Risiken, d.h. die Wahrscheinlichkeit mit der nach Ende einer Episode (Betriebsaustritt) eine Episode A (Arbeitslosigkeit) oder eine Episode B (neuer Betrieb) etc. folgt, berücksichtigt werden.

Eine durchschnittlich hohe betriebliche Wechselmobilität täuscht leicht darüber hinweg, dass viele Menschen im Verlauf beruflicher Matchingprozesse (Mortensen 1976) stabile Beschäftigungsverhältnisse erreichen. Dies wird deutlich, wenn Überlebensraten von Personengruppen betrachtet werden, die schon länger in einem Betrieb tätig sind (Struck 2006). Nach Grotheer (2008) sind Beschäftigte, die zwischen fünf und acht Jahren in einem Betrieb tätig sind, mit 61% Wahrscheinlichkeit auch in den nächsten vier Jahren in diesem Betrieb tätig. Für Beschäftigte, die eine mehr als zehnjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen, beträgt die Wahrscheinlichkeit, weitere vier Jahre im Unternehmen zu verbleiben, ca. 73%. Grundsätzlich gilt also, dass die Wahrscheinlichkeit, betrieblich stabil beschäftigt zu sein, mit zunehmender Beschäftigungsdauer steigt.

Betrachten wir die zeitliche Entwicklung, dann wird deutlich, die Mobilitätsrate ist ab der zweiten Hälfte der 90er Jahre (auch bei Kontrolle konjunktureller und sozio-demographischer Einflüsse) insgesamt moderat gestiegen (Diewald/ Sill 2004, Erlinghagen 2006, Struck 2006). Dies ist eine Entwicklung, die vor allem auch gemeinhin stabil beschäftigte Gruppen mit einer hohen bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer einschließt (Erlinghagen 2006, Grotheer 2008; Struck et al. 2007). Besondere Steigerungsraten bestehen dabei bei Angestellten und hier vor allem bei Angestellten mit Hochschulabschluss. Sowohl Diewald und Sill (2004) als auch Giesecke und Heisig

(2010) schließen aus ihren Befunden auf einen im Zeitverlauf beobachtbaren Abbau von betrieblich geschützten Kernbelegschaften auf sogenannten internen, d.h. stabilen und mit Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten versehen betrieblichen Arbeitsmärkten.

Wichtig für die Interpretation und Fortentwicklung solcher betrieblicher Wechselprozesse sind die Übergangsoptionen, also inwieweit direkt der Betrieb gewechselt wird oder ob ein Wechsel in Arbeitslosigkeit erfolgt. Zahlreiche Befunde zeigen, dass derartige Übergänge von der Konjunkturlage abhängen (Giesecke/ Heisig 2010; Grotheer 2008; Hübler/ Walter 2009; Struck et al. 2007). Sie verdeutlichen, dass im konjunkturellen Aufschwung neue Arbeitsplätze entstehen, die zumeist auch hinsichtlich der Entlohnung attraktiv sind. Dadurch steigen Anreize zwischenbetrieblicher Mobilität aufgrund freiwilliger Arbeitsplatzwechsel. Hingegen werden in einer Rezession nur wenige attraktive Arbeitsstellen geschaffen bzw. Stellen abgebaut (ebd.). Spielräume für attraktive Lohnangebote sinken ebenso wie die durchschnittlichen Löhne. Dies gilt sowohl für die bereits bestehende Belegschaft als auch – in etwas stärkerem Maße – für Betriebseinsteiger (Devereux/ Hart 2006). Damit sinkt der Anreiz für freiwillige Mobilität, während unfreiwillige Freisetzungen zunehmen. Zudem zeigen Fitzenberger und Garloff (2007), dass insbesondere jüngere Beschäftigte von Arbeitsplatzwechseln profitieren, da sie Lohnzuwächse realisieren können.

3.2.1 Erwerbsverläufe und Qualifikation

Wie schon bei den Übergängen in das Erwerbssystem hinein lassen sich auch im weiteren Verlauf der Erwerbstätigkeit Polarisierungen entlang der Dimension von Qualifikation verdeutlichen. Die Forschungsergebnisse zeigen, für höher qualifizierte Gruppen haben sich Chancen direkter Betriebswechsel erhöht. Für Personen mit geringen Qualifikationen sind demgegenüber die Risiken für Wechsel in Arbeitslosigkeit gestiegen (Grotheer 2008). Die Befunde unterstützen den in der Lebensverlaufsforschung vielfach beobachteten Befund eines endogenen Kausalzusammenhangs.

Seit Jahrzehnten ist ein andauernder Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten zu beobachten. Entsprechend der These eines Skill Biased Technological Change (Acemoglu 2002; Autor et al. 2003) liegt die Ursache in anspruchsvolleren beruflichen Tätigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen. Die Steigerung des Anforderungsniveaus wiederum wurde erstens unterstützt durch den Ausbau des Bildungssystems, zweitens durch einen demographisch bedingten höheren Anteil verfügbarer qualifizierter Arbeitskräfte sowie drittens durch – darauf abgestimmte – betriebs- und arbeitsorganisatorische Veränderungen (skill-biased organisational change) (Bresnahan et al. 2002), die verstärkt höhere fachliche sowie höhere soziale und kulturelle Kompetenzen und damit allgemeine Qualifikationen voraussetzen, um Mitarbeiter in Arbeitsprozessen universeller einsetzen

zen zu können. Dies hat Auswirkungen auf die Beschäftigtengruppen. Wie im Abschnitt zuvor werden diese für die wichtigsten Qualifikationsgruppen getrennt voneinander vorgestellt.

Insbesondere für *Akademiker* hat sich der größte Beschäftigungszuwachs ergeben (Seyda 2004; Struck 2006: 337). Die Steigerung hat ihre Ursache im Strukturwandel hin zur Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft. Wesentlicher Grund sind aber vor allem auch die insgesamt gestiegenen Qualifikationsanforderungen. So erhöhten sich die Anteile der Hochschulabsolventen in den letzten Jahren nicht nur im Dienstleistungsbereich, sondern sie vergrößerten sich auch noch einmal deutlich in den technischen Berufen des produktiven Sektors, in denen schon seit langem viele Ingenieure tätig sind. Die Gruppe der Akademiker ist durch niedrige Arbeitslosigkeitsraten und vergleichsweise längere Verbleibsdauern nach Betriebseintritt gekennzeichnet (Bender et al. 2000; Grotheer et al. 2004; Grotheer 2008; Struck et al. 2007). In dieser Gruppe bestätigt sich in deutlicher Weise auch die These der Bildungsakkumulation, nach der sich insbesondere besser gebildete Erwerbspersonen – darunter allerdings häufiger Männer als Frauen – weiterbilden und auf diese Weise ihre Erwerbchancen zusätzlich verbessern (Schömann/ Becker 2002; Schömann/ Leschke 2004). Darüber hinaus sind Hochschulabsolventen im Erwerbsverlauf insgesamt aber auch am wechselfreudigsten und weisen entsprechend höhere freiwillige und dabei tendenziell erfolgreichere überbetriebliche Mobilität mit Karriereaufstiegen auf als andere Qualifikationsgruppen (Boockmann/ Steffes 2010; Dütsch et al. 2013; Grotheer et al. 2004; Hacket 2009). Insgesamt sind viele Akademiker damit durch mittelfristige Betriebszugehörigkeitsdauern gekennzeichnet, wobei insbesondere jüngere und mittlere Altersgruppen die für Akademiker vorhandenen betrieblichen Übergangschancen für berufliche Aufstiege nutzen.

Aufgrund gesteigener Anforderungen ist auch der Anteil von Arbeitskräften mit mittleren bzw. *berufsfachlichen Qualifikationen* gestiegen. Dies gilt sowohl in Fertigungsberufen, als auch in vielen Berufen des Dienstleistungssektors, die in einigen Bereichen durch vergleichsweise geringere Rationalisierungsmöglichkeiten gekennzeichnet sind. Dabei haben die berufsfachlichen Qualifikationsgruppen gering qualifizierte Gruppen zunehmend verdrängt (Seyda 2004). Diese größte Beschäftigtengruppe weist eine leicht unterdurchschnittliche Austrittsrate von knapp 50% in Zweijahresfrist nach einem begonnenen Arbeitsverhältnis auf (Erlinghagen 2006). Ebenso ist die Fluktuationsrate in diesem Qualifikationssegment mit etwas unter 30% knapp unterdurchschnittlich. Im Zeitverlauf haben sich dabei die direkten Übergänge zwischen Betrieben eher vergrößert und die Arbeitslosigkeitsrisiken eher verringert (ebd.). Hacket (2009) zeigt für diese mittleren Qualifikationsgruppen vergleichsweise einkommensstabile Erwerbsverläufe. Auch wenn im Grundsatz also für die meisten Beschäftigten ein recht enger Zusammenhang zwischen einer berufsfachlichen Ausbildung und beruflicher Positionierung besteht, sind in dieser Qualifikations-

gruppe zugleich jedoch auch in steigendem Maße einfache Tätigkeiten im Niedriglohnbereich zu beobachten (Kalina/ Weinkopf 2010).

In diesem Zusammenhang ist eine wichtige – und häufig zu wenig beachtete – Differenzierung zwischen den Ausbildungsberufen hinsichtlich der vermittelten Kompetenzen (Hensge et al. 2009) und dem damit verbundenen Nutzen für breite Einsatzfelder in späteren Berufstätigkeiten (Seibert 2007) zu berücksichtigen (Struck/ Dütsch 2012). Eine enge fachspezifische Ausbildung, die sich weitgehend in enge fachspezifische bzw. technisch-handwerkliche Kenntnisse sowie Geschick und einige extrafunktionale Kompetenzen wie Ernsthaftigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Leistungsakzeptanz etc. erschöpft (wie etwa bei Maßschneidern; Augenoptikern; Bauberufen; Friseuren, Biologielaboranten u. a.), schränkt eine spätere Verwendung über den spezifischen Tätigkeitsbereich hinaus sehr stark ein. Hier besteht das Problem, dass enge berufliche Zuschnitte im Gegensatz zur Dynamik von Facharbeit stehen (Spöttl et al. 2003). Ein bei weniger anspruchsvollen dualen Ausbildungsberufen bestehendes Problem ist, dass sie etwa mit Verlauf des zweiten Lehrjahres mit Nettogewinnen für die Ausbildungsbetriebe und einer entsprechenden Ausbildung über den betrieblichen Bedarf und häufig auch über den Bedarf der Branche hinaus verbunden sind (Hall et al. 2010; Seibert 2007). Kommt es in diesen Bereichen zu einer Nichtübernahme nach der Ausbildung oder in späteren Zeiten zu Arbeitslosigkeitsphasen oder Erwerbsunterbrechungen, dann ist eine Rückkehr in Tätigkeitsbereiche des Ausbildungsberufes sehr stark risikobehaftet (ebd.). Die von Mayer et al. (2010) konstatierte deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von Berufsmobilität nach Erwerbsunterbrechungen und die von Ludwig und Pfeiffer (2006) analysierte hohe Abschreibungsrate der Verwertbarkeit berufsfachlicher Qualifikationen sind vor allem hierauf zurückzuführen.

Geringqualifizierte finden immer seltener und vor allem immer weniger stabile Beschäftigungsmöglichkeiten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010; Hummel et al. 2010; Seyda 2004; Struck 2006: 338). Gestiegene technische Anforderungen und erweiterte Aufgabenzuschnitte erfordern sowohl im Dienstleistungssektor als auch im Fertigungsbereich ein Mindestmaß an fachlicher Qualifikation, aber auch soziale und kulturelle Kompetenzen, um mit Kunden zu kommunizieren, mit Kollegen zu kooperieren und an Maschinen- und IT-Schnittstellen abstrakte Symbole verstehen und nutzen zu können. Strukturelle Verschiebungen zwischen den Berufsfeldern, Rationalisierungen und Automatisierungen in der Produktion und gestiegene Anforderungen in den gewerblichen und dienstleistenden Bereichen gehen mit im Zeitverlauf sinkenden Betriebszugehörigkeitsdauern und hohen Anteilen von Arbeitslosigkeit einher. Weiterbildungsmöglichkeiten, die in der Lage wären, Qualifikationsdefizite zu kompensieren, fehlen (Becker/ Hecken 2008). Nach dem Ausscheiden aus einem Betrieb haben gering qualifizierte Arbeitskräfte besonders große

Schwierigkeiten, eine Anschlussbeschäftigung zu finden und das bisherige Lohnniveau zu halten (Boockmann/ Steffes 2010; Grotheer et al. 2004; Hacket 2009). In den Berufsfeldern, in denen sie (noch) eingesetzt werden, ist die Konkurrenz entsprechend hoch und die Löhne sind niedrig. Dabei wird in Niedriglohnsegmenten die Konkurrenz zusätzlich durch berufsqualifizierte Beschäftigte erhöht, sofern sie aus Altersgründen und qualifikatorischen Fehlanpassungen nach Arbeitslosigkeit keinen Zugang zu stabilen Beschäftigungsformen finden (Kalina/ Weinkopf 2010).

3.2.2 Betrieb und Erwerbsverlauf

Neben den zuvor vorgestellten individuellen Charakteristika wurde in Erwerbsverlaufsstudien insbesondere in jüngerer Zeit der *Einfluss von Strukturbildungsprozessen in Betrieben auf Erwerbsverläufe*, d.h. individuelle Karrierechancen, Arbeitsentgelte sowie innerbetriebliche Statuspositionen mitberücksichtigt. Erwerbsverläufe und Mobilitätsprozesse werden hier als Resultat einer betrieblich induzierten Segmentierung des Arbeitsmarktes im Kontext institutioneller Rahmenbedingungen angesehen (Doeringer/ Piore 1971; Sengenberger 1987). Hierauf aufsetzende neuere Ansätze, etwa zu Human-Resource-Management-Systems oder betrieblichen Beschäftigungssystemen, leiten Segmentierungsprozesse aus innerbetrieblichen Arbeits- und Beschäftigungssystemen ab (Hendry 2003; Lepak et al. 2006; Struck/ Dütsch 2012). Es wird – teilweise mit Bezug auf Transaktionskostenansätze (Williamson et al. 1975) – argumentiert, dass Betriebe aufgrund der betrieblichen Ausrichtung der Arbeitsorganisation, Technik und qualifikatorischen Arbeitsanforderungen, unter Berücksichtigung institutioneller Normen und mit Blick auf die auf internen und externen Märkten verfügbaren Arbeitskräfte, mit unterschiedlichen Beschäftigungssystemen operieren. Diese unterscheiden sich hinsichtlich der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und in der Öffnung gegenüber externen Arbeitsmärkten. Zudem bestehen – vergleichbar den Überlegungen zu Arbeitsmarktsegmenten – Mobilitätsbarrieren, die einen Wechsel von Arbeitsplätzen über die Systemgrenzen hinweg erschweren. Solche Mobilitätsbarrieren basieren insbesondere – und in Anlehnung an Humankapitalansätze (Becker 1975) – auf unterschiedlichen Möglichkeiten und Interessen der Verwertung eines eher spezifischen oder eher allgemeinen jeweils höheren oder geringen Humankapitals (Lepak/ Snell 2002; Williamson et al. 1975) sowie dem entsprechenden Qualifikationsangebot auf Arbeitsmärkten. Die Wertschätzung spezifischer Qualifikationen besteht dabei in der engen Passung an die Anforderungen des Betriebes, d.h. seinen technischen, organisatorischen und personellen Strukturen, so dass das entsprechende Personal vergleichsweise schwer zu ersetzen ist. Allgemeine Qualifikationen finden hingegen in unterschiedlichen Betrieben und Berufen Anwendung, wobei Arbeitnehmer vergleichsweise leicht und insbesondere bei niedrigem Qualifikationsniveau sehr leicht austauschbar sind. Darüber hinaus basieren Mobilitätsbarrieren auf der – im Zusammenhang mit der Qualifikation stehenden –

Verhandlungsmacht von Insidern und Outsidern (Lindbeck/ Snower 1988), d.h. auf den Möglichkeiten, auf eigene und externe Ressourcen sowie auf Handlungswissen zugreifen zu können (Giddens 1984: 21f.), Bündnisse schließen und/ oder eine wertgeschätzte und möglichst konkurrenzlose Stellung am Arbeitsmarkt nutzen zu können (Pinfield/ Berner 1994; Struck/ Dütsch 2012).

Überlegungen zu Vakanzkettenmodellen unterstützen diese Erklärung innerbetrieblicher Erwerbsverläufe (Sørensen 1977). Demnach sind betriebliche Beschäftigungssysteme durch offene bis hin zu geschlossenen Positionssystemen gekennzeichnet. Ist ein Beschäftigungssystem eher geschlossen – z.B. aufgrund institutioneller Regelungen wie tariflichen Vereinbarungen oder gefestigten „Insiderstrukturen“ etc. –, dann entstehen Vakanzen in der Regel durch freiwillige Austritte aus dem Betrieb. Eine in der Betriebshierarchie zunächst niedriger angesiedelte Person rückt dann auf die vakante Stelle auf, woraus sich wiederum eine Vakanz ergibt, die ebenfalls innerbetrieblich besetzt wird. Im Idealfall wird am Ende der Kette dann ein Newcomer ins Unternehmen eingestellt der seinerseits auf innerbetriebliche Aufstiegsvakanz wartet. Forschungsarbeiten zu diesem „new structuralism“ (Baron/ Bielby 1980, S. 737) können personal- und qualifikationsstrukturelle, arbeitsorganisatorische sowie branchen- und betriebsgrößenspezifische Effekte auf den Erwerbsverlauf mittels kombinierter Individual- und Betriebsdaten nachweisen (Bender et al. 2000; Boockmann/ Steffes 2010; Grotheer et al. 2004; Struck 2006; Dütsch/ Struck 2014). Diese genannten Arbeiten stellen insbesondere die Bedeutsamkeit eines knappen spezifischen Humankapitals, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, der Existenz eines Betriebsrates und von Investitionen in neue Technologien für die Beschäftigungsstabilität heraus (ebd.). Diese Bedingungen treffen auf Beschäftigte in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes vergleichsweise häufiger zu. In Dienstleistungsbranchen, die durch geringere Anteile betriebs- oder tätigkeitsspezifischer Qualifikationen gekennzeichnet sind, bestehen höhere Betriebswechselchancen bei gleichzeitig geringeren Arbeitslosigkeitsrisiken.

Ebenso sind die Faktoren, welche die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen, nicht allein an Merkmale des Bildungs- und Erwerbsverlaufs gebunden, sondern zugleich von Strukturen des betrieblich strukturierten Arbeitsmarktes abhängig (Becker/ Hecken 2008). Arbeitnehmer in großen Betrieben und im öffentlichen Dienst sowie Beschäftigte in betriebsinternen und in berufsfachlichen Beschäftigungssystemen haben bessere Möglichkeiten der Weiterbildung als Arbeitnehmer in kleinen Betrieben oder in sogenannten unstrukturierten Arbeitsmärkten, in denen i.d.R. sehr geringe und allgemeine Qualifikation bestehen, Arbeitskräfte entsprechend leicht ersetzt werden können und von Seiten der Arbeitgeber nichts für die Personalbindung getan wird (ebd.; Becker 1993; Schömann/ Leschke 2004). Gleichwohl bleiben die aus lebensverlaufstheoretischer Sicht hervorgehobenen herkunftsabhängigen und institutionell beeinflussten Bildungs-,

Berufsbildungs- und Erwerbsverläufe bedeutsam, da sie die Weiterbildungsmotivation (Chatman 1991) sowie auch den Zugang zu Unternehmen erleichtern, die wiederum Weiterbildungsangebote bieten. Entsprechend stellt Becker (1993: 75) fest: „Weiterbildungschancen kumulieren sich bei denjenigen, die in solchen Arbeitsmärkten beschäftigt sind, in denen schon ausgeprägte Qualifikationen nachgefragt werden, vorteilhafte Arbeitsbedingungen und Karrierechancen geboten werden und das Weiterbildungsangebot hochgradig institutionalisiert ist“.

3.2.3 Erwerbsverläufe und Arbeitsmarktpolitik

Ziel der staatlichen Arbeitsmarktpolitik ist es, mittels wirksamer und wirtschaftlich effizienter Maßnahmen die Arbeitsmarktchancen benachteiligter Personengruppen zu verbessern. Bislang ist deutlich geworden, dass sich Ursachen von Benachteiligungen im Erwerbsverlauf u.a. auch auf herkunftsabhängige Bildungschancen und Probleme bei der beruflichen Ausbildung zurückführen lassen. Die hiervon wiederum abhängige Qualität der ersten beruflichen Stellung bestimmt dann in bedeutendem Maß die späteren Berufs- und Karrierechancen. Angesichts der insgesamt steigenden Qualifikationsanforderungen, der zuvor beschriebenen besonderen Arbeitsmarktprobleme der Geringqualifizierten sowie der aufgezeigten Probleme bei mobiler Beschäftigung berufsfachliche Qualifikationen aufrecht erhalten zu können, lässt sich der Erfolg von Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik einerseits an einer längerfristigen Integration in den Arbeitsmarkt sowie am Aufbau und Erhalt berufsfachlicher Qualifikationen bemessen.

Betrachten wir zunächst Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik, die sich eher an die Angebotsseite richten: Mit der Einführung einer einkommensunabhängigen Basissicherung (ALG II) und verschärften Zumutbarkeitskriterien für Arbeitsangebote wurde in den letzten Jahren der Druck auf Arbeitslose erhöht, damit diese intensiver und mit höherer finanzieller oder qualifikatorischer Konzessionsbereitschaft nach Arbeit suchen bzw. Stellenangebote annehmen. Untersuchungen zeigen, dass die Betroffenen ihre Suchaktivität daraufhin tatsächlich stark ausgeweitet haben (Claus/Schnabel 2008). Allerdings gibt es keine Untersuchung darüber, dass auf diesem Wege eine längerfristige Integration in eine Qualifikationen erhaltende oder gar fördernde Beschäftigung erzielt worden wäre. Entsprechend der Annahmen der Such- und Matchingtheorien besteht vielmehr die Gefahr, dass der Druck auf eine schnelle Arbeitsaufnahme mit qualifikatorischen Fehlallokationen und entsprechend schnellen Trennungen einhergeht (McCall 1970; Mortensen 1976). Eine derart verminderte Such- und Matchingeffizienz würde dann auch die individuellen Risiken im Erwerbsverlauf eher vergrößern als verringern.

Die Qualität des Arbeitsangebotes zu erhöhen verbindet sich vor allem erstens mit der Unterstützung der Ausbildungsreife im sogenannten Übergangssystem und zweitens mit der beruflichen Weiterbildung.

Um Schwierigkeiten der Berufswahl und Ausbildungssuche zu überwinden bietet das sogenannte Übergangssystem unterschiedliche einjährige Bildungsangebote an, darunter das Berufsgrundbildungsjahr, das Berufsvorbereitungsjahr oder das Berufseinstiegsjahr. Diese Angebote sollen nach der Schulphase, die mit oder ohne Abschluss beendet wurde, die Ausbildungsreife fördern und den Übergang in eine Berufsausbildung im Dualen System unterstützen. Immerhin ca. ein Drittel aller Neuzugänge entfielen auf diesen (neben der Dualen Ausbildung und dem Schulberufssystem) sogenannten dritten Sektor des deutschen beruflichen Ausbildungssystems. Um die Jahrtausendwende betrug der Anteil immerhin gut 42%. Ursache waren u.a. geburtenstarke Jahrgänge und ein deutlicher Ausbildungsplatzmangel. Seitdem ist der Anteil aus demographischen Gründen auf das zuvor genannte Niveau gesunken. Die Bedeutung und die Wirkungen des Übergangssystems werden kritisch diskutiert. Baethge, Solga und Wieck sprechen von einer Vorbereitung auf „Maßnahmekarrieren“ (2007: 51). Abbruchquoten von ca. 20% oder ein Anteil von ca. 20% Absolventen, die auch nach 15 Monaten noch ohne weitere Ausbildung sowie ohne Erwerbstätigkeit sind (Ulrich 2008) können dabei als geeignet gelten eine solche Kritik zu unterlegen (siehe auch Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009: 69). Breite Einigkeit besteht in der Auffassung der prinzipiellen Notwendigkeit eines Unterstützungssystems, um schlechter qualifizierten Jugendlichen im Prozess der Berufsfindung nach der Schulzeit Hilfen zu geben zu können, wobei ein verbessertes Profiling der Jugendlichen, eine bessere Unterstützung bei der Stellensuche und eine Ausweitung der betrieblichen Praxisanteile angemahnt werden (Autorengruppe BIBB/ Bertelsmann Stiftung 2011).

Weite arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung der Qualität des Arbeitsangebotes sind berufliche Weiterbildungen. Von Seiten der Bundesagentur für Arbeit werden dabei vorrangig eher kurzzeitigere Fortbildungen oder Trainingsmaßnahmen und nur noch sehr selten, bzw. in begründeten Einzelfällen, z.T. mehrjährige, beruflich zertifizierte Umschulungen gefördert. Der Grund ist, dass „Look-in-Effekte“, d.h. eine beobachtbare Verringerung von Suchaktivitäten kurz vor sowie während einer längerfristigen Bildungsmaßnahme, vermieden werden sollen. Frühe Studien legten nahe, dass Umschulungsprogramme weitgehend wirkungslos geblieben sind. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass häufig für Berufe mit sehr engen Kompetenzbereichen (Floristin, Friseurin u.ä.) umgeschult wurde. Dies war zudem vorrangig in strukturschwachen Regionen der Fall (so vor allem auch in Ostdeutschland nach der deutschen Vereinigung). Und nicht zuletzt hatten die ersten Untersuchungen mögliche langfristige Wirkungen nicht beobachtet (zu-

sammenfassend Fitzenberger/ Speckesser 2000). Entsprechend ist über förderliche Bedingungen und mögliche Chancen einer staatlich finanzierten zweiten beruflichen Ausbildung vergleichsweise wenig bekannt. Aussagekräftige Evaluationsstudien bestehen insbesondere zur Teilnahme an den vorrangig kurzfristigen staatlichen Weiterbildungen. Diese verdeutlichen zunächst einmal Positivselektion. Personen ohne schulischen oder beruflichen Abschluss erhalten seltener eine Bildungsmaßnahme als ausgebildete Arbeitssuchende. Ursachen sind zum einen Tendenzen zur „Bestenauswahl“, um Erfolge sicherzustellen, zum anderen Selektionseffekte unter Arbeitslosen, die teilweise mit der Auswahl eines Maßnahmenträgers überfordert sind (Heyer et al. 2012). Um zu Aussagen über Wirkungen zu kommen, müssen solche Selektionseffekte kontrolliert werden. Dabei weisen dann die Teilnehmer staatlicher Weiterbildungsmaßnahmen – im Vergleich zu einer hinsichtlich ihrer individuellen und beruflichen Merkmale strukturgleichen Vergleichsgruppe – erst in längerfristig angelegten Untersuchungen, d.h. nach gut 2 Jahren, gering positive Beschäftigungs- und Lohneffekte in Höhe von etwa 10% auf (ebd.).

Bei den Maßnahmen, die sich an die Nachfrageseite richten, haben die betriebsnahen Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik wie Eingliederungszuschüsse und ehemalige betriebliche Trainingsmaßnahmen, die auf die direkte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt setzen, die Arbeitsmarktchancen für die Geförderten erhöht (ebd.). Bei allen subventionierenden Maßnahmen, die mit einer Beschäftigungsaufnahme einhergehen, bestehen allerdings spezifische Risiken in Form von Mitnahme-, Substitution- oder Verdrängungseffekten. Von Mitnahme wird gesprochen, wenn Unternehmen bestimmte staatlich geförderte Personen auch ohne Förderung eingestellt hätten. Substitutionseffekt meint, dass Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens durch geförderte Personen ersetzt werden. Verdrängungseffekte treten auf, wenn Unternehmen auf Wettbewerbsnachteile gegenüber konkurrierenden Unternehmen, die mit geförderten Beschäftigten arbeiten, mit Nichteinstellungen oder gar Stellenabbau reagieren. Eine Studie von Boockmann et al. (2007) gibt erste Hinweise auf beträchtliche Kompensationseffekte. Befürworter der Maßnahmen halten diese Effekte allerdings für vertretbar, solange die geschaffene Beschäftigung ansonsten chancenlose Risikogruppen in den Arbeitsmarkt zurückführt und Rückgänge nicht-subventionierter Arbeit nicht vollständig kompensiert werden.

Bereits seit Beginn der 1990er Jahre lässt sich die Arbeitsmarktpolitik (wie die Sozialpolitik insgesamt) durch das Primat der „Aktivierung“ zur Entwicklung individueller Handlungskompetenzen kennzeichnen. Ziel ist die Steigerung der Anpassungsflexibilität aller erwerbslosen jedoch erwerbsfähigen Erwerbspersonen. Ein Problem besteht darin, dass viele Erwerbspersonen die hierfür notwendigen Kompetenzen nicht aufbringen können. Der Blick auf die zuvor vorgestellten Maßnahmen verdeutlicht, dass diese eng auf die Eingliederung in Arbeit ausgerichtet ist (»Mat-

chingstrategie«). Wie bisherige Studien zeigen, verführt aber gerade die Matchingstrategie und damit die Konzentration auf schnelle Eingliederungserfolge und standardisierte Routinen in der Beratung und Vermittlung (kontrolliert durch Monitoring der Behörden) dazu, die biographisch erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie soziale und psychische Problemlagen der Erwerbssuchenden zu ignorieren. So werden beispielsweise Abbrüche von Maßnahmen oder schnelles Ausscheiden aus einer neuen Beschäftigung oder eine Nichtberücksichtigung eines offerierten Maßnahmen- oder Stellenangebotes nicht selten als defizitäre Verhaltensweisen und Persönlichkeitsstrukturen sanktioniert (Beathge-Kinsky et al. 2006; Marston et. al. 2005). Der Schritt zur Unterstellung, diese individuellen Mängel seien wiederum die wesentliche Ursache für soziale Ausgrenzung, ist dann nicht mehr weit (Mead 1997). Hinzu kommt, dass knappe Mittel für Maßnahmen und ein geringes Arbeitsplatzangebot für die zumeist geringqualifizierten „Problemgruppen“ den Beratern zusätzlich wenig Anreize bieten, um Informationen über individuelle Neigungen zu erheben (Brodkin 1997) und um Kenntnisse über berufsrelevante Kompetenzen zu bemühen, die in der schulischen und beruflichen Bildung, in vorherigen Tätigkeiten, in der Familie oder in ehrenamtlichen Aktivitäten erworben wurden, aber nicht in standardisierter zertifizierter Form vorliegen. Insbesondere dann, wenn Lebens- und Berufsverläufe diskontinuierlich verlaufen sind und Individuen vielschichtige soziale und psychische Problemlagen sowie differenzierte Qualifikations- und Kompetenzprofile aufweisen, dann müssen auch in der Arbeitsmarkt- und Sozialberatung individuell zugeschnittene Vereinbarungen getroffen werden (Struck et al. 2009).

Betrachten wir die Übergänge im Erwerbsverlauf insgesamt dann zeigt sich, ein „Weg zu einem „Turbo-Arbeitsmarkt“, wie er von Erlinghagen und Knuth (2001) oder von Rhein (2010) kritisch hinterfragt wird, ist nicht eingeschlagen worden. Aber es zeigt sich eine durchaus zu berücksichtigende Mobilität. Die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt sind in vielen Teilsegmenten konstant hoch, wobei insbesondere Hochschulabsolventen eine vergleichsweise hohe freiwillige Wechselrate aufweisen. In einzelnen Segmenten, wie etwa in neuen Dienstleistungsberufen oder bei einfachen Tätigkeiten in der Produktion, ist die Instabilität zudem gestiegen. Offene Arbeitsmärkte beschränken sich dabei nicht vorrangig auf die schrumpfenden Anteile gering qualifizierter Personen in einfachen Tätigkeiten, sondern betreffen ebenso auch berufsfachliche und hochschulische Qualifikationsgruppen.

Problematisch ist vor allem die Lage von Geringqualifizierten, die häufiger ausgetauscht werden, sowie von berufsfachlich Beschäftigten mit unfreiwilligen Betriebsaustritten, die zum Teil mit Wiederbeschäftigungsrisiken verbunden sind. Dabei lassen sich wiederum endogene Kausalzusammenhänge in Form sich kumulativ verstärkender Risiken nachweisen. Längere Phasen von Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit verringern die Chancen, Qualifika-

tionen aufrecht zu erhalten. Zugleich gehen diese Phasen, ebenso wie Erwerbsverläufe, die längerfristig oder dauerhaft durch Wechsel zwischen kurzen Phasen befristeter Erwerbsarbeit, Leiharbeit, Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und/oder Niedriglohnbeschäftigung gekennzeichnet sind, mit erheblichen Einkommensrisiken einher. Vor dem Hintergrund sich verändernder Qualifikationsanforderungen, den bestehen Bildungsdefiziten schon in der Schul- und Ausbildungsphase sowie den Gefahren von Qualifikationsverlusten im Erwerbsverlauf sind Maßnahmen, die sich auf den Erhalt und Ausbau individueller berufsfachlicher Qualifikationen richten, von vorrangiger Bedeutung.

3.3 Erwerbsverlauf und Rentenübergang

In der Regel ist die Höhe der Alterseinkünfte eng an den vorherigen Erwerbsverlauf gekoppelt. Brüche und Teilzeitphasen im Erwerbsverlauf werden zu Einkommensrisiken im Rentenbezug. Die zuvor vorgestellten Befunde verdeutlichen: Individuelle Erwerbsverläufe waren und sind immer noch durch häufigere Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit gekennzeichnet (insb. Alda 2005; 2006; Simonson et al. 2011a; 2011b, 2012). Dies gilt in Westdeutschland, aber nach der Wiedervereinigung auch in Ostdeutschland besonders für Frauen. Aber auch für Männer werden die Verläufe zunehmend vielfältiger und entsprechen häufig nicht einer Normalbiografie mit langjähriger sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung. Dies gilt dann in besonders hohem Umfang noch einmal mehr für Erwerbsverläufe jüngerer Kohorten in Ostdeutschland (Simonson et al. 2011b; 2012). Frauen der mittleren und jüngeren Kohorten, die ihren Berufseinstieg Ende der 1970 Jahre oder später vollzogen haben weisen seltener Familienphasen auf. Die damit gestiegene höhere Erwerbsquote von Frauen in Deutschland basiert allerdings häufig auf Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung, deren Anteil deutlich gestiegen ist. Zudem gewinnen Phasen von Selbständigkeit im Erwerbsverlauf und hier wiederum Phasen kurzfristiger und im Wechsel mit abhängiger Beschäftigung sich vollziehender Selbständigkeit an Bedeutung.

Da die Höhe der individuellen Rente der gesetzlichen Rentenversicherung sowie eventueller Betriebsrenten sehr eng an die im Erwerbsverlauf eingezahlten Beiträge gekoppelt ist, wirken sich die zuvor beschriebenen Abweichungen von einer Normalbiografie in Form von Arbeitslosigkeit und anderen Nichterwerbsphasen, aber auch geringe Lohneinkommen, Teilzeitarbeit sowie einkommensprekäre Versuche einer Selbständigkeit u.ä. nachteilig auf die individuellen Rentenanwartschaften aus. Hier bestehen dann auch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So werden die durchschnittlichen Rentenansprüche von westdeutschen Frauen der Jahrgänge 1942 bis 1961 mit ca. 800 Euro weniger als die Hälfte ausmachen als die der Männer, die bei ca. 1800

Euro liegen (Frommert/ Strauß 2012). Ob und in welchem Umfang die Anwartschaften aus einer eigenen und von Lebenspartnern abgeleiteten privaten Alterssicherung in Form privater Renten, Versicherungen, Vermögen oder Hausbesitz u.ä., auch in Form von Erbschaften, die zuvor vorgestellte Aussage mindert, lässt sich aufgrund der unzureichenden Datenlage nicht abschätzen (Simonson et al. 2012). Befunde aus dem Deutschen Alterssurvey deuten aber darauf hin, dass der überwiegende Anteil der derzeit mittleren und älteren Erwerbspersonen keine Erbschaften erwartet, die eine deutlich merkbare Verbesserung der Bezüge im Alter beinhalten. Dies trifft noch einmal mehr auf Personen zu, die in der DDR geboren wurden (Motel-Klingebiel et al. 2010). Grundsätzlich korrelieren Erträge aus privatem Vermögen positiv mit den Einkommen aus der Erwerbsarbeit. Zudem korreliert auch der Bildungserfolg, und darüber beeinflusst auch der spätere Berufserfolg, mit der Höhe des Einkommens im Elternhaus usw. Insgesamt spiegeln die Einkommenssituation im Alter, aber auch Möglichkeiten eines frühzeitigen Ruhestandes oder Notwendigkeiten über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus arbeiten zu müssen u.ä., kumulative Ungleichheiten im Lebensverlauf wider. Dies gilt umso mehr, je weniger universalistisch soziale Sicherungssysteme verfasst sind bzw. je enger soziale Sicherungssysteme, und hier insbesondere das Alterssicherungssystem, an langfristig, ununterbrochen ausgeübte Vollzeitberufstätigkeit mit hinreichend hohen Löhnen gebunden sind.

4. Resümee

Die Befunde zur sozialen Ungleichheit im Alter verdeutlichen noch einmal eine zentrale Erkenntnis der Lebens- und Erwerbsverlaufsverlaufsforschung. Übergänge und Zustände im Lebensverlauf dokumentieren endogene Kausalzusammenhänge. Hierbei handelt es sich um individuelle Chancen- oder Risikostrukturen von Übergängen und Verläufen im Erwerbssystem, die am Beginn des Lebenslaufes stark vor allem durch die Herkunftsfamilie und das Bildungssystem beeinflusst werden. Soziale Ungleichheit zu Beginn der Erwerbskarrieren wird dann in den weiteren Erwerbsverlauf übertragen. Dabei wirken institutionalisierte Regeln in Unternehmen bei der Besetzung von karriereförderlichen oder karrierehinderlichen Positionen sowie sozial- und arbeitsmarktpolitische Normen eher verstärkend als kompensierend auf bestehende Ungleichheit. Im Alter kumulieren dann Niedrigeinkommen und Lücken in der Erwerbsphase in geringen Renteneinkommensansprüchen.

Staatliche und betriebliche Lebenslaufpolitiken, darunter auch die Arbeitsmarktpolitik, sind im Grundsatz geeignet, Risiken im Lebensverlauf zu bearbeiten, um negative psycho-soziale und finanzielle Folgewirkungen für Individuen, volkswirtschaftliche Produktivitätsverluste sowie soziale und finanzielle Kosten für die Gesellschaft zu vermindern. Um mit Maßnahmen hohe Inves-

titionsrenditen zu erreichen, sind insbesondere frühzeitige Unterstützungen zum Ausgleich ungleicher sozialer Startchancen zielführend. Zweckdienlich sind hierbei vor allem Maßnahmen, die eine breite berufsqualifizierende Ausbildung fördern sowie Maßnahmen zur Weiterbildung, vor allem für flexibel beschäftigte Risikogruppen. Sie sind geeignet, Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und frühzeitig kumulativ wirkende Risikoverläufe zu unterbrechen bzw. diese in chancengenerierende Erwerbs- und Lebensverläufe zu überführen.

Zur Vertiefung

Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008). Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden.

Mayer, Karl Ulrich (2009). New Directions in Life Course Research. In: Annual Review of Sociology 35, 413-433.

Sackmann, Reinhold (2007). Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung. Wiesbaden.

Struck, Olaf (2006). Flexibilität und Sicherheit: Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden.

Literatur

Acemoglu, Daron (2002). Technical change, inequality, and the labor market. In: Journal of Economic Literature 40, 7-72.

Aisenbrey, Silke (2000). Optimal matching Analyse. Anwendungen in den Sozialwissenschaften. Opladen.

Alda, Holger (2005). Beschäftigungsverhältnisse. In: SOFI; IAB; ISF München; INIFES (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden, 245-270.

Alda, Holger (2006). Sekundäre Arbeitsmarktintegration als Beobachtungskonzept sozioökonomischer Berichterstattung. In: SOEB (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. Zweiter Bericht – Zwischenbericht Teil I, Göttingen, 164-167.

Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J. (2003). The Skill Content of Recent Technical Change: An Empirical Exploration. In: Quarterly Journal of Economics 118, 1279-1334.

Autorengruppe BIBB/ Bertelsmann Stiftung (2011). Reform des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung. Aktuelle Vorschläge im Urteil von Berufsbildungsexperten und Jugendlichen, (Hrsg: Bundesinstitut für Berufsbildung Bertelsmann Stiftung) Bonn.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010). Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Berlin 2010.

- 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, 438-460.
- Baethge, Martin; Solga, Heike; Wieck, Markus (2007). Berufsbildung im Umbruch Signale eines überfälligen Aufbruchs. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.
- Baethge-Kinsky, Volker; Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Land, Rainer; Willisch, Andreas; Wolf, Andreas (2006). Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II (Konzeptstudie), Forschungsbericht. Göttingen.
- Baron, James; Bielby, William (1980). Bringing the firms back in: stratification, segmentation, and the organization of work. In: American Sociological Review 45, 737-765.
- Beck, Ulrich (1986). Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich (1997). Die uneindeutige Sozialstruktur. Was heißt Armut, was Reichtum in der "Selbst-Kultur"? In: Beck, Ulrich; Sopp, Peter (Hrsg.), Individualisierung und Integration. Neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus? Opladen, 183-197.
- Becker, Garry S. (1975). Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York.
- Becker, Rolf (1993). Zur Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den Berufsverlauf. Eine empirische Längsschnittuntersuchung über Weiterbildungs- und Berufschancen. In: Meier, Arthur; Rabe-Kleberg, Ursula (Hrsg.), Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Neuwied, 61-86.
- Becker, Rolf; Hecken, Anna (2008). Berufliche Weiterbildung – arbeitsmarktsoziologische Perspektiven und empirische Befunde. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, 133-168.
- Bellmann, Lutz; Neubäumer, Renate (2001). Die Übernahme betrieblich Ausgebildeter - theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1998. In: von Weizsäcker, Robert K. (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung. (Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge 284) Berlin, 179-212.
- Bender, Stefan; Konietzka, Dirk; Sopp, Peter (2000). Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52, 475-499.
- Bender, Stefan; Dietrich, Hans (2001). Unterschiedliche Startbedingungen haben langfristige Folgen. Der Einmündungsverlauf der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Ausbildung und Beschäftigung - Befunde aus dem IAB-Projekt 4/6-480. (IAB-Werkstattbericht 11/2001) Nürnberg.
- Berger, Peter A.; Sopp, Peter (Hrsg.) (1995). Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen.
- Blau, Peter M. Duncan, Otis Dudley (1967). The American Occupational Structure. New York.
- Blossfeld, Hans.-Peter; Roßbach, Hans-Günther; von Maurice, Jutta (Hrsg.) (2011). Education as a Lifelong Process - The German National Educational Panel Study (NEPS). (Zeitschrift für Erziehungswissenschaft; Special Issue 14) Heidelberg.
- Boockmann, Bernhard; Zwick, Thomas; Ammermüller, Andreas; Maier, Michael (2007), Do Hiring Subsidies Reduce Unemployment Among Elderly? Evidence From Two Natural Experiments. (ZEW Discussion Paper No. 07-001) Mannheim.

- Boockmann, Bernhard; Steffes, Susanne (2010). Workers, firms or institutions: What determines job duration for male employees in Germany? In: *Industrial and Labor Relations Review* 64, 109-127.
- Born, Claudia; Krüger, Helga (Hrsg.) (2001). *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime, Statuspassagen und Lebenslauf*. Weinheim.
- Brandt, Gesche (2012). *Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en* (HIS: Forum Hochschule 8/2012). Hannover.
- Braun, Uta; Helmrich, Robert; Schöngen, Klaus (2009). Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bielefeld.
- Bresnahan, Timothy F.; Brynjolfsson, Erik; Hitt, Lorin M. (2002). Information Technology, Workplace Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-level Evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics* 117, 339-376.
- Briedis, Kolja (2007). *Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005*. (HIS: Forum Hochschule 13/2007) Hannover.
- Brodkin, Evelyn Z. (1997). Inside the Welfare Contract: Discretion and Accountability in State Welfare Administration. In: *Social Service Review* 71, 1-33.
- Buchholz, Sandra; Kurz, Karin (2008). A new mobility regime in Germany? Young people's labor market entry and phase of establishment since the mid-1980s. In: Blossfeld, Hans-Peter; Buchholz, Sandra; Bukodi, Erzsébet; Kurz, Karin (Hrsg.), *Young Workers, Globalization and the Labor Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham, 51-75.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2012). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012*.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009). *Gutachten zur Systematisierung der Fördersysteme, -instrumente und -maßnahmen in der beruflichen Benachteiligtenförderung, Band 3 der Reihe Berufsbildungsforschung*. Bonn.
- Chatman, Jennifer A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. In: *Administrative Science Quarterly* 36, 459-484.
- Clauss, Markus; Schnabel, Reinhold (2008). Distributional and behavioural effects of the German labour market reform. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41, 431-446.
- Devereux, Paul; Hart, Robert (2006). Real Wage Cyclicalilty of Job Stayers, Within-Company Job Movers, and Between- Company Job Movers. In: *Industrial and Labor Relations Review* 60: 105-119.
- Dietrich, Hans; Abraham, Martin (2008). Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.) (2008), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden, 69-98.
- Diewald, Martin; Sill, Stephanie (2004). Mehr Risiken, mehr Chancen? Trends in der Arbeitsmarktmobilität seit Mitte der 1980er Jahre. In: Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*. Mering, 39-61.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington.

- Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Struck, Olaf (2013). Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 65. Nr. 3, S. 505-531.
- Dütsch, Matthias; Struck, Olaf (2014). Employment trajectories in Germany - Do firm characteristics and regional disparities matter? In: Journal for Labour Market Research 47. Nr. 1-2, S. 107-127.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Thode, Eric (2009). Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000–2009. Benchmarking Deutschland: Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung. Gütersloh.
- Erlinghagen, Marcel (2005). Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. Zur Entwicklung unfreiwilliger Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 34, 147-168.
- Erlinghagen, Marcel (2006). Erstarrung, Beschleunigung oder Polarisierung? Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf: Neue Ergebnisse mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe. (Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik, 2006-01) Gelsenkirchen.
- Erlinghagen, Marcel; Knuth, Matthias (2001). Keine Spur vom „Turbo-Arbeitsmarkt“. Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im früheren Bundesgebiet. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2000/2001. Gelsenkirchen.
- FDZ-Datenreporte (verschiedene Jahrgänge). Datenreporte des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im IAB.
- Fitzenberger, Bernd; Speckesser, Stefan (2000). Zur wissenschaftlichen Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Deutschland: Ein Überblick. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 33, 357-370.
- Fitzenberger, Bernd; Garloff, Alfred (2007). Labor market transitions and the wage structure in Germany. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 227, 115-152.
- Fitzenberger, Bernd; Hübler, Olaf E.; Kraft, Kornelius (Hrsg.) (2011). Themenheft: Flexibilisierungspotenziale bei heterogenen Arbeitsmärkten und deren wirtschaftspolitische Implikationen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44.
- Fitzenberger, Bernd; Spitz-Öner, Alexandra (2004). Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. In: Franz, Wolfgang; Ramser, Hans; Stadler Manfred (Hrsg.), Bildung, Wirtschaftswissenschaftliches Seminar in Otto beuren. Tübingen, 29-54.
- Franzen, Axel; Hecken, Anna (2002). Studienmotivation, Erwerbspartizipation und der Einstieg in den Arbeitsmarkt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54, 733-752.
- Frommert, Dina; Susanne, Strauß (2012). Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap. Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: Journal for Labour Market Research 46, No. 2, 145-166.
- Georg, Walter (2008). Studium und Beruf. Zum Wandel des Verhältnisses von Hochschule und Berufsausbildung. In: Jäger, Wieland; Schützeichel, Rainer (Hrsg.), Universität und Lebenswelt. Festschrift für Heinz Abels. Wiesbaden, 84-117.

- Giesecke, Johannes; Groß, Martin (2002). Befristete Beschäftigung: Chancen oder Risiko? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54, 85-108.
- Giesecke, Johannes; Heisig, Jan Paul (2010). Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, 403-435.
- Giddens, Anthony (1984). *The Constitution of Society. Outline of Historical Materialism*. London.
- Grotheer, Michael (2008). Beschäftigungsstabilität und -sicherheit in Westdeutschland. In: Köhler, Christoph; Struck, Olaf; Grotheer, Michael; Krause, Alexandra; Krause, Ina; Schröder, Tim (Hrsg.), *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme: Determinanten, Risiken und Nebenwirkungen*. Wiesbaden, 65-113.
- Grotheer, Michael; Struck, Olaf; Bellmann, Lutz; Gewiese Tilo (2004). Determinanten von Beschäftigungsstabilität. Chancen und Risiken von 'Entrants' im ost-westdeutschen Vergleich. In: Struck, Olaf; Köhler, Christoph (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel?* Mering, 125-156.
- Hacket, Anne (2009). *Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren*. Wiesbaden.
- Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim (2005). Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit. Der erste Blick kann tauschen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 34, 23-27.
- Hall, Anja; Braun, Uta; Herget, Hermann; Krekel, Elisabeth M.; Leppelmeier, Ingrid; Schade, Hans-Joachim; Troltsch, Klaus; Ulrich, Joachim-Gerd (2010). *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen*. (Bundesinstitut für Berufsbildung; Abschlussbericht des Forschungsprojekt 2.2101) Bonn.
- Hartmann, Michael; Kopp, Johannes (2001). Elitenselektion durch Bildung oder durch Herkunft? Promotion, soziale Herkunft und der Zugang zu Führungspositionen in der deutschen Wirtschaft. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53, 436-466.
- Heinz, Walter R.; Huinink, Johannes; Weymann, Ansgar (Hrsg.) (2009). *The Life Course Reader. Individuals and Societies Across Time*. Frankfurt a.M.
- Hendry, Chris (2003). Applying employment systems theory to the analysis of national models of HRM. In: *The International Journal of Human Resource Management* 14, 1430-1442.
- Hensge, Kathrin; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel (2009). *Kompetenzstandards in der Berufsausbildung* (Bundesinstitut für Berufsbildung; Abschlussbericht des Forschungsprojekt 4.3.201) Bonn.
- Heyer, Gerd; Koch, Susanne; Stephan, Gesine; Wolff, Joachim (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. In: *Journal for Labour Market Research* 45, 41-62.
- Hillmert, Steffen (2001). *Ausbildungssysteme und Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und Deutschland im Kohortenvergleich*. Wiesbaden.
- Hillmert, Steffen; Jacob, Marita (2002). *Soziale Ungleichheit beim Hochschulzugang*. (Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; Arbeitsbericht 10/2002) Berlin.
- Hitzler, Ronald; Honer, Anne (1994). Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. In: Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim Elisabeth (Hrsg.), *Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt a.M., 307-315.

- Hübler, Olaf; Walter, Thomas (2009). Beschäftigungsstabilität im Konjunkturzyklus – Eine empirische Analyse mit Individualdaten für Westdeutschland 1984-2005. In: Schmollers Jahrbuch 129, 1-35.
- Hummel, Markus; Thein, Angela; Zika, Gerd (2010). Der Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Qualifikationen bis 2025. Modellrechnungen des IAB. In: Helmrich, Robert; Zika, Gerd (Hrsg.), Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Berichte zur beruflichen Bildung. Bielefeld, 81-102.
- Jürgens, Kerstin (2010). Arbeit und Leben. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, 483-510.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2010). Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. (IAQ-Report Nr.6/2010) Duisburg.
- Kerst, Christian; Schramm, Michael (2008). Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation. (HIS: Forum Hochschule: 10/2008) Hannover.
- Kim, Anna; Kurz, Karin (2003). Prekäre Beschäftigung im Vereinigten Königreich und Deutschland. Welche Rolle spielen unterschiedliche institutionelle Kontexte? In: Müller, Walter; Scherer, Stefani (Hrsg.), Mehr Risiken - Mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung von Arbeit und die Folgen. Frankfurt a. M./ New York, 167-197.
- Kohli, Martin (1985). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37, 1-29.
- Kohli, Martin (2000). Arbeit im Lebenslauf: Alte und neue Paradoxien. In: Kocka, Jürgen; Offe, Claus (Hrsg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M., 362-382.
- Konietzka, Dirk (2001). Hat sich das duale System in den neuen Ländern erfolgreich etabliert? Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Berufseinstieg in Ost- und Westdeutschland in der Mitte der 1990er Jahre. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53, 50-75.
- Konold, Michael (2006). Möglichkeiten der Analyse von Arbeitsmarktübergängen mit Daten des Mikrozensus-Panels. In: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Landesämter (Hrsg.), Amtliche Mikrodaten für die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Beiträge zu den Nutzerkonferenzen des FDZ der Statistischen Landesämter 2005. Düsseldorf, 55-67.
- Krekel, Elisabeth M.; Ulrich Joachim Gerd (2009). Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. (Kurzgutachten der Friedrich-Ebert Stiftung), Berlin.
- Lepak, David P.; Liao, Hui; Chung, Yunhyung; Harden, Erika E. (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. In: Martocchio, Joseph J. (Hrsg.), Research in Personnel and Human Resources Management 25, 217-271.
- Lepak, David P.; Snell, Scott A. (2002). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. In: Journal of Management 28, 517-543.
- Leuze, Kathrin; Strauß, Susanne (2009). Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. In: Zeitschrift für Soziologie 38, 262-281.

- Levy, René (1977). *Der Lebenslauf als Statusbiographie. Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive*. Stuttgart.
- Lindbeck, Assar; Snower, Dennis J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Mass.
- Ludwig, Volker; Pfeiffer, Friedhelm (2006). Abschreibungsraten allgemeiner und beruflicher Ausbildungsinhalte – empirische Evidenz auf Basis subjektiver Einschätzungen. In: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Bd. 226. Stuttgart, 260-284.
- Luhmann, Niklas (1988). Organisation. In: Küpper, Willi; Ortmann, Günther (Hrsg.), *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiel in Organisationen*. Opladen, 165-185.
- Marston, Greg; Larsen, Jørgen Elm; McDonald, Catherine (2005). The Active Subjects of Welfare Reform: a Street-Level Comparison of Employment Services in Australia and Denmark. In: *Social Work and Society* 3, 141-157.
- Matthes, Britta; Burkert, Carola; Biersack Wolfgang (2008). *Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten*. (IAB-Discussion Paper 35) Nürnberg.
- Mayer, Karl Ulrich (1990). Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel. Zwischen Sozialdemographie und Biographie*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft: 31. Opladen, 7-21.
- Mayer, Karl Ulrich (2001). Lebensverlauf. In: Schäfers, Bernhard; Zapf, Wolfgang (Hrsg.), *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Opladen, 446-460.
- Mayer, Karl Ulrich (2008). Retrospective Longitudinal Research. The German Life History Study. In: Menard, Scott (Hrsg.), *Handbook of Longitudinal Research. Design, Measurement, and Analysis*. Amsterdam, 85-106.
- Mayer, Karl Ulrich (2009). New Directions in Life Course Research. In: *Annual Review of Sociology* 35, 413-433.
- Mayer, Karl Ulrich; Blossfeld, Hans-Peter (1990). Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebensverlauf. In: Berger, Peter A.; Hradil, Stefan. (Hrsg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile*. (Soziale Welt, Sonderband 7), Göttingen, 297-318.
- Mayer, Karl Ulrich; Müller, Walter (1994). Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In: Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.), *Risikante Freiheiten*. Frankfurt a.M., 265-295.
- 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.
- McCall, John J. (1970). Economics of information and job search. In: *Quarterly Journal of Economics* 84, 113–126.
- Mead, Lawrence M. (Hrsg.) (1997). *The new paternalism. Supervisory approaches to poverty*. Washington D.C.
- Menard, Scott (Hrsg.) (2008). *Handbook of Longitudinal Research. Design, Measurement, and Analysis*. Amsterdam.

- Mills, Melinda (2011). *Introducing Survival and Event History Analysis*. London.
- Motel-Klingebiel, Andreas; Simonson, Julia; Romeu Gordo, Laura (2010). Materielle Sicherung. In: Motel-Klingebiel, Andreas; Wurm, Susanne; Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.), *Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS)*. Stuttgart, 61-89.
- Mortensen Dale T. (1976). Job matching under imperfect information. In: Ashenfelter, Orley; Blum, James (Hrsg.), *Evaluating the Labor Market Effects of Social Programs*. Princeton, 194-232.
- Müller, Walter (2001). Education and Labour Market Outcomes: Commonality or Divergence? In: Haller, Max (Hrsg.), *The Making of the European Union. Contributions of the Social Sciences*. Berlin, 287-308.
- Müller, Walter; Brauns, Hildegard; Steinmann, Susanne (2002a). Expansion und Erträge tertiärer Bildung in Deutschland, Frankreich und im Vereinigten Königreich. In: *Berliner Journal für Soziologie* 12, 37-62.
- Müller, Walter; Gangl, Markus; Scherer, Stefani (2002b). Übergangsstrukturen zwischen Bildung und Beschäftigung. In: Wingens, Matthias; Sackmann, Reinhold (Hrsg.), *Bildung und Beruf. Ausbildung und berufsstruktureller Wandel in der Wissensgesellschaft*. Weinheim, 39-64.
- Müller, Walter; Pollak, Reinhard; Reimer, David; Schindler, Steffen (2009). Hochschulbildung und soziale Ungleichheit. In: Becker, Rolf (Hrsg.), *Lehrbuch der Bildungssoziologie*. Wiesbaden, 281-319.
- Müller, Walter; Shavit, Yossi (1998). Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 4, 501-533.
- Müller, Walter; Steinman, Susanne; Ell, Renate (1998). Education and labour-market entry in Germany. In: Shavit, Yossi; Müller Walter (Hrsg.), *From school to work, A comparative study of educational qualifications and occupational destination*. Oxford, 143-188.
- OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development (2009). How do industry, firm, and worker characteristics shape job and workers flows? In: *OECD-Employment Outlook*. Paris, 117-163.
- Pinfield, Lawrence T.; Berner, Michelle F. (1994). Employment systems: toward a coherent conceptualization of internal labor markets. In: Beck, John E.; Ferris Gerald R.; Shaw, James B. (Hrsg.), *Research in Personnel and Human Resource Management* 12. Bingley, 41-78.
- Rhein, Thomas (2010). Beschäftigungsdynamik im internationalen Vergleich. Ist Europa auf dem Weg zum „Turbo-Arbeitsmarkt“? (IAB-Kurzbericht 19/2010) Nürnberg.
- Reinberg, Alexander; Hummel, Markus (2007). Der Trend bleibt - Geringqualifizierte sind häufiger arbeitslos. IAB-Kurzbericht 18/2007, Nürnberg.
- Rosenbaum, James E. (1984). *Careers in a Corporate Hierarchy*. Orlando.
- Sackmann, Reinhold (2007). *Lebenslaufanalyse und Biografieforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden.
- Schiener, Jürgen (2006). *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität*. Wiesbaden.

- Schiener, Jürgen (2010). Arbeitsmarkt und Berufseinstieg von Akademiker/innen * theoretische und empirische Grundlagen. In: von Felden, Heide; Schiener, Jürgen (Hrsg.), Transitionen - Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung. Wiesbaden, 42-75.
- Schmidt, Tanja (2012). Struktur, Vielfalt und Ungleichheit in Lebensverläufen. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden, 451-468.
- Schömann, Klaus; Becker, Rolf (2002). Access to training for the unemployed in Germany. In: Schömann, Klaus; O'Connell, Philip J. (Hrsg.), Education, training and employment dynamics: Transitional labour markets in the European Union. Cheltenham, 153-185.
- Schömann, Klaus; Leschke, Janine (2004). Lebenslanges Lernen und soziale Inklusion - der Markt alleine wird's nicht richten. In: Becker, Rolf; Lauterbach, Wolfgang (Hrsg.), Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. Wiesbaden, 353-391.
- Seibert, Holger (2007). Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ... (IAB-Kurzbericht 1/2007), Nürnberg.
- Sengenberger, Werner (1987). Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M.
- Seyda, Susanne (2004). Trends und Ursachen der Höherqualifizierung in Deutschland. (IW-Trends 2/2004) Köln.
- Simonson, Julia; Gordo, Laura Romeu; Titova, Nadiya (2011a). Changing employment patterns of women in Germany: How do baby boomers differ from older cohorts? A comparison using sequence analysis. In: Advances in Life Course Research 16, 65-82.
- Simonson, Julia; Gordo, Laura Romeu; Kelle Nadiya (2011b). The double German transformation: Changing male employment patterns in East and West Germany. (SOEPpapers on Multi-disciplinary Panel Data Research 391) Berlin.
- Simonson, Julia; Kelle, Nadiya; Gordo, Romeu, Laura; Grabka Markus M.; Rasner, Anika; Westermeier Christian (2012). Ostdeutsche Männer um 50 müssen mit geringeren Renten rechnen. In: Wochenbericht Nr. 23/2012. Berlin, 3-13.
- Solga, H. (2002). „'Ausbildungslosigkeit' als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen.“ In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54, 476-505.
- Solga, Heike (2005). Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen.
- Solga, Heike; Konietzka, Dirk (2000). Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus? In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 26, 111-147.
- Sørensen, Aage B. (1977). The structure of inequality and the process of attainment. In: American Journal of Sociology 101, 965-978.
- Spöttl, Georg; Hecker, Oskar; Holm, Claus; Windelband, Lars (2003). Ermittlung von Qualifikationsanforderungen für Dienstleistungen des produzierenden Gewerbes am Beispiel der Metallbranche. Studie im Auftrag des BIBB. Bielefeld.

- Steinmann, Susanne (2000). Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland. Eine Studie zum Wandel der Übergänge von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen.
- Stettes, Oliver (2011). Berufliche Mobilität – gesamtwirtschaftliche Evidenz und individuelle Einflussfaktoren. (IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln 38, Heft 4/2011) Köln.
- Struck, Olaf (1999). Betriebliche Lebenslaufpolitik in ostdeutschen Unternehmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 32, 315-330.
- Struck, Olaf (2006). Flexibilität und Sicherheit: Empirische Befunde, theoretische Konzepte und institutionelle Gestaltung von Beschäftigungsstabilität. Wiesbaden.
- Struck, Olaf; Dütsch, Matthias (2012). Gesicherte Mobilität am Arbeitsmarkt. Zur Bedeutung berufsfachlicher Qualifikationen in geschlossenen und offenen Beschäftigungssystemen. In: Industrielle Beziehungen 19, 124-153.
- Struck, Olaf; Gerstenberg, Susanne; Krause, Alexandra; Krause Ina (2009). Zukunftslos aktiviert oder zukunftsfähig investiert? In: WSI-Mitteilungen 62, 519-525.
- Struck, Olaf; Grotheer, Michael; Schröder, Tim; Köhler, Christoph (2007). Instabile Beschäftigung. Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59, 294-317.
- Ullrich, Joachim Gerd (2008). Jugendliche im Übergangssystem - eine Bestandsaufnahme. BWP@ Spezial 4, September 2008.
- Vobruba, Georg (2000). Alternativen zur Vollbeschäftigung. Die Transformation von Arbeit und Einkommen. Frankfurt.
- Voß, G. Günther; Pongratz, Hans J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 131-158.
- Wagner, Gert G.; Frick, Joachim R.; Schupp, Jürgen (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 127, 139-169.
- Weil, Mareike; Lauterbach, Wolfgang (2009). Von der Schule in den Beruf. In: Becker, Rolf (Hrsg.), Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden, 321-356.
- Winkelmann, Rainer; Zimmermann, Klaus (1998). Is job stability declining in Germany? Evidence from count data models. In: Applied Economics 30, 1413-1420.
- Williamson, Oliver E.; Wachter, Michael L.; Harris, Jeffrey E. (1975). Understanding the Employment Relation: Analysis of Idiosyncratic Exchange. In: Bell Journal of Economics 6, 250-280.