

Anja Hall

Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung?

Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und
Niedriglohn in Deutschland



Anja Hall

Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung?

Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit
und Niedriglohn in Deutschland

Berichte zur beruflichen Bildung

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶
▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

ISBN 978-3-7639-1146-2

Diese vorliegende, leicht überarbeitete Schrift wurde unter dem Titel „Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit mit Berufsausbildung – Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn bei Frauen und Männern“ am Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen als Dissertation angenommen.

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Internet: wbv.de

E-Mail: service@wbv.de

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

Bestell-Nr.: 111.044

© 2011 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlag: Christiane Zay, Bielefeld

Satz: Christiane Zay, Bielefeld

Druck und Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

ISBN 978-3-7639-1146-2



Mix

Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
www.fsc.org Zert.Nr. IMO-COC-026041
© 1996 Forest Stewardship Council

Inhalt

Vorwort	7
1. Einleitung und Fragestellung	9
2. Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit	15
2.1 Duale und schulische Berufsausbildung	15
2.1.1 Zum Stellenwert dualer und schulischer Berufsausbildung	15
2.1.2 Das duale System der Berufsausbildung.....	17
2.1.3 Das schulische System der Berufsausbildung	21
2.1.4 Die Funktionen des Berufsbildungssystems und das Berufsprinzip	26
2.2 Beschäftigungsformen und Einkommen am Arbeitsmarkt.....	28
2.2.1 Teilzeit und atypische Beschäftigung	28
2.2.2 Niedriglohnbeschäftigung.....	31
2.2.3 Einkommen und berufliche Segregation.....	35
2.3 Erwerbsberufe im Wandel.....	38
2.3.1 Tertiarisierung der Berufslandschaft	38
2.3.2 Entberuflichung vs. Verberuflichung	41
3. Forschungsstand zur Ausbildungsinadäquanz	45
3.1 Begriffsdefinition und Datenlage	45
3.2 Die horizontale Dimension: Wechsel des erlernten Berufs.....	47
3.2.1 Konzepte zur Messung von Berufswechseln	47
3.2.2 Häufigkeit und Determinanten von Berufswechseln	52
3.3 Die vertikale Dimension: Unterwertige Erwerbstätigkeit	58
3.3.1 Konzepte zur Messung von unterwertiger Erwerbstätigkeit	58
3.3.2 Ausmaß und Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit.....	59
3.4 Der Einfluss von Berufswechseln auf das Einkommen	65
3.5 Zusammenfassung und offene Forschungsfragen	68

4.	Theoretische Ansätze zu Geschlecht, Beruf und Ausbildungsinadäquanz	73
4.1	Zum Zusammenhang von Geschlecht und Ausbildungsinadäquanz.....	74
4.1.1	Ökonomische Ansätze zur Erklärung der Diskriminierung von Frauen.....	74
4.1.2	Institutionalisierung von Frauenberufen im schulischen Bildungssystem.....	76
4.1.3	Geschlechterkonstruktion auf der Ebene der Berufe	80
4.2	Zum Zusammenhang von Beruf und Ausbildungsinadäquanz.....	83
4.2.1	Die Segmentierung des Arbeitsmarktes.....	83
4.2.2	Die Segmentierung des Ausbildungsmarktes und Ausbildung über Bedarf	85
4.2.3	Das Mobilitäts- und Flexibilitätskonzept.....	88
4.2.4	Berufswechsel und die Folgen für das Humankapital.....	91
4.3	Zusammenfassung und Hypothesen	92
5.	Datengrundlage, Operationalisierungen und Methoden.....	97
5.1	Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	97
5.2	Operationalisierung der Variablen.....	101
5.2.1	Ausbildungsinadäquanz	102
5.2.2	Einkommen	103
5.2.3	Bildungsressourcen	104
5.3	Untersuchungsgruppe, methodisches Vorgehen und Analyse- verfahren.....	112
5.3.1	Untersuchungsgruppe und methodisches Vorgehen	112
5.3.2	Statistische Analyseverfahren.....	115
6.	Empirische Befunde zu Ausbildungsinadäquanz und Einkommen.....	121
6.1	Wechsel des erlernten Berufs	121
6.1.1	Messeffekte und Häufigkeit von Berufswechseln	121
6.1.2	Berufsspezifität und die Transferierbarkeit von Humankapital	130

6.1.3	Gründe für den Wechsel des erlernten Berufs	132
6.1.4	Der Einfluss von Geschlecht und Bildungsressourcen auf einen Berufswechsel	135
6.2	Untervertige Erwerbstätigkeit	145
6.2.1	Zum Ausmaß unterwertiger Erwerbstätigkeit	145
6.2.2	Der Einfluss von Geschlecht und Bildungsressourcen auf unter- wertige Erwerbstätigkeit	149
6.3	Einkommen	167
6.3.1	Ausmaß und Determinanten von Niedriglohn	167
6.3.2	Einkommensrenditen innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs	173
7.	Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick	181
8.	Anhang	191
8.1	Tabellenanhang (A1 bis A12).....	191
8.2	Ausgewählte Fragen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 ...	214
9.	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	223
9.1	Abbildungsverzeichnis	223
9.2	Tabellenverzeichnis	224
10.	Literaturverzeichnis	227

Vorwort

Mit der vorliegenden Studie wird auf der Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2006 eine empirische Analyse zur Ausbildungsadäquanz bei Frauen und Männern auf der mittleren Qualifikationsebene vorgelegt. Zum einen wird dabei der theoretische Zusammenhang von Bildungsressourcen, ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit und Geschlecht näher bestimmt; zum anderen gibt sie eine detaillierte empirische Antwort auf die bislang unzureichend geklärte Frage, in welcher Art und Weise geschlechtsspezifische Berufschancen über den erlernten Beruf vermittelt werden und welche Auswirkungen die in der Ausbildung vermittelten Kompetenzen bei Männern und Frauen auf die Positionierung am Arbeitsmarkt und im weiteren Berufsverlauf haben.

Die Analyse erfordert ein differenziertes methodisches Vorgehen. Zunächst werden die beiden Dimensionen Fachadäquanz und Niveauadäquanz systematisch zusammengeführt, wobei methodische Konzepte und Instrumente zum Berufskennziffernvergleich überprüft und durch subjektbezogene Ansätze erweitert werden. Die darauf folgende Analyse des Zusammenhangs von Geschlecht, Bildungsressourcen und Ausbildungsadäquanz nutzt ökonomische und konstruktivistische Ansätze, um damit zu neuen und durchaus überraschenden Befunden zur Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu gelangen. Von hoher Relevanz für die berufspädagogische Forschung sind dabei diejenigen Befunde, die den Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem in Deutschland thematisieren. Dazu werden differenzierte vergleichende Analysen des dualen und schulischen Systems der beruflichen Bildung herangezogen.

Sehr erhellend sind auch die systematischen Ausführungen zur Allokations- und Integrationsfunktion des Berufsbildungssystems und ihr Bezug zu geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Berufsstrukturen, die durch empirische Befunde zu beschäftigungsrelevanten Determinanten wie Teilzeit und atypische Beschäftigung, Niedriglohnbeschäftigung sowie Einkommen und berufliche Selektion unterfüttert werden. Aufschlussreich ist nicht zuletzt der berufssoziologische Befund, dass die strukturelle Bedeutung des Berufs in der Wissensgesellschaft und Tertiarisierung tendenziell zunimmt und Flexibilität u. a. durch berufliche Weiterbildung auch innerhalb von Berufen und auf der Basis von Beruflichkeit gewonnen wird.

Mit diesen Befunden wird eine bislang noch nicht zureichend bearbeitete Forschungsperspektive der Berufspädagogik neu konturiert: der Zusammenhang von beruflicher Ausbildung und Geschlecht, der sich nicht primär aus der Zuweisung zu Frauen- und Schulberufen herleitet. Die Analyse der unterwertigen Erwerbstätigkeit lässt erkennen, dass Frauen im Vergleich zu Männern zwar häufiger unterwertig erwerbstätig sind, dass Frauen aber gleichzeitig signifikant häufiger in ihrem erlern-

ten Beruf arbeiten als Männer, die eher in verwandten Berufen arbeiten oder den erlernten Beruf vollständig gewechselt haben. Diese Konstanz zeigt sich insbesondere in frauentypischen Gesundheits- und Erziehungsberufen, die zugleich eine geringe Arbeitslosenquote sowie expandierende Beschäftigungszuwächse ausweisen.

Die Studie zeigt, dass geschlechtliche Diskriminierung nicht lediglich als Folge der geschlechtlichen Strukturierung des vollzeitschulischen und dualen Systems der Ausbildung interpretiert werden kann. Zu den Gründen für unterwertige Erwerbstätigkeit zählen vielmehr auch Faktoren wie Ausbildung über Bedarf, hohe Arbeitslosenquoten sowie ein geringes Maß an Transferpotenzial zum Arbeitsmarkt. Die Autorin fördert zum Kontext von Frauenberufen und Ausbildungsadäquanz neue empirische Befunde zutage, die eine differenzierte Sicht auf berufs- und brancheninterne Wirkungsfaktoren hinsichtlich der Dimensionen Berufswechsel, unterwertige Erwerbsarbeit sowie Niedriglohnbeschäftigung eröffnen. Die grafischen Darstellungen und das umfangreiche Tabellenwerk ermöglichen einen differenzierten Überblick über Ausbildungs- und Berufsstrukturen im System der Berufsbildung in Deutschland sowie zum Wandel von Beschäftigungsstrukturen im Zuge der Tertiarisierung.

Auf Basis dieser Befunde werden schließlich neue berufspolitische Strategien sowie offene Forschungsbedarfe diskutiert. Dabei wird die berufspolitisch noch zu klärende Frage der Orientierung am Gebrauchswert einer Ausbildung oder am Tauschwert auf dem Arbeitsmarkt diskutiert. Des Weiteren werden Vorschläge für methodische Neuerungen und vertiefende empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus dargelegt und mit Vorschlägen zur Ausweitung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung für akademische Berufsbereiche verbunden. In der Gesamtperspektive wird eine innovative Studie vorlegt, die mit großem Gewinn für methodologische Weiterungen, empirische Fundierungen und theoretische Konzepte der Berufsforschung und Berufspädagogik verwendet werden kann.

Gießen, im Mai 2011

Prof. Dr. Marianne Friese

1. Einleitung und Fragestellung

Arbeitsmarkt- und damit Lebenschancen werden entscheidend vom erlernten und ausgeübten Beruf geprägt. Die Frage „Was soll ich beruflich machen?“ wird dabei von Frauen und Männern ganz unterschiedlich beantwortet. Die Mehrheit der männlichen und weiblichen Jugendlichen eines Altersjahrgangs beginnt heute zwar eine Ausbildung im dualen oder schulischen System der Berufsausbildung (vgl. BMBF 2008), doch unterscheiden sich Frauen und Männer deutlich in ihrer Berufswahl. Darüber hinaus qualifizieren sich Frauen auch häufiger für Berufe im schulischen Teil des Berufsausbildungssystems, zum Beispiel zur Erzieherin oder zur Krankenpflegerin. Die mittlere Qualifikationsebene zeichnet sich nicht nur durch eine starke berufliche Differenzierung aus – rund 350 Ausbildungsberufe gibt es allein innerhalb des dualen Systems der Berufsausbildung –, sondern auch das Anspruchsniveau der Berufe reicht von hauptschultypischen Berufen wie Maurer/-in oder Verkäufer/-in bis zu abituriententypischen Berufen wie Bank- oder Industriekaufmann/-frau. Die nichtakademische berufliche Bildung wurde in der Ungleichheitsforschung bisher dennoch meist nur durch das Bildungsniveau berücksichtigt (vgl. hierzu Konietzka 1999a: 23 ff.). Krüger (2001a) verweist auf den geringen lebenslaufprognostischen Wert der Kategorie Bildungsniveau und schlägt vor, diesen durch den Begriff *Bildungsressource* zu ersetzen und im Hinblick auf Berufe zu spezifizieren. Unter Bildungsressourcen werden hier die schulische Vorbildung, die Art der Ausbildung (schulische oder duale Ausbildung) und der erlernte Beruf gefasst.

Thema der vorliegenden Arbeit ist der Zusammenhang von Bildungsressourcen, ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit und Geschlecht und damit die Frage „*Gleiche Berufschancen bei gleicher Ausbildung?*“¹. Die Analysen sollen aufzeigen, in welcher Art und Weise geschlechtsspezifische Berufschancen über den erlernten Beruf vermittelt werden und welche Konsequenzen die über das Ausbildungssystem erzeugte individuelle Ressourcenausstattung bei Männern und Frauen für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt im weiteren Berufsverlauf hat. Beim Berufseinstieg werden die Chancen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung in erster Linie durch das Übernahmeverhalten der Betriebe bestimmt (vgl. Büchel/Neubäumer 2001, Seibert 2007). Ob der erlernte Beruf auch langfristig die Beschäftigungsfähigkeit sichert und eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit ermöglicht, hängt hingegen stark vom Beruf selbst ab und damit von den Verwertungschancen der

1 Im Gegensatz zur Frage „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit?“, deren Beantwortung eine möglichst hohe Homogenisierung der Untersuchungsgruppe im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit erfordert, geht es bei der Frage „Gleiche Chancen bei gleicher Ausbildung?“ um eine Homogenisierung der eingebrachten Bildungsressourcen. Für die Fokussierung auf Berufe sprechen nach Hauser und Warren (1997) auch methodologische und theoretische Argumente (vgl. Müller 2001).

in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (vgl. Born 2000, Büchel/Neubäumer 2002, Konietzka 2002). Differenzen zwischen verschiedenen Berufen und deren Marktverwertbarkeit zeigen sich dabei erst, wenn über die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt hinausgeblickt wird (vgl. Witzel/Helling/Mönnich 1996, Krüger 2001a).

Bei der Analyse ausbildungs(in)adäquater Erwerbstätigkeit sind zwei verschiedene Dimensionen zu unterscheiden: Die *horizontale Dimension* bezieht sich auf die inhaltliche Übereinstimmung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Fachadäquanz). Die *vertikale Dimension* (Niveauadäquanz) rekuriert auf die Entsprechung zwischen dem Qualifikationsniveau der Ausbildung und dem Niveau der Tätigkeit (vgl. Teichler 1992, Konietzka 1999a, vgl. auch Kreckel 1992: 191 f. zum Begriff des vertikalen Ausschlusses und der horizontalen Abgrenzung). Beide Dimensionen hängen zwar eng zusammen, eine der Ausbildung entsprechende Position kann aber auch außerhalb des erlernten Berufs erreicht werden. Berufliche Wechsel müssen daher nicht notwendigerweise mit einer Entwertung bisher erworbener Qualifikationen oder gar mit einem beruflichen Abstieg einhergehen (berufliche Flexibilität). Ziel einer dualen Berufsausbildung in Deutschland ist es gerade, „jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die volle berufliche Handlungsfähigkeit in einem breit angelegten Tätigkeitsbereich zu vermitteln, die sie befähigt, den sich stetig wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden“ (BIBB 2006: 6). Die Transferierbarkeit des in der Ausbildung erworbenen Wissens und der angeeigneten Kompetenzen wird dabei als ein wesentlicher Faktor bei der Beurteilung des Nutzens einer Berufsausbildung in einer sich schnell wandelnden Berufswelt betrachtet (vgl. Winkelmann 2006).

Dass auf der mittleren Qualifikationsebene bisher relativ wenig über die langfristigen beruflichen Chancen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf bekannt ist, hängt in erster Linie mit der unzureichenden *Datenlage* zusammen. Denn in Deutschland gibt es nur wenige ausreichend große Datenquellen, die den erlernten Beruf anhand einer Berufskennziffer überhaupt identifizierbar machen und gleichzeitig geeignete Indikatoren zur Messung von Ausbildungsadäquanz enthalten.² Die amtlichen Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA), die eine Differenzierung nach dualen Ausbildungsberufen erlauben, können zwar Berufswechsel beim Berufseinstieg abbilden (vgl. z. B. Konietzka 2002, Seibert 2007). Fragen der beruflichen Positionierung müssen sich allerdings auf Arbeiterpositionen beschränken, die wiederum typisch für Männer sind. Denn eine hierarchische Unter-

2 Für den Akademikerarbeitsmarkt in Deutschland zeigen Wießner/Kräuter/Oberlander (2007) auf Basis des Mikrozensus 2004, dass die Fachrichtung des Studiums auch bei Kontrolle anderer relevanter Merkmale eine hochsignifikante Rolle für das persönliche Nettoeinkommen spielt. Die Fachrichtung des erlernten Berufs liegt in den Scientific-Use-Files des Mikrozensus bisher aber nur für akademische Abschlüsse vor.

scheidung von Angestelltenpositionen (typisch für Frauen) ist nicht möglich. Eine der wenigen Studien in Deutschland, in der Ausbildungsberufe erfasst wurden und die gleichzeitig Indikatoren zur beruflichen Positionierung bereitstellt, ist die Deutsche Lebensverlaufsstudie (vgl. z. B. Konietzka 1999a, Solga/Konietzka 2000, Konietzka 2002). Allerdings werden die Daten aufgrund geringer Fallzahlen lediglich nach gewerblichen und kaufmännischen Berufen bzw. Berufsfach-/Fachschulabschlüssen beim Berufseinstieg differenziert. Als weitere Datenquelle sind die groß angelegten Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu nennen (BIBB/IAB-Erhebungen, vgl. z. B. Parmentier 2001, Alex 2002, Büchel/Neubäumer 2002); der Genderaspekt wurde in diesen Analysen allerdings nicht berücksichtigt.

Bisher vorliegende Studien zeigen, dass auf der mittleren Qualifikationsebene Berufswechsel und unterwertige Erwerbstätigkeit über die Zeit relativ gleichbleibende Phänomene sind, dass Berufswechsel eher von Männern vollzogen werden und Frauen deutlich häufiger unterwertig erwerbstätig sind. Die wenigen bisherigen empirischen Ergebnisse zu *Einkommenseffekten* beim Wechsel des erlernten Berufs sind – trotz vergleichbarer Untersuchungsgruppen – recht widersprüchlich und reichen von signifikanten Einkommensgewinnen (vgl. Fitzenberger/Spitz 2004) über neutrale Effekte (vgl. Werwatz 2002) bis hin zu Einkommensverlusten (vgl. Clark/Fahr 2001). Dass die empirischen Ergebnisse zum Ausmaß und zu den Konsequenzen von Berufswechseln sehr uneinheitlich sind, verwundert wenig, wenn man bedenkt, dass es an einer klaren Definition und Operationalisierung des Begriffs Berufswechsel sowie an empirischen Nachweisen seiner Validität mangelt („Black Box“). Besonders problematisch sind die häufig verwendeten Berufskennziffernvergleiche (vgl. Hall 2009a). Bevor die Frage der Ausbildungsadäquanz empirisch untersucht werden kann, sollen daher die theoretische Relevanz und die methodische Operationalisierung von Berufswechseln näher bestimmt werden. Damit soll auch die Frage beantwortet werden, in welchem Maß Berufswechsel durch Berufskennziffernvergleiche überschätzt werden. In der vorliegenden Arbeit werden drei *Ziele* verfolgt.

Erstens sollen Ausmaß, Gründe und Determinanten von *Berufswechseln* bei Frauen und Männern aufgezeigt werden. Forschungsleitende Fragen sind:

- Wie oft wird der erlernte Beruf vollständig gewechselt, und welchen Stellenwert haben berufliche Wechsel in verwandte Berufe?
- Wie groß ist der Verlust des in der Ausbildung erworbenen Humankapitals durch einen Berufswechsel?
- Aus welchen Gründen wird der erlernte Beruf vollständig gewechselt?
- Welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale determinieren einen Berufswechsel?

Zweitens sollen Ausmaß und Determinanten *unterwertiger Erwerbstätigkeit* bei Frauen und Männern näher bestimmt werden. Gefragt wird:

- Wie häufig sind Erwerbstätige mit Berufsausbildung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt, und was bedeutet dies im Hinblick auf das Einkommen?
- Welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale determinieren unterwertige Erwerbstätigkeit, und welche Rolle spielen die Ausbildungsinstitution und der erlernte Beruf?

Drittens sollen Ausmaß und Determinanten von *Niedriglohn* sowie das *Einkommen* bei Frauen und Männern nach einem Berufswechsel bestimmt werden. Relevante Forschungsfragen sind dabei:

- Wie häufig beziehen Erwerbstätige mit Berufsausbildung Niedriglohn und welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale determinieren eine Niedriglohnbeschäftigung?
- In welchem Maß sind Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs mit Einkommenseinbußen verbunden und lohnt sich eine Berufsausbildung bei einer Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs im Vergleich zu Personen ohne Berufsabschluss?

Die Beantwortung dieser Fragen erfordert nicht nur eine Datenbasis, die geeignete Indikatoren zur Messung von Fach- und Niveauadäquanz enthält, sie muss auch die Fachrichtung des erlernten Berufs und eine angemessene Fallzahl für berufliche Differenzierungen bereitstellen. Die hier verwendete *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006* ist zurzeit die einzige aktuelle und repräsentative Datenquelle in Deutschland, die diese Kriterien erfüllt. Diese Daten wurden vom BIBB explizit für die Analyse des Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Beschäftigung konzipiert (*Primärerhebung*). Um die Untersuchungsgruppe im Hinblick auf die Bildungsressourcen möglichst homogen zu halten und dem technologischen und berufsstrukturellen Wandel der letzten Jahrzehnte Rechnung zu tragen, beschränken sich die Analysen auf *Erwerbstätige mit dualer oder schulischer Berufsausbildung im Alter von 18 bis 40 Jahren*. Diese Personen haben zwischen 1982 und 2006 ihren Ausbildungsabschluss erworben und sind im Durchschnitt 31 Jahre alt. Im Fokus der für Frauen und Männer getrennt durchgeführten Analysen stehen die *Ausbildungsinstitution* (duale vs. schulische Berufsausbildung) und der *erlernte Beruf*.

Die vorliegende Arbeit ist wie folgt aufgebaut: In *Kapitel 2* werden das *Bildungs- und Beschäftigungssystem* in Deutschland näher beschrieben, da sie nicht nur eng miteinander verknüpft sind, sondern auch mehrere Besonderheiten aufweisen, die für den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit von Relevanz sind. In *Kapitel 2.1* werden zunächst die Besonderheiten des deutschen

Ausbildungssystemen, Unterschiede zwischen dem dualen und dem schulischen Ausbildungssystem sowie das dem dualen System zugrundeliegende Berufsprinzip dargestellt. Die Allokations- und Integrationsfunktion des Berufsbildungssystems wird dabei entscheidend von den Beschäftigungschancen am Arbeitsmarkt geprägt. Kapitel 2.2 schließt daher mit einer Beschreibung der Situation von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt an, und zwar im Hinblick sowohl auf die Erwerbs- und Beschäftigungsformen als auch auf die Einkommenssituation und die berufliche Segregation am Arbeitsmarkt. Relevante Veränderungen in der Berufslandschaft wie Tertiarisierung oder Tendenzen der Entberuflichung werden in Kapitel 2.3 thematisiert.

Kapitel 3 widmet sich dann den bisherigen *empirischen Befunden* zum Thema Ausbildungsinadäquanz. Einführend wird in Kapitel 3.1 zunächst ein Überblick über die verschiedenen Dimensionen und die Datenlage gegeben. Spezifische Messkonzepte zu Berufswechseln (Fachadäquanz) und deren Determinanten werden in Kapitel 3.2, jene zu unterwertiger Erwerbstätigkeit (Niveauadäquanz) in Kapitel 3.3 vorgestellt. Welche Konsequenzen mit einem Berufswechsel im Hinblick auf das Einkommen verbunden sind, ist Gegenstand von Kapitel 3.4. Kapitel 3.5 fasst den Forschungsstand zusammen und zeigt dabei offene Forschungsfragen auf.

Da mit den aufgeworfenen Fragestellungen auch eine Erklärung geschlechtsspezifischer Ungleichheit am Arbeitsmarkt gegeben werden soll, schließt *Kapitel 4* mit *theoretischen Ansätzen* zum Zusammenhang von Geschlecht, Bildungsressourcen und Ausbildungsinadäquanz an. Der Schwerpunkt liegt hier auf Theorien, die einen Einfluss des Geschlechts und des erlernten Berufs auf Ausbildungsinadäquanz postulieren. Kapitel 4.1 fokussiert auf Geschlechterunterschiede und behandelt ökonomische Ansätze zur Erklärung von Diskriminierung sowie konstruktivistische Ansätze zur Institutionalisierung von Berufen im schulischen Bildungssystem und zur Geschlechterkonstruktion auf der Ebene der Berufe. Neben dem Geschlecht liegt ein weiterer Fokus auf dem Berufssystem als Ort der Produktion von (Geschlechter-) Ungleichheit (Kapitel 4.2). Dabei spielen die Segmentierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, der Flexibilitätsansatz und die Berufsspezifität sowie die Transferierbarkeit von Humankapital bei Berufswechsel eine Rolle. Kapitel 4.3 schließt mit einer Zusammenfassung und der Ableitung empirisch überprüfbarer Hypothesen ab.

Die im empirischen Teil verwendeten *Daten*, die *Operationalisierungen* der abhängigen und unabhängigen Variablen, das *methodische Vorgehen* und die verwendeten *statistischen Analyseverfahren* werden in *Kapitel 5* beschrieben. In Kapitel 6 wird der Einfluss der Bildungsressourcen auf Ausbildungsinadäquanz empirisch untersucht. *Kapitel 6.1* widmet sich zunächst der *horizontalen Dimension* von Ausbildungsadäquanz. In Kapitel 6.1.1 geht es um die Effekte der subjektiven Messung von Berufswechseln im Vergleich zu Berufskennziffernvergleichen. Kapitel 6.1.2 zeigt, in welchem Maße berufsspezifisches Humankapital bei einem partiellen bzw.

vollständigen Berufswechsel transferiert werden kann, und Kapitel 6.1.3 gibt einen Einblick in die Gründe, warum der erlernte Beruf überhaupt gewechselt wird. Die Determinanten, die einen Berufswechsel beeinflussen, sind abschließend Gegenstand in Kapitel 6.1.4.

In *Kapitel 6.2* wird dann die *vertikale Dimension*, also das Ausmaß und die Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit, näher bestimmt. Wie häufig Erwerbstätige mit Berufsausbildung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind und was dies im Hinblick auf das Einkommen und die Arbeitszufriedenheit bedeutet, zeigt Kapitel 6.2.1. Die Einflussfaktoren auf unterwertige Erwerbstätigkeit werden in Kapitel 6.2.2 geschätzt. Ein Exkurs zu unterwertiger Erwerbstätigkeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit schließt dieses Kapitel.

Kapitel 6.3 geht *Einkommenseffekten* von Berufswechseln nach. Ob ein existenzsicherndes Einkommen oder lediglich ein Niedriglohn erzielt werden kann, wird in Kapitel 6.3.1 behandelt. Die exakte prozentuale Einkommensveränderung bei einem Berufswechsel wird in Kapitel 6.3.2 geschätzt. Abschließend geht es dann um die Frage, ob sich eine Berufsausbildung bei einer Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs im Vergleich zu Personen ohne Berufsabschluss überhaupt lohnt. *Kapitel 7* beschließt die Arbeit mit einer *Zusammenfassung* und *Diskussion* der wichtigsten Ergebnisse und gibt einen *Ausblick* auf weitere Forschungsbedarfe.

2. Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit

2.1 Duale und schulische Berufsausbildung

2.1.1 Zum Stellenwert dualer und schulischer Berufsausbildung

Ein Berufsabschluss kann in Deutschland auf unterschiedlichen Wegen erworben werden: durch eine betriebliche Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung, durch eine schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen oder Schulen des Gesundheitswesens (und einigen Fachschulen) oder über ein Studium an einer (Fach-)Hochschule oder Berufsakademie. Mit ca. 62 % absolvierte in 2005 immer noch eine deutliche Mehrheit einen Berufsausbildungsabschluss (bezogen auf den Bevölkerungsdurchschnitt der 25- bis unter 29-Jährigen): 44 % absolvierten eine duale und 18 % eine schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung). 21 % der 25- bis unter 30-Jährigen schlossen ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium ab (darunter 5 % mit dualem Berufsabschluss), rund 17 % sind weder in Ausbildung noch verfügen sie über einen Berufsausbildungsabschluss³ (BIBB 2008: 23). Auch Männer und Frauen im Alter von 35 bis 40 Jahren haben mehrheitlich eine betriebliche Berufsausbildung absolviert (63 % der Frauen und 57 % der Männer), 20 % der Männer und 15 % der Frauen verfügen über einen Hochschulabschluss und rund 10 % sind ohne Berufsabschluss (Männer 9 %, Frauen 11 %). Je jünger die Altersgruppe ist, desto ausgeglichener sind die Geschlechterrelationen, insbesondere bei den höheren Berufsabschlüssen⁴ (Cornelißen 2005: 80 f.). Unter den Erwerbstätigen haben sich die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der beruflichen Qualifikationsstruktur in den letzten Jahren ebenfalls deutlich verringert (vgl. Behringer 2000: 14).

Die duale Berufsausbildung ist nach wie vor der wichtigste Einstiegspfad in den Arbeitsmarkt und wird deshalb auch als „Königsweg“ (Feller 2006a: 284) oder „Hauptstrang“ (Feller 2002: 139) bezeichnet. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen seitens der Jugendlichen konnte allerdings in den letzten Jahren nicht immer gedeckt werden (vgl. BIBB 2008: 14).⁵ Bezogen auf die beruflichen Strukturen wird das duale System in der Zwischenzeit von Dienstleistungsberufen bestimmt, in denen 2007 rund 100.000 Ausbildungsplätze mehr angeboten wurden

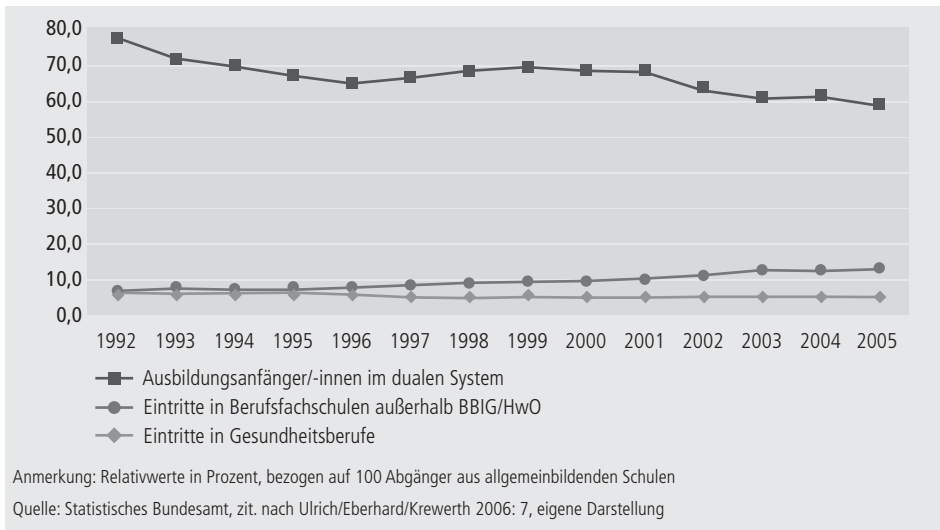
3 Trotz der zunehmenden Bedeutung eines beruflichen Abschlusses beim Zugang in den Arbeitsmarkt ist die Ungelerntenquote unter jungen Erwachsenen seit Jahren weitgehend unverändert hoch (Braun/Helmrich/Schöngen: 214).

4 Auch die Schulabschlüsse von Frauen haben sich seit der Bildungsexpansion der Siebzigerjahre denen der Männer angeglichen; Frauen haben inzwischen sogar höhere allgemeinbildende Schulabschlüsse als Männer (Cornelißen 2005: 42).

5 Der in den Achtziger- und Neunzigerjahren sektoral bedingte Rückgang an Ausbildungsplätzen im gewerblichen Sektor ist seit Ende der Neunzigerjahre nur noch abgeschwächt zu beobachten; seitdem wirken stärker konjunkturelle und bedarfsbezogene Einflüsse (Trotsch 2007: 59 ff.; zu den Ursachen der Lehrstellenlücke vgl. auch Ulrich/Eberhard/Krewerth 2006: 13 ff.).

als in den Fertigungsberufen (BMBF 2008: 16 f.). Dennoch kann das Angebot von Dienstleistungsberufen im dualen System der Berufsausbildung den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt nicht decken. Im Bereich der (personenbezogenen) Dienstleistungen wurde vielmehr das vollzeitschulische Ausbildungsangebot außerhalb des dualen Systems stark ausgeweitet, weshalb schulische Berufsausbildungen auch bedingt durch die Lehrstellenlücke zunehmend an Bedeutung gewinnen: Wurden 1992 noch 100.778 Anfänger/-innen gezählt, so waren es 2006 bereits 185.883 (BMBF 2008: 108).⁶ Wie sich die Quoten der Eintritte in vollqualifizierende schulische Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Schulen des Gesundheitswesens im Vergleich zu den Ausbildungsanfängern im dualen System im Zeitverlauf entwickelt haben, ist *Abbildung 2.1-1* zu entnehmen.

Abbildung 2.1-1: **Entwicklung der beruflichen Bildungsbeteiligung 1992 bis 2005 (in %)**



In Anbetracht der quantitativen Bedeutung vollqualifizierender schulischer Berufsausbildungen ist es also heute kaum noch gerechtfertigt, die duale Ausbildung mit dem deutschen Berufsbildungssystem gleichzusetzen. Dividiert man die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2006 (Uhly 2009: 111) durch die Gesamt-

6 Die im Berufsbildungsbericht ausgewiesene Zahl schließt schulische Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) mit ein, sozialpflegerische Fachschulen aber aus. Die Gesamtzahl aller statistisch erfassten Schüler/-innen an Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und sozialpädagogischen Fachschulen außerhalb BBiG/HwO beträgt im 1. Schuljahrgang des Schuljahres 2006 189.237 (StBA 2007, eigene Berechnungen).

zahl aller Schüler/-innen an Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und sozialpädagogischen Fachschulen außerhalb BBiG/HwO im 1. Schuljahrgang des Schuljahres 2006 (vgl. Fußnote 6), errechnet sich ein Verhältnis der beiden Ausbildungsinstitutionen von 3 zu 1 (vgl. auch Feller 2005: 18 für das Jahr 2003).

Der empirische Teil der Arbeit fokussiert auf jene erwerbstätigen Frauen und Männer (im Alter von 18 bis 40 Jahren), die eine duale oder schulische Berufsausbildung abgeschlossen haben. Die beiden Ausbildungsformen und das damit verbundene Berufsprinzip werden daher in den nächsten Kapiteln näher beschrieben.

2.1.2 Das duale System der Berufsausbildung

Rund 60% eines Altersjahrgangs beginnen heute eine Ausbildung im dualen System der Berufsausbildung (BMBF 2008: 139). 2008 gibt es rund 350 duale Ausbildungsberufe, die in bundeseinheitlichen Ausbildungsordnungen – unter Beteiligung des Bundes, der Bundesländer, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften – geregelt sind. In der Ausbildungsordnung sind unter anderem die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsbild und damit die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Prüfungsanforderungen festgelegt. Grundlage der Berufsausbildung ist das BBiG bzw. die HwO.⁷ Dabei gilt der „Ausschließlichkeitsgrundsatz“ (§ 4 Abs. 3 BBiG, in der Fassung vom 23.3.2005), der besagt, „dass eine betriebliche Ausbildung Jugendlicher unter 18 Jahren nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen erfolgen darf“ (BIBB 2006: 8). Ein dualer Berufsabschluss signalisiert somit den Arbeitgebern bestimmte Mindeststandards entsprechend der jeweiligen Ausbildungsordnung.

Die Ausbildung findet in zwei institutionalisierten Lernorten statt, den privatwirtschaftlichen Betrieben, die einen Großteil der Ausbildungskosten tragen, und den staatlichen Berufsschulen. Das duale System ist somit als Bindeglied zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem konzipiert, was sich in der Kooperation der beiden Lernorte Schule und Betrieb konkretisiert (Kraus 2005: 1). Neben der Verbindung von Lernen im Arbeitsprozess und in der Schule werden als zwei weitere Grundprinzipien der dualen Berufsausbildung das Konsensprinzip zwischen den Sozialparteien und der Bundesregierung und die Beruflichkeit der Ausbildung genannt

7 Zur Entstehung von Ausbildungsordnungen vgl. BIBB 2006: 22 ff. Die historischen Wurzeln der betrieblichen Ausbildung liegen bereits im Mittelalter. Aus den berufsrechtlichen Regelungen einzelner Berufsstände, Zünfte und Gilden entwickelte sich im Zeitverlauf eine systematische Ausbildung in Betrieb und Schule. Mit Beginn der Industrialisierung wurde das Konzept der handwerklichen Ausbildung auch von Industriebetrieben übernommen. Zu einer gesetzlichen Regelung der Berufsausbildung und des bis dahin zersplitterten Ausbildungsrechts kam es allerdings erst 1953 mit dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks (HwO), das mit dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 (aktualisiert 2005) fortgeführt wurde (vgl. BIBB 2006). Zur historischen Entwicklung des deutschen Ausbildungssystems (vgl. Konietzka 1999a: 45 ff., Solga/Konietzka 2000: 117 f., Baethge 2003: 534 ff., Greinert 2003, 2006b, Cornelißen 2005: 534 ff., Konietzka 2007: 275 ff).

(Greinert 2006a: 37), wobei das Berufsprinzip (vgl. Kapitel 2.1.4) oftmals auch als „Metaprinzip“ verstanden wird (Deissinger 1998: 131).

Die aktuelle *berufsstrukturelle Entwicklung* in der dualen Berufsausbildung verläuft deutlich in Richtung Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Der Anteil neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Dienstleistungsberufen lag bereits 1995 bei 50 % aller Neuabschlüsse und hat 2006 einen Wert von knapp 57 % erreicht (Uhly 2009: 111). Der Dienstleistungsanteil in der dualen Berufsausbildung liegt aber dennoch deutlich unter dem Anteil der Dienstleistungsberufe in der Beschäftigung mit rund 75 % (vgl. Hall 2007a: 168 ff.)⁸, und nur rund 25 % der 350 staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sind dem Dienstleistungssektor zuzuordnen (eigene Berechnungen). Um den veränderten Anforderungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, wurden in den letzten Jahren insbesondere im Dienstleistungsbereich zahlreiche Berufe neu geschaffen bzw. modernisiert – zwischen 1998 und 2006 allein 224 Ausbildungsberufe (Hagen/Kuppe/Stöhr 2009: 104). Die berufsstrukturelle Entwicklung der Ausbildung in Richtung Dienstleistung hat dennoch wenig dazu beigetragen, den Anteil junger Frauen im dualen System der Berufsausbildung zu erhöhen, ihr Anteil ging sogar zurück von 43 % 2002 auf 41 % im Jahr 2007. Als eine Ursache des geringen Frauenanteils werden unter anderem die hohe Konzentration der Frauen in wenigen Berufen und die dadurch entstehende Konkurrenzsituation genannt⁹ (BMBF 2008: 17).

Die *am stärksten besetzten* dualen Ausbildungsberufe von Frauen sind im Jahr 2006: Bürokauffrau bzw. Kauffrau für Bürokommunikation, Verkäuferin bzw. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Kauffrau im Einzelhandel, Friseurin und Medizinische Fachangestellte (Vorgängerberuf Arzhelferin). Die meisten weiblichen Auszubildenden (rund 60 % in Westdeutschland 2006) werden in einem überwiegend weiblich besetzten Beruf ausgebildet, mehrheitlich sind dies typische „Frauenberufe“ mit einem Frauenanteil von über 80 % (BIBB 2008: 33).¹⁰ Sie konzentrieren sich auch stärker als männliche Auszubildende auf wenige Ausbildungsberufe: Den 25 am stärksten besetzten Berufen – darunter nur zwei gewerbliche Berufe (Floristin

8 Zu beachten ist allerdings, dass im Bereich der mittleren Qualifikationsebene die Berufsausbildung im Bereich von Dienstleistungsberufen zu einem großen Anteil nicht nach BBiG/HwO erfolgt, sondern vollzeitschulisch an Berufsfachschulen, insbesondere an Schulen des Gesundheitswesens (Uhly 2009: 111).

9 Zur Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender im dualen System der Berufsausbildung seit 1950 vgl. BIBB 2008: 32. Die alleinige Betrachtung der dualen Berufsausbildung vermittelt jedoch ein einseitiges Bild über die Zugangschancen von Frauen in Ausbildung. Betrachtet man duale und berufsqualifizierende schulische Abschlüsse gemeinsam, dann weisen Frauen und Männer nämlich vergleichbare Übergangschancen in eine Berufsausbildung auf (Friedrich 2009: 79 f.).

10 Frauenberufe werden als weiblich dominierte Berufe definiert, wobei die Grenze des Frauenanteils in der Literatur variiert (vgl. Achatz 2005). Heintz/Nadai/Ummel (1997) und Trappe (2006) ziehen die Grenze bei einem Frauenanteil von über 70 %, Trappe und Rosenfeld 2001 sowie Engelbrech und Nagel 2002 legen sie bei mindestens 80 %.

und Köchin) – sind rund 77 % aller Neuabschlüsse zuzuordnen (ebd.: 43). Bei den männlichen Auszubildenden umfassen die 25 am häufigsten gewählten Berufe lediglich 60 % aller Neuabschlüsse. Bei Männern stehen – abgesehen von einigen wenigen kaufmännischen Berufen gewerblich-technische Berufe an der Spitze der Berufsliste (ebd.: 42). Frauen konzentrieren sich somit auf ein schmaleres Berufsspektrum als Männer. Zwar wächst der Frauenanteil in einigen „Männerberufen“, doch in technischen Berufen sinkt er zum Teil wieder.¹¹ Insgesamt ist die geschlechtsspezifische Segregation in der dualen Berufsausbildung seit Anfang der Neunzigerjahre relativ konstant (BIBB 2007: 36). *Tabelle 2.1-1* zeigt die 20 am stärksten besetzten Berufe von Frauen und Männern im Jahr 2006.

Tabelle 2.1-1: Die 20 von Frauen und Männern am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 (in %)

Rang	Ausbildungsberufe Frauen		Ausbildungsberufe Männer	
1	Bürokauffrau/Kauffr. f. Bürokommunikation	11 %	Kraftfahrzeugmechatroniker (Hw/IH)	6 %
2	Verkäuferin/Fachverk. im Lebensmittel-Hw	11 %	Kaufmann im Einzelhandel	4 %
3	Kauffrau im Einzelhandel	8 %	Koch	4 %
4	Friseurin	6 %	Industriemechaniker	4 %
5	Medizinische Fachangestellte mit Vorgänger	6 %	Anlagemechaniker f. Sanitär, Heizung, Klima	3 %
6	Industriekauffrau	5 %	Elektroniker Hw (alle Fachrichtungen)	3 %
7	Zahnmedizinische Fachangestellte	5 %	Maler und Lackierer	3 %
8	Hotelfachfrau	4 %	Tischler	3 %
9	Bankkauffrau	3 %	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	3 %
10	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	3 %	Metallbauer	3 %
11	Restaurantfachfrau	2 %	Verkäufer	2 %
12	Rechtsanwaltsfachangestellte	2 %	Industriekaufmann	2 %
13	Steuerfachangestellte	2 %	Fachinformatiker (alle Fachrichtungen)	2 %
14	Köchin	2 %	Fachkraft für Lagerlogistik	2 %
15	Verwaltungsfachangestellte	2 %	Bürokaufmann	2 %
16	Fachkraft im Gastgewerbe	1 %	Mechatroniker	2 %
17	Floristin	1 %	Elektroniker für Betriebstechnik	2 %
18	Hauswirtschafterin	1 %	Zerspanungsmechaniker	2 %
19	Kauffr. f. Spedition u. Logistikdienstleistung	1 %	Gärtner	2 %
20	Kauffr. f. Versicherung u. Finanzen (+Vorg.)	1 %	Bankkaufmann	2 %
	Zusammen	74 %	Zusammen	53 %
Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (31.12.) (vgl. BIBB 2008), eigene Darstellung				

11 Zur geringen Repräsentanz von Frauen in technischen Ausbildungsberufen und der geschlechtsspezifischen Segregation im dualen System siehe auch Uhly (2007).

Warum wählen Frauen andere Ausbildungsberufe als Männer? In der Literatur zur *geschlechtsspezifischen Berufswahl* werden hierfür eine Vielzahl von Mechanismen genannt. Neben sozialisationstheoretischen Erklärungsansätzen, wie zum Beispiel dem Einfluss des Elternhauses, dem sozialen Umfeld, Rollenbildern etc. (vgl. z. B. Beck-Gernsheim 1976, Ostner 1978), werden auch institutionalisierte Segmentationslinien innerhalb des Berufsbildungssystems (z. B. Heinz 1991, Krüger 1996) sowie eine geschlechtsspezifische Rekrutierungspraxis der Betriebe angeführt (Solga/Konietzka 2000: 117).¹² Die Annahme, dass Frauenberufe eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, ist empirisch nicht haltbar. Frauentypische Berufe sind im Vergleich zu Männerberufen sogar durch eine rigidere Arbeitszeitregelung und eine höhere Arbeitsbelastung gekennzeichnet (Pollmann-Schult 2009: 142). Dennoch kann die Berufswahl von Frauen von dieser Vorstellung geleitet sein.

Die *Berufswünsche* junger Frauen und Männer sind sogar stärker geschlechtsegregiert als die spätere Berufsausübung (Konietzka 1999a: 242 ff.). 2008 entsprechen die fünf häufigsten Berufswünsche von Frauen (Bürofachkräfte, Groß- und Einzelhandelskauffrauen, Sprechstundenhelferinnen, Verkäuferinnen, Friseurinnen) ca. 60 % aller Berufsnennungen (Bundesagentur für Arbeit 2008a: 9 f.). Aber auch bezüglich der Berufswünsche stellt sich die Frage, wie diese letztlich entstehen und ob sie nicht an das bestehende Ausbildungsangebot angepasst werden (Teubner 1989: 22). Die Vermutung, junge Frauen hätten eine geringere Berufs- und Karriereorientierung als Männer, wurde von Rudolph und Grüning (1993) am Beispiel der beiden Berufe Verkäuferin (zweijährige Berufsausbildung) und Kauffrau zum Einzelhandel (dreijährige Berufsausbildung) zumindest widerlegt. Junge Frauen werden vielmehr mangels alternativer Angebote in die Ausbildung zur Verkäuferin gedrängt, und die theoretisch mögliche Anschlussqualifizierung zur Einzelhandelskauffrau wird von den meisten Frauen nicht mehr realisiert (ebd.).

Welcher Ausbildungsberuf von Jugendlichen letztlich gewählt wird bzw. gewählt werden kann, bestimmt sich auch durch deren *Schulabschluss*. Formal ist der Zugang zu einer dualen Berufsausbildung zwar nicht an einen bestimmten Schulabschluss gebunden (vgl. BIBB 2006), sondern es wird gerade als Stärke des dualen Systems gesehen, dass es ein breites Spektrum anerkannter Ausbildungsberufe bereitstellt, das den unterschiedlichen schulischen Eingangsvoraussetzungen der Schulabgänger Rechnung trägt und auch lernschwächere Jugendliche zu integrieren vermag. Dennoch sind am Ausbildungsmarkt Tendenzen der Verdrängung von Hauptschülern zu erkennen, die sowohl durch einen angespannten Ausbildungs-

12 Einen Überblick über verschiedene struktur- und subjektorientierte Theorieansätze geben Nissen/Keddi/Pfeil 2003: 119 ff.

markt als auch durch steigende Anforderungen infolge der Tertiärisierung bedingt sind (Uhly/Erbe 2007: 19). Kamen 1970 noch fast 80 % der Auszubildenden von Hauptschulen, so hat sich der Anteil 2006 auf knapp 40 % halbiert. Zudem haben heute rund 20 % der Auszubildenden eine Studienberechtigung, und die Mehrzahl der Jugendlichen (47 %) bringt einen Realschulabschluss mit (BIBB 2008: 51).

Die Wertigkeit von Hauptschulabschlüssen hat sich im Zeitverlauf deutlich verschlechtert, die Hauptschule wird heute auch häufig als „Restschule“ (Konietzka 2004: 287) bezeichnet. Dies zeigt sich nicht nur an den geringen Chancen beim Übergang in eine Berufsausbildung im Vergleich zu Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen, sondern auch an der geringeren Chance von Hauptschülern, ihren Wunschberuf realisieren zu können (Friedrich 2009: 40 ff.). Auszubildende mit Hauptschulabschluss konzentrieren sich auf wenige Berufe – die zehn von ihnen am stärksten besetzten Berufe umfassen 43 % aller Auszubildenden mit Hauptschulabschluss – und werden vor allem in Berufen des Handwerks ausgebildet, einem im Schrumpfen befindlichen Beschäftigungsfeld. Abiturienten finden sich hingegen mehrheitlich in den anspruchsvollen, zukunftsweisenden Dienstleistungsberufen, die dem kaufmännischen und dem Bürobereich zuzuordnen sind (vgl. BMBF 2008: 134 ff.). Eine Übersicht der zehn am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe nach dem Schulabschluss in Deutschland für das Jahr 2006 findet sich in *Tabelle A1* im Anhang.

2.1.3 Das schulische System der Berufsausbildung

Unter dem Begriff des Schulberufssystems wird „die Ausbildung für einen gesetzlich anerkannten Beruf in vollzeitschulischer Form mit alleiniger Verantwortung des Ausbildungsträgers für die Durchführung“ (Krüger 2004b: 145, Baethge/Solga/Wieck 2007: 14) verstanden.¹³ Der Begriff Schulberuf wird hier als Synonym für schulische Ausbildungsberufe und der Begriff schulische (Berufs-)Ausbildung als Synonym für eine vollzeitschulische Berufsausbildung verwendet. Die meisten Schüler werden an *Berufsfachschulen nach Landesrecht* ausgebildet, die sich sowohl unter öffentlicher als auch unter privater Trägerschaft befinden können (Feller 2004: 49).¹⁴ Die Ausbildung in den Sozial- und Gesundheitsberufen (Erzieher/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in) findet hingegen meist an *Schulen des Gesundheitswesens* und

13 Mit dem reformierten Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 2005 wurde das duale System der Berufsausbildung auch für schulische Ausbildungen geöffnet. Für Absolventen/-innen schulischer Ausbildungsgänge besteht nun ein Rechtsanspruch auf die Zulassung zur Kammerprüfung (§ 43 BBiG).

14 „Berufsfachschulen sind Schulen mit voller Wochenstundenzahl und mindestens einjähriger Schulbesuchsdauer, die in der Regel freiwillig nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht zur Berufsvorbereitung oder auch zur vollen Berufsausbildung ohne vorherige praktische Berufsausbildung besucht werden können“ (StBA 2007: 11). In Berufsfachschulen werden somit nicht nur beruflich voll-, sondern auch teilqualifizierende Bildungsgänge angeboten sowie auch solche, die zu höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen führen.

speziellen *Fachschulen für sozialpflegerische und pädagogische Berufe* statt (BMBF 2008: 193 ff.).¹⁵ In den einzelnen Bundesländern gibt es vielfältige Formen von Berufsfachschulen mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen. Im Unterschied zum dualen Ausbildungssystem wird beim Zugang zu schulischen Berufen aber überwiegend ein mittlerer Schulabschluss vorausgesetzt.

Schulische Ausbildungsberufe entstanden insbesondere für Beschäftigungsfelder, die sich neben der Industrialisierung entwickelten und nicht in das handwerklich-industrielle System der Fachkräfteausbildung eingebunden waren. Weiterhin entwickelte sich eine Reihe von Assistentenberufen für Spezialqualifikationen, für die die Betriebe keine Ausbildungstradition besaßen oder die für die Realisierung einer dualen Berufsausbildung zu selten waren (Baethge 2003: 564). Ähnliches gilt für die Tradition der Gesundheitsberufe (Feller 2006a: 290). Die heutigen Berufsfachschulen können daher nicht als „Reservemechanismus“ des dualen Systems der Berufsausbildung verstanden werden (Greinert 2006a: 35). Die 20 häufigsten Schulberufe, die 82 % aller Schulberufe umfassen, sind zusammen mit dem Schultyp in *Tabelle 2.1-2* zusammengetragen (Tabelle A2 im Anhang umfasst des Weiteren eine detaillierte Auflistung aller Schulberufe nach Berufsklassen).

Der *Schwerpunkt* der schulischen Ausbildungsgänge außerhalb des Geltungsbereiches von BBiG/HwO liegt in den sach- und personenbezogenen Dienstleistungsberufen – zum Beispiel Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Erzieher/-innen, kaufmännische Assistenten/Wirtschaftsassistenten, Altenpfleger/-innen. Unter den zehn häufigsten Berufen sind allein acht Berufe aus dem Bereich Gesundheit und Soziales/Erziehung vertreten. Junge Frauen sind in den schulischen Berufsausbildungen mit rund 70 % deutlich überproportional vertreten (vgl. StBA 2007, eigene Berechnungen).

15 Daneben werden einige wenige Schüler/-innen – 16.656 Schüler/-innen im ersten Schuljahr 2006 – an Berufsfachschulen ausgebildet, die einen beruflichen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß BBiG/HwO vermitteln, insbesondere zum/zur Kosmetiker/-in und Hauswirtschafter/-in (vgl. StBA 2007).

Tabelle 2.1-2: Die 20 am häufigsten besetzten schulischen Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 nach der Schulart (Anzahl der Schüler/-innen im 1. Schuljahr)

Berufsbezeichnung	Berufsfachschulen	Fachschulen	Schulen des Gesundheitswesens	Summe
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	2.075		17.592	19.667
Erzieher/-in	3.995	11.388		15.383
Kaufmännische(r) Assistent/-in, Wirtschaftsass.	14.590			14.590
Altenpfleger/-in, Fachkraft für Altenpflege	7.358	1.244	5.777	14.379
Sozial- und sozialpädagogische Assistenten*	13.417			13.417
Assistenten für Wirtschaftsinformatik*	12.130			12.130
Kinderpfleger/-in	10.344			10.344
Physiotherapeut/-in (Krankengymnast/-in)	2.834		6.268	9.102
Heilerziehungspfleger/-in, Heilerzieher/-in		6.461	16	6.477
Altenpflegehelfer/-in	2.793		3.257	6.050
Ergotherapeut/-in	2.807		2.006	4.813
Pharmazeutisch-technische(r) Assistent/-in	2.787		1.961	4.748
Grafik-Designer/-in*	4.429			4.429
Rettungsassistent/-in	656		3.231	3.887
Sozialhelfer/-in	3.500			3.500
Fremdsprachenassistenten*	3.426			3.426
Hauswirtschaftshelfer/-in*	2.605			2.605
Korrespondent/-in, Europakorrespondent/-in	2.588			2.588
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	169		2.079	2.248
Masseur/-in und medizinische(r) Bademeister/-in	1.018		966	1.984
TOP 20	93.521	19.093	43.153	155.767
Gesamt	119.397	20.010	49.830	189.237

* Gleiche Berufsklassen (4-Steller) wurden zusammengefasst

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2006/2007, eigene Berechnungen

Die im dualen System stark vertretenen gewerblich-technischen Berufe in Industrie und Handwerk kommen im Schulberufssystem kaum vor. *Tabelle 2.1-3* zeigt, wie sich duale und schulische Ausbildungsberufe auf die 88 *Berufsgruppen der Klassifizierung der Berufe* (KldB) des Statistischen Bundesamtes (StBA) verteilen.¹⁶ Soziale Berufe (38,6 %) und Gesundheitsberufe (29,1 %) umfassen allein mehr als die Hälfte aller Schulberufe insgesamt.

16 Grundlegend für die Klassifizierung der Berufe ist die Zusammenfassung von Berufen, „die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit gleichartig sind, unabhängig von ihrer formalen Schul- oder Berufsausbildung, von der Stellung im Beruf oder im Betrieb“ (StBA 1992: 16). Die hierarchisch angelegte Systematik von 1992 unterscheidet 88 *Berufsgruppen* (BG, 2-Steller), 369 *Berufsordnungen* (BO, 3-Steller) und 2287 *Berufsklassen* (BK, 4-Steller).

Tabelle 2.1-3: Duale und schulische Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 nach Berufsgruppen der KldB 1992 (in %)

BG	Berufsgruppenbezeichnung	Duale Ausbildung nach BBiG/HwO	Schulische Ausbildung außerhalb BBiG/HwO
1	Landwirtschaftliche Berufe	0,8	
5	Gartenbauberufe	1,9	
17	Druck- und Druckweiterverarbeitungsberufe	1,0	
22	Berufe in der spanenden Metallverformung	1,0	
25	Metall- und Anlagenbauberufe	2,3	
26	Blechkonstruktions- und Installationsberufe	2,0	
27	Maschinenbau- und -wartungsberufe	3,1	
28	Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	5,0	
29	Werkzeug- und Formenbauberufe	0,6	
30	Feinwerktechnische und verwandte Berufe	1,4	
31	Elektroberufe	5,6	
39	Berufe d. Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung	1,4	
41	Köche/Köchinnen	3,4	
44	Hochbauberufe	1,4	
46	Tiefbauberufe	0,7	
48	Ausbauberufe	2,0	
50	Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	2,3	
51	Maler/-innen, Lackierer/-innen u. ähnliche Berufe	2,8	
52	Warenprüfer/-innen, Versandfertigmacher/-innen	2,2	
62	Techniker/-innen	0,0	4,5
63	Technische Sonderfachkräfte	0,6	0,9
64	Technische Zeichner/-innen und ähnliche Berufe	0,7	
66	Verkaufspersonal	6,0	
67	Groß-, Einzelhandelskaufleute	9,2	
68	Warenkaufleute, Vertreter/-innen	0,6	
69	Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute	3,1	
70	Andere Dienstleistungskaufleute	2,9	0,8
75	Berufe d. Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	1,0	
77	Rechnungskaufleute, Informatiker/-innen	1,9	7,3
78	Büroberufe, Kaufmännische Angestellte	13,1	11,1
83	Künstlerische und zugeordnete Berufe	0,7	3,3
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	4,5	29,1
86	Soziale Berufe		38,6

BG	Berufsgruppenbezeichnung	Duale Ausbildung nach BBiG/HwO	Schulische Ausbildung außerhalb BBiG/HwO
87	Lehrer/-innen		0,8
90	Berufe in der Körperpflege	2,8	
91	Hotel- und Gaststättenberufe (HoGa-Berufe)	4,8	
92	Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	0,9	1,8
99	Sonstige Berufsgruppen ≤ 0,5 %	6,4	1,8
Gesamt		100,0	100,0

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (31.12.) sowie Statistisches Bundesamt (2007), Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen Schuljahr 2006/2007, eigene Darstellung

Im Vergleich zu den bundeseinheitlich geregelten dualen Ausbildungsberufen sind landesrechtlich geregelte Bildungsgänge an beruflichen Vollzeitschulen von einer großen *Typenvielfalt* geprägt. Die Zahl der unterschiedlichen Schulberufe ist aufgrund der verschiedenen Regelungen und Meldungen der Bundesländer daher nur schwer zu ermitteln (Feller 2002: 140). Im Verzeichnis anerkannter Ausbildungsberufe 2005 werden 181 Schulberufe aufgeführt (eigene Berechnungen), von denen viele allerdings nur eine geringe Besetzungszahl aufweisen. In einer Expertise zum Nationalen Bildungsbericht bezeichnet Krüger (2004b) die Datenlage als unvollständig und unübersichtlich. Auch einheitliche bundesweite Standards für Berufsbezeichnungen, Ausbildungsdauer und -inhalte sind kaum vorhanden, und wenn, dann sind sie weniger verbindlich als bei den dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO (ebd.: 151 f.). So variieren bei vergleichbaren Inhalten (zum Beispiel Wirtschaftsassistent und kaufmännischer Assistent) die Berufsbezeichnungen zwischen den Bundesländern, und hinter gleichen Berufsbezeichnungen verbergen sich zum Teil landesspezifische Besonderheiten. Die Heterogenität der Bildungsangebote führt zu einer Intransparenz, die eine überbetriebliche, universelle „Codierung von Qualifikationen“ seitens der Arbeitgeber, wie sie bei der dualen Ausbildung auf Basis der Ausbildungsordnungen erfolgen kann, erschwert (Georg/Sattel 2006: 130 f.). Neben uneinheitlichen Ausbildungsstandards und einer ungenügenden Differenzierung der Qualifikationsprofile behindert des Weiteren die *fehlende Praxis* eine Professionalisierung der Schulberufe, und zwar insbesondere im Bereich der personenbezogenen schulischen Dienstleistungsberufe (Friese 2007a: 5). Aufgrund des fehlenden betrieblichen Lernorts und der fehlenden organisatorischen Einbindung in ein Unternehmen werden schulische Berufsausbildungen als *praxisfern* charakterisiert, woraus oftmals negative Effekte im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung abgeleitet werden (Feller 2004: 50).

Eine Ausnahme bilden die meist an *Schulen des Gesundheitswesens* ausgebildeten Gesundheitsberufe (z. B. Krankenpfleger/-in, Medizintechnische/-r Assistent/-in), die bundesweit einheitlich geregelt und damit nicht dem Schulrecht unterworfen sind (Feller 2004a: 49).¹⁷ Die Ausbildung unterteilt sich auch ähnlich wie die duale Berufsausbildung in einen theoretischen und einen praktischen Teil (z. B. im Krankenhaus), und sie weist die typischen Merkmale dualer Berufsausbildung (z. B. betrieblich-arbeitsrechtliche Ausgestaltung mit Arbeitsverträgen) auf (Krüger 2004b: 153). Das heißt, obwohl die Krankenpflegeausbildung als schulische Berufsausbildung gilt, werden 55 % der Ausbildungszeit in der praktischen Ausbildung und 45 % in der Schule absolviert.¹⁸ Krankenpflegeschulen als betriebliche Ausbildungsstätten werden daher auch als „Berufsfachschulen der besonderen Art“ bezeichnet (Meifort 1998: 92). Zum Vergleich: Die landesrechtlich geregelte Ausbildung für Erzieher/-innen sieht lediglich eine einjährige Praktikumszeit vor. Eine Befragung von Berufsfachschulabsolventen/-innen der Abschlussjahrgänge 1982 bis 2002 in Sachsen zeigte, dass knapp über die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen eines landesrechtlich geregelten Ausbildungsberufs den Umfang des Praktikums als nicht ausreichend empfanden. Für die überwiegende Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen eines Gesundheitsberufs war er hingegen ausreichend. Unterschiede zwischen diesen Gruppen zeigten sich auch im Hinblick auf die Praxisnähe der Ausbildung (Ermischer/Neufeldt 2004: 200).

2.1.4 Die Funktionen des Berufsbildungssystems und das Berufsprinzip

Aus soziologischer Sicht („subjektbezogene Theorie der Berufe“¹⁹) verstehen Beck, Brater und Daheim (1980) Berufe als „relativ tätigkeitsunabhängige, gleichwohl tätigkeitsbezogene Zusammensetzungen und Abgrenzungen von spezialisierten, standardisierten und institutionell fixierten Mustern von Arbeitskraft, die u. a. als Ware am Arbeitsmarkt gehandelt und gegen Bezahlung [...] eingesetzt werden“ (ebd.: 20), und somit als „eine dauerhafte, standardisierte, auf einer Spezialisierung der Fä-

17 Entsprechende Rahmenbedingungen sind im Krankenpflegegesetz festgehalten (1985, zuletzt novelliert 2003). Die Altenpflegeausbildung ist seit August 2003 ebenfalls bundeseinheitlich geregelt.

18 Kraus (2005) untersuchte den betrieblichen Lernort Krankenhaus im Vergleich zum dualen System der Berufsausbildung. Gemeinsamkeiten sind, dass die Ausbildung im Krankenhaus dem Beschäftigungssystem zuzuordnen ist, die Auszubildenden über einen Arbeitsvertrag mit dem Krankenhaus verfügen und ein großer Teil der Ausbildung im realen Arbeitsalltag auf der Station absolviert wird. Ein Unterschied zum dualen System besteht jedoch in der fehlenden Einbindung in das Bildungssystem und somit der fehlenden Verknüpfung von Bildungs- und Beschäftigungssystem. Denn weder das Bildungs- noch das Gesundheitsministerium haben einen regulierenden Zugriff auf die praktische Pflegeausbildung, die Fachaufsicht liegt vielmehr bei den Schulen des Gesundheitswesens. Anzumerken ist dabei allerdings, dass auch der Berufsschulunterricht in der dualen Ausbildung nicht immer einheitlich und bezüglich der Qualität standardisiert ist.

19 Deissinger (1998: 139) beschreibt die „subjektbezogene Theorie der Berufe“ (vgl. Beck/Brater/Daheim 1980) als eine Erweiterung des von der angelsächsischen Soziologie entwickelten „professionstheoretischen Ansatz“, der sich vornehmlich auf Professionen bezieht, auf alle Berufe.

higkeiten beruhende Form der Bereitstellung von Arbeitsvermögen“ (ebd.: 25). Die Autoren verbinden mit dem Beruf eine formalisierte Ausbildung, in der ein Bündel von Fähigkeiten vermittelt wird. Sie siedeln den Berufsbegriff daher auch auf der Seite der Fähigkeiten (der Personenseite) und nicht auf der Seite der Tätigkeiten an. Das heißt, was jemand kann, legt nicht eindeutig fest, was er tatsächlich arbeitet, und auch der Zugang zu bestimmten Tätigkeiten ist mit verschiedenen Ausbildungen möglich. Eine Einheit von Tätigkeit und Fähigkeit, wie sie für sehr alte Handwerksberufe noch galt, gibt es daher nicht (ebd.: 16 f.).²⁰

Neben der „*Gebrauchswertseite*“ (Beck/Brater/Daheim 1980: 206) der Ausbildung strukturiert das Berufsprinzip auch den Prozess der beruflichen Integration entscheidend mit. Es manifestiert sich daher in der Verbindung von Bildungs- und Beschäftigungssystem und der Koppelung von Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (Kraus 2005: 2). Denn Berufe als „komplexe, institutionalisierte Bündelungen der marktrelevanten Arbeitsfähigkeiten von Personen“ (Beck/Brater/Daheim 1980: 19) müssen auf dem Arbeitsmarkt auch gehandelt werden können. Diese „*Tauschwertseite*“ bezieht sich weniger auf einzelne Arbeitsinhalte bzw. das „Arbeitskönnen“, das heißt die „persönlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Spezialqualifikationen, die subjektiv erforderlich sind, um die dem Berufsbild entsprechenden Arbeitstätigkeiten übernehmen und erfolgreich ausführen zu können“ (ebd.: 206), als vielmehr auf die Verwertbarkeit dieses Arbeitskönnens auf dem Arbeitsmarkt und die Abschottung und Vermarktung der Ausbildung unter Konkurrenzbedingungen (ebd.: 206 ff.). Berufe determinieren somit Beschäftigungs- und Einkommenschancen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Deissinger 1998: 141 f.) und strukturieren so auch Prozesse der sozialen Ungleichheit entscheidend mit: Berufliche Kompetenzen „führen ihren Inhaber in bestimmte Über- und Unterordnungsverhältnisse, stattdessen die Berufstätigen mit bestimmten Machtanteilen aus oder definieren sie als machtlos“ (Bolte/Beck/Brater 1988: 52). Baethge (2004: 337) spricht von einer „berufsbezogenen Gesellschaftsverfassung“, um die zentrale Bedeutung des Berufs für die gesellschaftliche Statusorganisation zu unterstreichen.

Das Berufsbildungssystem erfüllt somit eine Qualifizierungs- und eine Allokationsfunktion (Greinert 1998: 147 ff. und 169 ff.). Die *Qualifizierungsfunktion* besteht darin, „jungen Menschen den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, die sie als Berufstätige befähigen soll, selbstständig,

20 Eine etwas weitere Definition von Brater und Beck (1983: 209) lautet: „Diese institutionalisierten, dem einzelnen vorgegebenen Muster der Zusammensetzung und Abgrenzung spezialisierter Arbeitsfähigkeiten, die gewöhnlich mit einem eigenen Namen benannt werden („Ingenieur“, „Schlosser“ ...) und den Ausbildungen als differenzierendes und strukturierendes Organisationsbild zugrunde liegen, nennen wir Berufe“. Aus einer systemtheoretischen Perspektive wird zwischen einer pädagogischen Seite (Bildung und Qualifikation) und einer wirtschaftlichen Seite (Arbeit und Erwerb) von Berufen unterschieden (Kurtz 2002: 28 f.). Der Beruf wird somit an der Schnittstelle zwischen Ökonomie und Erziehung angesiedelt.

eigenverantwortlich und in Kooperation mit anderen Aufträge effizient, effektiv und innovativ bewältigen zu können“ (BIBB 2006: 21). Das Berufsprinzip bzw. das Berufskonzept beschreibt dabei die Regularien und Zielvorstellungen, die bestimmen, was berufliche Handlungsfähigkeit ausmacht, die wiederum als Ergebnis von Qualifizierungsprozessen und als Voraussetzung für Berufstätigkeit betrachtet wird (Kloas 1997: 21). Berufliche Handlungsfähigkeit basiert dabei auf dem Zusammenwirken von Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz. Im Berufsbildungsgesetz in der Fassung vom 23.3.2005 (§ 1 Abs. 3) heißt es hierzu: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln.“ Ziel einer dualen Berufsausbildung in Deutschland ist es somit, „jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die volle berufliche Handlungsfähigkeit in einem breit angelegten Tätigkeitsbereich zu vermitteln, die sie befähigt, den sich stetig wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und damit den Grundstein für ein selbstbestimmtes Leben zu legen“ (BIBB 2006: 6). Die Absolventen einer dualen Ausbildung sollen so zu einer Berufsfähigkeit kommen, die neben den Kompetenzen für eine qualifizierte Tätigkeit und zum Weiterlernen auch ein möglichst breites Spektrum an Beschäftigungsoptionen bietet sowie Transferfähigkeit und Mobilität ermöglicht (Kloas 1997: 22). Die *Allokationsfunktion* verweist hingegen auf die Notwendigkeit, dass das Qualifikationsergebnis auch marktgängig ist, das heißt auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird, um die Absolventen eines entsprechenden Bildungsgangs relativ nahtlos ins Beschäftigungssystem bzw. in die arbeitsteilig organisierte Gesellschaft zu integrieren.

2.2 Beschäftigungsformen und Einkommen am Arbeitsmarkt

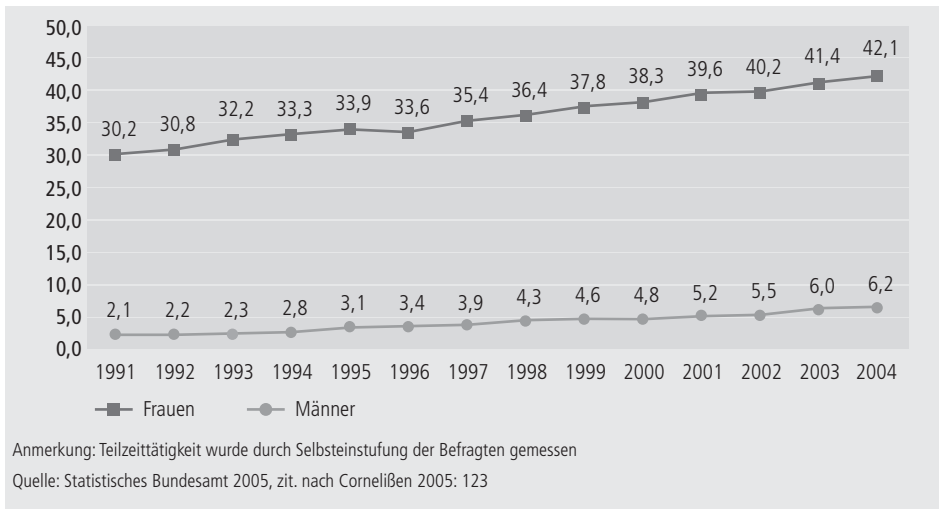
2.2.1 Teilzeit und atypische Beschäftigung

Teilzeitarbeit gewinnt in Deutschland immer mehr an Bedeutung. Lag die Teilzeitquote 1991 noch bei 15 %, so standen 2003 bereits 27 % der abhängig Beschäftigten (und damit über 9,3 Millionen der Arbeitnehmer/-innen) in einem Teilzeitarbeitsverhältnis (Wanger 2004: 1 f.).²¹ Teilzeitarbeit ist in erster Linie Frauenarbeit. Denn 2004 waren abhängig erwerbstätige Frauen zu 42 % teilzeitbeschäftigt gegenüber 6 % bei den Männern. Die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes nach Arbeitszeit hat dabei in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen: 1991 lag

21 Die Angaben basieren auf der IAB-Arbeitszeitrechnung. Teilzeitbeschäftigte setzen sich hier aus den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, den Teilzeitbeamten sowie den ausschließlich geringfügig Beschäftigten zusammen.

der Unterschied zwischen Frauen und Männern noch bei 30 % vs. 2 % (Cornelißen 2005: 123, vgl. auch *Abbildung 2.2-1*). 2004 wurden 75 % aller Teilzeitstellen (einschließlich geringfügiger Beschäftigung), aber nur 37 % der Vollzeitarbeitsplätze von Frauen besetzt (vgl. Wanger 2005).

Abbildung 2.2-1: Teilzeitquote abhängig erwerbstätiger Frauen und Männer in Deutschland 1991 bis 2004 (in %)



Die hohe Bedeutung von Teilzeit für Frauen erklärt, warum sich das Arbeitsvolumen (das ist das Produkt aus den Erwerbstätigenzahlen und der durchschnittlichen Arbeitszeit) von Frauen trotz der steigenden Erwerbsbeteiligung nicht erhöht hat. Frauen trugen 2004 mit einem Anteil von 41 % nur unterproportional zum gesamten Arbeitsvolumen bei (Wanger 2005: 2 f., vgl. auch Cornelißen 2005: 106).

Die Geburt von Kindern ist in Deutschland eine bedeutsame Weichenstellung im Erwerbsverlauf von Frauen. Sie unterbrechen nach einer Familiengründung häufig ihre Berufstätigkeit und wechseln danach in eine Teilzeitbeschäftigung.²²

22 Jede zweite erwerbstätige Frau mit Kind hat ihre Erwerbstätigkeit zwischen einem und drei Jahren unterbrochen, 14 % haben mehr als drei Jahre, 29 % bis zu einem Jahr und 6 % gar nicht unterbrochen (Anger/Schmidt 2008: 5). Betrachtet wurden hier erwerbstätige Frauen, die seit Eintritt in das Sozioökonomische Panel (SOEP), also frühestens 1984 mindestens ein Kind bekommen haben. Eine aktuellere Studie von Beckmann/Kurtz (2001) verweist auf deutlich kürzere Unterbrechungszeiten in jüngeren Alterskohorten: Jede vierte westdeutsche Frau, die zwischen 1992 und 2000 ein Kind geboren hat, beginnt unmittelbar im Anschluss an den Mutterschutz wieder mit ihrer Erwerbstätigkeit und nimmt entsprechend keine Elternzeit in Anspruch. 13 % unterbrechen bis zu 6 Monaten und 19 % bis zu einem Jahr, bevor sie in den Beruf zurückkehren (ebd.: 5).

Die Entscheidung von Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt von Kindern erklärt sich unter anderem mit dem spezifisch deutschen Familienmodell und den sozio-kulturellen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Wanger 2006). Pfau-Effinger (1996) stellt zum Beispiel die These auf, dass die Entscheidung vieler verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit nicht allein von betrieblichen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängt, sondern weit eher sozio-kulturell, über das spezifische Familienmodell, zu erklären ist.²³ Weitere Erklärungen für die hohe Teilzeitquote beziehen sich auf institutionelle Besonderheiten wie das in Deutschland angewandte Verfahren des Ehegattensplittings, das die traditionelle Arbeitsteilung bzw. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse fördert, und unzureichende Kinderbetreuungsangebote.²⁴ Qualifikations- und Einkommensverluste nach der Geburt eines Kindes erklären sich unter anderem dadurch, dass der Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung oftmals mit einem Berufs- bzw. Betriebswechsel und einer kürzeren Arbeitszeit verbunden ist (vgl. Geissler 1998).

Neben der Teilzeitbeschäftigung haben seit Beginn der Neunzigerjahre auch andere *atypische Beschäftigungsformen* wie Befristung, Leiharbeit und Selbstständigkeit an Bedeutung gewonnen (Keller/Seifert 2006: 236, Bosch/Weinkopf 2007: 86).²⁵ Die Verlagerung von sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hin zu neuen Formen der Erwerbstätigkeit geht dabei mit veränderten Arbeitsmarkt- und wohlfahrtsstaatlichen Strukturen aufgrund neuer Unternehmensstrategien, Gesetzesänderungen und politischer Reformen einher. Zu nennen sind hier zum Beispiel intensive Einschnitte in das soziale Sicherungssystem (Implementation des SGB III im Jahr 1996) und arbeitsmarktpolitische Reformen (Reform des Arbeitsförderungsgesetzes im Jahr 1997, „Hartz II“-Reform 2003 und „Hartz IV“-Reform 2005).²⁶ Die Voraussetzungen zur Realisierung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse („Mini-jobs“ und „Midijobs“) wurden gelockert und die Zumutbarkeitskriterien bei der Aufnahme einer Beschäftigung reduziert. Die Maßnahmen zielten auf eine status- und

23 Hierzu zählen auch gesellschaftliche Wertvorstellungen und soziale Normen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Müttern sowie kulturelle Leitbilder darüber, was eine gute Mutter ausmacht. Rund die Hälfte der Frauen und Männer stimmen im Jahr 2000 der Aussage zu, dass es für alle Beteiligten viel besser ist, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert (Kurz 2004: 86 f.). Zu den Ursachen dafür, warum Mütter in Deutschland typischerweise ihre Erwerbsarbeit im Anschluss an eine Geburt unterbrechen, und zur Rolle von Teilzeitbeschäftigungen beim Verbinden von Familien- und Erwerbsarbeit vgl. auch Kurz (1998).

24 Beim Platzangebot für Kinder unter drei Jahren bestehen zwischen den alten und den neuen Ländern immer noch große Unterschiede. Im Westen lag die Versorgungsquote (je 100 Kinder) 2004 bei 2 %, im Osten bei 37 % (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 34).

25 Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind nicht mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen, da zur Einstufung eines Beschäftigungsverhältnisses als prekär auch die persönliche Berufsbiografie und der Haushaltskontext der Beschäftigten berücksichtigt werden muss (Keller/Seifert 2006: 238).

26 Giebelmann 2008: 3 ff.; zu den Hartz-Reformen vgl. auch Bosch und Weinkopf 2007: 54.

qualifikationsinadäquate Reintegration in den Arbeitsmarkt ab (Gießelmann 2008: 10). So wurden die Bedingungen des Bezugs von Lohnersatzleistungen zum Beispiel an die Bereitschaft gekoppelt, dass auch Beschäftigungen unterhalb des Qualifikationsniveaus und jenseits des Normalarbeitsverhältnisses aufgenommen werden.

Die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat im Zeitraum von 1997 bis 2007 von 5,1 auf 7,7 Millionen Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse ist hingegen im gleichen Zeitraum von 24 Millionen auf 22,2 Millionen gesunken. 2007 ist somit jedes vierte Beschäftigungsverhältnis (25,5 %) atypisch. Darunter befinden sich 2007 16,4 % der abhängig Beschäftigten in einer Teilzeitbeschäftigung (bis zu 20 Stunden in der Woche), 9,2 % sind geringfügig, 8,8 % befristet und 2 % in Zeitarbeit²⁷ beschäftigt (Mehrfachzählung möglich).²⁸ Aufgrund der dominierenden Form der Teilzeit ist auch atypische Beschäftigung eine Domäne von Frauen: 2007 sind 71 % der atypisch Beschäftigten Frauen, unter den normal Beschäftigten liegt das Verhältnis von Frauen zu Männern hingegen bei 40 % zu 60 % (StBA 2008: 7 ff.). Zentrale Ursachen für die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen werden im Deindustrialisierungsprozess und im globalen Wettbewerb gesehen (Kim/Kurz 2003: 167).

2.2.2 Niedriglohnbeschäftigung

Parallel zur Deregulierung des Arbeitsmarktes und aktivierenden Maßnahmen, die auf eine status- und qualifikationsinadäquate Reintegration in den Arbeitsmarkt abzielten, ist eine Zunahme des *Niedriglohnssektors* zu beobachten. Ursachen hierfür sind die anhaltende Massenarbeitslosigkeit, das zunehmende Outsourcing von Tätigkeiten und die sinkende Bindungskraft von Tarifverträgen (Weinkopf 2008: 23).²⁹ Von Niedriglohn betroffen sind vor allem Personen, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, also Einsteiger und Wiedereinsteiger (Gießelmann 2008: 5 ff.). Lag

27 Relativ betrachtet ist der Anstieg bei der Zeitarbeit im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsformen am stärksten, absolut ist der Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen abhängig Beschäftigten aber auch 2007 noch gering (StBA 2008: 10).

28 Die Angaben beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten im Alter von 15 bis 64 Jahren, die sich weder in Bildung noch in Ausbildung befinden. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen im Mikrozensus Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden Arbeitszeit pro Woche, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Zeitarbeit, auch Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung genannt (StBA 2008: 6; vgl. hierzu auch Keller/Seifert 2006: 236).

29 Eine abnehmende Tarifbindung ist seit Anfang der Neunzigerjahre zu beobachten. Bis dahin setzten z. B. Gewerkschaften und Arbeitgeber über Tarifverträge Mindestbedingungen auf dem Arbeitsmarkt fest. 1990 fielen noch über 80 % der Beschäftigten unter einen Tarifvertrag, die meisten nicht tarifgebundenen Unternehmen folgten dabei dem Tarifvertrag ihrer Branche. (Bosch/Weinkopf 2007: 69 f.) Die Tarifbindung der Beschäftigten hat in Westdeutschland von 76 % 1998 auf 65 % 2006 und in Ostdeutschland von 63 % auf 54 % abgenommen (Kalina/Weinkopf 2008b: 451 f.). Flächentarifverträge enthalten auch zunehmend Öffnungsklauseln, die ergänzende Abschlüsse auf Betriebsebene erlauben, und Haus- und Firmentarifverträge gewinnen zunehmend an Bedeutung (Bick 2008: 129). Durch die Ausbreitung nicht mehr über Tarifverträge regulierter Teilarbeitsmärkte wird die Lohnhöhe zum Wettbewerbsfaktor (Bosch/Weinkopf 2007: 69 f.).

die Niedriglohnquote für Wiedereinsteiger in Westdeutschland 1991 noch 6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt, so liegt sie 2006 bereits 16 Prozentpunkte darüber (ebd.: 19).

Seit Mitte der Neunzigerjahre ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung insgesamt deutlich gestiegen (vgl. Schäfer 2003, Eichhorst u. a. 2005, Goebel/Krause/Schupp 2005, Brenke 2006, Kalina/Weinkopf 2006, Rhein/Stamm 2006, Bosch/Kalina 2007). Zwischen 1995 und 2006 erhöht er sich unter allen abhängig Beschäftigten in Deutschland von 15 % auf 22,2 % und damit um 43 %. Im Jahr 2006 beziehen somit 6,5 Millionen Erwerbstätige Niedriglohn, die bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle liegt damit bei 9,1 € pro Stunde³⁰ (Kalina/Weinkopf 2008a: 2 ff.). Der Entwicklungstrend der Niedriglohnbeschäftigung ist dabei „weitgehend robust gegenüber der Wahl eines bestimmten Schwellenwertes“ (Eichhorst u. a. 2005: 111).³¹

Auch wenn es eine allgemein verbindliche *Definition* von Niedriglohn nicht gibt, hat es sich weitgehend durchgesetzt, solche Löhne als Niedriglöhne zu bezeichnen, die unter zwei Dritteln des mittleren Bruttolohns liegen: „Ein Lohn, der weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns (Medianlohns) aller Beschäftigten beträgt, gilt als Niedriglohn“ (Grün/Rhein 2007: 8). Grundlage der Berechnung ist meist der effektiv gezahlte individuelle Bruttolohn.³² Aussagen zum Umfang der Niedriglohnbeschäftigung sind dabei nicht nur abhängig von der verwendeten Definition, sondern insbesondere von der Datenquelle und damit dem Einschluss oder Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten. Die Studien auf Basis der Daten der BA zum Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland beziehen sich ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte, da die Daten weder Angaben über die tarifliche Arbeitszeit noch über die tatsächlich geleistete bzw. bezahlte Arbeitszeit enthalten. Es ist lediglich vermerkt, ob die Person vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist. Die Löhne von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten können daher mit dieser Datengrundlage nicht arbeitszeitberei-

30 Die Quote von 22 % gilt für Westdeutschland und Ostdeutschland gleichermaßen. Die differenzierten Niedriglohnschwellen im Jahr 2006 liegen in Westdeutschland bei 9,6 € und in Ostdeutschland bei 6,8 € pro Stunde.

31 Brenke (2006) verweist darauf, dass die Zunahme der Niedriglohnquote mit der Zunahme der Zahl geringfügig Beschäftigter zusammenhängt, die meist relativ niedrige Bruttolöhne beziehen, darauf aber keine Abgaben entrichten müssen. Werden stattdessen die Nettostundenlöhne herangezogen, bezieht ein deutlich geringerer Teil der Arbeitnehmer Niedriglohn (ebd.: 201). Bezogen auf die Nettolöhne ist der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor kaum gewachsen, so Brenkes Interpretation. Diese Sichtweise ist angesichts einer Steigerung von 12 % (1992) auf 15 % (2004) allerdings nicht nachzuvollziehen, da die Bruttostundenlöhne von ca. 16 % (1992) auf ca. 21 % (2004) ebenfalls um 25 % angestiegen sind (ebd.: 198 ff.).

32 Zu beachten ist dabei, dass nicht jeder, der Niedriglohn bezieht, gleichzeitig arm oder prekär beschäftigt ist (Bosch/Weinkopf 2007: 45 ff.). Das Haushaltseinkommen kann durchaus oberhalb der Armutsgrenze liegen, wohingegen ein Alleinverdiener mit vielen Kindern trotz normalen Einkommens arm sein kann (vgl. Wilde/Keller 2008).

nigt auf der Basis von Stundenlöhnen verglichen werden (Rhein/Stamm 2006: 6).³³ Damit bleibt jedoch ein nicht unerheblicher Teil des Arbeitsmarktes – insbesondere die wachsende Zahl von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Minijobs – unberücksichtigt. Analysen auf Basis des Sozioökonomischen Panels (SOEP) (vgl. Goebel/Krause/Schupp 2005, Kalina/Weinkopf 2006) zeigen, dass der Niedriglohnanteil unter allen Beschäftigten deutlich höher liegt.

Teilzeitbeschäftigte sind von Niedriglöhnen erwartungsgemäß besonders häufig betroffen. Unter den Vollzeitbeschäftigten arbeitet 2006 jede/-r Siebte für einen Niedriglohn, während dies bei den Teilzeitbeschäftigten bei fast jedem/jeder Vierte/-n der Fall ist (bei Personen in Minijobs sind es sogar 92 %). Beschäftigte in Teilzeitarbeit und Minijobs stellen rund die Hälfte aller Niedriglohnbeschäftigten. Von Niedriglöhnen sind Frauen stärker betroffen als Männer. 2006 sind unter den Niedriglohnbeziehenden fast 70 % Frauen zu finden, was sich aber nicht allein mit deren geringerer Arbeitszeit erklärt (Kalina/Weinkopf 2008a: 5 f.). Gerade unter den Vollzeitbeschäftigten sind Frauen doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen wie Männer (22 % vs. 12 %), die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind im Teilzeitbereich mit 22 % vs. 16 % sogar geringer (Kalina/Weinkopf 2006: 8). Trotz einer Vollzeiterwerbstätigkeit gelingt es mehr als jeder fünften Frau somit nicht, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

Entgegen der öffentlichen Wahrnehmung ist der Niedriglohnsektor auch kein besonderes Arbeitsmarktsegment für *formal Nichtqualifizierte* (Bosch/Weinkopf 2007: 289). Deren Anteil beträgt 2006 bezogen auf alle Niedriglohnbezieher lediglich 26 %, 1995 waren es noch 34 %. Die Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten stellen Beschäftigte mit einem Ausbildungsabschluss, wobei der Niedriglohnanteil in der Gruppe der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich ansteigt (von 14 % im Jahr 1995 auf 23 % im Jahr 2006), sodass Niedriglohnbeschäftigung zunehmend in Berufen der mittleren Qualifikationsebene zu beobachten ist. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe am gesamten Niedriglohnsektor hat sich damit deutlich vergrößert (59 % 1995 auf 68 % 2006) – mittlerweile stellen Beschäftigte mit Berufsausbildung über zwei Drittel der Niedriglohnbeschäftigten. Nimmt man akademische Abschlüsse hinzu, dann steigt die Quote der Niedriglohnbeschäftigten mit Ausbildung auf rund 75 % an (Kalina/Weinkopf 2008a: 7). Vor dem Hintergrund humankapitaltheoretischer Überlegungen, nach denen die Entlohnung mit dem eingebrachten Humankapital steigt, überrascht dieser Befund. „Offensichtlich gibt der formale Bildungs- oder Berufsabschluss nicht immer über die Wettbewerbssituation eines Arbeitnehmers

33 Unter den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten betrug der Anteil 2005 ca. 18 % (ca. 3,6 Millionen Vollzeitarbeitnehmer) (vgl. Grün/Rhein 2007). Rhein/Gartner/Krug (2005) kommen für 2001 mit der IAB-Regionalstichprobe auf einen Anteil von 15 % Niedriglohnbeschäftigung in Westdeutschland.

Aufschluss“ (Eichhorst u. a. 2005: 116). Dass der Niedriglohnsektor von qualifizierten Arbeitskräften geprägt ist, wird in der Diskussion um den Ausbau von Niedriglohnarbeitsplätzen allerdings nur selten thematisiert (vgl. auch Solga 2000).

Differenzierte Analysen nach *Berufen* sind zwar spärlich und konzentrieren sich meist auf sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte, sie zeigen aber eine deutliche Bündelung des Niedriglohnrisikos in Dienstleistungsberufen und in typischen Frauenberufen: Berufe im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Einzelhandels und im Bereich personenbezogener, haushaltsbezogener sowie sozialer Dienstleistungen sind besonders von Niedriglöhnen betroffen.³⁴ In Berufen wie Friseur/Friseurin,³⁵ Florist/Floristin, Gästebetreuer/-betreuerin, Wäscher/-in, Kellner/-in und Raumreiniger/-in ist die Niedriglohnquote mit über zwei Dritteln besonders hoch. Im verarbeitenden Gewerbe ist das Niedriglohnrisiko hingegen eher unterdurchschnittlich, von einzelnen Branchen wie Nahrungsmittel, Textil, Bekleidung und Lederverarbeitung abgesehen (Rhein/Stamm 2006: 14 ff.).

Eine mögliche Erklärung für die starke Konzentration im Dienstleistungssektor ist, dass sich diese Tätigkeiten einer Standardisierung weitgehend entziehen und dass Mechanisierungen und Rationalisierungen im Gegensatz zur Produktion und zu produktionsorientierten Dienstleistungen kaum zu Produktivitätssteigerungen führen. Damit eröffnet sich wenig Spielraum für Lohnerhöhungen. Dienstleistungstätigkeiten geraten daher unter einen starken Lohndruck, da Lohnsteigerungen nur mit einer Steigerung der Kosten (Preise) für diese Dienstleistungen aufzufangen wären (Biffel 2006: 99 f.). Den Qualifizierungsanforderungen und Professionalisierungsbedarfen in schulischen personenbezogenen, sozialen und haushaltsnahen Berufen steht neben uneinheitlichen Ausbildungsstandards und Qualifikationsprofilen daher auch die Ausweitung des Niedriglohnsektors entgegen (Friese 2005: 142 ff.). Sie stehen somit in einem Spannungsverhältnis zwischen Risikoberuf (Niedriglohnsektor und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse) und Zukunftsberuf (hohe Wachstumsraten und Beschäftigungsperspektiven, vgl. Kapitel 2.3.1), was in berufspädagogischen und arbeitsmarktpolitischen Qualitäts- und Professionalisierungsdebatten nach Friese (2007c: 6) stärker thematisiert werden sollte.

Betrachtet man, welche Tätigkeiten von Niedriglohnbeschäftigten konkret ausgeübt werden, zeigt sich, dass lediglich jede/-r dritte Erwerbstätige tatsächlich eine einfache Tätigkeit ausübt. Niedrige Löhne können daher nicht nur mit einer gerin-

34 So bekommt eine Arzthelferin in Ostdeutschland 6,6 € und eine Verkäuferin in Niedersachsen 8,6 € Stundenlohn (vgl. WSI Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung 2008).

35 Weite Bereiche dieser Branche sind ganz tariffrei, oder die einschlägigen Tariflöhne sind sehr niedrig (vgl. Grün/Rhein 2007). In diesem Sektor setzen die Arbeitgeber allerdings darauf, dass die Löhne durch Trinkgelder aufgestockt werden (Brenke 2006: 199).

geren Produktivität begründet werden (vgl. Bispinck/Schäfer 2006). Es scheint vielmehr, als ob bestimmte Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Einzelhandel und im Bereich personenbezogener, haushaltsbezogener sowie sozialer Dienstleistungen „nur als ‚geringqualifizierte Tätigkeiten‘ gewertet werden, um darüber ihren ‚Niedriglohn‘ zu legitimieren“ (Solga 2000: 18). Notwendig ist daher eine Höherbewertung weiblicher Tätigkeiten seitens der Arbeitgeber und der Politik (Stichwort Mindestlohn), die durch politische Entscheidungen auch den Druck auf die Löhne mitbestimmen kann (Weinkopf 2008: 31 f.). Zwar wird zugunsten einer Niedriglohnbeschäftigung oft argumentiert, dass sie ein Sprungbrett in besser bezahlte Beschäftigung sei, empirisch ist diese Behauptung aber nicht haltbar. Die Chance, aus einer Niedriglohnbeschäftigung in eine besser bezahlte Beschäftigung zu kommen, ist in Deutschland besonders gering (Rhein/Gartner/Krug 2005, Bosch/Kalina 2007: 43 ff.).³⁶

2.2.3 Einkommen und berufliche Segregation

Trotz der in der Zwischenzeit angeglichenen Schul- und Ausbildungsabschlüsse und einer vergleichbaren Erwerbsbeteiligung (Cornelißen 2005: 42) verdienen Frauen nach wie vor weniger als Männer und sind seltener in Führungspositionen anzutreffen (vertikale Arbeitsmarktsegregation). Durch die Angleichung des Erwerbsverhaltens sowie der Schul- und Ausbildungsabschlüsse sind die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern zwar zurückgegangen. Vollzeitbeschäftigte weibliche Angestellte (Arbeiterinnen) verdienen 2006 aber immer noch 29 % (26 %) weniger als ihre männlichen Kollegen, auch wenn der Unterschied 1960 noch bei 45 % (41 %) lag (vgl. StBA 2006).³⁷

Wie ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen zu erklären? Auch wenn die Einkommenslücke je nach Daten, Einkommensdefinition und Untersuchungsgruppe um einige Prozentpunkte variiert, tauchen immer wieder die gleichen Erklärungsfaktoren auf: Qualifikation, Berufserfahrung, Betrieb, Beruf und

36 Auch wenn nur jeder Dritte der Geringverdiener der Jahre 1998/99 auch im Jahr 2005 in diesem Zustand war, so hat dennoch nur gut jeder Achte einen Aufstieg zu verzeichnen. Die restlichen Personen waren arbeitslos oder wechselten in Teilzeit. Frauen gelingt ein Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich deutlich seltener als Männern. Der Studie zufolge ist 20 % der Männer, aber nur 11 % der Frauen innerhalb von sechs Jahren der Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich gelungen. Überraschend ist, dass eine Berufsausbildung generell wenige Vorteile gegenüber Personen ohne Abschluss bringt (Schank 2008: 14 f.).

37 Mit der Verringerung des Stundenvolumens kehren sich die Verdienstrelationen von Frauen und Männern langsam um. Bei einer Teilzeitbeschäftigung von über 18 Stunden pro Woche erreichen Frauen in Deutschland bereits 96 % des Männerverdienstes. Der Bruttojahresverdienst von Frauen, die weniger als 18 Stunden pro Woche arbeiten, lag 2002 bei 122 % des Verdienstes von Männern, was sich unter anderem damit begründet, dass teilzeitbeschäftigte Frauen höher qualifiziert sind als teilzeitbeschäftigte Männer (Cornelißen 2005: 178).

Arbeitszeit.³⁸ Selbst bei Vollzeitwerbstätigen liegt der Lohnunterschied 2006 bei 23 %. Auch Frauen, die Vollzeit arbeiten und über die gleichen Qualifikationen und Berufserfahrungen verfügen wie Männer und außerdem mit gleicher Humankapitalausstattung in gleichen Berufen und Betrieben arbeiten, verdienen immer noch 12 % weniger als Männer (Gartner/Hinz 2009: 7). Diese verbleibende Differenz lässt sich zum Teil auf statistisch nicht erfasste Faktoren zurückführen. Unberücksichtigt blieben nämlich die Berufserfahrung bzw. Unterbrechungszeiten (längere Erwerbsunterbrechungen und Phasen der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen), die geleisteten Überstunden (Männer machen häufiger als Frauen Überstunden, vgl. auch Hübler 2003) sowie die vertikale Segregation innerhalb der Berufsgruppen und somit die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit (Männer werden z. B. häufiger Gruppen- oder Teamleiter) (Hinz/Gartner 2005: 35).³⁹ Lohnunterschiede zwischen vollzeiterwerbstätigen Männern und Frauen sind in Deutschland stärker verfestigt als in anderen Ländern und steigen seit 2000 sogar wieder an. Gartner⁴⁰ führt diese Entwicklung vor allem auf das Wachsen des Niedriglohnssektors und die generelle Zunahme der Lohnungleichheit zurück. Bezogen auf alle erwerbstätigen Frauen und Männer zwischen 15 und 65 Jahren kommen Anger und Schmidt (2008) auf Basis des SOEP für das Jahr 2006 auf eine Lohnlücke von 28 %, die sich bei Kontrolle der Bildungszeit, Berufserfahrung, Betrieb, Beruf und Teilzeit auf 15 % reduziert.⁴¹

Black und Spitz/Oener (2007: 1) nennen als einen Grund für den noch unerklärten Rest der Lohnlücke: „empirical research has been limited in its ability to directly compare women’s work to that of men“. Sie benutzen die vier Wellen der BIBB/IAB-Erwerbstätigenbefragungen aus den Jahren 1979 bis 1998/99, um Veränderungen in der Lohnlücke auf veränderte berufliche Anforderungen zurückzuführen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen zeichnet sich durch eine im Vergleich zu Männern relativ stärkere Zunahme analytischer Tätigkeiten und eine relativ stärkere Abnahme von Routinetätigkeiten aus. Ihre Ergebnisse zeigen, „that relative task changes (holding

38 Ungleiche Investitionen in Humankapital können sowohl aus Unterschieden bei der Nachfrage nach Bildung z. B. aufgrund unterschiedlicher Ressourcen oder eines unterschiedlichen familiären Hintergrunds als auch aus Unterschieden in der späteren Verwendung des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt resultieren. So wird angenommen, dass Frauen weniger in Humankapital investieren, da sie ein geringeres Lebens Einkommen durch Erwerbsunterbrechung antizipieren (Hinz/Abraham 2005: 34 f.). Fraglich ist allerdings, ob sich Frauen, die nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. ihre Arbeitszeit reduzieren, durch solche Ausfallzeiten vom Bildungserwerb abschrecken lassen.

39 Auch die Branche spielt zum Teil eine Rolle. So arbeiten z. B. im Einzelhandel männliche Verkäufer meist in Elektrogeschäften, im Autohandel oder in Baumärkten, wo außertarifliche Zulagen etwa für Verkaufserfolge sehr verbreitet sind. Im Lebensmittel-Einzelhandel, wo der Preis- und Lohndruck besonders groß ist, sind dagegen meist Frauen tätig (vgl. Voss-Dahm 2007).

40 Vgl. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 19.03.2009.

41 Kehren Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung innerhalb von drei Jahren in den Beruf zurück, so ist der Lohnabstand zu den Männern sogar geringer als für Frauen ohne Kinder, was die Autoren mit möglichen Selektionseffekten erklären (ebd.: 10).

prices fixed at average levels) could explain about 86 percent of wage convergence“ (ebd.: 13).

Die *Segregation* des Arbeitsmarktes in Männer- und Frauenberufe ist eine weitere wichtige Dimension der Einkommensungleichheit (vgl. Handl/Steinmetz 2003).⁴² Jacobs (1989, zit. nach Achatz 2005) schätzt auf Basis vorliegender Untersuchungen, dass rund 25 % der Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern durch die Segregation der Berufs- und Wirtschaftszweigstruktur (horizontale Segregation) zu erklären sind. Durch die zunehmende Bedeutung von Mischberufen für Frauen nahmen in Westdeutschland die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede aufgrund horizontaler Segregation von 11 % im Jahr 1997 auf 6 % im Jahr 2001 ab (Engelbrech/Josenhans 2005: 78). Frauenberufe werden bereits beim Berufseinstieg geringer entlohnt (ebd.: 76, Engelbrech/Nagel 2002: 8). Was hinter dem einkommensmindernden Effekt eines hohen Frauenanteils steht, ist allerdings unklar, da der Zusammenhang keineswegs linear ist (Liebeskind 2004: 631). Nach Gartner und Hinz (2009: 5 f.) geht der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen weniger auf die Segregation in typische Frauen- und Männerberufe, sondern vielmehr auf Unterschiede innerhalb von Berufen zurück. Denn die berufliche Segregation erklärt bei ihnen nur ca. ein Zehntel des Lohnunterschieds.

Betrachtet man die *Entwicklung* der beruflichen Segregation im Hinblick auf ihr Ausmaß, ist im Zeitverlauf eine erstaunliche Kontinuität zu erkennen (vgl. Handl/Steinmetz 2003, Teubner 2003). Große Variabilität zeigt sich hingegen in der Geschlechtstypik einzelner Erwerbsberufe, die mit verschiedenen Arbeitstätigkeiten kompatibel ist (Achatz 2005: 285). Im Jahr 2004 arbeiteten laut Mikrozensus rund die Hälfte der 16 Millionen erwerbstätigen Frauen in nur fünf Berufsgruppen: 3,19 Millionen Frauen waren in Büroberufen und als kaufmännische Angestellte tätig, 1,69 Millionen in nicht ärztlichen Gesundheitsberufen (Krankenschwestern, Arzthelferinnen etc.), 1,25 Millionen als Verkäuferinnen, 1,16 Millionen in sozialen Berufen (Erzieherinnen, Altenpflegerinnen etc.), und rund 950 Tsd. Frauen übten einen Reinigungs- oder Entsorgungsberuf aus. Die fünf von Männern am häufigsten besetzten Berufsgruppen umfassten rund ein Viertel der 20 Millionen

42 Die berufliche Segregation in der Erwerbstätigkeit basiert auf der Segregation im Bereich der Ausbildung, was auch als Lock-in-Effekt bezeichnet wird (vgl. Kunze 2005, zit. nach Fitzenberger/Kunze 2005: 1). Die Ursachen von geschlechtsspezifischer Segregation finden sich sowohl auf der Nachfrageseite als auch auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes (vgl. Heintz u. a. 1997, Cyba 1998, Trappe/Rosenfeld 2001, Achatz 2005, Trappe 2006). Der Begriff Segregation umfasst dabei zwei theoretisch unterschiedliche Dimensionen. Zum einen ist das die Typisierung von Berufen, das heißt die Frauen- bzw. Männerquote in einzelnen Berufen, zum anderen sind das die Chancenstrukturen der Geschlechter im Zugang zu Berufen, deren Messung je unterschiedliche Prozentwerte bzw. Messziffern erfordert (vgl. Handl/Steinmetz 2003: 7 ff.). Neben der Dominanz von Frauen in einzelnen Berufen (horizontale Segregation) ist weiterhin vertikale Segregation im Hinblick auf die hierarchische Positionierung zu unterscheiden (zu den Begriffen vgl. Gottschall 1995 und Heintz/Nadai/Ummel 1997).

erwerbstätigen Männer, wobei deren zahlenmäßige Besetzung fast ausgewogen ist: Zu nennen sind hier Büroberufe und kaufmännische Angestellte, Berufe des Landverkehrs, Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung sowie Ingenieure und Techniker⁴³ (StBA 2005: 92 ff.). Obwohl sich Frauen auf weniger Berufe als Männer konzentrieren, sind sie seltener in geschlechtstypischen Berufen beschäftigt: 66 % der westdeutschen Männer arbeiten 1997 in einem Männerberuf (80 bis 100 % Männeranteil), wohingegen nur 28 % der Frauen einen Frauenberuf (80 bis 100 % Frauenanteil) ausübten (Engelbrech/Nagel 2002: 6). Im späteren Berufsverlauf scheint sich die Konzentration der Geschlechter in geschlechtsspezifischen Berufen anzunähern. Ein Querschnitt über alle Erwerbstätigen des Jahres 2000 zeigt eine Konzentration von Männern in Männerberufen von 50 % und eine Konzentration von Frauen in Frauenberufen von 36 % (Falk 2002: 53). Selbst wenn die Grenze für einen Frauenberuf bei 70 % gezogen wird (dann wären 56 % der Frauen in einem Frauenberuf tätig (ebd.)) eignet sich der Verweis auf die geringeren Verdienst- und Aufstiegschancen in Frauenberufen nur bedingt, um die Arbeitsmarktsituation erwerbstätiger Frauen zu beschreiben. Denn zum einen übt ein Großteil der Frauen keine Frauenberufe aus, zum anderen stehen den geringeren Chancen in Frauenberufen auch Beschäftigungsvorteile aufgrund der wachsenden Beschäftigtenzahlen im Dienstleistungsbereich gegenüber.⁴⁴ Denn Männer sind vom Beschäftigungsabbau im Produktionssektor wesentlich stärker betroffen als Frauen. Der Tertiarisierung der Berufslandschaft widmet sich das nächste Kapitel.

2.3 Erwerbsberufe im Wandel

2.3.1 Tertiarisierung der Berufslandschaft

Grundlage für die These der *Tertiarisierung der Berufslandschaft* (vgl. Alex 2000) ist folgende Entwicklung: Berufe in der Produktion und Instandhaltung haben in den letzten Jahrzehnten quantitativ immer mehr an Bedeutung verloren, während Dienstleistungs- und Infrastrukturberufe ihre quantitative Bedeutung steigern konnten.⁴⁵ Waren 1991 noch 37 % aller Erwerbstätigen im sekundären Sektor (produzierendes Gewerbe) tätig, so sind es 2006 nur noch rund 25 %. Im tertiären

43 Auch im Hinblick auf die Branchenverteilung ist eine starke Segregation zwischen Frauen und Männern erkennbar. Acht von zehn erwerbstätigen Frauen (82 %) arbeiteten 2004 im Dienstleistungssektor und nur 17 % im produzierenden Gewerbe. Männer waren zu 42 % im produzierenden Gewerbe und zu 55 % im Dienstleistungssektor beschäftigt (Cornelißen 2005: 135).

44 Das Berufsfeld Gesundheit und Soziales zeichnet sich durch starke Beschäftigungszuwächse aus. In Sozial-/Erziehungsberufen und Gesundheitsberufen nahm die Zahl der Erwerbstätigen (ohne geringfügige Beschäftigung) zwischen 1996 und 2004 um 10,4 % bzw. 13,5 % zu (Hall 2007a: 170).

45 Der Begriff der Tertiarisierung stammt ursprünglich aus der sektoralen Betrachtung der Wirtschaft (Alex 2000: 23).

Sektor (Dienstleistungen) wuchs die Beschäftigung hingegen seit Anfang der Neunzigerjahre bis 2006 von 60 % auf 72 % kontinuierlich an (Wingerter 2008: 115). Eine Tertiärisierung findet des Weiteren auch im industriellen Bereich statt, in dem produktionsorientierte Dienstleistungstätigkeiten in Forschung und Entwicklung, Organisation und Planung, Werbung und Design, Informationsverarbeitung und Finanzen entstehen (vgl. Häußermann/Siebel 1995).

Als „Hoffnungsträger der künftigen Beschäftigungsentwicklung“ gelten seit Mitte der Neunzigerjahre sekundäre, wissensbasierte Dienstleistungstätigkeiten (Dostal/Reinberg 1999: 2). Unter sekundären Dienstleistungstätigkeiten werden Tätigkeiten zusammengefasst, die in der Regel physisch nicht greifbar sind und vorwiegend geistig erbracht werden (immaterielle Güter). Sie werden auch als „Kopf-“ oder „Wissensarbeit“ bezeichnet und dadurch charakterisiert, dass sie „die industrielle Produktion qualitativ über die vermehrte Förderung und Nutzung des menschlichen Geistes, des ‚Humankapitals‘ [...] verbessern“ (Klauder 1990, zit. nach Tessaring 1994: 9). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entwickelte Mitte der Neunzigerjahre auf Basis dieses Tätigkeitsschwerpunktes eine Typologie von primären und sekundären Dienstleistungsberufen.⁴⁶

Sekundäre Dienstleistungsberufe hatten zwischen 1996 und 2004 deutliche Zuwächse zu verzeichnen (plus 12,1 %), das Erwerbstätigenplus beträgt absolut 1.289.400 Arbeitsplätze. Die höchsten Steigerungsraten im Bereich der regulären Beschäftigung (also ohne geringfügige Beschäftigung) zeigten sich in Sozial- und Erziehungsberufen (14 %, plus 284.000), in Berufen des Bereichs Organisation/Verwaltung/Recht (14 %, plus 253.000) und in Gesundheits- und Pflegeberufen (10 %, plus 192.400) (Hall 2007a: 168 ff.). Prognosen auf der Berufsebene bis zum Jahr 2020 (gegenüber dem Basisjahr 2003) zeigen ebenfalls für Sozial- und Erziehungsberufe (plus 20 %), Gesundheitsberufe ohne Ärzte, Apotheker (plus 14 %) und Organisations-, Verwaltungs- und Wissenschaftsberufe (plus 22 %) die höchsten relativen und absoluten Zuwachsraten (Bonin 2007: 95 f.). Sekundäre Dienstleistungsberufe können somit nicht nur im Hinblick auf den Tätigkeitsschwerpunkt als wissensintensiv, sondern hinsichtlich ihres Beschäftigungszuwachses auch als Wachstumsberufe charakterisiert werden. Die *primären Dienstleistungsberufe*⁴⁷ konnten hingegen

46 Vgl. Kupka/Biersack 2005 und Hall 2007a: 163 ff. mit einer aktualisierten Fassung auf Basis von Mikrozensusdaten aus dem Jahr 2004. Zu den sekundären Dienstleistungsberufen zählen technische Berufe, Dienstleistungskaufleute, Organisations-, Verwaltungs- und Rechtsberufe, publizistische und künstlerische Berufe, Gesundheitsberufe, Sozial- und Erziehungsberufe sowie Wissenschaftsberufe.

47 Primäre Dienstleistungstätigkeiten stellen hingegen „im Schwerpunkt eine [...] ‚Verlängerung‘ des Produktionsweges nach vorne und hinten dar, halten den gesamtwirtschaftlichen ‚Produktionsfluß‘ aufrecht oder gehen direkt in den Konsum“ (Klauder 1990, zit. nach Tessaring 1994: 9). Es handelt sich hier zum Beispiel um Handels- und Bürotätigkeiten sowie um allgemeine Dienste wie Reinigen, Bewirten, Lagern oder Transportieren.

nur ein moderates Wachstum verzeichnen (plus 0,8%), hinter dem allerdings zwei gegenläufige Entwicklungen stehen, die nach Berufen variieren. Zum einen kam es im Zeitraum 1996 bis 2004 zu einem Abbau regulärer Beschäftigungsverhältnisse (minus 1.421.400) im Bereich qualifizierter Arbeit, und zwar in den Büroberufen (minus 383.700 Erwerbstätige), bei Warenauffleuten (minus 182.000), bei sonstigen Dienstleistungsberufen (minus 37.500) und bei Verkehrs- und Lagerberufen (minus 134.600). Zum anderen nahm die geringfügige Beschäftigung in primären Dienstleistungsberufen zu (plus 835.400). Auch in den *Produktionsberufen* hat ein massiver Beschäftigungsabbau (minus 17,5%) stattgefunden (Hall 2007a: 168 ff.). Eine Prognose der Bund-Länder-Kommission (BLK) schätzt für 2015 ca. 1.46 Millionen weniger Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Trotsch 2005: 87). Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Berufsfeldern der *mittleren Qualifikationsebene* für die Jahre 1996 bis 2004 findet sich in *Tabelle A3* im Anhang (zur Abgrenzung der Berufsfelder vgl. Tiemann u. a. 2008).

Der Strukturwandel infolge der „Wissensgesellschaft“ ist mit einer *Höherqualifizierung* und Beschäftigungsgewinnen bei Hochqualifizierten verbunden, was sich an den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten deutlich abzeichnet: Die Arbeitslosenquote von Hochschul- und Fachhochschulabsolventen ist seit 1991 konstant unter 5%, bei Personen mit Lehre oder Fachschulabschluss ist sie hingegen von 5% 1991 auf rund 10% 2005 angestiegen. Personen ohne Berufsabschluss haben auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nur noch wenig Chancen, jeder Vierte war 2005 arbeitslos (vgl. Biersack u. a. 2008). Eine der wichtigsten Thesen, die den Trend zur Höherqualifizierung in Deutschland erklären kann, ist die des *skill-biased technological change* (SBTC), bei der die Höherqualifizierung auf anspruchsvollere Tätigkeiten und gestiegene Qualifikationsanforderungen infolge des technischen Fortschritts zurückgeführt wird (vgl. Schimmelpfennig 2000, Seyda 2004). Es wird auch angenommen, dass der SBTC höhere Anforderungen an alle Berufsbereiche stellt und eine höhere Qualifikation der Arbeitskräfte unabhängig vom beschäftigenden Sektor notwendig macht.

Die Schaffung bzw. Ausweitung eines Niedriglohnsektors wird entgegen dem beschriebenen Trend zur Höherqualifizierung gerade damit begründet, dass neue Arbeitsplätze im Bereich einfacher Tätigkeiten und für Geringqualifizierte geschaffen werden müssen (Kalina/Weinkopf 2006: 2). Den geringqualifizierten Personen standen in den letzten Jahren allerdings ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung.⁴⁸ Ein Mangel an Arbeitsplätzen besteht also nicht im unteren, sondern vielmehr im mittleren Qualifikationsbereich. 1998 gab es nach Berechnungen auf Basis des SOEP

48 Rund jeder fünfte Arbeitsplatz in Deutschland kann als Einfacharbeitsplatz bezeichnet werden, seit 2001 ist dabei nur ein leichter Rückgang zu verzeichnen (Bellmann/Stegmaier 2007: 12 f.).

zum Beispiel 17,5 Millionen Erwerbspersonen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, denen nur 13,6 Millionen Arbeitsplätze im mittleren Qualifikationsbereich zur Verfügung standen (Solga 2000: 4 f.).

2.3.2 Entberuflichung vs. Verberuflichung

Die Veränderungen in der Berufslandschaft betreffen nicht nur Gewichtsverschiebungen in der Bedeutung einzelner Berufe, auch Tätigkeiten und Anforderungen innerhalb von Berufen verändern sich. Auf der Ebene der Arbeits- und Betriebsorganisation sind zentrale Reorganisationstendenzen zu erkennen, die veränderte Qualifikationsanforderungen nach sich ziehen. Das betrifft auf der einen Seite die Tendenz der betriebsorganisatorischen Dezentralisierung, das heißt den Neuzuschnitt betrieblicher Aufgaben und Funktionen durch die zusätzliche Erfüllung von Vorbereitungs-, Planungs-, Ausführungs- und Kontrollaufgaben („job enrichment“). Mit der Entgrenzung von ausführenden, kontrollierenden und instandhaltenden Funktionen (z. B. die Integration von Fertigung und Qualitätskontrolle) kommt es zu einer Rücknahme der funktionalen Arbeitsteilung (vgl. Schmid 2001). Diese Neuzuschnitte von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten verwischen dabei auch die Grenzen zwischen Produktions- und Dienstleistungssektoren (Schumann 2003: 106). Auf der anderen Seite ist eine Tendenz zur arbeitsorganisatorischen Dezentralisierung, das heißt die Verlagerung von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung auf die operative Ebene (Produktionsebene) zu erkennen. Arbeitsrollen umfassen ein immer größeres Spektrum unterschiedlicher Tätigkeiten (job enlargement) (vgl. Tullius 1999). Neue betriebliche Regulierungsformen wie „schlanke Produktion“, „neues Kostenmanagement“ oder „global sourcing“ führen zur teilweisen Auflösung traditioneller Fachabteilungen zugunsten flexibler Einheiten. Berufsprofile entwickeln sich so zunehmend von erfahrungs- zu wissensbasierten Profilen (Greinert 2004: 111). Vorliegende empirische Befunde weisen allerdings daraufhin, dass die Diffusion neuer Produktions- und Organisationsmodelle selbst in der Industrie noch nicht sehr weit fortgeschritten ist (Heidenreich 1998: 327).

Über die *Konsequenzen* der beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt für die Entwicklung von Qualifikationsprofilen und entsprechenden Ausbildungserfordernissen gibt es keinen wissenschaftlichen Konsens. Seit der These von Geißler (1991), dass das duale System der industriellen Berufsausbildung keine Zukunft mehr habe⁴⁹, wird die Krise des dualen Systems von verschiedenen Seiten diskutiert (vgl. Greinert 2004). Entsprechende Lösungsmuster reichen von der Modernisie-

49 So heißt es bei Geißler (1991: 72): „Permanente Flexibilität, forcierte Mobilität und lebenslanger Qualifikationserwerb lassen fürs Subjekt eine lebensgeschichtliche Ein- und Rückbindung von Fähigkeiten und Fertigkeiten zunehmend weniger werden. Die beschleunigte Umwälzgeschwindigkeit entwertet handlungsverbindliche Regeln (z. B. die des Berufs) immer mehr und kann sie auch nicht reproduzieren.“

rung und Flexibilisierung innerhalb des institutionellen Rahmens Beruf (vgl. Kutscha 1992, Schumann 2003) bis hin zur weitgehenden Infragestellung der Institution Beruf, insofern „das Berufsprinzip bzw. die Beruflichkeit als Organisationskern für Ausbildungs- und Arbeitsprozesse wie für soziale Sicherung und gesellschaftliche Integration insgesamt an Funktionsfähigkeit einbüßt und immer mehr in Abwind gerät“ (Baethge/Baethge-Kinsky 1998: 462). Begründet wird diese „Erosion des Berufsprinzips“ mit dem Übergang von einer betriebs- und funktionsbezogenen hin zu einer prozessorientierten Arbeitsorganisation (ebd.: 464) und einer neuen Offenheit der Aufgabenstellung, die das Lösen unvorhergesehener Kunden-, Produkt- und Prozessprobleme erfordert (Baethge-Kinsky und Kupka 2002: 59). Dostal (2002: 463) fasst die Argumente wie folgt zusammen: Das duale System der Berufsausbildung sei „nicht mehr sinnvoll, zu starr, um im schnellen Wandel zu bestehen, zu eng für das heutige umfassende Aufgaben- und Tätigkeitsverständnis und zu überlastet, um auch offene Erwerbsstrukturen begleiten zu können“.

Kutscha (1992: 538 ff.) hält dieser *These der Entberuflichung* jedoch entgegen, dass die Hinwendung zu Schlüsselqualifikationen den harten Kern beruflich organisierter Arbeit und der auf sie bezogenen Selektionsprozesse unberührt lasse. Auch Schumann (2003) sieht zukünftige Berufsprofile eher im Sinn einer breiten fachlichen Basisqualifikation mit hohem Transfergehalt für wechselnde Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten als Voraussetzung für eine flexible Arbeitsorganisation und Einsatzfähigkeit im Betrieb und bei Betriebswechseln. Als Reaktion auf die Entgrenzung von Erwerbsarbeit und die dadurch entstehenden Flexibilisierungsanforderungen wird neben der Weiterentwicklung des Berufskonzepts auch der Übergang von „Beruf“ zu „Beruflichkeit“ gesehen (Kraus 2005: 3, Greinert 2008: 10).⁵⁰ Dostal, Stooß und Troll (1998) plädieren dafür, den postulierten Trend zur Entberuflichung des Arbeitsmarktes differenziert zu betrachten. Beruflichkeit wird vor allem in folgenden Bereichen auch in Zukunft noch eine Rolle spielen: bei freiberuflichen Tätigkeiten („professionals“), bei der Rekrutierung von fachzentrierten Kernbelegschaften. In unternehmenszentrierten Kernbelegschaften wird eine enge Beruflichkeit hingegen nicht als sinnvoll angesehen. An dieser Gruppe wird die These von der Entberuflichung daher auch in erster Linie angekoppelt (ebd.: 451 ff.). Zu fragen ist nach Berger, Konietzka und Michailow (2002) allerdings, wie die These der sinkenden Bedeutung des Berufs für das Ausmaß sozialer Ungleichheit (Individualisierungsthese) mit der starken Verberuflichung von Arbeitsmarktchancen (Blossfeld/Mayer 1988, Müller/Shavit 1998, Konietzka 1999a) einhergehen kann. Die Autoren erklä-

50 Meyer (2004) plädiert aufgrund des uneinheitlich verwendeten Begriffs Beruf in der Diskussion um die Zukunft des Berufsprinzips dafür, „die traditionelle historisch konkretisierte Form des Berufs von dem offenkundig abstrakteren Begriff der Beruflichkeit zu unterscheiden“ (ebd.: 349).

ren dies durch eine Entkoppelung von Mechanismen der Systemintegration und der sozialen Integration. Denn auch bei einer Schwächung der sozial-integrativen Kraft des Berufs ist der Beruf in Deutschland immer noch zentrales Strukturprinzip für die Verteilung von Erwerbchancen (ebd.: 220 f.).

Eine Folge der Entberuflichung wäre, dass die Bindung an den Beruf zurückgeht und aufgrund der sich ständig ändernden Arbeitsanforderungen Berufe häufiger gewechselt werden. Als empirischer Indikator für die These der Entberuflichung wird daher häufig die berufliche Mobilität im Zeitverlauf herangezogen. Trifft die These der Entberuflichung zu, müsste eine tendenzielle Auflösung der beruflich strukturierten Zugangswege zum Arbeitsmarkt und eine generelle Zunahme von Berufswechseln zu beobachten sein.⁵¹ *Empirische Studien* können im Zeitverlauf jedoch keine zunehmende Bedeutung beruflicher Mobilität feststellen. Dies gilt sowohl für Wechsel zwischen Erwerbsberufen (vgl. Bender/Haas/Klose 1999, Erlinghagen/Knuth 2002, Hall/Jansen/Ulrich 2004) als auch für Wechsel von erlernten Berufen (vgl. Konietzka/Lempert 1998, Harney/Weischet/Geselbracht 1999, Konietzka 1999a, b, Behringer 2002, Haas 2002, Seibert 2007). Ein zunehmender Trend zu mehr Berufswechseln nach der Ausbildung ist bei Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen im Zeitraum 1977 bis 2004 nicht erkennbar, auch wenn die Anteile im Zeitverlauf leicht schwanken (vgl. Seibert 2007). Und auch nach zehn Jahren im Arbeitsmarkt lag die Entsprechung bei den Geburtskohorten 1954–56 und 1959–61 auf ähnlichem Niveau wie in den älteren Kohorten. Über den gesamten Untersuchungszeitraum weist die kohortenspezifische Entwicklung eine gleichbleibend hohe Inhaltkongruenz zwischen dem Ausbildungsberuf und der ersten beruflichen Tätigkeit auf (Konietzka 1999b: 388). Die inhaltliche Übereinstimmung von erlerntem Beruf und ausgeübter Tätigkeit ist also heute trotz des berufsstrukturellen Wandels unverändert hoch. Gegen einen Verlust der sozialen Bindekraft des Berufs (vgl. Konietzka/Lempert 1998) spricht ebenfalls die häufige Rückkehr in den erlernten Beruf nach einem Berufswechsel (Behringer 2004: 81). Nach Harney, Weischet und Geselbracht (1999: 287) liegt der Schluss nahe, „dass in dem Maße, wie Weiterbildung und nicht-formales Lernen (im Vergleich zur Berufsausbildung) an Relevanz für die Reproduktion des Wissens gewinnt, die strukturelle Bedeutung des Berufs nicht ab-, sondern eher zunimmt“. Der Beruf scheint also nach wie vor das notwendige Fundament zu sein, auf dem Flexibilität aufbauen kann (z. B. in Form von beruflicher Weiterbildung). Flexibilität findet in Deutschland in hohem Ausmaß auch innerhalb von Berufen und auf der Basis von Beruflichkeit statt. So sind 23 %

51 Berufswechsel können aus einer Makro- oder einer Mikroperspektive heraus thematisiert werden. In Zusammenhang mit der These der Entberuflichung dienen sie als Indikator für Abstimmungsprobleme zwischen dem Bildungs- und dem Beschäftigungssystem (Makroebene). Aus einer Mikroperspektive heraus werden meist die Konsequenzen von Berufswechseln betrachtet.

der Erwerbstätigen mit dualer Berufsausbildung, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten als „Innovateure“ und weitere 21 % als „Aufgabenflexible“ zu beschreiben (Hall 2007b: 13).

Aus den zuvor beschriebenen Reformdebatten der beruflichen Bildung und Professionsdiskursen fallen *personenbezogene Dienstleistungsberufe* und damit viele typische Frauenberufe weitgehend heraus. Den Grund hierfür sieht Friese (2004: 33) in einer fehlenden Systematik hinsichtlich der Entwicklung vollzeitschulischer Ausbildung in ihren vielfältigen Ausprägungen. Die frauentypischen vollzeitschulische Ausbildungsgänge sind bis heute durch ein geringes Niveau an Standardisierung, durch niedrige gesellschaftliche und monetäre Wertschätzung sowie durch Semi-Professionalität gekennzeichnet. Professionalisierung kann somit nicht lediglich als Strategie der sozialen, sondern auch als Strategie der geschlechtsexklusiven Schließung von Kompetenz- und Berufszugängen bezeichnet werden. Nach Friese (2008: 4 f.) sind daher Professionskonzepte zu entwickeln, die sowohl berufliche Handlungskompetenz als auch Qualitätsstandards in personenbezogenen Ausbildungskonzepten begrifflich präzisieren und ausdifferenzieren sowie ordnungsrechtlich und curricular verankern. Neue Chancen im Bereich personenbezogener Dienstleistungsberufe können sich allerdings nur dann entwickeln, wenn Professionalisierung als lebensbegleitender Prozess der Kompetenzentwicklung verstanden und auch informelle Kompetenzbildung einbezogen wird. Zwingend erforderlich für die didaktische Gestaltung eines entsprechenden Lehr- und Lern-Arrangements ist daher die Berücksichtigung erfahrungs- und lebensweltbezogener sowie biografischer Ansätze (Friese 2009).

3. Forschungsstand zur Ausbildungsinadäquanz

3.1 Begriffsdefinition und Datenlage

Eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn die in der Ausbildung erworbene Qualifikation und die am Arbeitsmarkt ausgeübte Erwerbstätigkeit nicht übereinstimmen. Ausbildung und Erwerbstätigkeit umfassen jedoch *zwei Dimensionen*, eine *horizontale* (Qualifikationsbündel bzw. Tätigkeitsbündel) und eine *vertikale* (formales Ausbildungsniveau bzw. Anforderungsniveau der Tätigkeit). Auch der Arbeitsmarkt strukturiert sich nicht nur über Mechanismen der vertikalen „sozialen Schließung“⁵² (vgl. Parkin 1983), sondern auch durch „horizontale Abgrenzung“. Diese bezieht sich darauf, „dass die bloße Aufteilung und gegenseitige Anerkennung von benachbarten und als gleichwertig geltenden beruflichen Funktionen die Verhandlungsposition aller Beteiligten günstig beeinflussen kann“ (Kreckel 1992: 191 f.). Bei der Analyse ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit sind daher ebenfalls eine horizontale und eine vertikale Dimension von Adäquanz zu unterscheiden (vgl. Teichler 1992: 202, Konietzka 1999a: 280, Plicht/Schreyer 2002: 531). Die horizontale Dimension bezieht sich auf die inhaltliche Übereinstimmung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Fachadäquanz vs. Berufswechsel), wobei die in Forschungsarbeiten meist verwendete Messung von Berufswechseln durch einen Berufskennziffernvergleich (BKZV) mit theoretischen und methodischen Problemen verbunden ist (vgl. Kapitel 3.2.1). Die vertikale Dimension, die in der Literatur sehr unterschiedlich operationalisiert wird (vgl. Kapitel 3.3.1), bildet die Übereinstimmung zwischen dem Qualifikationsniveau der Ausbildung und dem Anforderungsniveau der Tätigkeit ab (Niveaudäquanz vs. unterwertige Erwerbstätigkeit).⁵³ Liegt das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes unterhalb des Qualifikationsniveaus des Arbeitsplatzinhabers, spricht man von unterwertiger Erwerbstätigkeit. Im Fall von Personen mit Berufsausbildung wären dies Einfacharbeitsplätze, für die in der Regel keine Ausbildung erforderlich ist. Die vertikale Dimension der Ausbildungsadäquanz kann sich neben der Qualifikation auch auf das Einkommen beziehen (vgl. Schmidlin 2007).

Die *Daten*, mit denen Ausbildungsadäquanz erfasst wird, sind im Vergleich zu denen, die für Einkommensanalysen zur Verfügung stehen, als spärlich zu be-

52 Mittel zur Schließung von Positionen sind in Deutschland z. B. unbefristete Arbeitsverträge in Verbindung mit gesetzlichem Kündigungsschutz, Tarifverträge und eine starke gewerkschaftliche Präsenz (Kreckel 1992: 193, Groß 2001: 126).

53 Da *überwertige* Erwerbstätigkeit in Deutschland kaum vorkommt, wird in der deutschsprachigen Arbeitsmarktforschung auch ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit als Synonym für unterwertige Erwerbstätigkeit verwendet (Büchel 1998: 20, Pollmann-Schult 2006a: 16).

zeichnen. Denn es gibt in Deutschland nur drei größere Datenquellen, die den erlernten Beruf anhand einer Berufskennziffer überhaupt identifizierbar machen und gleichzeitig Indikatoren zur Messung von Ausbildungsinadäquanz bereitstellen: die prozessproduzierten Daten der BA, die Daten der Deutschen Lebensverlaufsstudie (DLVS) sowie die Erwerbstätigenbefragungen des BIBB.⁵⁴

Die prozessproduzierten *Daten der BA*, zum Beispiel die Beschäftigtenstatistik bzw. Historikdatei oder verschiedene IAB-Beschäftigtenstichproben, umfassen meldepflichtige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, weshalb schulische Ausbildungsberufe nicht enthalten sind.⁵⁵ Eine Ausnahme bilden die Ausbildungen in der Krankenpflege und zum/zur Erzieher/-in, da diese sozialversicherungspflichtige Phasen beinhalten (Konietzka 2002: 653). Vorteile der Daten sind die hohen Fallzahlen und der gleichbleibende Datenfluss ohne Ausfälle, wie sie in der Umfrageforschung üblich sind. Der erlernte Beruf wird in diesen Daten anhand der Fremdeinschätzung durch die Arbeitgeber in die Klassifizierung der Berufe von 1988 (KldB 1988) eingeordnet, sodass Berufswechsel über Berufskennziffernvergleiche abgebildet werden können.⁵⁶ Eine Niveaudifferenzierung der Tätigkeiten ist jedoch lediglich bei Arbeiterpositionen möglich, da eine hierarchische Unterscheidung von Angestelltenpositionen (typisch für Frauen) nicht möglich ist.

Bei der *DLVS* handelt es sich um eine Kohortenstudie.⁵⁷ Aufgrund der geringen Fallzahlen einzelner Kohorten⁵⁸ werden Ausbildungsberufe meist nach gewerblichen Berufen, kaufmännischen Berufen und Berufsfach-/Fachschulabschlüssen unterschieden und dies auch nur beim Berufseinstieg. Für den weiteren Berufsver-

54 In den Scientific-Use-Files des Mikrozensus ist bisher nur die Fachrichtung für akademische Abschlüsse erfasst. Seit dem Mikrozensus 2005 (Mikrozensusgesetz von 2005) wird zwar auch der erlernte Beruf auf der mittleren Qualifikationsebene erhoben, diese Angaben stehen aber bisher nicht in den Scientific-Use-Files zur Verfügung. Im SOEP sind die erlernten Berufe der Befragten nicht durchgängig mit einer Berufskennziffer versehen.

55 Die IAB-Beschäftigtenstichprobe der Jahre 1975 bis 1995 ist z. B. eine 1%-Stichprobe der Beschäftigtenstatistik. Grundgesamtheit sind alle Personen, die im Zeitraum von 1975 bis 1995 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren.

56 Haas macht allerdings darauf aufmerksam, dass *Berufsgruppenwechsel* mit der Beschäftigtenstatistik eher noch unterschätzt werden, da Berufsangaben nicht zu den meldepflichtigen Merkmalen gehören und von den Betrieben eher fortgeschrieben werden (Haas 2002: 6).

57 Die Kohorten 1929–31, 1939–41 und 1949–51 wurden 1981 und 1983 und die Kohorten 1919–21, 1954–56 und 1959–61 1985 bis 1988 bzw. 1989 befragt (Konietzka 1999a: 141). Der Befragungszeitpunkt für die Geburtskohorte 1971 war 1998/99 (Trappe 2006: 59 f.). Die Berufsangaben der Befragten wurden bis zur Kohorte 1959–61 nach der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) von 1968 und ab der Kohorte 1971 nach der KldB 1992 codiert. Bei der ISCO-Klassifikation von 1968 entsprechen die Kategorien nicht immer den anerkannten Ausbildungsberufen, vor allem bei kaufmännischen und Büroberufen sind sie sehr undifferenziert (Konietzka 1999a: 207).

58 Die beiden Kohorten 1954–56 und 1959–61 umfassen z. B. 1.015 Frauen mit dualer Berufsausbildung, 1.632 Männer mit dualer Berufsausbildung, 306 Frauen mit schulischer Berufsausbildung und 56 Männer mit schulischer Berufsausbildung (siehe hierzu Konietzka 1999a: 177).

lauf wird eine berufliche Differenzierung wegen der abnehmenden Fallzahl nicht mehr vorgenommen (Konietzka 1999a: 313). Die Daten haben den Vorteil, dass aufgrund des Kohortenansatzes nicht nur der Berufseinstieg, sondern auch die Positionierung im späteren Berufsverlauf (bis zum Alter von 26 bzw. 31 Jahren) und somit Veränderungen während des Lebensverlaufs betrachtet werden können. Da die jüngste Kohorte von 1971 in den Jahren 1998/99 befragt wurde (für ältere Kohorten liegt der Befragungszeitpunkt in den Achtzigerjahren), können aktuelle Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt wie zum Beispiel die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse oder der Niedriglohnbeschäftigung allerdings nicht aufgezeigt werden.⁵⁹

Die ersten vier Wellen der *Erwerbstätigenbefragungen* des BIBB (BIBB/IAB-Erhebung 1979, 1985/86, 1991/92, 1998/99) wurden in Kooperation mit dem IAB konzipiert. Die aktuelle, methodisch und konzeptionell veränderte BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, die hier zugrunde liegt, wurde 2006 in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt. Die Daten weisen eine hohe Fallzahl auf und wurden explizit für die Analyse des Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Beschäftigung konzipiert (zu den neu entwickelten Messkonzepten vgl. Kapitel 5.2.1). Die ausgeübten und erlernten Berufe wurden nach der Klassifizierung der Berufe von 1992 vercodet.

3.2 Die horizontale Dimension: Wechsel des erlernten Berufs

3.2.1 Konzepte zur Messung von Berufswechseln

Der Begriff Beruf umfasst zwei Dimensionen, die theoretisch und empirisch zu trennen sind: zum einen *Ausbildungsberufe*, die die Qualifikationsbasis für den Einstieg in das Berufsleben schaffen, zum anderen *Erwerbsberufe*, die unabhängig von der Ausbildung im Verlauf eines Arbeitslebens ausgeübt werden. Unter einem Beruf versteht die amtliche Statistik bereits seit 1961 „die auf Erwerb gerichteten, charakteristischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen“ (StBA 1992: 15). Auch wenn sich diese Definition ausschließlich auf die Erwerbsseite bezieht, sind dennoch duale und schulische Ausbildungsberufe auf der Ebene der Berufsklassen in die Klassifizierung der Berufe eingeordnet, da es keine eigene Bildungssystematik in Deutschland gibt. In Deutschland gibt es zwei nationale Klassifikationen: die Klassifizierungen der Berufe der BA von 1988 (KldB 1988) sowie eine aktualisierte Klassifizierung des Statistischen Bundesamtes von 1992 (KldB

59 Analysen aktueller Entwicklungstrends sind in einer Lebensverlaufsperspektive Grenzen gesetzt, da Bilanzierungen von Lebens- und Berufsverläufen kaum vor dem 30. Lebensjahr möglich sind (Konietzka 1999a: 42).

1992), in der insbesondere die Dienstleistungsberufe stärker differenziert sind. Die Klassifizierung der Berufe von 1992 (siehe „www.bibb.de/arbeit-im-wandel“ unter Konzeption, Klassifikationen) unterscheidet 33 Berufsabschnitte, 88 Berufsgruppen (BG, 2-Steller), 369 Berufsordnungen (BO, 3-Steller) und 2287 Berufsklassen (BK, 4-Steller).

Berufswechsel können sich nun sowohl auf *Berufswechsel im Erwerbsverlauf* als auch auf den *Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf* beziehen. Nur einer von vier Berufswechseln im Erwerbsverlauf ist mit einem Wechsel des erlernten Berufs verbunden, der umgekehrte Fall, nämlich dass Berufswechsler in ihren erlernten Beruf zurückwechseln, kommt weit häufiger vor (vgl. Behringer 2002). Vergleiche, die sich auf den Ausbildungsberuf beziehen, sind theoretisch und methodisch schwieriger zu fassen als Wechsel zwischen Erwerbsberufen. Denn Ausbildungsberufe sind keine reinen Abbildungen von Berufstätigkeiten, wie sie im Beschäftigungssystem vorkommen, sondern „Qualifikationsbündel, die zu einer einzelbetriebsunabhängigen beruflichen Handlungskompetenz mit vielfältigen Beschäftigungsoptionen auf Facharbeiter- bzw. Fachangestelltenniveau befähigen“ (Benner 1997: 55). Zurzeit gibt es rund 350 duale Ausbildungsberufe, deren Ausbildungsinhalte durch die aufzuwendenden Stunden im Ausbildungsrahmenplan quantifiziert werden. Im Unterschied zu Ausbildungsberufen sind Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsbeschreibungen von Erwerbsberufen eher als vage zu bezeichnen. In einer Datenbank der BA sind ca. 100.000 unterschiedliche Berufsbezeichnungen registriert, darunter ca. 30.000 Berufsbezeichnungen, die jeweils eigenständige Berufspositionen umschreiben (Dostal 2005a: 15). Diese Komplexität von Berufstätigkeiten zu reduzieren ist das Ziel von Berufsklassifikationssystemen.

Grundlegend für die Klassifizierung der Berufe von 1992 ist dabei die Zusammenfassung von Berufen, „die nach dem Wesen ihrer Berufsaufgabe und Tätigkeit gleichartig sind, unabhängig von ihrer formalen Schul- oder Berufsausbildung, von der Stellung im Beruf oder im Betrieb“ (StBA 1992: 16). Neben der Tätigkeit gibt es implizit allerdings noch andere Zuordnungskriterien wie die Branche (z. B. Bank-, Versicherungskaufleute) oder das Berufsmilieu (wie z. B. bei den Verkehrskaufleuten). Auch Kriterien wie die Stellung im Betrieb (z. B. Werkmeister, Verwaltungsbedienstete des höheren und gehobenen Dienstes) oder das Qualifikationsniveau (z. B. Ingenieure, Techniker) spielen für die Zuordnung eine Rolle. Angesichts dieser unterschiedlichen Zuordnungskriterien ist es daher nicht möglich, „aus der Einordnung eines Berufes in die Klassifikation der Berufe Rückschlüsse auf die tätigkeitsbezogene Verwandtschaft benachbarter Berufe und damit die gemeinsamen Qualifikationsanforderungen“ zu ziehen (Alex/Weißhuhn 1980: 248, vgl. auch Velling/Bender 1994: 216). So finden sich unterschiedliche Berufe wie

Verlagskaufmann (BG 68) und Tankwart (BG 68) oder Bankkaufmann (BG 69) und Außendienst im Versicherungswesen (BG 69) in der gleichen Berufsgruppe wieder. Umgekehrt können Berufe in unterschiedlichen Berufsgruppen ähnliche Tätigkeitsschwerpunkte aufweisen, zum Beispiel der Beruf des Schlossers (BG 25) und der des Industriemechanikers (BG 27).⁶⁰

Bei einem *Berufskennziffernvergleich* wird nun die Berufskennziffer von Herkunfts- und Zielberuf, also beispielsweise erlerntem und ausgeübtem Beruf, verglichen. Mit der verwendeten Klassifikation (KldB 1988, KldB 1992, ISCO68 oder ISCO88) und der herangezogenen Aggregationsebene der Berufssystematik (1-Steller, 2-Steller, 3-Steller) variiert aber die Höhe der Berufswechselquote. Velling und Bender (1994: 217) resümieren: „Das Ausmaß beruflicher Mobilität hängt entscheidend davon ab, wie die Abgrenzung der Berufe erfolgt.“ Molle (1968: 144) kommt zu der Einschätzung, dass Berufskennziffernvergleiche zu einer erheblichen *Überschätzung* von Berufswechseln führen. Dass ein Berufskennziffernwechsel nicht zwingend mit einem Berufswechsel einhergehen muss, zeigte bereits eine Zusatzbefragung zum Mikrozensus aus dem Jahr 1964: „Es gibt demnach in erheblichem Umfang Berufswechselfälle in dem Sinne, dass sich zwar Berufsbezeichnung und Berufskennziffer ändern, nicht aber die in dem Beruf geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten“ (Hofbauer/Dadzio/König 1970: 354).⁶¹

Problematischer als die Überschätzung ist jedoch eine systematische *Verzerrung* aufgrund der im Vergleich zum Dienstleistungssektor größeren Heterogenität der Berufskennziffern im Produktionsbereich. So sind die beruflichen Einheiten der Klassifikation (Berufsgruppen und -ordnungen) auf der Ebene der industriellen und handwerklichen Produktionsberufe sehr viel differenzierter ausgeprägt als auf der Ebene der Dienstleistungsberufe (insbesondere bei den Büro- und Verwaltungsberufen). Ein Berufswechsel ist deshalb allein wegen der unterschiedlichen Größe der Aggregate bei Produktionsberufen wahrscheinlicher als bei Dienstleistungsberufen. Die unterschiedliche Heterogenität kann sich insbesondere bei einem Geschlechtsvergleich bemerkbar machen (vgl. Kaiser 1988, Stooß 1988, Velling/Bender 1994), sodass die berufliche Mobilität bei Frauen im Vergleich zu Männern eher unterschätzt wird.

60 Hinzu kommt, dass sich die Berufsbenennungen der Klassifizierung der Berufe im Zeitablauf wenig geändert haben, während sich die dahinter liegenden Tätigkeiten ständig verändern und auch neue Berufe entstehen (vgl. Dostal 2005b). Dies zeigt sich unter anderem auch in der starken Ausdifferenzierung und folglich den relativ gering besetzten Berufsordnungen im Bereich der Fertigungsberufe.

61 Gefragt wurde, ob der gegenwärtige Beruf aufgrund einer Ausbildung ausgeübt wird. Die Antworten der Befragten lassen jedoch keine Abstufung zu. Unklar blieb auch, ob sich die Antworten tatsächlich auf die Fachadäquanz oder nicht vielmehr auf Niveauadäquanz zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit bezogen.

Ein Problem des Berufskennziffernvergleichs besteht weiterhin darin, dass „das Grundmuster einer tätigkeitsorientierten Systematik nicht dem Grundmuster einer ausbildungsorientierten Systematik entspricht oder besser gesagt entsprechen kann“ (Parmentier 2000: 395). Neben einer potenziellen Verzerrung nach Geschlecht kann es daher auch durch die vielfältigen Verwandtschaftsbeziehungen zwischen Berufen zu systematischen Verzerrungen kommen. Ausbildungsordnungen sind zum Teil sehr breit angelegt und kombinieren teils unterschiedliche Qualifikationen. Dies gilt zum Beispiel für die Hybridberufe Mechatroniker (vgl. Scharfe/Tautenhahn 2006) und IT-Kaufmann.⁶² Berufe mit einer breiten Grundbildung wie die Bau- und Metallberufe⁶³ weisen daher vielfältige *Verwandtschaftsbeziehungen* quer zur Berufssystematik auf. Auch eine kaufmännische Berufsausbildung eröffnet ein sehr breites Spektrum an Erwerbsberufen, die über verschiedene Berufsgruppen gestreut sind und bei einem Kennziffernvergleich als Berufswechsel gedeutet werden würden. Eine Zusammenstellung dualer kaufmännischer Ausbildungsberufe (Hall 2008: 13) zeigt zum Beispiel deren Verortung in 13 verschiedenen Berufsgruppen. Auch die IT-Berufe und die Ausbildungen im wachsenden Beschäftigungsfeld „neue Medien“ sind differenten Systematikpositionen zugeordnet. Die am Tätigkeitsschwerpunkt ausgerichtete Klassifizierung der Berufe ist daher für eine Bildungssystematik nur bedingt geeignet.

Neben Verwandtschaftsbeziehungen quer zur Berufssystematik stellt sich weiter die Frage, inwieweit berufliche Aufstiege als Berufswechsel zu werten sind. In der Klassifizierung der Berufe wird neben der Tätigkeit als Abgrenzungskriterium auch die Stellung im Betrieb (wie z. B. Werkmeister, Verwaltungsbedienstete des höheren und gehobenen Dienstes) oder das Qualifikationsniveau (wie z. B. bei Ingenieuren und Technikern) verwendet. Aufstiegsfortbildungen, die in eine andere Berufsgruppe führen (z. B. vom Einzelhandelskaufmann BG 76 zum Filialleiter BG 75) müssen dagegen nicht notwendigerweise mit einem Berufswechsel verbunden sein. Für Geschlechtervergleiche ist dies relevant, da Männer wesentlich häufiger als Frauen an Aufstiegsfortbildungen teilnehmen und auch häufiger selbstständige Tätigkeiten ausführen.

62 Hybridberufe finden sich auch auf der Erwerbsseite, z. B. sogenannte IT-Mischberufe, in denen zwar professionelle IT-Tätigkeiten ausgeübt werden, die aber dennoch nicht den IT-Kernberufen (BO 773-779 der KIdB 1992) zugeordnet sind (z. B. der Bankkaufmann mit Programmierkenntnissen). Der These von Dostal (1995) zufolge werden IT-Tätigkeiten und IT-Qualifikationen, die einst reinen IT-Fachkräften vorbehalten waren, im Zuge von Diffusionsprozessen auch in anderen Berufsfeldern eine immer größere Rolle spielen und die Qualifikationsanforderungen in diesen Bereichen bestimmen. Dieser Diffusionsprozess ist in den letzten Jahren z. B. im Bereich Webdesign zu beobachten. Auch kaufmännisch-technische Wissensfeldkombinationen sind zu beobachten. So beträgt der Anteil der Erwerbstätigen in technischen Berufen, die kaufmännische Fachkenntnisse benötigen, rund 13 %. In den für dual ausgebildete Fachkräfte typischen Metall- und Elektroberufen liegt er bei rund 7 % (Hall 2007c: 24).

63 Durch die Modernisierung der Metallberufe wurden ehemals 16 Berufe auf fünf Grundberufe mit breiten Basisqualifikationen verringert (vor 1987 gab es noch 45 Berufe).

Ein weiteres Problem von Berufskennziffernvergleichen ist, dass sie lediglich eine dichotome Unterscheidung in Wechsel vs. kein Wechsel erlauben. Da so Verwandtschaftsbeziehungen zwischen Berufen nicht erfasst werden können, kann der Berufskennziffernvergleich der beruflichen Flexibilität, die dem Begriff Berufswechsel zugeschrieben wird, auch nicht gerecht werden. Eine valide Operationalisierung sollte den Verlust berufsspezifischen Humankapitals, der mit einem Berufswechsel per definitionem verbunden ist, entsprechend abbilden können. Ein „totaler“ Berufswechsel liegt nach Molle (1968: 156) zum Beispiel vor, wenn sich der neue vom bisher ausgeübten Beruf hinsichtlich Aufgaben und Anforderungen völlig unterscheidet, etwa wenn ein Bankkaufmann beispielsweise Polizeibeamter wird. Wechselt dagegen ein Bankkaufmann den gelernten Beruf und arbeitet als Bürokaufmann, dann liegen gewisse Verwandtschaftsbeziehungen zwischen diesen Berufen vor – nach Molle wären dies graduelle Berufswechsel. Im Gegensatz zum Begriff des Berufs, dem theoretisch viel Aufmerksamkeit geschenkt wird (so wurde bereits Ende der 60er-Jahre eine „elastischere“ Definition des Berufsbegriffs gefordert), wird der Begriff Berufswechsel aber nach wie vor sehr starr verstanden.

Erste Versuche, Verwandtschaftsbeziehungen zwischen Berufen zu erfassen, wurden vom IAB in den Achtzigerjahren unternommen (sogenannte „Deckungsanalysen“, vgl. Schmiel 1970). Die methodisch-inhaltliche Fortentwicklung solcher Deckungsanalysen zum Beispiel zur Bestimmung von Verwandtschaften zwischen Ausbildungen scheiterte aber an unzureichenden Informationen sowohl über die Ausbildungselemente als auch über die Gewichtungsfaktoren zur Messung des Abstandes zwischen den Ausbildungen (Alex/Weißhuhn 1980: 278). Das BIBB (vgl. Tiemann u. a. 2008) hat das Tätigkeitsschwerpunkt-konzept⁶⁴ genutzt, um die Berufsordnungen der Klassifizierung der Berufe von 1992 in 54 homogene Berufsfelder zusammenzufassen. Datengrundlage war der Mikrozensus 2004, in dem das Tätigkeitsschwerpunkt-konzept letztmals erfasst wurde. Mit einem ähnlichen methodischen Vorgehen, aber mit der Zielsetzung, berufliche Mobilität zu messen, hat auch das IAB Berufssegmente definiert. Für die IAB-Analysen ist allerdings „nicht die Höhe des Homogenitätsgrades der beruflichen Einheiten entscheidend“, vielmehr stellt „ein vergleichbares Homogenitätsniveau der beruflichen Einheiten [...] eine anstrebenswerte Eigenschaft dar“ (Matthes/Burkert/Biersack 2008: 23). Die Berechnung der Homogenitätsgrade von Berufsordnungen

64 Das Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB) hat in den 70er-Jahren das Tätigkeitsschwerpunkt-konzept entwickelt, das sich eignet, um die in „berufssystematischen Einheiten verbundenen Tätigkeitskomplexe zu entflechten“ (Alex/Weißhuhn 1980: 248) und somit Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Berufsordnungen im Hinblick auf den Tätigkeitsschwerpunkt aufzudecken.

durch das IAB belegt ebenfalls die stark eingeschränkte Interpretierbarkeit von Analysen beruflicher Mobilität, die anhand von Berufskennziffern operationalisiert wurden (ebd.: 27). Zusammenfassend kann festgehalten werden: Ein Berufskennziffernwechsel muss nicht unbedingt mit einem Berufswechsel einhergehen, und ein Berufswechsel kann auch ohne Kennziffernwechsel vorliegen.

In Anbetracht der Schwächen der Berufskennziffernvergleiche stellt sich die Frage, ob *subjektive Messungen* zu valideren Ergebnissen führen können. Bezüglich der Messung von Niveauadäquanz (Übereinstimmung von Qualifikations- und Anforderungsniveau) kommt Büchel (1998: 68) zu einer deutlich positiven Einschätzung subjektiver Maßzahlen. Bisher vorliegende subjektive Messungen von Berufswechseln sind jedoch nur bedingt geeignet, um Wechsel zwischen erlernten und ausgeübten Berufen zu messen. So erlaubt die Frage „Entspricht diese Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?“, wie sie im SOEP gestellt wird (vgl. Witte/Kalleberg 1995, Harney/Weischet/Geselbracht 1999), lediglich eine dichotome Unterscheidung in Berufswechsel vs. kein Berufswechsel, was wiederum suggeriert, dass es eine eindeutige Entsprechung zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf geben kann. Unklar bleibt auch, welche Ausbildung die Befragten für den Vergleich selbst heranziehen. Die in den BIBB/IAB-Erhebungen – den Vorgängererhebungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 – gestellte Frage „Hat sich seit Abschluss Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so geändert, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann?“ erfasst zwar vollständige Berufswechsel im Erwerbsverlauf, unklar bleibt bei dieser Frageformulierung aber, ob die Befragten ihren erlernten Beruf in den Vergleich mit einbeziehen. In einem 2004 vom Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) durchgeführten kognitiven Pretest (vgl. Prüfer/Rexroth 2004), in dem diese Frage gestellt wurde, war den Testteilnehmern zum Beispiel nicht klar, ob die letzte Ausbildung oder die erste Berufstätigkeit gemeint war, zumal rund die Hälfte der dual Ausgebildeten ihre Ausbildung bereits als Berufstätigkeit betrachten (eigene Berechnungen). Die Frage kann zudem auch dann mit Ja beantwortet werden, wenn die aktuelle Tätigkeit dem erlernten Beruf entspricht.

3.2.2 Häufigkeit und Determinanten von Berufswechseln

Die bisher vorliegenden Studien zur Übereinstimmung von Ausbildungs- und Erwerbsberuf umfassen unterschiedliche historische Zeitfenster sowie unterschiedliche Zeiträume im Lebensverlauf der Personen. Aufgrund des Ergebnisses, dass sich die Berufswechselquote im Zeitverlauf kaum geändert hat (siehe Kapitel 2.3.2), ist der historische Zeitpunkt nicht vorrangig von Bedeutung. Viel entscheidender für das Ausmaß der Berufswechselquote ist neben den unterschiedlichen Operationalisierungen und Messkonzepten vielmehr die Frage, wann im Berufsverlauf die

Messung erfolgt, ob beim Berufseinstieg oder zu einem Zeitpunkt im späteren Erwerbsleben.⁶⁵

Frauen verbleiben beim *Berufseinstieg* häufiger im Ausbildungsberuf als Männer (vgl. Konietzka 2002, Haas 2002 für eine Ost-West Analyse im Zeitraum 1992 bis 1997). Eine aktuelle Untersuchung von Seibert (2007) auf Basis der Beschäftigtenstatistik (mit einem Berufskennziffernvergleich auf Basis des 3-Stellers der KldB von 1988) zeigt zum Beispiel zwischen 1977 und 2004 bei den Männern einen leichten Anstieg der Berufswechselquote von 18 % auf 26 %. Bei den Frauen sinkt der Anteil der Berufswechslerinnen hingegen von rund 20 % auf 16 % (ebd.: 3). Ausbildungsabsolventen des Jahres 2005 weisen ein Jahr nach Beendigung der Ausbildung bereits eine Berufswechselquote (2-Steller) von 40 % und Ausbildungsabsolventinnen von 26 % auf (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 184).

Berufliche Differenzierungen für Männer und Frauen liegen auf Basis der DLVS (Geburtskohorten 1929–31 bis 1959–61) und eines Berufskennziffernvergleichs (3-Steller der ISCO68) für den Berufseinstieg vor. Mit einer gewerblichen Lehre werden in Westdeutschland im Schnitt der Kohorten die höchsten Übereinstimmungsquoten erreicht (80 % vs. 82 %), die sich zwischen Frauen und Männern kaum unterscheiden (Solga/Konietzka 2000: 135). Seit der Kohorte 1939–41 nehmen die Übereinstimmungsquoten für Frauen und Männer mit einer gewerblichen Lehre jedoch kontinuierlich ab (Konietzka 1999a: 269). In kaufmännischen Berufen weisen Frauen im Schnitt der Kohorten 1929–31 bis 1959–61 höhere Quoten der Übereinstimmung auf als Männer (69 % vs. 61 %) (Solga/Konietzka 2000: 135). Die Anteile in kaufmännischen Berufen steigen für Frauen seit der Kohorte 1939–41 weiter an (von ca. 55 % 1939–41 auf ca. 80 % 1956–61), für Männer ist ein solcher Anstieg erst seit der Kohorte 1954–56 zu beobachten (Konietzka 1999a: 269). Im Schnitt der Kohorten 1929–31 bis 1959–61 führen schulische Ausbildungen für Frauen zu höheren Anteilen inhaltkongruenter Beschäftigung als eine duale kaufmännische Ausbildung (78 % vs. 69 %) (Solga/Konietzka 2000: 135). In der jüngsten Kohorte 1959–61 unterscheiden sich Frauen mit einer kaufmännischen oder gewerblichen Lehre allerdings nicht mehr von Frauen mit einer schulischen Ausbildung, rund 80 % arbeiten im erlernten Beruf (Konietzka 1999a: 269).

Mit den BA-Daten kann des Weiteren aufgezeigt werden, dass unterhalb der beiden in der DLVS ausgewiesenen Berufsaggregate kaufmännische Lehre und gewerbliche Lehre deutliche Unterschiede nach Einzelberufen bestehen, die nicht auf Faktoren wie Betriebsmerkmale oder die schulische Vorbildung zurückgeführt wer-

65 Im Folgenden werden nur Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf betrachtet. Im Hinblick auf Berufswechsel im Erwerbsverlauf vgl. z. B. Bender/Haas/Klose (1999), die für das Jahr 1995 eine Berufswechselquote von 7 % ermitteln (Wechsel der Berufsordnung) oder Velling und Bender (2002), die für 1998 eine Quote von 12 % berechnen (Wechsel der Berufsgruppe).

den können. So weisen zum Beispiel Bankkaufmänner (6 %) und Rohrintallateure (15 %) weitaus weniger Berufswechsel auf als Kfz-Mechaniker (25 %) oder Groß- und Einzelhandelskaufmänner (47 %) (Konietzka 2002: 658 ff.). Seibert (2007) weist in seinen Analysen zu Recht darauf hin, dass die häufigen Berufswechsel von Groß- und Einzelhandelskaufleuten nicht zwangsläufig in ausbildungsfremde Tätigkeiten führen müssen, denn viele dieser Absolventen wechseln nach der Ausbildung zum Beispiel in einen entsprechenden Fachverkäuferberuf. Die Problematik des Berufskennziffernvergleichs (vgl. Kapitel 3.2.1) zeigt sich bei kaufmännischen Berufen besonders deutlich, da diese sehr breit über die Berufssystematik streuen.

Berufswechsel beim Berufseinstieg an der zweiten Schwelle sind meist eine Folge der fehlenden Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb mit anschließender Arbeitslosigkeit (vgl. Seibert 2007). Erst der Blick über die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt hinaus kann nach Krüger (2001a: 523) Differenzen zwischen Bildungsressourcen und deren Marktverwertbarkeit sichtbar machen (vgl. auch Witzel/Helling/Mönnich 1996: 180). Wie entwickelt sich die Übereinstimmung von Ausbildungs- und Erwerbsberuf nun im *weiteren Berufsverlauf*? Die Daten der DLVS erlauben hierzu eine Aussage, wegen der geringen Fallzahlen kann jedoch nicht nach Berufsfeldern differenziert werden. Für Männer nimmt die Kongruenz zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf bereits drei Jahre nach dem Berufseinstieg um bis zu 20 % ab. Ein Rückgang der inhaltlichen Übereinstimmung ist insbesondere bei Männern mit gewerblicher Lehre zu beobachten (z. B. in der Kohorte 1954–56 von ca. 80 % auf knapp über 50 %). Für Frauen mit gewerblicher/kaufmännischer Lehre der Kohorte 1954–56 (wurde getrennt nicht ausgewiesen) ist der Anteil nach zehn Jahren genauso hoch wie beim Berufseinstieg; in der Kohorte 1959–61 ist die entsprechende Quote hingegen ebenfalls um 25 Prozentpunkte gefallen (Konietzka 1999a: 316). Trappe (2006) untersucht die Übergänge in ausbildungsfremde Tätigkeiten (Wechsel der Berufsgruppe) für die nachfolgende Geburtskohorte 1971 und zeigt ebenfalls steigende Anteile ausbildungsfremder Beschäftigung im Berufsverlauf westdeutscher Frauen und Männer, und zwar von 15 % bzw. 22 % beim Berufseinstieg auf 35 % bzw. 40 % in späteren Erwerbstätigkeiten (ebd.: 65). Eine mit steigendem Alter abnehmende Übereinstimmung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf bestätigt sich auch auf Basis des SOEP, in dem ein subjektiver Indikator für Berufswechsel verwendet wird (Witte/Kalleberg 1995: 307, Szydlík 1996: 302, Büchtemann/Schupp/Soloff 1994: 130, vgl. auch Kapitel 3.2.1). So geben im Jahr 1997 55 % der 30- bis 55-jährigen Beschäftigten an, dass ihre berufliche Tätigkeit ihrem erlernten Beruf entspricht (Harney/Weischet/Geselbracht 1999: 276), wobei Frauen (60 %) wiederum häufiger als Männer (50 %) im erlernten Beruf verbleiben (vgl. Witte und Kalleberg 1995: 303 für abhängig Beschäftigte in Westdeutschland Ende der 80er-Jahre).

Berufliche Differenzierungen zu einem *späteren Zeitpunkt* im Berufsverlauf sind lediglich mit den Erwerbstätigenbefragungen des BIBB möglich. Nach der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99 sind noch rund die Hälfte der Absolventen des dualen Systems zum Befragungszeitpunkt im erlernten Beruf tätig – gemessen am 2-Steller der Klassifizierung der Berufe von 1988.⁶⁶ Je nach Berufsfeld des erlernten Berufs unterscheiden sich die Berufswechselquoten aber beträchtlich: Zu mehr als 80 % arbeiten Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, Zahntechniker/-innen, Dachdecker/-innen und Augenoptiker/-innen im erlernten Beruf. Die geringsten Quoten weisen mit unter 20 % Landmaschinenmechaniker/-innen, Landwirte und Textil- und Bekleidungsberufe auf (Parmentier 2001: 36 f.). Geschlechtsspezifische Differenzierungen nach dem erlernten Beruf liegen auf Basis dieser Daten nicht vor.

Interessante Einblicke in die über das Ausbildungssystem vermittelten langfristigen Chancenstrukturen bei *Frauen* gibt lediglich die Studie von Born (2000), in der eine subjektive Messung von Berufswechseln verwendet wurde.⁶⁷ Born untersucht in ihrer Analyse der Berufsverläufe von 2.130 Frauen der Abschlussjahrgänge 1960, 1970 und 1980 die Tragfähigkeit von Ausbildungsberufen und somit die langfristigen beruflichen Verwertungschancen. Erfasst wurden stark besetzte Ausbildungsberufe zur Büro-, Bank-, Industrie-, Groß-, Außenhandels- und Einzelhandelskauffrau, zur Nahrungsmittelverkäuferin, Friseurin, Arzthelferin, Hotel- und Gaststättengehilfin sowie zur Krankenschwester. Als Maß für die Tragfähigkeit eines Ausbildungsberufs zieht die Autorin den Anteil der Erwerbsarbeit im erlernten Beruf am Erwerbsarbeitsgesamtvolumen heran. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass das Aggregat Frauenberufe Berufe mit höchst unterschiedlichen Verwertungschancen bündelt. Signifikante Unterschiede zeigen sich zwischen Krankenschwestern, Büro-, Bank- und Industriekauffrauen auf der einen Seite und Nahrungsmittelverkäuferinnen, Einzelhandelskauffrauen, Groß- und Außenhandelskauffrauen, Friseurinnen, Hotel- und Gaststättengehilfinnen sowie Arzthelferinnen auf der anderen Seite. Born prüfte in ihren Analysen auch, ob die zu beobachtenden Unterschiede zwischen den Berufen auf die Chance zur Teilzeitarbeit in diesen Berufen zurückzuführen sind. Eine These besagt, dass gerade Frauen aus Berufen, die eher ungünstig mit einer Familie zu vereinbaren sind, vermehrt in berufsfremde Tätigkeiten

66 Fitzenberger und Spitz (2004) ermitteln für westdeutsche männliche abhängig Beschäftigte eine Berufswechselquote von 43 % (basierend auf 23 Berufsabschnitten). Mit der in der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99 zur Verfügung stehenden subjektiven Messung von Berufswechseln, die sich allerdings nicht eindeutig auf den Wechsel des erlernten Berufs bezieht (vgl. Kapitel 3.2.1), wurde eine Berufswechselquote für Erwerbstätige mit dualer Ausbildung von 39 % ermittelt (Jansen 2002: 16 f.).

67 Im Rahmen eines Kalenders, der den Zeitraum von 1958 (Ausbildungsende der ältesten Kohorte) bis zum Befragungszeitpunkt 1997 abdeckt, wurde erfasst, ob eine Erwerbsarbeit „im Ausbildungsberuf“ oder einem „anderen Berufsfeld“ ausgeübt wurde (zur Durchführung dieser Erhebung und zum Erhebungsinstrument vgl. Born/Erzberger 1999, Bird/Born/Erzberger 2000).

mit guten Teilzeitarbeitsmöglichkeiten wechseln würden. Jedoch ist „die Annahme, dass die Teilzeitmöglichkeiten quasi einen Sogeffekt ausüben und die berufsspezifischen Differenzen erklären, [...] eindeutig zurückzuweisen“ (Born 2000: 60).⁶⁸ Auch der Status Mutterschaft hat keinen entscheidenden Einfluss darauf, in welchem Umfang die Erwerbsarbeit im erlernten Beruf ausgeübt wird. Denn auch bei kinderlosen Frauen zeigen sich die oben beschriebenen Unterschiede zwischen den Berufen, was die Vermutung stützt, „dass es Berufe gibt, die eher eine dauerhafte Arbeit im Ausbildungsberuf nahe legen – und sich in diesem Sinne als tragfähiger erweisen –, während es andere eher nicht tun“ (ebd.: 59). Die Berufe unterscheiden sich vielmehr in der schulischen Vorbildung, die über die Berufsbildungsabschlüsse nivelliert wurde, den unterschiedlichen Chancen, Aufstiege realisieren zu können (z. B. im Fall der Krankenschwestern, Bank- und Industriekauffrauen), sowie in Altersnormen im Beruf wie bei Friseurinnen und Hotel- und Gaststättengehilfinnen. Den theoretischen Annahmen eher widersprechend (vgl. Kapitel 4.1.2), kommt auch Born zu dem Ergebnis: „Krankenschwestern sind die Berufsgruppe, in der Frauen von allen untersuchten Berufen am längsten einer Berufstätigkeit nachgehen, und sie tun dies – mit einer Unterbrechung bei der Geburt des Kindes – auch als Mütter“ (ebd.: 114). Dies bestätigt auch eine aktuellere Studie, in der Prozessdaten der Gmünder Krankenkasse von 1990 bis 2003 ausgewertet und die Dauer der Erwerbsepisoden von Krankenschwestern vor dem Hintergrund anderer Frauenberufe (Bürofachkräfte, Verkäuferinnen, Augenoptikerinnen, Zahntechnikerinnen und Sprechstundenhelferinnen sowie Krankenpflegehelferinnen) untersucht werden (vgl. Braun/Müller 2005). Krankenschwestern weisen im Vergleich zu den anderen Frauenberufen auch in dieser Studie eine sehr große Berufsbindung und eine hohe Stabilität in der Beschäftigung auf.

Einen Überblick über die verschiedenen Ansätze und Operationalisierungen zum Wechsel des erlernten Berufs von dual ausgebildeten Erwerbstätigen sowie die davon abhängenden Ergebnisse zeigt *Tabelle 3.2-1*.

68 Trappe und Rosenfeld (2001: 172 f.) prüften des Weiteren die These, dass Teilzeitbeschäftigung häufiger mit frauentypischen Tätigkeiten einhergeht. Eine mit der Familienbildung erwartete zunehmende Konzentration in geschlechtertypischen Tätigkeiten zeigt sich jedoch auch hier nicht. Kinderlose Frauen arbeiten mit nahezu ebenso hoher Wahrscheinlichkeit wie Mütter in frauendominierten Berufen, zumal diese keine besseren Vereinbarkeitsbedingungen für berufstätige Mütter bieten. Auch der empirische Befund, dass Frauen, die vor der Geburt teilzeitbeschäftigt waren, nicht seltener unterbrechen als Frauen, die Vollzeit arbeiteten, steht im Widerspruch zu der Annahme, dass Teilzeitarbeit eine besonders gute Verbindung von Beruf und Familie ermöglichte (Kurz 1998: 248).

Tabelle 3.2-1: Publikationen zum Wechsel des erlernten Berufs von dual ausgebildeten Erwerbstätigen

Autor/-en	Daten	Operationalisierung von Berufswechseln	Berufswechselquote von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung	Differenzierung nach erlerntem Beruf
Konietzka 2002	IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975–1995	BKZV (BO KldB 1988); letzte Ausbildung und erste Vollzeitbeschäftigung; inkl. Erzieher und Krankenschwestern	<i>Berufseinstieg</i> Männer: 25 % Berufseinstiegskohorte 1994–95: 31 % Berufseinstieg Frauen: 22 % Berufseinstiegskohorte 1994–95: 22 %	Stark besetzte Berufsordnungen
Haas 2002	Historikdatei 1990–1997	BKZV (BO KldB 1988)	<i>Berufseinstieg</i> : West 1997: 21 % (Männer 23 %, Frauen 18 %); Ost 1997: 22 %	–
Seibert 2007	Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik 1977–2004	BKZV (BO KldB 1988); erste Beschäftigung nach erster Ausbildung	<i>Berufseinstieg</i> : West 2004: Männer 26 %, Frauen 16 %	Stark besetzte Berufsordnungen
Konietzka 1999a, b	DLVS-Kohorten 1919/21–1959–61	BKZV (ISCO 68 3steller, Einzelfallprüfungen); letzte Ausbildung und erste Erwerbstätigkeit (und Berufsverlauf bis 10 Jahre danach)	<i>Berufseinstieg Kohorte</i> 1959–61: Männer: 28 %, Frauen: 26 % <i>Nach 10 Jahren</i> : Männer: 50 %, Frauen: 50 %	<i>Berufseinstieg</i> : gewerblich vs. kaufmännisch <i>Berufsverlauf</i> : –
Solga/Konietzka 2000	DLVS-Kohorten 1929/31–1959–61	BKZV (ISCO 68 3steller, Einzelfallprüfungen); letzte Ausbildung und erste Erwerbstätigkeit	<i>Berufseinstieg alle Kohorten</i> : Gewerbliche Lehre: Männer 18 %, Frauen 20 %; Kaufmännische Lehre: Männer 39 %, Frauen 31 %	gewerblich vs. kaufmännisch; Frauen- und Männerberufe
Trappe 2006	DLVS-Kohorte 1971	BKZV (BG KldB 1992; Einzelfallprüfungen); erste Ausbildung und erste Erwerbstätigkeit (und Berufsverlauf)	<i>Berufseinstieg</i> Ost: 19 %, West 19 % (Frauen 15 %, Männer 22 %) <i>Spätere Erwerbstätigkeiten</i> : Ost 42 %, West 38 % (Frauen 35 %, Männer 40 %)	Frauen- und Männerberufe
Parmentier 2001	BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	BKZV (BG KldB 1988); letzte Ausbildung und aktuelle Erwerbstätigkeit	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : 47 %	Stark besetzte Berufsordnungen, Berufsgruppen
Fitzenberger/Spitz 2004	BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	BKZV (Berufsabschnitt KldB1992); erste Ausbildung und aktuelle Erwerbstätigkeit	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : Westdeutsche abhängig Beschäftigte Männer mit Berufsausbildung: 43 %	23 Dummy-codierte Berufe in multivariatem Modell
Born 2000	2130 Frauen der Abschlussjahrgänge 1960, 1970, 1980	Subjektiv: Erwerbsarbeit „im Ausbildungsberuf“ o. „in anderem Berufsfeld“	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : Starke Unterschiede nach Beruf siehe Kap. 3	10 typische Frauenberufe

3.3 Die vertikale Dimension: Unterwertige Erwerbstätigkeit

3.3.1 Konzepte zur Messung von unterwertiger Erwerbstätigkeit

Konzepte zur Messung von unterwertiger Erwerbstätigkeit bzw. Niveauadäquanz basieren auf einem Vergleich zwischen dem Personenmerkmal Qualifikationsniveau und dem Arbeitsplatzmerkmal Anforderungsniveau. Aufgrund der unzureichenden Datenlage wird aber oftmals die Stellung im Betrieb als Näherungswert für das Anforderungsniveau verwendet (vgl. Konietzka 1999a, Solga/Konietzka 2000, Trappe 2006 mit den Daten der DLVS oder Plicht/Schober/Schreyer 1994 mit dem Mikrozensus). Diese Vorgehensweise ist allerdings mit erheblichen Validitätsproblemen verbunden. Denn das Anforderungsniveau der Tätigkeit kann innerhalb der erhabenen beruflichen Stellungen stark variieren. Unschärfen entstehen bei dieser Messung auch dadurch, dass zum Beispiel Arbeiter entsprechend ihrer Ausbildung in die Gruppen Un-/Angelernt bzw. Facharbeiter aufgeteilt werden und so auch Eigenschaften des Arbeitskräfteangebots eine Rolle spielen (Schiener 2006: 51 ff.). Das Niveau der ausgeübten Tätigkeit muss daher nicht immer der betriebsrechtlichen Eingruppierung folgen. Die Begrifflichkeiten Statuskongruenz (vgl. Konietzka 1999a) oder Positionsadäquanz (vgl. Fehse/Kerst 2007) sind bei der Verwendung der beruflichen Stellung als Proxy für das Anforderungsniveau daher geeigneter als der Begriff Niveauadäquanz.

Der *subjektive Ansatz*, der auf einer „direkten“ Messung des Anforderungsniveaus basiert, gilt in der Qualifikationsforschung als besonders robust (Büchel 1998: 68 f.).⁶⁹ Die Beschäftigten beurteilen dabei selbst, welche Ausbildung zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist. Gefragt wird z. B.: „Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich? Nur eine kurze Einarbeitung am Arbeitsplatz, eine längere Einarbeitung im Betrieb, der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium.“ Diese Messung wurde zum Beispiel im SOEP (vgl. Witte/Kalleberg 1995, Szydlík 1996, Büchel 1998, Schiener 2006) und in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 verwendet. In der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 (vgl. Alex 2002, Büchel/Neubäumer 2001, 2002) wurde eine „relative“ Va-

69 Büchel (1998) unterscheidet objektive und subjektive Messungen des Anforderungsniveaus (vgl. auch Pollmann-Schult/Büchel 2002), wobei Erstere in Deutschland kaum Verwendung finden. Studien für die Vereinigten Staaten können hierzu auf die Arbeitsplatzbeschreibungen eines „Dictionary of Occupational Titles“ (DOT) rekurrieren, wo jedem Beruf ein Anforderungsniveau zugewiesen wird. Nachteile des objektiven Ansatzes bestehen darin, dass Veränderungen der Arbeitsplatzanforderungen innerhalb einzelner Berufe nur mit großer zeitlicher Verzögerung in den Arbeitsplatzbeschreibungen berücksichtigt werden können, sowie in der großen intraberuflichen Bandbreite des Arbeitsplatzanforderungsniveaus in einigen Berufsgruppen.

riante dieser direkten Messung benutzt.⁷⁰ Aber auch subjektive Messungen können mit Messfehlern behaftet sein, zum Beispiel durch eine Fehleinschätzung der an den Arbeitsplatz gestellten Anforderungen oder aus Gründen sozialer Erwünschtheit. Dennoch wird der subjektive Ansatz gegenüber dem Vergleich mit der beruflichen Stellung als leistungsfähiger eingeschätzt (Büchel 1998: 69), zumal Letzterer oftmals zu einer erheblichen Überschätzung der niveaunadäquaten Erwerbstätigkeit in Deutschland führt.⁷¹ Das Ausmaß für unterwertige Erwerbstätigkeit variiert stark mit der Art der Operationalisierung des Konstruktes Niveauadäquanz.

3.3.2 Ausmaß und Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit

Unterwertige Erwerbstätigkeit ist bei Personen mit Berufsausbildung ein im Zeitverlauf recht stabiles Phänomen, der Anteil betrug in Westdeutschland zwischen 1994 und 2004 jeweils rund 18%.⁷² Das empirisch nachgewiesene Ausmaß unterwertiger Erwerbstätigkeit hängt jedoch entscheidend von den verwendeten Daten und der Operationalisierung des Konstruktes ab und variiert bei Erwerbstätigen mit Berufsausbildung in Westdeutschland Mitte der Neunzigerjahre je nach Studie von 16% (Büchel 1998: 192) über 25% (Plicht/Schober/Schreyer 1994: 183) bis 33% (Szydlík 1996: 300).

Um die Relevanz unterwertiger Erwerbstätigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt im Berufsverlauf besser beurteilen zu können, geben *Verlaufsuntersuchungen* weitere wichtige Einblicke. Pollmann-Schult (2006a) untersucht auf Basis der Geburtskohorten 1964 und 1971 der DLVS die Frage, ob unterwertig Beschäftigte nur kurz oder dauerhaft in diesem Zustand verweilen.⁷³ Es zeigt sich, dass die Verweildauer in unterwertiger Beschäftigung vor einem Übergang auf einen adäquaten Arbeitsplatz mit der „Qualität“ der Ausbildung (operationalisiert über die Arbeitslosenquote des Ausbildungsberufs bei Beginn der Ausbildung) sinkt. Für Personen

70 Gefragt wurde: „Könnte Ihre berufliche Tätigkeit auch von jemandem ausgeübt werden, der eine geringere Ausbildung hat als Sie?“ Allerdings äußerten auch Befragte ohne beruflichen Abschluss, dass deren Tätigkeit von jemandem mit einer geringeren Ausbildung ausgeführt werden könne (eigene Berechnungen). Aus diesem Grund wurde die Frageformulierung in der Folgeerhebung 2006 verändert.

71 Vgl. hierzu z. B. den Befund von Konietzka (1999b: 387), wonach 92% der Fachhochschulabsolventinnen und 64% der Hochschulabsolventinnen einen Berufseinstieg nur über eine unterwertige Beschäftigung realisieren konnten. Bei einer näheren Betrachtung dieser Gruppe zeigt sich, dass nahezu alle in die berufliche Stellung „mittlere Angestellte“ fielen. Diese Kategorie ist bekannt als diejenige mit der größten Bandbreite an beruflichen Anforderungen. Die Aussagekraft der beruflichen Stellung ist daher insbesondere bei Hochschulabsolventen eingeschränkt (vgl. Büchel 1996: 283, Pollmann-Schult 2002). Zum Problem der Messung der Niveauadäquanz von Hochschulabsolvent und Hochschulabsolventinnen vgl. auch Plicht/Schober/Schreyer 1994 sowie Büchel/Matiaske 1995.

72 Für Hochschulabsolventen ist der Anteil hingegen von 12% 1984 auf 20% 2004 gestiegen (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 185). Zur Niveauadäquanz speziell bei Akademiker/-innen siehe z. B. Plicht/Schober/Schreyer 1994, Büchel/Matiaske 1995, Fehse/Kerst 2007.

73 Angesichts der geringen Fallzahlen konnten diese Analysen allerdings nicht nach Ausbildungsberufen differenziert durchgeführt werden.

mit einer Ausbildung mittlerer oder hoher Qualität stellt unterwertige Beschäftigung einen Erwerbsstatus von mittlerer Dauer dar, für Beschäftigte mit einer niedrig qualifizierenden Ausbildung birgt sie hingegen die Gefahr, dauerhaft in diesem Zustand zu verbleiben, weshalb gefolgert wird: „Unterwertige Beschäftigung stellt einen zu meist langwierigen Erwerbsstatus dar“ (ebd. S. 75). Unterwertige Beschäftigung ist somit in quantitativer und qualitativer Hinsicht ein ernst zu nehmendes Problem.

Unterwertig Beschäftigte müssen nach vorliegenden empirischen Befunden mit einem *Lohnabschlag* als Kompensation für ihre ungenutzten Qualifikationen rechnen. Dieser beziffert sich auf rund 17 % im Vergleich zu adäquat eingesetzten Beschäftigten (Büchel 1998: 238). Unterwertige Erwerbstätigkeit kann jedoch auch mit Einkommensgewinnen einhergehen, zum Beispiel für Absolventen handwerklicher Ausbildungen (Tessaring 1993, zit. nach Konietzka 2002: 651). Eine Analyse selbstinitiiertes Arbeitgeberwechsel auf Basis des SOEP zeigt, dass knapp jeder fünfte Wechsel auf einen niedriger dotierten Arbeitsplatz erfolgt. Da diese „Absteiger“ im Vergleich zu beruflichen „Aufsteigern“ jedoch eine deutliche Verbesserung ihrer Erwerbssituation bezüglich der Arbeitsbelastung und der Arbeitszeitregelung angeben, deutet dies auf einen „Trade-off“ zwischen Einkommenseinbußen und günstigeren Arbeitsbedingungen hin (vgl. Pollmann-Schult 2006b). Dass Frauen freiwillig auf Arbeitsplätze wechseln, die mit einer Entwertung ihrer Qualifikation verbunden sind, erklärt auch Matheus (1995: 236) mit verbesserten Arbeitszeitregelungen.

Der Zugang zu einer dem Ausbildungsniveau entsprechenden Beschäftigung ist dabei nicht geschlechtsneutral – Frauen mit Berufsausbildung sind von unterwertiger Erwerbstätigkeit stärker betroffen als Männer (Szydlík 1996: 301, Büchel 1998: 204, Solga 2005: 254, Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 314). Dies gilt auch für den Berufseinstieg, wenn die Platzierung von Frauen noch nicht „durch familienbedingte Unterbrechungen verzerrt“ ist (Solga/Konietzka 2000: 135, vgl. auch Konietzka 1999a).⁷⁴ Männer und Frauen erhalten somit in ungleicher Weise einen Zugang zu Beschäftigungen, die ihrem Ausbildungsniveau entsprechen.

Im Schnitt der Geburtskohorten 1929–31 bis 1959–61 liegt der Anteil an Statuskongruenz bei Frauen mit 63 % deutlich unter demjenigen der Männer (76 %). Insbesondere Männern mit gewerblicher Lehre gelingt ein adäquater Berufseinstieg. Die geringeren Anteile statuskongruenter Beschäftigung bei Frauen im Vergleich zu Männern gelten dabei für kaufmännische (45 % vs. 57 %) und gewerbliche Berufe (48 % vs. 85 %) gleichermaßen (Solga/Konietzka 2000: 135). Seit der Kohorte

74 In den Analysen von Solga/Konietzka (2000) und Konietzka (1999a, b) wird der Anteil ausbildungsadäquater Erwerbstätigkeit ausgewiesen. Die Differenz zu 100 % kann allerdings nicht mit unterwertiger Erwerbstätigkeit gleichgesetzt werden. So sind zehn Jahre nach Berufseinstieg 21 % der Männer nicht ausbildungsadäquat erwerbstätig, der Anteil unterwertiger Erwerbstätigkeit beträgt jedoch nur 12 %, 9 % sind überwertig tätig (vgl. Konietzka 1999a: 318).

1959–61 können sich Frauen mit kaufmännischer Lehre dagegen besser positionieren als Frauen mit gewerblicher Lehre. Eine kaufmännische Berufsausbildung scheint bei Frauen und Männern generell zunehmend vor unterwertiger Tätigkeit zu schützen (Konietzka 1999a: 265). Gleiches gilt für schulische Ausbildungen bei Frauen: Über die Kohorten hinweg weisen schulische Ausbildungsabschlüsse verstärkt credentialistische Chancenzuweisungsstrukturen auf und entwickeln sich „zunehmend zum aussichtsreichsten Zugangsweg zu qualifizierten beruflichen Positionen“ (Konietzka 1999a: 264). Die Anteile adäquater Beschäftigung liegen für schulisch ausgebildete Frauen der beiden jüngsten Kohorten bei 85 % bzw. 79 % (zum Vergleich: kaufmännische Lehre rund 68 % bzw. 66 %) (ebd.: 265). Die Analysen von Trappe (2006: 68 f.) auf Basis der Geburtskohorte 1971 und die Analysen von Steinmann (2000: 177 ff.) auf Basis der BIBB/IAB-Erhebungen 1979, 1985/86 und 1991/92 bestätigen ebenfalls, dass Absolventen betrieblicher Ausbildungsgänge keine besseren Chancen auf eine ausbildungsniveauadäquate Beschäftigung haben als Absolventen schulischer Ausbildungsgänge.⁷⁵

Frauenberufe bergen ein besonders hohes Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit: Westdeutsche Frauen mit Ausbildung in einem „Frauenberuf“ (in allen Ausbildungsniveaus) sind beim Berufseinstieg seltener niveauadäquat beschäftigt (52 %) als Frauen in „Männerberufen“ (61 %). Gleiches gilt für Männer in „Frauenberufen“ (63 % vs. 83 %) (Solga/Konietzka 2000: 137). Frauen und Männer erhalten „über die ‚Kanalisierung‘ in eher frauentypische bzw. eher männertypische Berufe zugleich in ungleicher Weise Zugang zu ihrem Ausbildungsniveau entsprechenden Beschäftigungen“ (ebd.: 142). Den Grund sehen die Autoren in der „gesellschaftlich definierten Zuordnung eines geringeren beruflichen Status zu Frauenberufen“ sowie in der „ungleiche[n] Zuschreibung von ‚qualifikatorischen‘ Wertigkeiten zu bestimmten Berufspositionen“ (ebd.). Dieser Interpretation widersprechen allerdings die positiven Arbeitsmarktchancen von Frauen in schulischen Ausbildungsberufen, die mehrheitlich Frauenberufe sind. Westdeutsche Frauen mit geschlechtstypischer Ausbildung (in „Frauenberufen“) der Kohorte 1971 sind weder beim Berufseinstieg noch im späteren Berufsverlauf häufiger als Männer unterwertig tätig (Trappe 2006: 65).⁷⁶

75 Die entsprechende Frage in der BIBB/IAB-Erhebung von 1991/92 lautet: „Wie ist es Ihnen unmittelbar nach Beendigung dieser Ausbildung ergangen? Haben Sie [...] von Beginn an, erst später oder nie einen Arbeitsplatz gefunden, der dieser Ausbildung entsprach?“ Die damalige Frageformulierung lässt allerdings eine Differenzierung in Fach- und Niveauadäquanz eigentlich nicht zu.

76 Aufgrund von West-Ost-Unterschieden (Frauenberufe führen in Ostdeutschland seltener in unterwertige Erwerbstätigkeit) schlussfolgert Trappe weiter: „Die Folgen geschlechtstypischer Berufentscheidungen werden auch in Zukunft entscheidend von ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen abhängen. Hinsichtlich des wirtschaftlichen Wandels ist zu erwarten, dass dieser die Beschäftigungsperspektiven in frauendominierten Berufen eher begünstigt.“ (Ebd.: 74)

Für den *weiteren Berufsverlauf* kann bei Frauen anlässlich familienbedingter Erwerbsunterbrechungen eigentlich erwarten werden, dass sich die Differenzen in der Niveauadäquanz zu Männern verstärken. Diese Vermutung bestätigt sich allerdings in den Analysen auf Basis der DLVS nicht, im Gegenteil: Zehn Jahre nach Berufseinstieg ist der Anteil unterwertiger Beschäftigung im Schnitt über alle Kohorten um fünf Prozentpunkte von 40 % auf 35 % gefallen, wogegen sich der Anteil bei den Männern leicht von 20 % auf 23 % erhöht hat. Für Frauen der Kohorte 1959–61 reduziert sich der Anteil mit Statuskongruenz allerdings um rund 10 % (Konietzka 1999a: 314 ff.). Auch Trappe (2006: 65) kann für die Kohorte 1971 steigende Anteile unterwertiger Erwerbstätigkeit im Berufsverlauf aufzeigen (von 10 % beim Berufseinstieg auf 15 % in späteren Erwerbstätigkeiten).⁷⁷

Differenzierungen nach der *Branche* oder der Fachrichtung des erlernten *Berufs* wurden bisher ebenfalls nur auf Basis der Erwerbstätigenbefragungen vorgenommen. Es zeigte sich deutlich, dass in Branchen mit niedrigen Nettokosten und über den Bedarf hinausgehender Ausbildung wie zum Beispiel in den Bereichen Verkehr/Nachrichten, Nahrungs-/Genussmittel, Fahrzeugbau/-reparatur, Einzelhandel und Holz/Textil ausbildungsadäquate Beschäftigung beim Berufseinstieg deutlich unwahrscheinlicher ist als in Branchen mit sehr hohen Kosten und Erträgen einer Berufsausbildung (Büchel/Neubäumer 2001: 281 ff.). Zu den Verlierern der branchenspezifischen Ab- und Zuwanderungen nach der Ausbildung gehört daher das Handwerk, zu den Gewinnern zählen der Dienstleistungsbereich und die Industrie (Alex 2002: 40). Im weiteren Erwerbsverlauf gewinnt allerdings der Beruf anstelle der Branche an Erklärungskraft, da von der Art der beruflichen Qualifikation auch die Verwertungschancen außerhalb des erlernten Berufs (Berufsspezifität des Humankapitals) abhängen. So weisen Personen in den für das Handwerk typischen Fertigungsberufen und Warenkaufleute im Vergleich zu Personen, die in Büroberufen ausgebildet wurden, eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit ausüben zu können. Die industriell geprägten Metall- und Elektroberufe sowie Techniker unterscheiden sich nicht von Personen in Büroberufen (Büchel/Neubäumer 2002: 129, speziell für Facharbeiter siehe Alex 2002: 45). Differenzierungen nach dem Geschlecht liegen auch im Hinblick auf die Frage nach der Niveauadäquanz im späteren Berufsverlauf bisher nicht vor.

Bisherige Ergebnisse zeigen, dass mit Tätigkeiten *außerhalb des erlernten Berufs* (der Fachinadäquanz) ein signifikanter und deutlich negativer Einfluss auf eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit beim Berufseinstieg verbunden ist. Eine Ausnah-

77 Möglicherweise erklären sich die Ergebnisse für die älteren Kohorten (die Kohorte 1919–21 hatte ihren Berufseinstieg in den 40er-Jahren, die Kohorte 1949–51 in den 70er-Jahren) mit der Selektivität der Gruppe der erwerbstätigen Frauen zu dieser Zeit.

me bilden Frauen mit einer kaufmännischen Lehre: Für sie spielt es keine Rolle, ob sie innerhalb oder außerhalb des erlernten Berufs arbeiten, was laut Konietzka auf wenig verberuflichte Arbeitsmarktchancen in kaufmännischen Berufen verweist. Für Männer mit gewerblicher Lehre sind die Chancen auf eine niveaudäquate Erwerbstätigkeit innerhalb des erlernten Berufs hingegen 15 Mal höher als außerhalb davon (Konietzka 1999b: 390 f.). Analysen auf Basis der Beschäftigtenstatistik 1977 bis 2004 bestätigen den negativen Effekt eines Berufswechsels auf eine niveaudäquate Beschäftigung bei Arbeitern mit Berufsausbildung. 2004 waren ca. 12 % der Männer im erlernten Beruf beim Berufseinstieg als Un- und Angelernte beschäftigt. Bei einer Beschäftigung außerhalb des erlernten Berufs (Wechsel auf 2-Stellerebene) stieg der Anteil unterwertiger Beschäftigung für Männer in Arbeiterpositionen auf rund 33 % (Seibert 2007: 5 ff.). Zur Erinnerung: Die Daten der Beschäftigtenstatistik lassen eine Niveaudifferenzierung lediglich bei Arbeiterpositionen zu. Ein Berufswechsel führt bei der ersten Vollzeitbeschäftigung bei Arbeiter/-innen insbesondere in Verbindung mit einem Betriebswechsel (Berufseinstiegskohorten 1976–1995) mit großer Wahrscheinlichkeit in eine unterwertige Beschäftigung. Für Arbeiterfrauen gilt dies mit 60 % nochmals deutlicher als für Männer mit 47 % (Konietzka 2002: 664 f.). Im weiteren Berufsverlauf verändert sich an der Stärke der Verknüpfung von Inhalts- und Statuskongruenz kaum etwas. Eine Schlussfolgerung ist daher: „Das Verlassen des Ausbildungsberufs erhöht das Risiko beträchtlich, in eine nichtadäquate Stellung abzusacken. Demnach kommt extrafunktionalen bzw. allgemeinen Qualifikationselementen beim Berufszugang nicht die ihnen häufig beigemessene Bedeutung zu“ (Konietzka 1999b: 391).

Einen Überblick über die verschiedenen Ansätze zu unterwertiger Erwerbstätigkeit von dual ausgebildeten Erwerbstätigen und ihre Operationalisierungen sowie die davon abhängenden Ergebnisse zeigt *Tabelle 3.3-1*.

Tabelle 3.3-1: **Publikationen zu unterwertiger Erwerbstätigkeit von dual ausgebildeten Erwerbstätigen**

Autor/-en	Daten	Operationalisierung des Anforderungsniveaus	Unterwertige Erwerbstätigkeit von Erwerbstätigen mit dualer Ausbildung	Differenzierung erlernter Beruf	Differenzierung Berufswechsel
Konietzka 1999a, b	DLVS-Kohorten 1919/21–1959–61	Stellung im Betrieb (Un-, Angelernte Arbeiter/-innen, einfache Angestellte)	<i>Berufseinstieg Kohorte 1959–61</i> : Männer: 22 %, Frauen: 35 % (Anteil unter- oder überwertiger Erwerbstätigkeit)	Berufseinstieg: gewerblich vs. kaufmännisch Berufsverlauf: –	ja
Solga/ Konietzka 2000	DLVS-Kohorten 1929/31–959–61	Stellung im Betrieb (Un-, Angelernte Arbeiter/-innen, einfache Angestellte)	<i>Berufseinstieg alle Kohorten</i> Gewerbliche Lehre: Männer 15 %, Frauen 52 %; Kaufmännische Lehre: Männer 44 %, Frauen 55 % (Anteil unter- oder überwertiger Erwerbstätigkeit)	gewerblich vs. kaufmännisch; Frauen- und Männerberufe	nein
Trappe 2006	DLVS-Kohorte 1971	Stellung im Betrieb (Un-, Angelernte Arbeiter/-innen, einfache Angestellte)	<i>Berufseinstieg</i> Ost: 12 %; West 12 % (Frauen 10 %, Männer 14 %) <i>Spätere Erwerbstätigkeiten</i> : Ost 30 %; West 19 % (Frauen 15 %, Männer 21 %)	Frauen- und Männerberufe	nein
Büchel/ Neubäumer 2002	BIBB/IAB-Erhebung 1991/92	Subjektives Maß für das Anforderungsniveau*	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : Lehrabschluss zwischen 1980 und 1992 (West): 20 %	12 Berufsfelder	nein
Alex 2002	BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	Subjektives Maß für das Anforderungsniveau* und die Stellung im Betrieb	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : Facharbeiterausbildung in den BG 1-54 Subjektives Maß: 34 % Stellung im Beruf: 12 %	10 Berufsfelder	nein
Szydlík 1996	SOEP 1993	Subjektives Maß für das Anforderungsniveau**	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : West: 33 % bzw. 26 %, je nach Operationalisierung	–	nein
Büchel 1998	SOEP 1995	Subjektives Maß für das Anforderungsniveau zus. mit der Stellung im Betrieb, siehe S. 71 ff., 189 ff.	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : West: Frauen: 17,5 %, Männer 15,5 %	–	nein
Pflicht/Schober/ Schreyer 1994	Mikrozensus 1991	Stellung im Betrieb (Un-/Angelernte Arbeiter/-innen, einfache Angestellte)	<i>Aktuelle Erwerbstätigkeit</i> : 25 %	–	nein

* „Könnte ihre Ausbildung auch von jemandem ausgeübt werden, der eine geringere Ausbildung hat als Sie?“

** „Welche Art von Ausbildung ist für die Tätigkeit, die Sie ausüben, in der Regel erforderlich; nur eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz; eine längere Einarbeitung im Betrieb; der Besuch von besonderen Lehrgängen/Kursen; eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein abgeschlossenes Hochschulstudium?“

3.4 Der Einfluss von Berufswechseln auf das Einkommen

Die Differenz des erzielten Einkommens vor und nach einem Berufswechsel wird in der ökonomischen Forschung als Indikator für die Übertragbarkeit von Humankapital in die neue Tätigkeit gesehen. Die Transferierbarkeit des in der Ausbildung vermittelten Wissens und der erworbenen Kompetenzen ist hierbei ein wesentlicher Faktor zur Beurteilung des Nutzens einer Berufsausbildung in einer sich schnell wandelnden Berufswelt (vgl. Jansen/Clauß 1984, Konietzka 1999a, b, Winkelmann 2006). Aus humankapitaltheoretischen Überlegungen heraus sollte der Beruf allerdings nur dann freiwillig gewechselt werden, wenn die (Opportunitäts-)Kosten für den Wechsel von den zu erwartenden Erträgen (diese müssen nicht nur monetärer Art sein) mindestens kompensiert werden (vgl. Bender/Haas/Klose 1999). Die Interpretation der aufgezeigten Effekte erweist sich daher als schwierig. Clark und Fahr (2001) illustrieren dies am Beispiel eines Bäckers, der bei Ford in der Bandmontage arbeitet: So können die Mobilitätskosten gering sein, weil im erlernten Beruf nur geringe Bildungsrenditen zu erzielen sind (vgl. Heckman/Roselius/Smith 1994) oder weil im Rahmen der dualen Ausbildung transferierbare Qualifikationen vermittelt wurden (vgl. Burtless 1994). Einkommensgewinne beim Berufswechsel können daher entweder mit der Transferierbarkeit allgemeinen Humankapitals zusammenhängen oder auf persönlichen Eigenschaften (Selbstselektion) basieren, die nicht in der Ausbildung erworben wurden (vgl. Werwatz 2002). Wird die Mobilitätsentscheidung von erwarteten Lohnsteigerungen beeinflusst, dann stellt sich bei der Analyse von Einkommenseffekten bei Berufswechseln ein „Endogenitätsproblem“ (vgl. Winkelmann 2006). Die *Endogenität* resultiert daraus, dass die Entscheidung für einen Berufswechsel in Abhängigkeit von dem erzielbaren Einkommen getroffen wird. Wird diese Selektivität bei der Einkommenschätzung nicht berücksichtigt, gibt der geschätzte Koeffizient für einen Berufswechsel nicht den kausalen Effekt wieder, sondern bildet lediglich eine korrelative Beziehung ab. Jansen und Clauß (1984) zeigen weiterhin, dass der Anteil der positiv flexiblen Berufswechsler mit der Berufswechselquote variiert: Wenn gute Beschäftigungsmöglichkeiten im erlernten Beruf vorliegen, wird dieser nur dann gewechselt, wenn eine Verbesserung der beruflichen Situation zu erwarten ist.

In der Literatur wird nicht nur mit dem Endogenitätsproblem unterschiedlich umgegangen. Auch konzeptionelle Unterschiede wie die Art der Messung von Berufswechseln, die Messzeitpunkte oder die untersuchten Personengruppen erschweren einen direkten Vergleich der empirischen Ergebnisse. Im Folgenden werden *drei Studien* (Fitzenberger/Spitz 2004, Werwatz 2002, Clark/Fahr 2001) näher beschrieben, die Einkommenseffekte beim Wechsel des erlernten Berufs von *westdeutschen Männern mit Berufsausbildung* untersuchen und dabei die Endogenität der Berufswechselentscheidung berücksichtigen.

Fitzenberger und Spitz (2004) untersuchen die Determinanten von Berufswechseln und deren Auswirkungen auf die Entlohnung auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. Sie vergleichen die aktuelle Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt und den erlernten Beruf der ersten abgeschlossenen Berufsausbildung, wobei Aufstiegs- und Höherqualifizierungen eingeschlossen sind und bei der Analyse kontrolliert werden. Ein Berufswechsel liegt hier vor, wenn der Berufsabschnitt des Ausbildungsberufs nicht mit dem des Erwerbsberufs übereinstimmt (23 Berufsabschnitte der KldB 1988). Der geschätzte kausale durchschnittliche Entlohnungseffekt bei Kontrolle des Ausbildungsberufs ist positiv und liegt bei rund 5 %, wobei weder der Koeffizient noch die Selektivität der Berufswechsler statistisch signifikant sind.⁷⁸ Die Einkommensgewinne beim Wechsel des erlernten Berufs scheinen aber gegenüber der Entwertung des Humankapitals des Ausbildungsberufs zu überwiegen. Im Hinblick auf diese Ergebnisse ist es gemäß den Autoren als Vorteil anzusehen, dass im Rahmen des dualen Ausbildungssystems neben spezifischem Humankapital auch allgemeines Humankapital vermittelt wird und dass „das im Rahmen der Ausbildung erworbene allgemeine Humankapital den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, flexibel auf Verdienst- und Karrierechancen zu reagieren“ (ebd.: 28).

Werwatz (2002) verwendet eine subjektive Messung von Berufswechseln aus der BIBB/IAB-Erhebung von 1985/86 und schließt so auch Personen ohne Berufsausbildung mit ein. Ein Berufswechsel führt auch in seiner Analyse nicht zu signifikanten Einkommenseinbußen. „On the average, there is no significant drop in earnings associated with leaving the apprenticeship occupation“ (Werwatz 2002: 288). Die von Werwatz gewählte Operationalisierung bezieht sich allerdings nicht konkret auf den erlernten Beruf, zumal auch bei einer Tätigkeit im erlernten Beruf ein Berufswechsel vorliegen kann (vgl. Kapitel 3.1.1). Ein weiterer von ihm verwendeter Indikator, die Verwertung berufsspezifischer Kenntnisse, bezieht sich hingegen direkt auf den erlernten Beruf. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte, die nach ihren Angaben nur sehr wenig der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse im neuen Beruf verwerten können, signifikante Einkommenseinbußen (minus 5 %) in Kauf nehmen müssen. Werwatz folgert, dass es zwei Typen von Berufswechslern gibt: „Those who use very little or none of the apprenticeship skills and consequently incur a loss in earnings (productivity) and the remaining movers, who may even

78 Der durchschnittliche Entlohnungseffekt wird allerdings signifikant negativ, wenn der Erwerbsberuf anstelle des Ausbildungsberufs kontrolliert wird. Berufswechsler haben dann im Vergleich zu Beschäftigten, deren Erwerbsberuf auch ihr Ausbildungsberuf ist, signifikant geringere Verdienste zu verzeichnen (ebd.: 28). Gemeinhin gilt: Bezogen auf Berufswechsel im Erwerbsverlauf sind Einkommenseffekte meist negativ. Mertens (1997) zeigt, dass Berufswechsler im Durchschnitt geringere Stundenverdienste haben als Nichtwechsler. Einkommenseinbußen beim Wechsel des Erwerbsberufs lassen auch Groß (1999: 344) resümieren: „Damit lassen sich die Mobilitäts Erfahrungen der Befragten in den beiden letzten Jahren allerdings kaum als Aufstiege begreifen“.

gain from leaving their apprenticeship occupation.“ (Ebd.: 288) Bezogen auf qualifizierte Positionen weisen Berufswechsler ein um 12 % höheres Einkommen auf als Personen, die in ihrem Beruf beschäftigt sind. Dieser Befund scheint nicht von Selbstselektionseffekten verzerrt zu sein, da sich der geschätzte Selektionsterm der „switching“ Regression (zum Verfahren vgl. Werwatz 2002: 290 ff.) als statistisch nicht signifikant erweist.

Clark und Fahr (2001) wählen einen alternativen Weg zur Selektivitätskontrolle und fokussieren ihre auf der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 bis 1995 basierenden Analysen unter anderem auf freigesetzte Beschäftigte („displaced workers“). Selbst für dual ausgebildete Männer (ohne Abitur), die wegen Betriebsschließung ihren erlernten Beruf gewechselt haben, können sie im Vergleich zu Männern, die weiter in ihrem erlernten Beruf arbeiten, nur einen auf dem 10 %-Niveau signifikanten Lohnunterschied von rund 10 % nachweisen. Sie schlussfolgern daher: „The finding of only very small wage penalties associated with leaving the training occupation might suggest that training is transferable. However, it may be that training is more transferable between closely related occupations than between occupations which are a greater occupational ‚distance‘ apart.“ (Ebd.: 25) Aufgrund der Sensibilität der Ergebnisse gegenüber der Operationalisierung von Berufswechseln berechnen sie den Einkommenseffekt für verschiedene Berufskennziffernvergleiche und stellen für erzwungene Wechsel über große berufliche Distanzen fest: „For displaced workers, the wage penalty associated with moving out of the training occupation at the 1-digit level is slightly larger and significant at the 1 % level.“ (Ebd.: 26) Des Weiteren prüfen sie, inwieweit die Transferierbarkeit von Humankapital von der Distanz zwischen den Berufen abhängt, und konstruieren auf der Ebene von Berufsgruppen eine Transferierbarkeitsmatrix. Hierzu werden alle Berufswechsel auf der Ebene der Berufsgruppen in vier gleich große Gruppen aufgeteilt, die von geringen zu großen Distanzen reichen. Für erzwungene Berufswechsel finden sie „significant and large wage penalties to moves across the largest distances. These are approximately equal to one-half of the value of apprenticeship training within the training occupation“ (ebd.: 27). Die Autoren bewerten diese Distanzmessung allerdings als noch weniger tauglich als den Berufskennziffernvergleich: „This might suggest that the distance measure based on the data is not as accurate a measure of skill use as the occupational codes. Overall however, these skill use results reinforce the results based on earnings: apprenticeship training is transferable within a broad occupational group (e.g. a 1-digit occupation), but is not transferable outside of this group.“ (Ebd.: 28)

Die *Verwandtschaft zwischen Berufen* ist auch Gegenstand der Analysen von Gathmann und Schönberg (2007). Sie konstruieren auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 bis 2001 ein kontinuierliches Maß für die Distanz zwischen Berufen, das auf Angaben von Erwerbstätigen zu ihren beruflichen Aufgaben basiert. Da-

tenbasis hierzu ist die BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99. Sie zeigen für 64 Berufsgruppen, in welchem Maß aufgabenspezifisches Humankapital zwischen Berufen bzw. Berufsgruppen transferiert werden kann, und berechnen so die Kosten eines Berufswechsels in Abhängigkeit von der „skill transferability“. Aufgabenspezifisches Humankapital führt dabei neben Berufserfahrung zu signifikanten Einkommensgewinnen. Die Analysen zeigen darüber hinaus, dass Einkommensverluste durch Berufswechsel mit der Verwandtschaftsbeziehung zum neuen Beruf variieren, so dass „job displacement costs are lower if one can find a job in an occupation with similar skill requirements. This result for example has important implications for targeting government sponsored training and active labor market programs.“ (Ebd.: 33) Diese Ergebnisse verdeutlichen auch, dass Berufswechselprozesse in verwandte Berufe durch eine valide Operationalisierung von Berufswechseln erfasst werden und keine Black Box bleiben sollten.

Wie sich Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs auf das Einkommen von *Frauen* auswirken, wurde bisher kaum untersucht. Bezogen auf berufliche Wechsel im Erwerbsverlauf zeigt sich, dass vollzeiterwerbstätige Frauen geringere Einkommensgewinne nach einem Wechsel des Erwerbsberufs (66 Berufsgruppen, KldB1988) erzielen als Männer (Fitzenberger/Kunze 2005: 17). Witte und Kalleberg (1995: 310 f., dort Fußnote 17) können auf Basis des SOEP zwar im Schnitt keine signifikanten Einkommensunterschiede zwischen dual ausgebildeten Männern innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs feststellen. Frauen mit einer kaufmännischen oder schulischen Berufsausbildung verdienen aber innerhalb des erlernten Berufs signifikant mehr als außerhalb.⁷⁹

3.5 Zusammenfassung und offene Forschungsfragen

Trotz unterschiedlicher Messkonzepte ist empirisch relativ unbestritten, dass sich die Berufswechselhäufigkeit über die Zeit bzw. über die Kohorten kaum verändert hat und die inhaltliche Übereinstimmung zwischen ausgeübtem und erlerntem Beruf im Lauf des Erwerbslebens abnimmt. Bisherige Analysen zeigen, dass Frauen häufiger im erlernten Beruf verbleiben als Männer. Die aufgezeigten hohen Berufswechselquoten bereits beim Berufseinstieg lassen allerdings die Frage aufkommen, was mit den meist verwendeten Berufskennziffernvergleichen überhaupt gemessen wird. Zu vermuten ist, dass in hohem Maße Wechsel in verwandte Berufe erfasst werden und dass diese Überschätzung mit dem Geschlecht bzw. mit dem erlernten Beruf variiert (vgl. Kapitel 3.2.1). In der vorliegenden Arbeit wird ein valideres Messkonzept

79 Auch für schulisch ausgebildete Männer zeigen sich signifikant negative Effekte für diejenigen, die ihren erlernten Beruf gewechselt haben.

zur Erfassung von Berufswechseln verwendet, und die Unzulänglichkeiten bisher vorliegender Messungen (Berufskennziffernvergleiche) werden zu vermeiden versucht, indem anstelle der dichotomen Berufskennziffernvergleiche vollständige und partielle Wechsel unterschieden werden. Hinsichtlich der Determinanten von Berufswechseln hat sich bisher gezeigt, dass schulisch ausgebildete Frauen entgegen den theoretischen Annahmen die höchsten Verbleibsquoten aufweisen. Welche Rolle dabei der erlernte Beruf spielt, wurde bisher nur für dual ausgebildete Frauen und Männer untersucht (und meist für den Berufseinstieg). Im Bereich der schulischen Ausbildung wurden lediglich ausgewählte Berufe für Frauen wie Krankenschwestern oder Erzieherinnen betrachtet. *Erstes Ziel* der vorliegenden Arbeit ist es daher, *Ausmaß, Gründe und Determinanten von Berufswechseln* bei Frauen und Männern aufzuzeigen und folgende Forschungsfragen zu beantworten:

- Wie oft wird der erlernte Beruf vollständig gewechselt, welchen Stellenwert haben berufliche Wechsel in verwandte Berufe, und in welchem Maß werden Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf durch Berufskennziffernvergleiche überschätzt? (Kapitel 6.1.1)
- Wie groß ist der Verlust des in der Ausbildung erworbenen Humankapitals durch einen Berufswechsel? (Kapitel 6.1.2)
- Aus welchen Gründen wird der erlernte Beruf vollständig gewechselt? (Kapitel 6.1.3)
- Welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale determinieren einen Berufswechsel? (Kapitel 6.1.4)

Bezogen auf die vertikale Dimension von Ausbildungsadäquanz ist der Forschungsstand sehr spärlich, da die Prozessdaten der BA eine Niveaudifferenzierung lediglich bei Arbeiterpositionen zulassen, die wiederum typisch für Männer sind. Es hat sich gezeigt, dass Frauen häufiger als Männer unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind. Die Frage, warum dies so ist, wurde bisher nicht systematisch untersucht. Berufliche Differenzierungen basieren lediglich auf den Daten der DLVS. Sie beinhalten zwar die berufliche Stellung für Männer *und* Frauen, ermöglichen aber lediglich eine berufliche Differenzierung für dual ausgebildete Personen in gewerbliche oder kaufmännische Berufe. Überraschend war der Befund, dass sich schulische Ausbildungen „zunehmend zum aussichtsreichsten Zugangsweg zu qualifizierten beruflichen Positionen“ entwickeln (Konietzka 1999a: 264). Welche Rolle dabei die Bildungsressourcen und speziell der erlernte Beruf spielen, wurde bisher nicht untersucht. Hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Tätigkeit wird in dieser Arbeit auf eine subjektive Messung basierend auf mehreren Indikatoren zurückgegriffen, da die berufliche Stellung das Ausmaß unterwertiger Erwerbstätigkeit eher überschätzt. *Zweites Ziel* der Arbeit ist es

daher, *Ausmaß und Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit* bei Frauen und Männern näher zu bestimmen:

- Wie häufig sind Erwerbstätige mit Berufsausbildung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt, und was bedeutet dies im Hinblick auf das Einkommen? (Kapitel 6.2.1)
- Welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale determinieren unterwertige Erwerbstätigkeit, und welche Rolle spielen die Ausbildungsinstitution und der erlernte Beruf? (Kapitel 6.2.2)

Als eine weitere Dimension von Ausbildungsadäquanz wird im Folgenden das Einkommen betrachtet. Dabei wird davon ausgegangen, dass eine Niedriglohnbeschäftigung, die eine eigene Existenzsicherung kaum ermöglicht, einer Berufsausbildung nicht angemessen ist. Hinsichtlich der Konsequenzen von Berufswechseln hat die bisherige Forschung gezeigt, dass Berufswechsel in hohem Maße mit unterwertiger Erwerbstätigkeit einhergehen. Die ökonomischen Konsequenzen gemessen am Einkommen sind hingegen sehr widersprüchlich und hängen in erster Linie von der Messung des Konstrukts Berufswechsel ab. Denn das zu erzielende Einkommen im neuen Beruf hängt besonders von der Transferierbarkeit des in der Ausbildung erworbenen Humankapitals ab. Berufskennziffernvergleiche, die diesbezüglich eine Black Box darstellen, sind daher nicht geeignet, um die Konsequenzen von (vollständigen) Berufswechseln aufzuzeigen. Erst wenn Transparenz über den Verlust berufsspezifischen Humankapitals durch den Berufswechsel vorliegt, können Einkommenseffekte als Indikator für den Nutzen und die Flexibilität einer Berufsausbildung sinnvoll interpretiert werden. *Drittes Ziel* der Arbeit ist es daher, *Ausmaß und Determinanten von Niedriglohn* sowie das *Einkommen* nach einem Berufswechsel bei Frauen und Männern näher zu bestimmen. Forschungsleitende Fragen sind:

- Wie häufig beziehen Erwerbstätige mit Berufsausbildung Niedriglohn und welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale determinieren eine Niedriglohnbeschäftigung? (Kapitel 6.3.1)
- In welchem Maß sind Tätigkeiten außerhalb des erlernten Berufs mit Einkommenseinbußen verbunden und lohnt sich eine Berufsausbildung bei einer Tätigkeit außerhalb des erlernten Berufs im Vergleich zu Personen ohne Berufsabschluss? (Kapitel 6.3.2)

Die Beantwortung dieser Fragen erfordert nicht nur eine Datenbasis, die geeignete Indikatoren zur Messung von Fach- und Niveauadäquanz enthält, sie muss auch die Fachrichtung des erlernten Berufs und eine angemessene Fallzahl für berufliche Differenzierungen bereitstellen. Die Daten sollen dabei auch eine Aussage über den langfristigen beruflichen Verbleib ausgebildeter Fachkräfte erlauben. Denn bisher

vorliegende Ergebnisse zur geschlechtsspezifischen Ausbildungsadäquanz beziehen sich meist auf die Phase des Berufseinstiegs, die stark durch das Übernahmeverhalten der Betriebe bestimmt ist. Die Marktverwertbarkeit von Berufsabschlüssen zeigt sich aber erst bei einem Blick über die Erstplatzierung hinaus.

Die *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006*, die explizit für die Frage des Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Beschäftigung konzipiert wurde, eignet sich zur Beantwortung der aufgeworfenen Fragestellung in besonderer Weise, da sie ...

- Informationen über erlernte Berufe sowie die aktuelle Erwerbstätigkeit enthält,
- eine ausreichende Fallzahl für berufliche Differenzierungen bereitstellt,
- eine Unterscheidung von dualen und schulischen Ausbildungsberufen ermöglicht,
- valide Indikatoren zur Ausbildungsinadäquanz enthält und
- aktuell und repräsentativ für Erwerbstätige mit Berufsausbildung ist.

4. Theoretische Ansätze zu Geschlecht, Beruf und Ausbildungsinadäquanz

Die einschlägige Literatur zu ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit nimmt meist auf die klassischen Arbeitsmarkttheorien Bezug (einen Überblick hierzu gibt Büchel 1998: 23 ff.). Die häufig herangezogene Karrieremobilitätstheorie von Sicherman und Galor (1990), die unterwertige Erwerbstätigkeit dadurch erklärt, dass ein Teil der Entlohnung nicht monetär, sondern in Form von besseren Aufstiegschancen erfolgt, konnte für den deutschen Arbeitsmarkt bisher keine Bestätigung finden (Büchel 1998: 152 f., Büchel/Mertens 2000). Auch die Job-Matching-Theorie (vgl. Jovanovic 1979), nach der die Arbeitnehmer die fehlenden Informationen über die konkreten Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes nur durch Ausübung der Tätigkeit reduzieren können, konnte sich für Deutschland nicht bestätigen. Mit fortgeschrittener Job-Mobilität verschlechtern sich sogar die Chancen auf eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit (Büchel 1998: 151). Den Annahmen des Job-Competition-Modells von Thurow (1976) folgend, haben Arbeitgeber einen Anreiz, überqualifizierte Individuen einzustellen, da diese niedrigere Einarbeitungs- und Weiterbildungskosten versprechen. Es bildet sich eine Schlange, in der potenzielle Arbeitnehmer gemäß ihren Ausbildungskosten geordnet sind, wobei ein höherer formaler Bildungsabschluss den Arbeitgebern geringere Kosten signalisiert. Im Hinblick auf zukünftige Maßnahmen zur Weiterqualifikation bestätigt sich das Modell für Deutschland (Büchel 1998: 29, 138, Büchel/Pollmann-Schult 2001). Zur Erklärung von Geschlechterunterschieden auf der gleichen Qualifikationsebene sind dieser und die zuvor genannten Ansätze allerdings wenig geeignet.

Im folgenden Kapitel werden daher in erster Linie jene Theorien näher betrachtet, aus denen ein Einfluss des Geschlechts auf eine ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit zumindest indirekt abgeleitet werden kann. Hierzu gehören neben ökonomischen Theorien auch konstruktivistische Ansätze auf der Ebene der Institutionen und der Berufe.⁸⁰ Neben dem Merkmal Geschlecht wird in dieser Arbeit auch das Berufssystem als Ort der Produktion von (Geschlechter-)Ungleichheit fokussiert. Relevant sind hier Theorien zur Arbeits- und Ausbildungsmarktsegmentation, der Flexibilitätsansatz sowie die Humankapitaltheorie, insbesondere in Zusammenhang mit beruflichen Wechselprozessen. Warum Frauen mehrheitlich andere Berufe erlernen als Männer, wird hier nicht betrachtet.⁸¹ Vielmehr geht es um den Tauschwert

80 Theorien der Geschlechtersozialisation und die Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens (vgl. Gottschall 1995), die die Reproduktion von Geschlechterungleichheit auf arbeitsmarktsexterne Bedingungen zurückführen, werden hier nicht weiter thematisiert (zur Kritik der Ansätze vgl. Teubner 2003).

81 Für einen Überblick über Erklärungsansätze zur Berufswahl von Frauen und Männern vgl. Wetterer 2002: 187 ff., Nissen/Keddi/Pfeil 2003: 119 ff., Achatz 2005: 263 ff.

des erlernten Berufs am Arbeitsmarkt sowie die berufliche Flexibilität außerhalb des erlernten Berufs.

4.1 Zum Zusammenhang von Geschlecht und Ausbildungsinadäquanz

4.1.1 Ökonomische Ansätze zur Erklärung der Diskriminierung von Frauen

Nach der Humankapitaltheorie ist das Phänomen der inadäquaten Erwerbstätigkeit ein „nonevent“ (Büchel 1998: 23). Ein Mismatch wird vielmehr als Folge eines temporären Überangebots an hochwertigen Qualifikationen interpretiert. Kern der *Humankapitaltheorie* ist die Annahme, „dass die Produktivität und damit der Wert des Arbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt durch sein Wissen und seine Fähigkeiten bestimmt wird“ (Hinz/Abraham 2005: 33). Mit der Höhe des Humankapitals, das in erster Linie über Bildung und Berufserfahrung aufgebaut wird, steigt die Produktivität von Arbeitskräften und damit das zu erzielende Einkommen.⁸² Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen werden durch unterschiedliche Humankapitalausstattung und damit unterschiedliche Produktivität der Geschlechter erklärt (Diekmann 1985: 11 f.). Für Frauen, die Erwerbsunterbrechungen und familiäre Verpflichtungen antizipieren, bestehen der Theorie zufolge geringere Anreize, in Humankapital zu investieren.⁸³ Allerdings verdienen Frauen, die Vollzeit und bei gleicher Humankapitalausstattung in gleichen Berufen und Betrieben arbeiten, in Deutschland immer noch 12 % weniger als Männer (Gartner/Hinz 2009: 7; vgl. auch Allmendinger/Podsialowski 2001). Ob dieser verbleibende Unterschied jedoch auf Diskriminierung zurückzuführen ist oder auf nicht messbaren Produktivitätsunterschieden basiert, ist empirisch kaum zu beantworten. Produktivitätseffekte sind sehr schwer zu messen, und Diskriminierungseffekte sind daher nicht eindeutig gegenüber sonstigen geschlechtsbedingten Lohnunterschieden abzugrenzen (vgl. Hübler 2003: 540, Busch/Holst 2008: 190).

Auf die Frage, warum Frauen bei gleicher Humankapitalausstattung und somit Produktivität weniger verdienen als Männer, gibt die Humankapitaltheorie allerdings keine direkte Antwort. Vielmehr wird auf das Verhalten der Arbeitgeber auf

82 Das humankapitaltheoretische Kernmodell basiert auf folgenden Annahmen: Erstens, der Akteur ist vollständig rational und wägt Investitionskosten und Nutzen des Humankapitals ab mit dem Ziel, das Lebens-einkommen zu maximieren. Zweitens beschränken sich die Analysen meist auf monetäre Kosten, das heißt Unterbrechungszeiten verursachen in erster Linie über das entgangene Einkommen Kosten. Drittens unterliegt das Humankapital zum einen einer gewissen Abschreibungsrate, zum anderen erleichtert es eine weitere Akkumulation von Humankapital. Viertens wird von einem perfekten Arbeitsmarkt (vollständige Information der Arbeitgeber über die Arbeitnehmer) ausgegangen (Hinz/Abraham 2005: 33 f.).

83 Allerdings sind es auch die institutionellen Rahmenbedingungen des Beschäftigungssystems mit seinen ungleichen Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten) und Erwerbchancen, die das Verhalten der Frauen bestimmen (Solga 2000: 83 ff.).

der Nachfrageseite verwiesen.⁸⁴ Zu unterscheiden sind hierbei direkte Diskriminierungspräferenzen (vgl. z. B. Becker 1971, Bergmann 1974) und indirekte oder statistische Diskriminierungen aufgrund unvollständiger Informationen seitens der Arbeitgeber (vgl. z. B. Arrow 1973). Das Konzept der „taste for discrimination“ von Becker (1971) geht dabei von negativen Präferenzen der Arbeitgeber gegenüber der Beschäftigung von Frauen und von positiven Präferenzen gegenüber der Beschäftigung von Männern aus. Auch der Crowding-Ansatz von Bergmann (1974) sieht die Ursachen für Einkommensdiskriminierung auf der Nachfrageseite. Frauen ist der Zugang zu männertypischen Beschäftigungsfeldern versperrt, weshalb es zu einem Überangebot und einem geringeren Lohnsatz in den für Frauen offenen Berufsfeldern kommt („crowding“). Allerdings kann Diskriminierung nach diesen beiden Modellen nur ein vorübergehendes Phänomen sein, da sie unter einem wirksamen Wettbewerb ökonomisch nicht sinnvoll ist (Diekmann 1985: 16, vgl. auch Hinz/Abraham 2005: 35).

Neuere ökonomische Ansätze gehen von unvollständigen und asymmetrischen Informationen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus (Hinz/Abraham 2005: 39). Der *Signaling-Theorie* (vgl. Spence 1973) zufolge sind Arbeitgeber bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit einer Unsicherheit über deren wahre Produktivität und Leistungsbereitschaft konfrontiert. Arbeitgeber werden Investitionen in spezifisches Humankapital daher nur dann tätigen, wenn sie mit hoher Wahrscheinlichkeit an deren Erträgen in Form höherer Produktivität partizipieren können. Sie verwenden daher bei der Rekrutierung leicht beobachtbare, kostengünstige und zuverlässige Indikatoren, wobei zwischen veränderbaren Merkmalen wie zum Beispiel Bildung oder Berufserfahrung (Signalen) und askriptiven Merkmalen wie zum Beispiel Geschlecht (Index) unterschieden wird (zur Unterscheidung von Signalen und Indizes siehe Solga 2005: 65 ff.). Die wesentliche Annahme der *statistischen Diskriminierung* (vgl. Phelps 1972, Arrow 1973) lautet, dass Arbeitgeber in Ermangelung vollständiger Informationen über die individuelle Produktivität der potenziellen Bewerber/-innen Annahmen über deren Produktivität anhand des Gruppenmittelwertes treffen. Das durchschnittliche Erwerbsverhalten von Frauen ist dabei durch häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen und geringere Arbeitszeiten gekennzeichnet. Empirisch zeigt sich, dass Frauen nicht nur mit einer Ausbildung in einem Frauenberuf seltener niveaudäquat beschäftigt sind als Männer, sondern auch Frauen in Männerberufen das Niveau von Männern nicht erreichen können (Solga/Konietzka 2000: 137). Die Autoren schließen dar-

84 „Dass Frauen aus Männerfächern gegenüber Männern im Erwerbssystem im Nachteil sind, [...] untergräbt nicht nur die Plausibilität von humankapitaltheoretischen Ansätzen, sondern unterstreicht vielmehr die offensichtliche Wucht ungleichheitserzeugender Mechanismen im Erwerbssystem selber“ (Schreyer 2008: 207).

aus, dass „auch Prozesse der statistischen Diskriminierung die Ausbildungsgleichheit zwischen Männern und Frauen beim Übergang in den Arbeitsmarkt unterminieren“ (ebd.: 138).

Für Frauen, deren individuelle Produktivität höher ist als die durchschnittliche Produktivität aller Frauen, stellt die statistische Diskriminierung zwar eine relevante Benachteiligung dar. Frauen, deren individuelle Produktivität geringer ist, haben jedoch Vorteile, weshalb das Modell der statistischen Diskriminierung in der „einfachen“ Form zwar individuelle Benachteiligungen erklären kann, nicht aber die systematische Benachteiligung aller Frauen.⁸⁵ Werden Leistungs- bzw. Produktivitätsunterschiede fälschlicherweise unterstellt, liegt nach England (1992: 60, zit. nach Kalter 2005: 311) vielmehr eine „Fehlerdiskriminierung“ vor.⁸⁶ Auch diese kann dauerhaft nicht stabil sein. Diskriminierungen können darüber hinaus auch indirekt wirksam werden, indem sie die Suchstrategien von Frauen beeinflussen und zu einer „self-fulfilling prophecy“ werden. Dies kann der Fall sein, wenn die geringere Entlohnung von Frauen zu einem geringeren Anreiz führt, weiter in Humankapital zu investieren, was letztlich zu einer tatsächlich geringeren Produktivität der Gruppe führt und somit zu einem sich selbst verstärkenden Effekt (Hinz/Abraham 2005: 36, vgl. auch Kalter 2005: 311, Kalter 2006a: 147). Ein Beleg hierfür ist, dass es meist die Frauen sind, die nach der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren.

Eine *Variante* der statistischen Diskriminierungsmodelle geht davon aus, dass der Zusammenhang zwischen Produktivität und Bildungsabschluss für unterschiedliche Gruppen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Wenn also Bildungsabschlüsse von Frauen weniger aussagekräftig sind als die von Männern, wäre das Risiko, trotz eines Abschlusses eine weniger leistungsfähige Bewerberin einzustellen, für die Arbeitgeber höher. Daraus leitet sich ein Interaktionseffekt zwischen Bildung und Gruppenzugehörigkeit (Kalter 2006: 146) ab, beispielsweise die Interaktion von Ausbildung und Geschlecht. Der in Kapitel 4.1.3 beschriebene Institutionenansatz von Krüger postuliert zum Beispiel für frauentypische schulische Ausbildungen solch einen geringeren „Signalwert“.

4.1.2 Institutionalisierung von Frauenberufen im schulischen Bildungssystem

Der *Institutionenansatz* von Krüger (2001c, 2004a) verweist darauf, dass Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt bereits als Bildungsungleichheit im Bildungssystem

85 Vgl. hierzu die Argumentation in Zusammenhang mit ethnischer Diskriminierung bei Kalter 2005: 311, Kalter 2006: 146.

86 Die in der Humankapitaltheorie geäußerte Annahme, dass erwerbstätige Frauen aufgrund der Doppelbelastung durch Beruf und Familie eine geringe Arbeitsanstrengung (Arbeitseinsatz, Motivation etc.) zeigen und deshalb geringer entlohnt werden, wurde von Engelhardt und Jann (2004) anhand des Schweizer Arbeitsmarktsurveys empirisch überprüft und als nicht haltbar eingeschätzt.

angelegt ist.⁸⁷ Ziel dieses Ansatzes ist es, Prozesse und Ergebnisse der Geschlechtertrennung im Berufssystem analytisch voneinander zu unterscheiden (vgl. hierzu auch den konstruktivistischen Ansatz des „doing gender“ in Kapitel 4.1.3). Krüger sieht die geschlechtstypischen Berufseinmündungen als direkte Folge der Selektionen durch das Berufsbildungssystem, da sich Berufsbildungs-, Familien- und Geschlechterpolitik historisch spezifisch miteinander verknüpft haben. In den Anfängen der Berufsbildung Ende des 19. Jahrhunderts war es Ziel der Berufsbildungspolitik, den männlichen Lebensverlauf als erwerbszentriert und den weiblichen Lebensverlauf als familienzentriert zu gestalten. In der Berufsberatung lebt nach Krüger (2003: 504) diese Zuweisungspraxis von Frauen in frauentypische Berufe fort.

Schulische Ausbildungen wurden parallel zum dualen System der Berufsausbildung etabliert und dabei nicht nach der „für die duale Berufsausbildung einheitlichen Berufsbildungsgesetzgebung geregelt, das heißt vor allem die Abschlusszertifikate wurden in ihrem Marktwert nicht tarifrechtlich genormt und arbeitsorganisatorisch nicht als Berufsfelder gefasst, nicht als Baustein also für berufliche Karrierewege“ (Krüger 1996: 259 f.). Insbesondere Assistenzberufe (z. B. (Zahn-)Arzthelfer/-innen, Rechtsanwalts- und Notarsgehilfen/-gehilfinnen, Steuerfachgehilfen/-gehilfinnen etc.) sind von den Anforderungen des Zu-, Vor- und Nacharbeitens geprägt. Sie werden in Kleinbetrieben ausgeübt und häufiger gering bezahlt, eigenständige Karrierewege und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind kaum vorgesehen und die gewerkschaftliche Präsenz ist in diesen Berufsgruppen gering (vgl. Holtgrewe 2000). Die Etablierung schulischer Ausbildungsgänge für hauswirtschaftliche, soziale, versorgende und pflegende Berufe markiert nach Friese (2004: 14) „den Ausgangspunkt eines spezifisch weiblichen Verberuflichungsprozesses, der sich bis in die Gegenwart durch einen geringen Grad an Professionalisierung, Tarifierung und gesellschaftlicher Statuszuweisung auszeichnet“.

Schulische Ausbildungsberufe sind nach Krüger (1996: 272, 2001b: 127 f.) daher mit geringeren Schließungs- und Monopolisierungspotenzialen ausgestattet und bieten eine im Vergleich zur dualen Ausbildung geringere Schutzfunktion gegenüber Dequalifizierungsprozessen und somit ein höheres Risiko unterwertiger Beschäftigung. Begründet wird dies damit, dass aufgrund der länder- oder trägerspezifischen Regelungen auch der *Marktwert* dieser Abschlüsse trägerspezifisch festgelegt wird; das Tätigkeits- bzw. Qualifikationsprofil ist daher gesetzlich nicht

87 „Institutionen bezeichnen feststehende Formen und Verfahrensweisen, wie Austauschprozesse im Arbeitsmarkt ablaufen (sollen), sowie allgemein geltende Rahmenbedingungen, etwa die Ausstattung der Arbeitsmarktakeure mit sozialen Grundrechten“ (Hinz/Abraham 2005: 46). Institutionen (bspw. die Tarifautonomie, Flächentarifverträge, Regelungen über Mindestlöhne, Lohnersatzleistungen, Mutterschutz oder das allgemeine und berufliche Ausbildungssystem) werden im Rahmen der Arbeitsmarktforschung als eigenständige Phänomene diskutiert, da sie definieren, zu welchen Bedingungen Arbeitskraft am Markt gehandelt werden kann. Sind sie erst einmal etabliert, können sie eine Eigendynamik erlangen (ebd.: 47).

geschützt. Personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsberufen fehlt nach Becker (2002: 5) auch das Merkmal der Unterscheidbarkeit, da sie in ihrer Abgrenzung zueinander bzw. zu anderen Berufen im gleichen Arbeitsmarktsegment nicht genau bestimmt sind. Die Qualitätssicherung der Ausbildung liegt allein in der Hand der einstellenden Instanzen und wird daher von deren Eigeninteressen bestimmt. Die Marktgängigkeit einer Qualifizierung, das heißt deren Tauschwert am Arbeitsmarkt, hängt davon ab, ob „die Bündelung persönlicher Fähigkeiten und Orientierungen von Handlungs- und Verhaltenspotenzialen einerseits und die Bündelung von Arbeitsinhalten und -aufgaben zu standardisierten Mustern von Arbeit andererseits“ (Georg/Sattel 2006: 130) übereinstimmen, was bei den standardisierten dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO wahrscheinlicher ist als nach den uneinheitlich geregelten Schulberufen nach Landesrecht. In Anbetracht der undeutlichen Profilierung schulischer Berufsausbildungen kann deren Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt daher eingeschränkt sein. Auch die Definition des benötigten Qualifikationsniveaus bei der Personalzusammensetzung erfolgt in Abhängigkeit von konjunkturellen oder anderen externen Einflüssen, sodass es je nach Lage zu einem „Verschiebeparkplatz zwischen Fachqualifikationen und Un-/Angelernten“ kommen kann (Krüger 2003: 503). Möglich ist dies, da sich Mängel in der Qualifikation im Bereich personenbezogener Dienstleistungen oftmals erst auf lange Sicht bemerkbar machen. Die duale Berufsausbildung in Deutschland sichert hingegen aufgrund der Beteiligung des Staates und der Gewerkschaften tarifrechtliche Standards, die die Entsprechung von Beruf und Eingruppierung festlegen und vor Konkurrenz durch Ungelernte schützen (Krüger 2004b: 151 f.).

Neben dem geringeren Tauschwert am Arbeitsmarkt wird auch oftmals der Gebrauchswert einer schulischen Ausbildung als geringer eingeschätzt (vgl. Kapitel 2.1.3). Schulische Berufsausbildungen werden wegen des fehlenden betrieblichen Lernorts und der fehlenden organisatorischen Einbindung in ein Unternehmen als praxisfern charakterisiert, woraus oftmals negative Effekte im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung abgeleitet werden (Feller 2004: 50). Angesichts der inhaltlichen und institutionellen Heterogenität schulischer Ausbildungsgänge müssen Qualitätsurteile nach Baethge (2003: 556 f.) aber differenziert werden. Ein Vergleich der beiden Berufe Bürokaufmann/-frau (dual) und Wirtschaftsassistent (schulisch) zeigt im Hinblick auf vier Kompetenzmerkmale (unter anderem Kooperation/Kommunikation und selbstreguliertes Lernen) zum Beispiel keine Unterschiede zwischen den Ausbildungsformen (Feller 2006b: 49 f.).

Das *Image* von Berufsfachschulen in der Öffentlichkeit wird auch dadurch geprägt, dass sie nicht nur beruflich vollqualifizierende Abschlüsse anbieten, sondern auch teilqualifizierende Bildungsgänge, in denen nur eine berufliche Grundbildung vermittelt wird (genannt sei das Stichwort „Warteschleifen“, vgl. Beicht/Friedrich/UL-

rich 2007). Neben dem Negativimage in der Öffentlichkeit sieht Greinert (2006a: 36), dass die schulische Berufsausbildung sowohl von Arbeitgeberverbänden als auch von Gewerkschaften aus interessenpolitischen Gründen abgelehnt oder sogar offen diskriminiert wird. Hingegen kann die Pflegeausbildung in Deutschland auf eine über hundertjährige Professionalisierung zurückblicken. Die Krankenpflege gehört damit zu den etablierten Gesundheitsberufen, und dem Beruf der Krankenpflegerin/des Krankenpflegers wird in der öffentlichen Meinung eine große Wertschätzung und Achtung entgegengebracht (INQA 2007: 9). Trotz der Heterogenität schulischer Ausbildungsberufe werden diese in der Literatur mehrheitlich negativ charakterisiert: als Berufe mit geringeren Einkommenschancen, geringen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und schlechten Arbeitsbedingungen (Rabe-Kleberg 1987: 130, Heinz 1995: 142, Krüger 1996: 256, 2001a: 524). Unterstellt wird außerdem ein geringes Transferpotenzial bei einem Wechsel des Berufs (Arbeitsgruppe Bildungsbericht 1994: 613).

Bisherige *empirische Ergebnisse* weisen schulischen Ausbildungsgängen hingegen ein hohes Schließungspotenzial und sehr gute Berufsperspektiven nach. Sie führen für Frauen im Vergleich zu dualen Ausbildungen (mit den potenziellen Übernahmefähigkeiten durch Betriebe) zu einem deutlich höheren Anteil an niveauadäquater Beschäftigung beim Berufseinstieg (Solga/Konietzka 2000: 135, vgl. Kapitel 3.2.2). Mit einer schulischen Berufsausbildung hat man auf der mittleren Qualifikationsebene in der Zwischenzeit sogar die besten Aussichten auf eine qualifizierte Position im Beschäftigungssystem (Konietzka 1999b: 387). Eine Analyse auf Basis der repräsentativen BIBB/IAB-Erhebungen zeigt ebenfalls, dass „keine systematischen Unterschiede in den Zugangs- und den Platzierungschancen zwischen den Absolventen unterschiedlicher Ausbildungsformen bestehen“ (Steinmann 2000: 186).⁸⁸

Auch bezogen auf das *Einkommen* können für schulisch Ausgebildete keine systematischen Benachteiligungen nachgewiesen werden. Auf Basis der repräsentativen BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992 erzielen Berufsfachschulabsolventen ohne weitere Abschlüsse zwar ein deutlich geringeres Einkommen als Lehrabsolventen ohne weitere Abschlüsse (Feller 2001: 125). Diese Unterschiede erklären sich aber in erster Linie durch den hohen Frauenanteil in schulischen Ausbildungsgängen, wie die aktuellere Analyse mit der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999 zeigt (vgl. Hall 2004). In dieser Analyse dreht sich der signifikante Einkommensrückstand schulisch

88 In verschiedenen Untersuchungen des BIBB wurden Absolventen von Berufsfachschulen (Wirtschaftsassistenten, technische Assistenten und personenbezogene Dienstleistungsassistenten) zu ihrem beruflichen Werdegang befragt (vgl. Feller 2000, 2001). Die aufgezeigten Verwertungsprobleme im kaufmännischen Bereich im Vergleich zu den technischen Assistenten und den Dienstleistungsassistenten werden z. B. auf die Konkurrenzsituation zwischen Assistentenberufen und dualen Ausbildungsberufen zurückgeführt (Feller 2002: 153). Die Annahme, dass die Ausbildung an voll qualifizierenden Berufsfachschulen für viele „eher zweite Wahl war“, ist für Feller (2000: 22) aber nicht haltbar.

Ausgebildeter gegenüber dual ausgebildeten Personen bei Kontrolle von Geschlecht, Bildung und Ausbildungsberuf sogar um. Lediglich das Erwerbslosigkeitsrisiko beim Berufseinstieg ist für schulisch ausgebildete Männer höher als für dual Ausgebildete (vgl. Parey 2008: 21). Im späteren Berufsverlauf weisen schulisch und dual Ausgebildete dann allerdings ein vergleichbares Erwerbslosigkeitsrisiko auf (Hall/Schade 2005: 26 f.). Die Unterschiede beim Berufseinstieg sind sehr wahrscheinlich auf die betriebliche Übernahmemöglichkeit nach einer dualen Ausbildung zurückzuführen. Im längerfristigen Zeitverlauf scheinen sich die Unterschiede zwischen betrieblichen und schulischen Berufsausbildungsformen dann zu nivellieren (Dietrich/Abraham 2005: 82 ff.).⁸⁹

Wie ist eine solche *Diskrepanz* zwischen Theorie und Empirie zu erklären, und welche Rolle spielen hierbei die unterschiedlichen Bildungsressourcen von Absolventen dualer und schulischer Ausbildungsgänge? Die erste Antwort lautet: Berufsfachschulabsolventen weisen im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse auf und qualifizieren sich für Dienstleistungsberufe, die deutlich höhere Beschäftigungszuwächse und langfristig eine geringere Erwerbslosenrate aufweisen als die typischen Berufe des dualen Systems (Hall/Schade 2005: 24). Welche Rolle den unterschiedlichen Bildungsressourcen im Hinblick auf eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit konkret zukommt, wird im empirischen Teil dieser Arbeit geprüft.

4.1.3 Geschlechterkonstruktion auf der Ebene der Berufe

Neben geschlechtsspezifischen Segmentierungen durch das Berufsbildungssystem sind diese auch bei der Arbeitsteilung auf der *Ebene der Berufe* zu beobachten. Das in Kapitel 2.1.4 beschriebene Konzept der Berufskonstruktion von Beck/Brater/Daheim (1980), nach dem Berufe sozial und interessengeleitet konstruiert sind, knüpft bereits an den Zusammenhang zwischen Beruf und sozialer Ungleichheit an. „Welche Qualifikationselemente in einem einheitlichen Berufsbild miteinander verbunden und als ‚zusammengehörig‘ angesehen werden, muss somit Resultat sozialer Definitionen und Entscheidungen sein“ (Brater/Beck 1983: 211). Diese beruflich organisierte Arbeitsteilung geht mit dauerhaften Macht- und Herrschaftsbeziehungen sowie einer starren Hierarchie einher (ebd.: 214, zu professionssoziologischen Ansätzen vgl. auch Kreckel 1992).⁹⁰ Das Konzept der Berufskonstruktion, das die

89 Ein Blick in die Nachbarländer und auf andere Bildungssysteme zeigt, dass dortige schulische Ausbildungsgänge ebenfalls zu vergleichbaren Berufschancen führen wie betriebliche Ausbildungen (vgl. Korpi/Mertens 2003 für einen deutsch-schwedischen Vergleich, vgl. auch Plug/Groot 1998 für die Niederlande).

90 Eine soziale Beziehung ist nach Weber (1980: 23, zit. nach Hinz/Abraham 2005: 48) geschlossen „insoweit und in dem Grade, als ihr Sinngehalt oder ihre geltenden Ordnungen die Teilnahme ausschließen oder beschränken oder an Bedingungen knüpfen“. Beispiele sozialer Schließungsmechanismen sind das Phänomen der Professionalisierung im Handwerk oder das duale System der Berufsausbildung als Ergebnis solcher Professionalisierungsstrategien.

Geschlechterungleichheit nur cursorisch behandelt, wurde von Wetterer (2002) auf die soziale Konstruktion von Frauen- und Männerberufen übertragen.

Der konstruktivistische Ansatz des „*doing gender*“ (Wetterer 1992, 1995, 2002) versteht die Aufteilung in Frauen- und Männerberufe als einen sozialen Konstruktionsprozess, bei dem „Prozesse der Berufskonstruktion und der sozialen Schließung jenseits des interaktiven Alltagshandelns einen großen Anteil an der sozialen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und an der erstaunlichen Stabilität des zweigeschlechtlichen Klassifikationsverfahrens haben“ (Wetterer 1999: 234). Solche Schließungsstrategien, wie sie etwa Angehörige bestimmter Berufsstände verfolgen, konnten in historischen Analysen rekonstruiert werden (Wetterer 2002: 402). Das *doing gender* zeigt sich zum Beispiel an den „Geschlechts-Labeln“ von Berufen, die historisch und kulturell variabel sind (ebd.: 65 f., Teubner 2004: 433). Beispiele sind der Wandel vom Sekretär zur Sekretärin (vgl. Wetterer 1995: 232), vom Kellner zur Kellnerin, vom Friseur zur Friseurin oder vom Grundschullehrer zur Grundschullehrerin (Teubner 1989: 33). Programmierstätigkeiten haben sich hingegen von einem Frauenberuf zu einem Männerberuf entwickelt, wobei eine „Vermännlichung“ von Berufen meist mit einer Aufwertung der Tätigkeit einhergeht (Wetterer 1992: 26, 1995: 232). Die Beispiele zeigen, dass weniger die Arbeitsinhalte der Tätigkeit ausschlaggebend für geschlechtsspezifische Zuordnung und Hierarchisierung sind als vielmehr die jeweilige Statuszuweisung, die mit der Masterkategorie Geschlecht verknüpft ist. Die Geschlechterhierarchie als Organisations- und Normierungsprinzip erweist sich dabei gegenüber inhaltlich-arbeitsorganisatorischem Wandel und gegenüber den Qualifikationserfolgen von Frauen als sehr resistent (Teubner 1992: 46 ff.).⁹¹

Meist werden mit der Feminisierung von Berufstätigkeiten Qualifikationen entwertet, Berufsprofile umdefiniert sowie Status abgewertet (Teubner 1992: 48, Wetterer 1992: 25), was in der Folge mit unterwertiger Erwerbstätigkeit einhergehen kann. Die soziale Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit konvergiert dabei mit der geschlechtstypischen Zuordnung von Tätigkeiten, Verdienststufen, Erwerbsformen (z. B. Teilzeitarbeit) und Berufsverlaufsmustern. Frauenarbeit wird so in ein Verhältnis von Über- und Unterordnung gebracht, aus der Wetterer (1995: 228) die These der „spezifischen Verquickung von Hierarchie und Differenz“ bzw. die These der „Gleichursprünglichkeit“ von Differenz und

91 Gottschall (2008: 10) verdeutlicht dies am Beispiel von Fabrikarbeit in der Textil- und Nahrungsmittelindustrie der Sechziger- und Siebzigerjahre. Entscheidendes Kriterium für die Eingruppierung in Leichtlohngruppen war nicht die Qualifikation, sondern die körperliche Belastbarkeit, die eine gegenüber männlicher Industriearbeit deutlich geringere Entlohnung dieser Arbeiterinnen legitimierte. Dasselbe Kriterium (körperliche Schwere der Arbeit) fand aber bei den meisten heutigen Dienstleistungstätigkeiten, die durch schwere körperliche Belastung gekennzeichnet sind, wie z. B. den Pflgetätigkeiten, keinen Eingang in die Tarifvereinbarungen jener Branchen.

Hierarchie und damit ein „Grundproblem soziologischer Sekundärkonstruktion“ (Wetterer 2002: 183 f.) formuliert. Denn in der horizontalen geschlechtsspezifischen Abgrenzung von Tätigkeiten liegt bereits eine Vorentscheidung darüber, dass die Geschlechter verschieden sind, was Differenzen weniger erklärt als vielmehr bestärkt. Unterschiede, die nicht in erster Linie arbeitsinhaltlicher Natur sind, verschwinden dadurch, was Wetterer (1999: 230 ff.) am Beispiel von Juristinnen und Ärztinnen aufzeigt. Sie begreift die horizontale Segregation in Frauen- und Männerberufe daher weniger als Voraussetzung als vielmehr als Folge und Ergebnis sozialer Schließungsprozesse und damit als geschlechterkonstituierend. Konstruktivistische Ansätze des *doing gender* lenken den Blick daher weg vom Individuum und verweisen auf die Redundanz des Begriffs Geschlechtsspezifisch, weil er gerade voraussetzt, was Gegenstand der soziologischen Erklärung sein sollte (ebd.: 231). Kritische Zeitpunkte für die Herstellung der Geschlechtsspezifisch von Berufarbeit sind nach Geissler (1998: 4 ff.) die Berufswahl bei der Ausbildung sowie die Phase der Familiengründung im Kontext gesellschaftlicher Strukturen und Machtverhältnisse.

Empirisch zeigt sich, dass Frauenberufe geringer entlohnt werden, und zwar bereits beim Berufseinstieg (Engelbrech/Nagel 2002: 8; Engelbrech/Josenhans 2005: 76). Was hinter dem einkommensmindernden Effekt eines hohen Frauenanteils steht, ist allerdings unklar, da der Zusammenhang keineswegs linear ist (Liebeskind 2004: 631).⁹² Trappe und Rosenfeld (2001: 174) sprechen von einer historisch gewachsenen Einkommensstruktur, „der eine geschlechtsspezifische Hierarchie und entsprechende Bewertung von Tätigkeiten immanent ist.“ Liebeskind (2004: 642) zeigt mit den Daten der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, dass es nicht die Arbeit in Frauenberufen per se ist, die sich ungünstig auf Einkommenschancen auswirkt, sondern die damit verbundenen beruflichen Tätigkeiten wie zum Beispiel Putzen, Schreibarbeiten und Verkaufstätigkeiten. Hinter dem einkommensmindernden Effekt eines hohen Frauenanteils stehen nach ihren Analysen „berufsimmanente Mechanismen“, unter anderem die kulturelle Entwertung weiblicher Arbeit (ebd.: 646).

Ein Teil der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen kann nach Ziegler u. a. (2010) der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung zugeschrieben werden. So werden Frauenberufe im Rahmen der Arbeitsbewertung und Eingruppierung z. B. durch Nichtbewertung wesentlicher Tätigkeitsanforderungen wie soziale Kompetenz oder körperliche Belastung unterbewertet. Die Klassifizie-

92 Gleiches gilt für den Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in Berufen und dem Berufsprestige bzw. dem Status. In einigen Ländern geht eine Verringerung des Grades der Feminisierung von Berufen mit einer Erhöhung von Chancenungleichheit im Hinblick auf Prestige oder Status Hand in Hand (Engelbrech/Josenhans 2005: 12 ff.).

rung von Frauenarbeit als Einfacharbeit sowie die dadurch gerechtfertigte arbeitsmarktpolitische Abdrängung in den Niedriglohnsektor (vgl. Solga 2000, Friese 2008) erhöht auch die Wahrscheinlichkeit für unterwertige Erwerbstätigkeit. Insbesondere personenbezogene Dienstleistungsberufe zeichnen sich nach Friese (2009) durch eine starke Diskrepanz zwischen wachsenden gesellschaftlichen Anforderungen an Qualitätsentwicklung und Berufsfachlichkeit sowie arbeitsmarktpolitischer Abdrängung in den Niedriglohnsektor aus, weshalb gerade dort neue Professionalisierungskonzepte zu entwickeln sind.

Der Verweis auf soziale Konstruktionsprozesse von Frauenberufen per se, sei es im Prozess der Arbeit oder im Bildungssystem, nivelliert Unterschiede nach Berufen innerhalb der Gruppe der Frauen und Männer. Inwieweit berufliche Chancen vom erlernten Beruf abhäng sind, wird im nächsten Kapitel thematisiert.

4.2 Zum Zusammenhang von Beruf und Ausbildungsinadäquanz

4.2.1 Die Segmentierung des Arbeitsmarktes

Segmentationstheorien gehen davon aus, „dass die Berufsstruktur der Arbeitsplätze nicht nur wichtiger als die individuelle Bildungsleistung ist, sondern dieser auch logisch vorgelagert“ (Solga 2005: 78). Löhne werden daher durch die Arbeitsplätze definiert und nicht durch die Merkmale der Personen, die sie besetzen. Im Gegensatz zu neoklassischen Arbeitsmarkttheorien wird von Ungleichgewichten und Diskrepanzen zwischen der Angebots- und der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ausgegangen. Grundannahme von Segmentationstheorien ist die Existenz von Teilarbeitsmärkten mit ungleichen Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsmarktchancen (Sengenberger 1987: 52 ff.). Die Spaltung oder Segmentation des Arbeitsmarktes ist dabei das „Ergebnis der im Arbeitsprozess wirksamen Durchsetzung ökonomischer und politischer Kräfte und Interessen“ (ebd.: 16). Die vertikale Arbeitsmarktsegmentation wird hier als „relativ stabile und dauerhafte Differenzierung der Arbeitsmarktchancen von Arbeitskräften oder Arbeitskräftegruppen verstanden, die nicht auf die individuelle Leistung oder das Leistungsvermögen der Arbeitskräfte zurückgeführt werden kann, die vielmehr in der Machtverteilung auf den Güter- und Arbeitsmärkten ihren Ursprung hat und an bestimmte Institutionen geknüpft ist“ (ebd.: 228).

Benachteiligungen von *Frauen* (vgl. Kapitel 4.1) entstehen der Theorie zufolge durch ihre Zuweisung auf das sekundäre Arbeitsmarktsegment mit schlechteren Arbeitsbedingungen und geringen Löhnen. Für Frauen mit Berufsausbildung führt dies meist zu unterwertiger Beschäftigung. Solchen Diskriminierungen sind generell Arbeitnehmer/-innen mit Alternativrollen ausgesetzt, bei Frauen liegt die Alternativrolle zum Beispiel in der Familientätigkeit (Offe/Hinrichs 1977, zit. nach Diekmann

1985: 28).⁹³ Eine weitere Erklärung, warum Frauen auf das sekundäre Arbeitsmarktsegment verwiesen werden, liefert die anfangs genannte Theorie der Arbeitsplatzkonkurrenz (Thurow 1976, 1978), die explizit das Rekrutierungsverhalten der Betriebe in den Mittelpunkt stellt. Die Bewerber werden nach ihren zu erwartenden Ausbildungskosten in eine Arbeitskräfteschlange (Thurow 1976: 75 f.) eingruppiert. Die individuelle Bildungsleistung von Arbeitsanbietern ist hier nur insofern von Bedeutung, als sie den Arbeitgebern bei der Suche nach passenden Arbeitskräften mittels statistischer Diskriminierung als Signal dient (Solga 2000: 82 ff.). Indirekt kann auch die von den Arbeitgebern unterstellte geringere Beschäftigungsdauer von Frauen die Wahrscheinlichkeitsannahmen über die zukünftige Leistungsfähigkeit der Bewerberinnen beeinflussen. Frauen werden daher auch bei gleicher Humankapitalausstattung auf die hinteren Positionen in der Arbeitskräfteschlange verwiesen. Frauen, die keine Erwerbsunterbrechung planen, sind wiederum von statistischer Diskriminierung betroffen, die hier allerdings von Dauer ist, da Frauen von vornherein die unproduktiveren Arbeitsplätze zugewiesen werden (Diekmann 1985: 24 f.).

Für die spezifische Situation in Deutschland wurde der Segmentationsansatz des *dreigeteilten Arbeitsmarktes* entwickelt (vgl. Lutz und Sengenberger 1974, Sengenberger 1978, 1979, 1987). Dabei werden drei Typen von Teilarbeitsmärkten unterschieden: unstrukturierte, betriebsinterne und berufsfachliche. Sie werden „durch den Grad und die Art der (einseitigen oder wechselseitigen) Bindung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt definiert“ (Sengenberger 1987: 117). Unstrukturierte, sogenannte Jedermann-Arbeitsmärkte stehen auch für Arbeitnehmer ohne Formalqualifikation offen und setzen keine spezifischen Kenntnisse voraus. Geringes Einkommen, geringe Aufstiegschancen und hohe Arbeitsplatzunsicherheit kennzeichnet dieses vor allem von Frauen, Ausländern und Unqualifizierten besetzte Arbeitsmarktsegment. Betriebsinterne Arbeitsmärkte bilden sich dort heraus, wo in größeren Betrieben bestimmte Qualifikationen nicht über den Arbeitsmarkt abgedeckt werden können, sondern durch innerbetriebliche Ausbildungsprozesse erst erzeugt werden müssen (z. B. in der chemischen Industrie). Im berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt werden bestimmte Eingangsqualifikationen vorausgesetzt, die an bestimmte Berufe gekoppelt sind (z. B. Bauberufe oder andere

93 Die horizontale Zuteilung der Geschlechter zu den Teilarbeitsmärkten berücksichtigt allerdings nicht die innere Struktur der Teilarbeitsmärkte und damit auch nicht die vertikale Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt (Schäfgens 1998: 238). So hat z. B. die Öffnung bzw. Neuentstehung qualifizierter Teilarbeitsmärkte im Dienstleistungsbereich nicht zur Gleichstellung der Geschlechter geführt. Vielmehr zeigt sich eine geschlechtsspezifische Spaltung, „die sich durch alle Segmente hindurch zieht, die sich nicht mit den Trennungslinien zwischen Segmenten deckt und die auch nicht überall gleich stark ausgeprägt ist“ (Maier 1990: 8). Die Trennung zwischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen verläuft somit quer zu den Segmentationsgrenzen, und Schließungsprozesse laufen entlang des Merkmals Geschlecht (Schäfgens 1998: 239).

Handwerksberufe).⁹⁴ Als Zugangsberechtigung zum beruflichen Teilarbeitsmarkt bedarf es bestimmter Qualifikationsnachweise, die gleichzeitig als „Schließungsmechanismen“ gegenüber Arbeitskräften ohne entsprechend zertifizierte Qualifikationen dienen.

Die *Angebots-Nachfrage-Relation* bleibt in Segmentationsansätzen weitgehend ausgeblendet, da von einer fixen Nachfrage ausgegangen wird. Eine Veränderung des Erwerbspersonenangebots kann jedoch auch zu einer veränderten Nachfrage führen, zum Beispiel kann es bei einem Überangebot an Arbeitskräften zu einem Upgrading der Einstellungsvoraussetzungen kommen. Die Theorie der offenen und geschlossenen Positionen von Sørensen (1983) integriert die Angebots-Nachfrage-Relation in den Erklärungsansatz, wobei der Begriff der „geschlossenen Position“ auf den Begriff der sozialen Schließung von Weber zurückgeht (Solga 2005: 85 ff.). Geschlossene Positionen sind nur verfügbar, wenn der Positionsinhaber eine Position räumt. Sie sichern die Arbeitsplatzinhaber daher gegen externe Konkurrenz ab. Offene Positionen – Humankapitaltheorie und Signaling-Theorie unterstellen generell offene Beschäftigungsverhältnisse – können hingegen jederzeit besetzt werden. Die individuelle Bildungsleistung von Arbeitsanbietern dient den Arbeitgebern bei der Suche nach passenden Arbeitskräften als Signal für deren Produktivität. Individuelle Merkmale verschaffen dabei relative Chancenvorteile in einer Warteschlange um freie Positionen, die ebenfalls in eine Rangreihe gebracht werden (Sørensen 1983: 205 f.). Da die Länge der beiden Warteschlangen variieren kann (z. B. Expansion oder Schrumpfung eines Berufsfeldes), können Personen mit gleichen Merkmalen zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedliche Positionen einnehmen. Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern können insofern auch in unterschiedlichen Chancenstrukturen aufgrund unterschiedlicher Beschäftigungsbedingungen in männlichen und weiblichen Berufsfeldern begründet sein (Diekmann 1985: 26 f.). Über die Rendite von Humankapitalinvestitionen von Frauen und Männern entscheiden somit auch die strukturellen Bedingungen auf den (Teil-)Arbeitsmärkten, zu denen sie Zugang haben (Solga 2005: 92) sowie die Bedingungen im Ausbildungssystem.

4.2.2 Die Segmentierung des Ausbildungsmarktes und Ausbildung über Bedarf

Institutionelle Basis des berufsförmig segmentierten Arbeitsmarktes ist das beruflich gegliederte Bildungssystem mit seinen standardisierten und berufsspezifischen Qualifikationen (Beck/Brater/Daheim 1980: 98). Neben den horizontalen beruflichen

94 Die Bedeutung der Arbeitsmarktsegmente ist für Deutschland gut belegt (vgl. Blossfeld/Mayer 1988, Szydlik 1990). Eine klare Abgrenzung betrieblicher und beruflicher Arbeitsmärkte ist empirisch allerdings nicht befriedigend umzusetzen, weshalb von einer Verknüpfung der beiden Grundformen auszugehen ist (Blossfeld/Mayer 1988: 266).

Segmentierungen im Ausbildungsmarkt zeigt Neubäumer (1999) eine weitere Segmentationslinie entlang der Ausbildungsqualität auf, die den Tauschwert von Berufen entscheidend determiniert. Zu unterschiedlichen Ausbildungsstrategien von Betrieben im Hinblick auf die Qualität der Berufsausbildung kommt es aufgrund unterschiedlicher Ausbildungskosten (Büchel/Neubäumer 2001: 270). Ausgangspunkt ist das ökonomische Rationalkalkül, wonach ein Betrieb nur ausbildet, wenn die davon erwarteten Erträge zumindest seine Kosten decken.⁹⁵ Neubäumer (1999: 36 ff.) unterscheidet zwei Investitionsmodelle: Beim Produktionsmodell leisten die Auszubildenden schon während der Ausbildungsphase einen Beitrag zur laufenden Produktion, sodass die Kosten der Ausbildung weitgehend kompensiert werden können. In Lehrberufen mit geringen Kosten für die Betriebe findet daher häufig eine Ausbildung über Bedarf statt (insbesondere im Handwerk und in Kleinbetrieben). In handwerklichen Kleinbetrieben erbringen die Auszubildenden als preisgünstige Arbeitskräfte kontinuierlich die notwendigen Zu- und Hilfsarbeiten, wodurch sich die Ausbildungskosten schnell amortisieren können (Georg/Sattel 1995: 131). Beim Investitionsmodell rechnen sich die Ausbildungskosten hingegen erst nach Übernahme der Ausgebildeten, wenn diese als qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden (Ausbildung unter Bedarf).

Empirisch zeigt sich, dass in Branchen mit niedrigen Nettokosten wie zum Beispiel Verkehr/Nachrichten, Nahrungs-/Genussmittel, Fahrzeugbau/-reparatur, Einzelhandel und Holz/Textil, in denen häufig über Bedarf ausgebildet wird, ausbildungsniveauadäquate Beschäftigung beim Berufseinstieg deutlich unwahrscheinlicher ist als in Branchen mit sehr hohen Ausbildungskosten (Büchel/Neubäumer 2001: 281 ff.). Im Handwerk kommt es daher zu massiven Abwanderungen der Beschäftigten nach der Ausbildung, die meist in den Dienstleistungsbereich oder die Industrie führen (Alex 2002: 40). Die unterschiedlichen Ausbildungsstrategien von Betrieben determinieren somit stark das Übernahmeverhalten im Anschluss an die Ausbildung. Weibliche Auszubildende, die vermehrt in Kleinbetrieben ausgebildet werden, übernimmt ein Betrieb schon allein deshalb seltener als männliche Auszubildende (BMBF 2008: 241 f., vgl. auch Bellmann/Hartung 2005).

Für die berufliche Positionierung im späteren Berufsverlauf tritt die Bedeutung der *Branche* gegenüber dem *Beruf* in den Hintergrund, da von der Art der beruflichen Qualifikation auch die Verwertungschancen außerhalb des erlernten Berufs (Berufsspezifität des Humankapitals) abhängen. So weisen Personen aus einem für das Handwerk typischen Fertigungsberuf und Warenkaufleute eine geringere Wahr-

95 Berufsspezifische Ausbildungskosten lassen sich vor allem zurückführen auf die zu vermittelnden Arbeitsaufgaben, die Existenz überbetrieblicher Ausbildungsstätten, die Ausbildungsvergütung sowie die Mobilitätsentscheidungen der Auszubildenden nach Abschluss der Lehre, die nicht unabhängig von der Attraktivität der Erwerbstätigkeit sind (Büchel/Neubäumer 2002: 109 f.).

scheinlichkeit auf, auf lange Sicht eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit ausüben zu können, als Personen aus einem industriell geprägten Metall- und Elektroberuf, Techniker und Bürokaufleute (Büchel/Neubäumer 2002: 129; speziell für Facharbeiter Alex 2002: 45). In Berufen mit Ausbildung über Bedarf (z. B. handwerkstypische Produktionsberufe, Friseur*innen) ist der Anteil der Hauptschüler entsprechend hoch, Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen wählen hingegen häufiger anspruchsvolle Berufe, die meist unter Bedarf ausgebildet werden (Neubäumer 1999: 260ff).⁹⁶

Neben einer qualifizierten Ausbildung bestimmt auch die Angebots-Nachfrage-Relation im entsprechenden Berufssegment die Chancen auf eine erfolgreiche und ausbildungsadäquate Arbeitsmarktintegration. Zu Fehlallokationen fachlich qualifizierter Personen am Arbeitsmarkt kann es daher auch aufgrund struktureller Unterschiede zwischen Angebot und Nachfrage kommen (Alex 1994: 75 f.). Beruflich strukturierte Zugangswege in die Beschäftigung sind insbesondere dann vorteilhaft, wenn ein ausreichendes Angebot an Arbeitsplätzen zur Verfügung steht.⁹⁷ Der *erlernte Beruf* entscheidet somit über Beschäftigungs- und Einkommenschancen auf dem Arbeitsmarkt und prägt soziale Ungleichheitsphänomene. Die Vermarktungschancen von Berufen hängen auch davon ab, „wieweit ihr spezifisches Arbeitsvermögen gebraucht wird oder sogar unverzichtbar, schwer zugänglich oder schwer ersetzbar, vor Konkurrenz geschützt und auf möglichst vielen verschiedenen Arbeitsplätzen einsetzbar ist“ (Berger/Konietzka/Michailow 2001: 222). Konkurrenz setzt die mögliche Substituierbarkeit der Arbeitenden untereinander voraus, wohingegen die Reduzierung von Konkurrenz durch bestimmte berufliche Teilarbeitsmärkte zu einer Monopolisierung spezifischer Qualifikationen führt (Beck/Brater/Daheim 1980: 77). Eine formale Aufwertung („upskilling“) von traditionell „un- und angelernten Frauenberufen“ (z. B. Verkäufer*innen) zu Ausbildungsberufen erhöhte zum Beispiel den Wettbewerb zwischen ungelernten und qualifizierten Frauen in diesem Berufsfeld. Eine qualifikatorische Abwertung von Frauenberufen als Einfacharbeitsplätze trotz notwendiger Berufsausbildung und der unter anderem damit begründete geringe

96 Bei den bundeseinheitlich geregelten schulischen Gesundheitsberufen ist davon auszugehen, dass eine Ausbildung über Bedarf eher selten stattfindet. Denn der Bedarf an Krankenpfleger*innen wird nach dem „Krankenhausplan“ (bzw. dem Krankenhausfinanzierungsgesetz) festgestellt, und die Ausbildung wird von den Krankenkassen finanziert (Feller 2002: 141). In einer Untersuchung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975 bis 1995 zeigen sich für Krankenschwestern ähnlich hohe betriebliche Übernahmequoten wie bei dual ausgebildeten Fachkräften. Erzieher*innen wechseln hingegen nach der Ausbildung deutlich häufiger den Betrieb oder sind arbeitslos (Konietzka 2002: 658).

97 In stark besetzten Ausbildungsberufen wie z. B. Kaufmännische Büroberufe, Groß- und Einzelhandelskaufleute, Berufe in der Körperpflege, Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung, Elektroberufe oder Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe findet häufig Ausbildung über Bedarf statt (vgl. die Gegenüberstellung von Ausbildungs- und Erwerbsberufen von Personen mit Berufsausbildung auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 in Tabelle A4b im Anhang sowie die Arbeitslosenquoten nach Erwerbsberufen in Tabelle A4a im Anhang).

Grad an Geschlossenheit dieser Beschäftigungsverhältnisse kann wiederum dazu führen, dass qualifizierte Frauen in stärkerem Maße auf Einfacharbeitsplätze verwiesen werden als Männer (Solga 2005: 253).

Geringe Arbeitsmarktchancen im engeren Berufsumfeld müssen aber nicht notwendigerweise mit geringen Vermarktungschancen einhergehen. Wird in der Ausbildung allgemeines Humankapital vermittelt, dann sind Berufsinhaber flexibel genug, um auch außerhalb des erlernten Berufs eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu finden. Dem Thema berufliche Mobilität und Flexibilität widmet sich das nächste Kapitel.

4.2.3 Das Mobilitäts- und Flexibilitätskonzept

Im Gegensatz zu anderen Ländern qualifiziert das deutsche duale Ausbildungssystem für einen bestimmten Beruf. Die Verbindung zwischen Bildung und Beschäftigung ist daher entsprechend eng, mit der Folge, dass der Übergang ins Beschäftigungssystem relativ schnell erfolgt.⁹⁸ Die Wahrscheinlichkeit, zu Beginn des Berufslebens arbeitslos zu sein, ist vergleichsweise gering (vgl. Kurz/Steinhage 2001). Die im dualen System der Berufsausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse können aufgrund der standardisierten Ausbildung in unterschiedlichen Betrieben Verwendung finden, und auch im weiteren Berufsverlauf sollten Betriebswechsel relativ einfach möglich sein (Allmendinger/Hinz 1997: 266). Berufe erleichtern daher sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die Orientierung am Arbeitsmarkt, wodurch überbetriebliche Anerkennung und zwischenbetriebliche Transferierbarkeit von Qualifikationen ermöglicht werden (Sengenberger 1987: 126 f.; Heidenreich 1999: 36). Allerdings kann das Berufsprinzip zu einer Abschottung gegenüber anderen Berufen führen und so beruflichen Mobilitätsprozessen entgegenwirken. Die institutionelle Schließung ist dabei umso umfassender, je stärker der fachliche Markt von Konkurrenz abgeschirmt ist (Sengenberger 1987: 141). Dabei müssen Ausbildungs- und Erwerbsberuf nicht automatisch übereinstimmen (Beck/Brater/Daheim 1980: 111 ff.). Derartige Substitutionsmöglichkeiten im Arbeitskräfteeinsatz führen nach Sengenberger (1987: 127) zu „offenen“ berufsfachlichen Märkten. Insbesondere industrielle Berufsbilder (z. B. Metall- und Elektroberufe) weisen hohe Verwandtschaftsgrade auf und sind daher weniger voneinander abgeschottet als Handwerksberufe (ebd. 148 f.).

Das *Mobilitäts- und Flexibilitätskonzept* (vgl. Mertens/Kaiser 1981, Kaiser 1988) betont diese beruflichen Mobilitätsspielräume und ihre Bestimmungsgründe

98 Ergebnisse eines international vergleichenden Forschungsprojektes von Müller und Shavit (1998: 36) zeigen, dass „the effect of education in the occupational attainment process, and its impact on employment chances in the labour force, are indeed systematically conditioned by the respective institutional contexts“.

anstelle der Herausbildung bestimmter Teilarbeitsmärkte. Dem Ansatz zufolge bestehen im Beschäftigungssystem Substitutions- und Mobilitätsspielräume. *Substitution* bezeichnet die Eigenschaft von Arbeitsplätzen, mit unterschiedlich ausgebildeten Arbeitskräften besetzbar zu sein. Mit *Mobilität* wird hingegen die Möglichkeit von Absolventen einer bestimmten Ausbildung oder von Angehörigen einer bestimmten Berufsgruppe bezeichnet, verschiedene Arbeitsplätze einnehmen zu können. Mobilität ist somit ein personenbezogenes Merkmal, bei dem die Möglichkeit, dass eine Arbeitskraft verschiedene Arbeitsplätze einnehmen kann, als Arbeitskraftflexibilität bezeichnet wird. *Ausbildungsflexibilität* (vgl. Krafft/Sanders/Straumann 1971: 485, zit. nach Alex/Weißhuhn 1980: 295) beschreibt die mit dem Ausbildungsberuf verbundenen beruflichen Verbleibsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt.

Die *empirischen Ergebnisse* der Flexibilitätsforschung⁹⁹ haben deutlich gemacht, dass mit der gleichen Berufsbezeichnung durchaus unterschiedliche Tätigkeiten einhergehen können und Arbeitsplätze mit unterschiedlich ausgebildeten Personen besetzt werden können.¹⁰⁰ Berufliche Mobilität kann dabei hinsichtlich der Ebene (horizontal vs. vertikal), der Freiwilligkeit (freiwillig vs. erzwungen) und hinsichtlich der Funktionalität (funktional vs. disfunktional) beschrieben werden (Kaiser 1988: 523). Reine Berufswechselquoten sagen daher noch nichts über die berufliche Flexibilität im Sinne von Funktionalität aus – sei es im Sinne der Nutzung von Ausbildungsinhalten (horizontal) oder im Sinne eines adäquaten Berufsstatus (vertikal).¹⁰¹ Funktionale Mobilität hängt entscheidend von der Breite beruflicher Qualifikationen ab. Je spezialisierter eine Ausbildung ist, desto weniger übertragbar ist sie auf andere Tätigkeiten. Eine berufliche Ausbildung, die neben guten Chancen im Beruf auch eine breite, in anderen Berufen anwendbare Ausbildung vermittelt, macht Personen hingegen flexibel und unabhängig von schlechten Arbeitsbedingungen im engeren Berufsumfeld (zur Definition von Flexibilität vgl. Jansen/Clauß 1984, Hall 2007b). Mit steigendem Allgemeinheitsgrad der Ausbildung sinkt daher die Notwendigkeit, eine Beschäftigung zu finden, die der Ausbildung entspricht, und somit die Wahrscheinlichkeit für unterwertige Erwerbstätigkeit.

99 Flexibilitätsforschung hat sich als „umfassender Begriff für Forschungen über Ausgleichsprozesse und Unbestimmtheiten auf dem Arbeitsmarkt eingebürgert“ (Mertens 1973: 316).

100 Hierzu werden sogenannte Berufsmatrizen (Ausbildungsberuf – Erwerbsberuf) oder Entropiemaße berechnet (vgl. Velling/Pfeiffer 1997). Die Entropie ist z. B. umso höher, je höher die Zahl der Berufsordnungen je Ausbildungsberuf ist und je gleichmäßiger die Verteilung über die Berufsordnungen ist.

101 Berufliche Flexibilität wird dennoch oftmals an den reinen Berufswechselquoten festgemacht. So wurde aus der im Zeitverlauf relativ konstanten Berufswechselquote in der Presse z. B. schnell der „Mythos vom flexiblen Arbeitnehmer“ abgeleitet (Handelsblatt vom 3.8.2006). Da mit einem Berufswechsel der teilweise Verlust berufsspezifischen Humankapitals verbunden ist, stellt sich die Frage, auf welcher Basis berufliche Flexibilität stattfinden soll (vgl. Hall 2007b). Bosch (2005: 4) kommentiert die These, dass man mehrfach im Leben den Beruf wechseln müsse, z. B. mit den Worten: „Das ist so, als wenn man sich auf 35 vorgewürfelt hat und dann wieder bei 1 anfängt.“

Die Transferierbarkeit von in der Ausbildung erworbenem Wissen und Kompetenzen wird als ein wesentlicher Faktor bei der Beurteilung des Nutzens einer Berufsausbildung in einer sich schnell wandelnden Berufswelt betrachtet (vgl. Winkelmann 2006). Da das berufsspezifische Arbeitsvermögen auf beruflicher Handlungskompetenz basiert, kann Facharbeit überall dort eingesetzt werden, wo bei nichtstandardisierten Aufgaben und Lösungen Flexibilität verlangt wird (Beck/Brater/Daheim 1980: 133). Hinsichtlich der Berufsspezifität und der Breite der Ausbildung existieren innerhalb des dualen Systems aber große Differenzen. Nach Lutz (1974, zit. nach Konietzka 1999a: 73) sind insbesondere industrielle Qualifikationsprofile durch ein hohes Maß an Qualifikationspotenzial bestimmt. Beruflich-industrielle Qualifikationen zeichnen sich im Unterschied zum handwerklichen Berufsverständnis durch eine spezifische Problemlösungsfähigkeit aus, die weniger auf ein bestimmtes fertiges Arbeitsvermögen abzielt als vielmehr auf die Fähigkeit, einen allgemeinen Satz von Kenntnissen, Fertigkeiten und Verhaltensorientierungen auf wechselnde Arbeitssituationen anwenden zu können. Beruflich-industrielle Qualifikationen umfassen somit Abstraktionsvermögen, generelle Handlungskompetenzen sowie theoretisches Wissen (ebd.: 71 ff.). Insbesondere die industriellen Metall- und Elektroberufe weisen eine geringe berufliche Spezialisierung auf. So wurden in der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe 1987 übergeordnete Berufsfelder mit speziellen Fachrichtungen konzipiert. Neben typischen Industrieberufen sind auch kaufmännische Büroberufe von einer geringen beruflichen Spezialisierung gekennzeichnet (vgl. Kapitel 6.1.2 sowie Hall 2008).

Die in der Literatur abgeleiteten Konsequenzen der Berufsspezifität im Hinblick auf berufliche Schließungsprozesse variieren allerdings. So vermuten und bestätigen Witte und Kalleberg (1995: 300), dass „the broad categories used to define white-collar jobs, as well as white-collar vocational education programmes, are likely to increase the probability that individuals will report a match between education and employment.“ Konietzka (1999a: 250) vermutet hingegen, dass „die geringe berufliche Differenzierung dieses Berufsfeldes eine größere inhaltliche Nähe und daher auch eine geringere horizontale Schließung dieser Einzelberufe untereinander impliziert“, also mehr Berufswechsel, was er für Männer und Frauen älterer Kohorten auch bestätigen kann. Die sich widersprechenden Annahmen und Ergebnisse hängen auch damit zusammen, dass die in den Analysen gewählten Operationalisierungen in unterschiedlichem Maße verwandte Berufe erfassen. So sind bei einer Operationalisierung beruflicher Mobilität über einen Berufskennziffernvergleich (vgl. Konietzka 1999a) mehr Berufswechsel zu erwarten, da eine kaufmännische Berufsausbildung den Zugang in verschiedene Erwerbsberufe (Berufsgruppen) erlaubt. Bei einer subjektiven Messung, wie sie von Witte und Kalleberg (1995) vorgenommen wurde, sind hingegen weniger Berufswechsel zu erwarten, da Befragte mit kauf-

männischer Ausbildung Wechsel in solche verwandte Berufe wahrscheinlich nicht als Wechsel benennen. Von der gewählten Operationalisierung hängt jedoch nicht nur die Höhe der Berufswechselquote ab; auch die Konsequenzen eines Wechsels variieren, je nachdem, welche Verwandtschaftsbeziehungen mit dem Berufswechsel erfasst werden.

4.2.4 Berufswechsel und die Folgen für das Humankapital

Die Humankapitaltheorie liefert neben Erklärungen zu den Ursachen sozialer Ungleichheit auch einen Beitrag zur Analyse beruflicher Mobilitätsprozesse. Denn das Humankapital eines Arbeitnehmers ist keine feste Größe, sondern es kann durch Investitionen erhöht werden (Hinz/Abraham 2005: 37) oder abnehmen, wenn der erlernte Beruf aufgegeben wird. Gathmann und Schönberg (2007: 3) zeigen: „Both the distance of actual moves and the propensity to switch occupations declines sharply with labor market experience. This is consistent with the idea that the accumulation of task-specific human capital makes mobility to distant occupations increasingly costly.“ So wechseln ältere Arbeitnehmer, die über die größte Berufserfahrung verfügen, nur noch selten ihren Beruf. Eine unterdurchschnittlich geringe Wechselhäufigkeit lässt sich auch für Hochschulabsolventen sowie Meister und Vorarbeiter nachweisen (vgl. Velling/Pfeiffer 1997). Mit höherem Humankapital erhöht sich auch die Beschäftigungsstabilität (Hinz/Abraham 2005: 38).

Becker (1964) unterscheidet zwischen allgemeinem und spezifischem Humankapital. Ersteres ist breit einsetzbar und wird in institutionalisierten Ausbildungsgängen oder über Weiterbildung erworben. Spezifisches Humankapital ist an einen bestimmten Arbeitgeber, Beruf oder Wirtschaftssektor gebunden und kann nicht transferiert werden. Dessen Erwerb erfolgt normalerweise über betriebsinterne Weiterbildung und Berufserfahrung. In der ökonomischen Literatur werden heute drei Arten von Humankapital unterschieden, die in unterschiedlichem Maße transferierbar sind: allgemeines, betriebsspezifisches und berufsspezifisches (vgl. Winkelmann 2006). Allgemeines Humankapital ist in andere Betriebe und Berufe transferierbar. Betriebsspezifisches Humankapital ist nur in dem Betrieb von Nutzen, in dem es erworben wurde. Berufsspezifisches Humankapital ist hingegen nicht an einen bestimmten Betrieb, sondern an eine bestimmte Berufstätigkeit gebunden. Berufsspezifische Kompetenzen induzieren daher je nach Arbeitsmarktsegment unterschiedliche Produktivitätseffekte und damit beruflichen Erfolg.¹⁰²

102 Anstelle von allgemeinem und spezifischem Humankapital unterscheiden Clark und Fahr (2001) eine intensive und eine extensive Ausbildungsdimension, die auch eine Aussage über die Distanz von Berufen erlaubt: „We define „intensive training“ as training that improves a worker’s productivity in a particular task or occupation, whilst „extensive training“ increases the transferability of the intensive training to other occupations.“ (Clark/Fahr 2001: 2)

Für den Allokationsprozess am Arbeitsmarkt leitet sich daher eine negative Korrelation zwischen akkumuliertem Humankapital und Berufswechselhäufigkeit ab (vgl. Werwatz 2002). Der Verlust berufsspezifischen Humankapitals bei Berufswechseln ist insbesondere für den manuellen Bereich zu erwarten, wo die Passgenauigkeit der Qualifikation unter der Annahme berufsfachlicher Arbeitsmärkte eine größere Rolle spielt und eher berufsspezifisches Wissen vermittelt wird. Aus humankapitaltheoretischen Überlegungen heraus sollte der Beruf daher nur dann freiwillig gewechselt werden, wenn sich der Berufswechsel auch finanziell lohnt, wenn also die mit dem Wechsel verbundenen (Opportunitäts-)Kosten durch die zu erwartenden Erträge mindestens kompensiert werden. Unfreiwillige Berufswechsel sollten der Theorie zufolge mit unterwertiger Erwerbstätigkeit einhergehen.

Eine forschungsleitende Frage ist oftmals, ob bei einem beruflichen Wechsel allgemeines Humankapital transferiert werden kann. Witte und Kalleberg (1995: 305) deuten dabei die höhere Berufswechselquote dual Ausgebildeter gegenüber schulisch Ausgebildeten als Bestätigung ihrer These, dass das duale System allgemeine Qualifikationen vermittelt. „Individuals with apprenticeship training – especially men with training in an industrial occupation – are thus less concerned with fit because their training is valued in a variety of jobs“ (ebd.: 311). Diese Schlussfolgerung ist sicherlich verkürzt, solange die Konsequenzen des Berufswechsels nicht betrachtet werden. Aus einem nichtsignifikanten Einkommenseffekt bei Berufswechsel schließen sie weiter, „that general skills and workers socialisation are the primary benefits received by male graduates of the German vocational education system“ (ebd.: 312). Auch die Schlussfolgerung von Fitzenberger und Spitz (2004: 28), „dass das im Rahmen der Ausbildung erworbene allgemeine Humankapital den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, flexibel auf Verdienst- und Karrierechancen zu reagieren“, setzt voraus, dass das berufsspezifische Humankapital mit dem Wechsel auch verloren gegangen ist. Solange die Operationalisierung von Berufswechseln eine Black Box im Hinblick auf den Humankapitalverlust bleibt, ist diese Annahme aber nicht gesichert (vgl. Kapitel 6.2.1).

4.3 Zusammenfassung und Hypothesen

Konstruktivistische Ansätze auf der Ebene der Berufe (vgl. Wetterer 2002) und der Ausbildungsinstitutionen (vgl. Krüger 2004a) postulieren, dass Frauen- und Schulberufe generell mit geringeren Arbeitsmarktchancen verbunden sind. So wird Frauenberufen ein geringerer Tauschwert unterstellt, da die soziale Konstruktion von Weiblichkeit mit der Zuordnung geringer bewerteter Tätigkeiten konvergiert (vgl. doing-gender-Ansatz von Wetterer). *Erwerbstätige, die einen Frauenberuf erlernt haben, sollten daher häufiger ausbildungsinadäquat erwerbstätig sein als Erwerbstätige, die einen Männer- oder Mischberuf erlernt haben (Hypothese 1a).*

Den frauentypischen schulischen Ausbildungsberufen wird aufgrund der länder-spezifischen Heterogenität des Schulberufssystems, der meist geringen Standardisierung der Ausbildungsprofile und Berufsbezeichnungen sowie der Praxisferne ebenfalls ein geringerer Signalwert am Arbeitsmarkt zugeschrieben als dualen Ausbildungsberufen. Denn der Marktwert der Abschlüsse und eine entsprechende Schutzfunktion gegenüber Un- und Angelernten sind angesichts fehlender bundes-einheitlich standardisierter Ausbildungsprofile, wie sie im Falle dualer Abschlüsse vorliegen, geringer. *Erwerbstätige, die einen Schulberuf erlernt haben, sollten daher häufiger ausbildungsinadäquat erwerbstätig sein als Erwerbstätige, die einen dualen Ausbildungsberuf erlernt haben (Hypothese 1b).*

Wenn Frauen- und Schulberufe tatsächlich mit geringeren Arbeitsmarktchancen verbunden sind, dann sollten sich die höheren Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit für Frauen dadurch erklären lassen. *Das im Vergleich zu Männern höhere Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen sollte sich bei Kontrolle der Merkmale Frauen- und Schulberuf reduzieren (Hypothese 1c).*

Im Institutionenansatz bleibt allerdings unberücksichtigt, dass sich der Marktwert einer Ausbildung nicht nur durch deren Gebrauchswert bestimmt, sondern auch durch das Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach diesen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Personenbezogene Dienstleistungsberufe, wie sie typischerweise im Schulberufssystem ausgebildet werden, weisen stark wachsende Beschäftigtenzahlen auf, ganz im Gegensatz zu den für das duale System typischen Produktionsberufen und einfachen Dienstleistungsberufen, die stark rückläufige bzw. stagnierende Beschäftigtenzahlen zeigen. Unberücksichtigt bleibt weiterhin, dass Erwerbstätige mit schulischer Berufsausbildung auch im Hinblick auf die schulische Vorbildung deutlich höhere Bildungsressourcen einbringen. Die im Institutionenansatz postulierten schlechteren Berufschancen von schulisch Ausgebildeten könnten daher zunächst verdeckt bleiben. *Erwerbstätige mit schulischer Berufsausbildung haben erst bei Kontrolle der schulischen Vorbildung und der Beschäftigungsentwicklung im Beruf ein höheres Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit als Erwerbstätige mit dualer Berufsausbildung (Hypothese 2).*

Das Aggregat Schulberufe bündelt nicht nur Ausbildungsberufe mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten; auch die zugrundeliegenden Regelungen (landes- bzw. bundeseinheitlich) unterscheiden sich. Schulische Ausbildungsberufe nach Landesrecht verfügen wegen der länder- oder trägerspezifischen Regelungen über weniger verbindliche Ausbildungsinhalte, eine geringere Profilierung und Praxisnähe als die bundeseinheitlich geregelten und stärker standardisierten Schulberufe, die an Schulen des Gesundheitswesens ausgebildet werden. Anzunehmen ist, dass diese Intransparenz mit geringeren Schließungs- und Monopolisierungspotenzialen sowie einer geringeren Schutzfunktion gegenüber Dequalifizierungsprozessen

verbunden ist. Die Ausbildungen in schulischen Gesundheitsberufen unterteilen sich des Weiteren ähnlich wie duale Ausbildungsberufe in einen theoretischen und einen praktischen Teil (z. B. im Krankenhaus). *Schulische Gesundheitsberufe sollten sich positiv von anderen Schulberufen unterscheiden und zu ähnlichen Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit führen wie die Berufe des dualen Systems (Hypothese 3).*

Auch im Bereich der dualen Berufsausbildung werden durch das Aggregat Frauen-, Männer- und Mischberufe, Berufe mit unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkten, Arbeitsmarktchancen und Flexibilitätspotenzial gebündelt. Denn Ausbildungen, die neben guten Chancen im Beruf auch eine breite, in anderen Berufen anwendbare Ausbildung vermitteln, machen Personen flexibel und unabhängig von schlechten Arbeitsbedingungen im engeren Berufsumfeld. Eine duale Ausbildung in den Metall- und Elektroberufen der Industrie oder in einem kaufmännischen Beruf vermittelt zum Beispiel ein breiteres und theoretischeres Qualifikationsprofil als eine Ausbildung in typischen Handwerksberufen (z. B. Bauberufe), in denen in der Regel über Bedarf ausgebildet wird. In Berufen mit Ausbildung über Bedarf ist auch oftmals der Anteil der Hauptschüler entsprechend hoch, Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen wählen hingegen häufiger anspruchsvolle Berufe, die meist unter Bedarf ausgebildet werden (vgl. *Tabelle A10* im Anhang). Ausbildung über Bedarf und eine damit verbundene schärfere Konkurrenzsituation oder hohe Arbeitslosenquoten beim Zugang zu dem Berufsfeld (vgl. *Tabelle 4.3-1*) sind insbesondere dann problematisch, wenn keine berufliche Flexibilität bzw. eine hohe Berufsspezifität vorliegt. *Erwerbstätige, die Berufe erlernt haben, in denen über Bedarf ausgebildet wird oder die eine hohe Arbeitslosenquoten aufweisen und in denen sehr spezifische berufliche Kenntnisse vermittelt werden, sollten häufiger unterwertig erwerbstätig sein (Hypothese 4).*

Nach der Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1964, Winkelmann 2006) und vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung beruflicher Arbeitsmärkte in Deutschland (vgl. Sengenberger 1987) ist zu erwarten, dass der nahezu vollständige Verlust berufsspezifischen Humankapitals zu hohen Einkommenseinbußen führt. Personen, die ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt haben, sollten daher ein geringeres Einkommen erzielen als Personen, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten; dies gilt insbesondere für unfreiwillige Berufswechsel. Der Beruf sollte nur freiwillig gewechselt werden, wenn sich der Berufswechsel auch finanziell lohnt, wenn also die mit dem Wechsel verbundenen (Opportunitäts-)Kosten durch die zu erwartenden Erträge mindestens kompensiert werden. *Personen, die ihren erlernten Beruf unfreiwillig gewechselt haben, sollten ein geringeres Einkommen erzielen als Personen, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten, wohingegen freiwillige Berufswechsel zu keinen Einkommenseinbußen führen sollten (Hypothese 5).*

Tabelle 4.3-1: Segmentierung und Flexibilität: Indikatoren für unterwertige Erwerbstätigkeit

	Ausbildung über Bedarf ¹⁾	Arbeitslosen- quote ²⁾	Berufsspezifität ³⁾	Unterwertige Erwerbstätigkeit
<i>Frauenberufe</i>				
Kaufmännische Büroberufe	+	-	-	gering
Verkaufsberufe	∅	+	+	hoch
Gesundheitsberufe	∅	-	∅	gering
Friseure/Friseurinnen	+	+	+	hoch
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	∅	+	+	hoch
<i>Mischberufe</i>				
Verwaltungsberufe	∅	-	∅	gering
Groß-, Einzelhandelskaufleute	+	+	∅	hoch
Bank-, Versicherungskaufleute	∅	-	-	gering
<i>Männerberufe</i>				
Installations-, Metallbauberufe	∅	∅	-	∅
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	∅	∅	-	∅
Kfz-Mechaniker/-innen	+	∅	-	∅
Elektroberufe	+	∅	-	∅
Köche, Bäcker	+	+	+	hoch
Bau-, Holzberufe	+	+	+	hoch
¹⁾ vgl. Tabelle A4b im Anhang, + bedeutet ≥ 1.4 , ∅ bedeutet unterhalb von 1.4; alle mit + gekennzeichneten Berufe werden überdurchschnittlich im Handwerk ausgebildet ²⁾ vgl. Tabelle A4a im Anhang, + bedeutet $\geq 18\%$, ∅ zwischen 8% und 18% ($\emptyset = 13\%$), - bedeutet $\leq 8\%$ ³⁾ vgl. Tabelle 6.1-2, + bedeutet ≥ 74 , ∅ bedeutet zwischen 62 und 74 ($\emptyset = 68$), - bedeutet ≤ 62				

Die in der dualen Berufsausbildung vermittelte berufliche Handlungsfähigkeit umfasst neben den Kompetenzen für eine qualifizierte Tätigkeit gerade auch Schlüsselkompetenzen wie Problemlösungskompetenz und Kompetenz zum Weiterlernen. Eine abgeschlossene Berufsausbildung signalisiert dem Arbeitgeber daher neben den entsprechenden Fachkompetenzen auch das Vorliegen von Methoden-, Sozial- und Personalkompetenzen wie zum Beispiel Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen etc. *Berufswechsler/-innen mit einer dualen Berufsausbildung sollten daher gegenüber formal nichtqualifizierten Personen Einkommensgewinne erzielen können (Hypothese 6).*

5. Datengrundlage, Operationalisierungen und Methoden

5.1 Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Grundlage für die empirischen Analysen ist die *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006* „Beruf und Arbeit im Wandel, Verwertung beruflicher Qualifikationen“. In dieser vom BIBB und der BAuA gemeinsam konzipierten Erhebung wurden zum Jahreswechsel 2005/2006 20.000 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige telefonisch befragt (vgl. Hall 2009b). Grundgesamtheit der Untersuchung sind alle erwerbstätigen Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit wird dabei eine Tätigkeit mit einer regelmäßigen und bezahlten Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden definiert (*Kernerwerbstätige*). Hierzu zählen auch folgende Tätigkeiten, vorausgesetzt sie werden mindestens zehn Stunden pro Woche ausgeübt:¹⁰³

- vergütete Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer Qualifizierung ausgeübt werden, z. B. wenn Studierende oder Auszubildende nebenbei „jobben“ oder die Tätigkeit im Rahmen eines Referendariats oder einer Facharztausbildung erfolgt,
- Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige und
- Beschäftigungsverhältnisse, die zum Erhebungszeitpunkt wegen Mutterschutzes oder aus anderen Gründen für maximal drei Monate unterbrochen wurden.

Nach eigenen Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2004 sind rund 96 % aller Erwerbstätigen in Deutschland Kernerwerbstätige. Bei Reinigungs- und Entsorgungsberufen, Bürohilfsberufen, Hausmeistern sowie Packer-, Lager- und Transportarbeitern liegt der Anteil an Erwerbstätigen, die weniger als zehn Stunden pro Woche arbeiten, über zehn Prozent (vgl. *Tabelle A5* im Anhang).

Die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurden im Rahmen einer computerunterstützten telefonischen Befragung erhoben (CATI, Computer-Assisted Telephone Interview). Die Auswahlgesamtheit stellen Personen aus der Grundgesamtheit, die in einem an das deutsche Telefonfestnetz angeschlossenen Privathaushalt leben. Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (*Gabler-Häder-Verfahren*), das sicherstellt,

¹⁰³ Nicht zur Erwerbstätigkeit zählen dagegen Tätigkeiten, die notwendiger Bestandteil einer Ausbildung sind, zum Beispiel Tätigkeiten im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung oder Lehre, einer schulischen Ausbildung beispielsweise an einer Berufsfachschule, oder einer Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes, bezahlte ehrenamtliche Tätigkeiten, Wehr- und Zivildienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr.

dass ein repräsentativer Querschnitt der Bevölkerung befragt wird. Ziel des Gabler-Häder-Verfahrens ist es, Rufnummern verzerrungsfrei ziehen zu können, also unabhängig davon, ob eine Rufnummer im Telefonbuch eingetragen ist oder nicht, und unabhängig von der Dichte und Häufigkeit der Einträge. Das Vorgehen hierzu gestaltet sich wie folgt: Im ersten Schritt werden auf Basis aller Telefonbucheinträge die sogenannten Nummernstämme gebildet, indem von jeder eingetragenen Telefonnummer die letzten beiden Ziffern gelöscht werden. Dieser Datenbestand ist im Anschluss auf doppelte Nummernstämme zu prüfen und zu bereinigen. Im zweiten Schritt wird für jeden Nummernstamm der 100er-Block erzeugt, indem die Ziffernfolge 00 bis 99 ergänzt wird (vgl. Gabler/Häder 1999, Hartmann 2006a). Ein weiterer Zufallsmechanismus selektiert dann aus der Auswahlgesamtheit der im Haushalt lebenden Personen ab 15 Jahren eine zu befragende Zielperson. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurde hierzu das Verfahren des Schwedenschlüssels (Kish-Methode) angewandt.¹⁰⁴ Die damit bestimmte Person war im Interview dann der Adressat mehrerer Leitfragen (vgl. Fragebogen zur Bestimmung der Zielperson in Hartmann 2006a: 20 ff.), mit denen identifiziert werden konnte, ob sie im Sinne obiger Definition erwerbstätig ist. Dieses Vorgehen zeichnet sich durch eine hohe Genauigkeit bei der Bestimmung der Zielperson aus. Denn nur die Zielperson muss die Fragen zur Identifikation des Erwerbsstatus beantworten. „Proxy-Interviews“, bei denen die Person am Telefon über die Erwerbstätigkeit anderer Personen des Haushalts Auskunft gibt, wurden so vermieden (vgl. Hartmann 2006a). Die Daten erhob TNS Infratest Sozialforschung, München von Oktober 2005 bis März 2006. Für die insgesamt 20.000 Interviews wurden 532 Interviewer eingesetzt. Im Durchschnitt befragte somit jeder Interviewer 38 Erwerbstätige (zur Ausschöpfung des Bruttoansatzes siehe *Tabelle 5.1-1*).

104 Beim Schwedenschlüssel handelt es sich um eine Tabelle mit Zufallszahlen, aus der nach Auflistung aller im Haushalt lebenden potenziellen Befragten zu entnehmen ist, welche Person zu befragen ist (Schnell/Hill/Esser 1995: 271 f.).

Tabelle 5.1-1: Ausschöpfungsübersicht zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Erhebungsinstitut	TNS Infratest Sozialforschung, München
Erhebungszeitraum	17. Oktober 2005 – 18. März 2006
Grundgesamtheit	Erwerbstätige Personen ab 15 Jahren mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche
Stichprobenverfahren	Gabler-Häder-Verfahren
Erhebungsmethode	Computer Assisted Telephone Interview (CATI)
Stichprobengröße	20.000
Interviewdauer (Ø)	40 Minuten
Zahl der Interviewer	532
Bruttoansatz	262.876
Bereinigtes Brutto	149.840
Neutrale Ausfälle	8.267
Verbleibende Adressen	141.573
Ausfälle	79.320 (56 %)
Durchgeführte Interviews (Personen ab 15 Jahre)	62.253 (44 %)
... davon vollständige Interviews mit Erwerbstätigen	20.000
... davon Kurzinterviews mit Nicht-Erwerbstätigen	33.539
... davon Kurzinterviews mit Nicht-Arbeitern	8.714
Quelle: Hartmann 2006a, veränderte Darstellung	

Telefonbasierte Befragungen weisen zwei Komponenten auf, die durch Gewichtung korrigiert werden müssen. Die Auswahlwahrscheinlichkeit der Telefonhaushalte ist abhängig von der Zahl der nutzbaren Anschlüsse, und die Auswahlwahrscheinlichkeit der Personen ist abhängig von der Zahl der zur Zielgesamtheit gehörenden Personen im Haushalt. Diese designbedingten Unterschiede in den Auswahlwahrscheinlichkeiten sind relativ einfach mittels Gewichtung zu korrigieren (siehe Designgewichtung). Anders verhält es sich mit der Korrektur der nonresponse-bedingten Selektivitäten (siehe Ausfallgewichtung), denn es gibt keine Theorie für das Ausfallgeschehen und daraus abgeleitete Korrekturprozesse. Ausfallgewichtungen können in Querschnittsstichproben derzeit nur an den Strukturen der realisierten Stichprobe und deren Vergleich mit Strukturen der Grundgesamtheit ausgerichtet werden (vgl. Hartmann 2006b). Die Gewichtungsverfahren werden im Folgenden kurz erläutert.

Designgewichtung

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Haushalt in die Stichprobenauswahl gelangt, ist direkt proportional zur Zahl der Festnetznummern, über die er erreichbar ist. Ein Ge-

wichtungsfaktor, der reziprok zu dieser Zahl ist, gleicht diese Unterschiede aus. Pro Haushalt wurde eine Person für die Befragung zufällig ausgewählt. Die Auswahlchance der Person war daher auch umgekehrt proportional zur Zahl der Zielpersonen (ab 15 Jahren) im Haushalt. Diese im Eingangsteil des Interviews ermittelte Zahl diente dazu, durch faktorielle Gewichtung jeder Person die gleiche Auswahlwahrscheinlichkeit zuzuordnen. Als Produkt aus diesem Faktor und dem Haushaltsgewicht errechnete sich das Designgewicht. Dieses wird auch Umwandlungsfaktor genannt, weil es die zunächst haushaltsproportionale Stichprobe in eine personenproportionale Stichprobe umwandelt. Dieses Gewicht bildete den Eingangsfaktor der Ausfallgewichtung. Die multivariaten Analysen in Kapitel 6 wurden mit diesem Designgewicht geschätzt.

Ausfallgewichtung

Ausgangspunkt für die Ausfallgewichtung war die Gesamtstichprobe der Bevölkerung ab 15 Jahren (diese konnte in zwei Teilstichproben unterteilt werden: in eine Stichprobe von erwerbstätigen Personen und in eine Stichprobe von nicht erwerbstätigen Personen). Ziel der Ausfallgewichtung war es, die Strukturen der Stichprobe in Bezug auf bestimmte Merkmale an die Strukturen in der Grundgesamtheit anzupassen und so eine bevölkerungsrepräsentative Gesamtstichprobe zu erhalten. Erst in einem weiteren Schritt wurden dann die Erwerbstätigen näher betrachtet und bestimmte Verteilungen in einer Art Feinjustierung angepasst. Relevante Merkmale waren: Bundesland, West/Ost, Geschlecht, Familienstand, Alter, Bildung sowie Staatsangehörigkeit Deutsch/nicht Deutsch (Hartmann 2006b: 9). Nach Festlegung der Variablenkombinationen wurde ein Gewichtungsmo-
dell mit mehrdimensionalen Randverteilungen realisiert (iteratives Randsummenverfahren). Durch einen mehrstufigen, iterativen Gewichtungsprozess wurden so Gewichtungsfaktoren erzeugt, die die realisierte Stichprobe an alle vorgegebenen Sollverteilungen mit vordefinierter Genauigkeit und minimaler Varianz anpassten. Dieses integrierte Verfahren verbesserte die Anpassung an alle Ränder sukzessive so lange, bis ein vorher definiertes Konvergenzkriterium erreicht wurde. In diese Optimierungsbemühungen floss auch die Begrenzung der Gewichtungsfaktoren ein, mit der verhindert wird, dass einzelnen Fällen in der Auswertung ein zu großes Gewicht zukommt. Zur Ermittlung des endgültigen Gewichtungsmo-
dells wurden drei Varianten mit unterschiedlicher Kombination der Sollverteilungen erprobt, um ein Optimum zwischen der Faktorenvarianz einerseits und dem Anpassungserfolg andererseits zu erreichen. Das gewählte Gewichtungsmo-
dell weist eine hohe Effektivität und eine geringe Standardabweichung der Gewichtungsfaktoren auf. Zudem ist die „Strukturkongruenz“ (also die Summe der absoluten Abweichungen zwischen Sollstruktur und Stichprobenstruktur nach entsprechender Gewichtung) hier am geringsten. Die

Entwicklung des Gewichtungsmodells und Indikatoren zu dessen Qualität (Effektivität, Streuung der Gewichtungsfaktoren) hat Hartmann (2006b) detailliert dargestellt. Der Stichprobenfehler bei der Berechnung von Anteilswerten bewegt sich bei einer Stichprobengröße von 20.000 Erwerbstätigen und einem 95-%-Konfidenzintervall lediglich zwischen plus/minus 0,3 und 0,7 Prozentpunkten.

Alle Angaben zum ausgeübten und zu den erlernten Berufen wurden nach der *KldB des Statistischen Bundesamtes von 1992* codiert. Zur Erfassung des erlernten Berufs wurde gefragt: „Bitte nennen Sie mir die genaue Fach- oder Berufsbezeichnung dieser Ausbildung. Wenn möglich, bitte die Fach- oder Berufsbezeichnung, die im Ausbildungszeugnis oder -vertrag angegeben ist.“ Je nach Ausbildungsart wurde dabei Ausbildungs- durch Prüfungszeugnis ersetzt. Die Berufsangaben zum aktuellen sowie die Berufs- bzw. Fachrichtungsangaben sämtlicher Ausbildungsgänge wurden im Klartext erfasst. Grundlage der automatischen Zuordnung der Codes nach der KldB 1992 war ein auf der alphabetischen Gliederung der KldB 1992 (mit ca. 29.500 Einträgen) aufbauendes Dictionary mit ca. 90.000 Einträgen. Berufsangaben, die nicht in dieser Liste aufgeführt waren, wurden manuell codiert. Neben den manuell eindeutig zu codierenden „Leftovers“ gab es Angaben, für deren Codierung auf weitere Informationen zur Beschreibung der Tätigkeit zurückgegriffen werden musste. Für eine zusätzlich automatisierte und damit standardisierte Codierung wurde dabei eine Programmroutine genutzt, welche in Abhängigkeit von bestimmten weiteren Merkmalen (Angabe zum Wirtschaftszweig, zu der für die Ausübung der Tätigkeit in der Regel erforderlichen Berufsausbildung oder zur beruflichen Stellung) eine bestimmte Berufsklassenkennziffer zuweist. Diese Zusatzinformationen wurden auch verwendet, um für Tätigkeiten aus der KldB 1992, für die keine präzisierenden Informationen vorlagen (Tätigkeiten ohne nähere Angabe oder ohne nähere Fachrichtungsangabe), eine genauere Codierung zu erreichen. Die nach der Anwendung der automatischen Routinen verbliebenen offenen Angaben ohne Code wurden anschließend manuell bearbeitet. Die dabei angewandten Regeln sind eindeutig formuliert und dokumentiert (vgl. Hartmann/Schütz 2006: 11 ff.).

5.2 Operationalisierung der Variablen

Nachfolgend werden die in den Analysen verwendeten Operationalisierungen der abhängigen Merkmale Ausbildungsinadäquanz (Kapitel 5.2.1) und Einkommen/Niedriglohn (Kapitel 5.2.2) sowie der erklärenden Variablen (Kapitel 5.2.3) erläutert. Entsprechend den zu überprüfenden Hypothesen sind die wichtigsten unabhängigen Faktoren in den Analysen die Bildungsressourcen „Ausbildungsinstitution“ sowie der dort „erlernte Beruf“. Alle hier verwendeten Variablen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 sind in Anhang 8.2 (Fragebogenauszug) dokumentiert.

5.2.1 Ausbildungsinadäquanz

Wechsel des erlernten Berufs

Bei der Messung von *Berufswechseln* sollte im Hinblick auf den erlernten Beruf entweder auf den ersten oder auf den letzten Ausbildungsberuf Bezug genommen werden, denn rund 30 % der Erwerbstätigen in Deutschland haben mindestens zwei Ausbildungsgänge abgeschlossen, die zum großen Teil zu einer Höherqualifizierung führen (vgl. Jacob 2004, Bellmann/Hall/Janik 2008: 7). Eine hinreichend valide Operationalisierung sollte weiterhin den Verlust berufsspezifischen Humankapitals, der mit einem Berufswechsel verbunden ist, abbilden und zwischen vollständigen und partiellen Wechslen unterscheiden können. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurde deshalb explizit eine Frage gestellt, die über den Grad der Abweichung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf Auskunft gibt. Die Frage lautet: „Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit mit Ihrer *letzten* Ausbildung¹⁰⁵ vergleichen, was würden Sie dann sagen:

- die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet,
- die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder
- die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun.“

Im Falle von Mehrfachausbildungen wurde weiter gefragt: „Ist Ihre Tätigkeit mit einer vorherigen Ausbildung verwandt?“

Unterwertige Erwerbstätigkeit

Unterwertige Erwerbstätigkeit wird anhand des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes bestimmt und schließt so auch selbstständige Positionen mit ein. Das Anforderungsniveau bezieht sich auf die zur Ausübung der Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten, ist also ein arbeitsplatzbezogenes und kein personenbezogenes Kriterium wie das Qualifikationsniveau. Dieser subjektive Ansatz gilt in der Qualifikationsforschung als besonders robust (Büchel 1998: 68 f.).¹⁰⁶ In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurde gefragt, welche Art von Ausbildung für die Ausübung der Tätigkeit in der Regel erforderlich ist:

- eine abgeschlossene Berufsausbildung,

105 Alle Angaben zum Ausbildungsabschluss wurden anhand der Berufsbezeichnung, der Dauer der Ausbildung und des Ausbildungsortes einer intensiven Datenprüfung unterzogen. Nicht als Ausbildung gewertet wurden: Praktika, Berufsvorbereitungen, akademische Weiterbildungen zum Beispiel zum Facharzt sowie sonstige Fortbildungen mit einer Dauer unter 24 Monaten (Einzelfallprüfung).

106 Die alternative Messmethode über die Stellung im Betrieb weist deutliche Unschärfen auf, da zum Beispiel Arbeiter entsprechend ihrer Ausbildung in die Gruppen „ungelernt, angelernt“ bzw. „Facharbeiter“ aufgeteilt werden und so auch Eigenschaften des Arbeitskräfteangebots eine Rolle spielen (Schiener 2006: 51 ff.).

- ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss,
- ein Fortbildungsabschluss (z. B. zum Meister- oder Techniker) oder
- kein beruflicher Ausbildungsabschluss.

Personen mit Berufsausbildung sind ausbildungsadäquat erwerbstätig, wenn sie eine Tätigkeit ausüben, für die mindestens eine abgeschlossene duale oder schulische Berufsausbildung notwendig ist. Unterwertige Erwerbstätigkeit liegt bei Erwerbstätigen mit Berufsausbildung dann vor, wenn zur Ausübung der Tätigkeit kein beruflicher Ausbildungsabschluss und auch keine besondere Einarbeitungszeit benötigt wird (Einfacharbeitsplätze). Tätigkeiten, für die zwar kein Abschluss, aber eine lange Einarbeitungszeit und besondere Lehrgänge bzw. Kurse notwendig sind, werden dabei den qualifizierenden Tätigkeiten zugerechnet (falls eine qualifizierte Position vorliegt, reicht eine lange Einarbeitungszeit für die Zuordnung in diese Gruppe). Tätigkeiten von un- und angelernten Arbeitern oder einfachen Angestellten (unabhängig von der formal erforderlichen Ausbildung), die nur mit einer kurzen Einarbeitungszeit verbunden sind und bei Beginn der Tätigkeit auch keine besonderen Lehrgänge bzw. Kurse erforderlich machen, wurden ebenfalls den Einfacharbeitsplätzen zugeschlagen. Die nach diesen Kriterien als Einfacharbeitsplätze klassifizierten Tätigkeiten wurden in einer Einzelprüfung anhand der Berufsbezeichnungen auf Plausibilität geprüft. Hierbei wurden im Nachhinein 46 Tätigkeiten als qualifizierte Arbeitsplätze umgruppiert. Ein anschließender Vergleich zwischen den so abgegrenzten Einfacharbeitsplätzen und der Stellung im Betrieb zeigte, dass rund jeder zweite Erwerbstätige mit Berufsausbildung, der auf einer un- oder angelernten Arbeiter- bzw. einfachen Angestelltenposition beschäftigt ist, dennoch nicht nach obiger Definition unterwertig erwerbstätig ist. Denn zur Ausübung dieser Tätigkeiten ist nach Einschätzung der Befragten in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine lange Einarbeitungszeit in Verbindung mit Kursen notwendig.

5.2.2 Einkommen

Bruttostundenlohn

Das monatliche Bruttoeinkommen wurde in metrischer Form mit folgender Frage erfasst: „Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, das heißt Lohn bzw. Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <...>?“ Die exakte Frageformulierung wurde dabei an die berufliche Stellung des Befragten angepasst. Für rund 15 % der Befragten liegt keine Angabe zum monatlichen Bruttoeinkommen vor. Diese Personen wurden daher um die Angabe gebeten: „Würden Sie mir dann vielleicht sagen: Beträgt Ihr monatlicher Bruttoverdienst weniger als

1.500 Euro?“, die letztlich von 357 Personen verweigert wurde. Das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen von Werten einer sensiblen Variablen wie dem Einkommen ist meist nicht zufällig. Fehlende Angaben können die Eigenschaften von Schätzern und Teststatistiken beeinflussen, was Konsequenzen darauf hat, ob es zulässig ist, von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit zu schließen. Die fehlenden Einkommensangaben wurden daher auf Basis eines MNAR-Ausfallmechanismus imputiert, wodurch sich der Mittelwert und die Varianz des Einkommens nicht verändert haben (vgl. Alda/Rohrbach 2009). Der *Bruttostundenlohn* wurde als Quotient aus dem Bruttomonatseinkommen und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet.

Niedriglohnbeschäftigung

Als *Niedriglohnbeschäftigung* gilt in Anlehnung an die OECD eine Beschäftigung, deren Lohn weniger als zwei Drittel des mittleren Bruttolohns (am Median gemessen) aller abhängig Beschäftigten beträgt. Die bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle liegt für abhängig Beschäftigte 2006 bei 9,13 € pro Stunde und der Niedriglohnanteil für Deutschland insgesamt bei 22,6 % (Kalina/Weinkopf 2008: 2). Die entsprechende Niedriglohngrenze liegt auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 mit 9,8 € etwas höher, da hier nur Kernerwerbstätige erfasst wurden. Wendet man die Definition nur auf Personen, die eine Berufsausbildung absolviert haben, an, befindet sich die Schwelle wiederum bei 9,1 €. Für die Analysen in Kapitel 6.3.1 wird ein Schwellenwert in Höhe von 9,1 € zugrunde gelegt.

5.2.3 Bildungsressourcen

Ausbildungsinstitution: Duale oder schulische Berufsausbildung

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 erfasste alle abgeschlossenen Aus- und Fortbildungsabschlüsse in bis zu fünf Schleifen (vgl. Hall 2009b). Daraus wurde der höchste Berufsabschluss generiert, wobei im Falle von Mehrfachausbildungen auf der gleichen Ebene der letzte Abschluss maßgeblich war. In den folgenden Analysen werden *betriebliche Berufsausbildungen* im dualen System der Berufsausbildung von *schulischen Berufsausbildungen* (Schulberufen) an Berufsfachschulen, Schulen für Berufe des Gesundheitswesens sowie Fachschulen für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe unterschieden.¹⁰⁷ Die zehn am stärksten besetzten dualen

107 Die in Befragungen generell auftretenden Zuordnungsprobleme der Befragten zur „richtigen“ Ausbildungsinstitution wurden durch Datenbereinigung im Anschluss an die Datenerhebung gelöst. Sehr viele Krankenpfleger/-innen und Erzieher/-innen ordneten sich aufgrund der Betriebsnähe dieser Ausbildungen zum Beispiel der betrieblichen Ausbildung zu, obwohl es sich um eine schulische Berufsausbildung handelt. Dies ist auch in amtlichen Befragungen wie dem Mikrozensus zu beobachten (Hall 2009b: 13).

Ausbildungsberufe (4-Steller) der 18- bis 40-Jährigen in der Stichprobe entsprechen dabei in leicht veränderter Reihenfolge weitgehend (vgl. *Tabelle A6* im Anhang) den zehn am stärksten besetzten Ausbildungsberufen im Ausbildungsjahr 2005 (BIBB 2007: 44 f.).¹⁰⁸ Aufstiegsqualifizierungen zum Techniker, Betriebs-, Fachwirt oder Fachkaufmann werden in den Analysen explizit ausgeschlossen. Das Vorkommen von Mehrfachausbildungen wird in den multivariaten Analysen kontrolliert.

Ausbildungsberufe

Im dualen System der Berufsausbildung können zurzeit rund 350 verschiedene Berufe erlernt werden, die zum Teil sehr dünn besetzt sind. Die hier gewählte Differenzierung der *erlernten Berufe* muss sich auf stark besetzte Berufe bzw. Berufsordnungen beschränken, da für eine statistisch abgesicherte Aussage eine Gruppengröße von mindestens 30 Personen erreicht werden sollte. Ähnliche Berufe werden anhand des in den Berufsordnungen ausgeübten Tätigkeitsschwerpunktes (TSP) zusammengefasst (vgl. *Tabelle A7* im Anhang).¹⁰⁹ *Tabelle 5.2-1* zeigt, welche Berufe bzw. Berufsgruppen zusammengefasst wurden und welcher Tätigkeitsschwerpunkt mit diesen Berufen verbunden ist. Der Tabelle ist weiterhin zu entnehmen, wie stark die Berufe besetzt sind und welchen relativen Anteil sie haben. Zum Teil werden Berufe trotz eines gleichen Tätigkeitsschwerpunktes weiter unterschieden. So werden Verwaltungsberufe trotz des gleichen Tätigkeitsschwerpunktes wie kaufmännische Büroberufe („Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten, Buchen etc.“) von diesen abgegrenzt, weil sie meist im öffentlichen Dienst zu verorten sind.

108 Die 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von erwerbstätigen Frauen im Alter von 18 bis 40 Jahren umfassen in der Erwerbstätigenbefragung 76 % aller Ausbildungsberufe, bei Männern umfassen sie lediglich 59 %. Zum Vergleich: Bezogen auf neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2005 umfassen die 25 am stärksten besetzten Berufe bei Frauen rund 79 % aller Neuabschlüsse und bei Männern rund 60 % (vgl. BIBB 2007).

109 Die Zusammenfassung der Berufe orientiert sich am Tätigkeitsschwerpunkt der Berufsgruppe (BG) bzw. Berufsordnung (BO), der anhand des Mikrozensus 2004 bestimmt wurde. Die einzelnen BG wurden daraufhin untersucht, wie ähnlich sich die in ihnen enthaltenen BO im Hinblick auf die überwiegend ausgeübte Tätigkeit sind. BG mit gleichem Tätigkeitsschwerpunkt wurden weiter zusammengefasst. BO mit einem der BG nicht entsprechenden TSP wurden neu gruppiert, es sei denn, der Branchenschwerpunkt (BSP) entsprach dem der BG (Indikator für die Verwandtschaft der Berufsaufgabe). Ein weiteres Kriterium für die Abgrenzung war die Unterscheidung nach öffentlich-rechtlichem und privatwirtschaftlichem Wirtschaftssektor (hier sind die Arbeitsbedingungen überwiegend unterschiedlich).

Tabelle 5.2-1: **Abgrenzung der erlernten Berufe nach der KIdB 1992**

	Berufsgruppe (BG), Berufsordnung (BO)	TSP	Fallzahl	Prozent
Kaufmännische Büroberufe ¹⁾	BO 754, BG 78 (ohne BO 787)	7	668	11,8
Verwaltungsberufe	BO 787, 765	7	133	2,4
Groß-, Einzelhandelskaufleute	BG 67 (ohne BO 678)	5	370	7,4
Bank-, Versicherungskaufleute	BG 69	7+15	208	3,6
Verkaufsberufe ²⁾	BO 53, BG 66, BO 685	5	184	4,1
Gesundheitsberufe ³⁾	BG 85, BO 864, 866	16	629	11,3
Erzieher/-innen	BO 861–863, 865, 867, 869	14	154	2,9
Friseur/-innen (inkl. Kosmetiker/-innen)	BG 90	16	79	1,9
HoGa-, Hauswirtschaftsberufe	BG 91, 92	12	145	3,4
Installations-, Metallbauberufe	BG 25, 26	4	183	4,8
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	BG 27, 29, BO 540, 541	1	233	5,4
Kfz-Mechaniker/-innen ⁴⁾	BG 28, BO 318, 512, 514	6	196	5,3
Elektroberufe	BG 31 (ohne BO 318)	1+4	270	5,6
Köche, Bäcker ⁵⁾	BG 39, 41	12	117	2,7
Bau-, Holzberufe ⁶⁾	BG 18, 44, 46, 48–50, BO 510, 511, 546	4	356	9,6
Sonstige Produktionsberufe*	Rest BG 1–51	–	354	8,8
Sonstige Dienstleistungsberufe*	Rest BG 52–93	–	483	9,0

¹⁾ Die BO 754 „Fachgehilf(en)/-innen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen“ wird hier zugeordnet, weil sie ebenfalls den TSP 7 hat.

²⁾ Die BO 053 (Floristen) und 685 (Apothekenhelfer) werden den Verkaufsberufen zugeordnet, da sie ebenfalls den TSP 5 aufweisen und in der Branche Einzelhandel verortet sind.

³⁾ Altenpfleger (BO 864) und Heilerziehungspfleger (BO 866) werden hier zugeordnet, da sie ebenfalls den TSP 16 aufweisen und in überdurchschnittlich hohem Maße über medizinische Fachkenntnisse verfügen müssen.

⁴⁾ Kraftfahrzeugelektriker (BO 318) haben ebenfalls den TSP 6 und sind in der Branche „Kraftfahrzeughandel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen“ verortet. Die BO 512 und 514 („Warenmaler/-innen, Warenlackierer/-innen“) haben zwar den TSP 4, aber den gleichen Branchenschwerpunkt, was eine Zuordnung hier sinnvoll macht.

⁵⁾ Die BG 39 und 41 werden zusammengefasst, da es sich um Ernährungsberufe mit dem TSP 12 handelt. Andere Ernährungsberufe wie z. B. Fleischer (BG 40) haben hingegen andere Tätigkeitsschwerpunkte.

⁶⁾ Zu den Bauberufen werden auch einige BO zugeordnet, die nicht den TSP 4 haben, wenn sie schwerpunktmäßig in der Branche „Baugewerbe“ verortet sind.

* die hier zugeordneten Berufsgruppen sind mit weniger als 70 Frauen bzw. Männern besetzt

TSP = Tätigkeitsschwerpunkt; Fallzahlen ungewichtet, Prozentangaben gewichtet

Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Auch Bank- und Versicherungskaufleute (TSP 7 und 15) bilden aufgrund des starken Branchenbezugs ein eigenes Feld. Weiterhin werden Verkäufer/-innen von Groß- und Einzelhandelskaufleuten trotz des gleichen Tätigkeitsschwerpunkts („Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren“) unterschieden, weil die zweijährige Verkäuferausbildung mit einem anderen Tätigkeitsprofil verbunden ist (vgl. Hall 2008). Gesundheitsberufe und Friseure/Kosmetiker werden getrennt betrachtet, da der Tätigkeitsschwerpunkt „Gesundheitliches/Soziales Helfen, Pflegen, Medizinisches/Kosmetisches Behandeln“ sehr diffus ist. Köche und Bäcker sowie Hotel-, Gaststätten- (HoGa-) und Hauswirtschaftsberufe weisen zwar den gleichen Tätigkeitsschwerpunkt („Bewirten, Beherbergen, Speisenbereiten“) auf, bei Köchen und Bäckern liegt der Schwerpunkt jedoch auf Speisenbereiten. Weiterhin werden Installations- und Metallbauberufe von Bau- und Holzberufen abgegrenzt, da Letztere trotz des gleichen Tätigkeitsschwerpunkts („Fertigen, Be- und Verarbeiten, Bauen/Ausbauen, Installieren, Montieren“) schwerpunktmäßig in der Baubranche verortet sind. Berufsgruppen, die mit weniger als 70 Frauen bzw. Männern besetzt sind, werden zu sonstigen Produktionsberufen und sonstigen Dienstleistungsberufen gebündelt. Die konkreten dualen und schulischen Ausbildungsberufe, die in diesen Feldern erlernt werden können, sind den *Tabellen A8a und A8b* im Anhang zu entnehmen.

Frauen- und männertypische Ausbildungsberufe

Da im Folgenden auch getrennte Analysen für Männer und Frauen durchgeführt werden, ist die oben dargestellte Berufsabgrenzung geschlechtsspezifisch zu modifizieren. Denn Frauen erlernen mehrheitlich andere Berufe als Männer: Verkaufsbetriebe, Gesundheitsberufe und Erzieher/-innen, Berufe der Körperpflege sowie HoGa- und Hauswirtschaftsberufe werden fast ausschließlich von Frauen besetzt. Installations- und Metallbauberufe, Industrie-, Werkzeug-, Kfz-Mechaniker sowie Köche/Bäcker sind fast ausschließlich männlich geprägte Berufe. Und auch in den für Frauen typischen schulischen Berufsausbildungen können nicht alle Berufe erlernt werden (vgl. *Tabelle A9* im Anhang). Bei der Abgrenzung *frauen- und männertypischer Berufe* fließt das Merkmal „Ausbildungsinstitution“ daher direkt in die Gruppenbildung ein, was den Vorteil hat, dass ähnliche Berufe wie zum Beispiel duale und schulische kaufmännische Berufe oder Gesundheitsberufe (dual ausgebildete (Zahn-)Arztshelferinnen und schulisch ausgebildete Krankenpflegerinnen) direkt verglichen werden können (*Tabelle 5.2-2 und 5.2-3*).

Tabelle 5.2-2: **Abgrenzung frauentypischer Ausbildungsberufe (KldB 1992)**

	Berufsgruppe (BG), Berufsordnung (BO)	Fallzahl	Prozent
<i>Betriebliche Ausbildungsberufe</i>			
Kaufmännische Büroberufe	BO 754, BG 78 (ohne BO 787)	448	17,5
Verwaltungsberufe	BO 787	87	3,4
Groß-, Einzelhandelskauffrauen	BG 67 (ohne BO 678)	193	8,2
Bank-, Versicherungskauffrauen	BG 69	109	3,7
Verkäuferinnen	BO 053, BG 66, BO 685	171	8,6
(Zahn-)Arzthelferinnen**	BO 856	175	7,4
Friseurinnen	BG 90	62	3,4
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	BG 91, 92	104	5,0
Produktionsberufe*	Rest BG 1–51	192	9,1
Sonstige Dienstleistungsberufe*	Rest BG 52–83	138	5,2
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>			
Kranken-, Altenpflegerinnen	BO 853, 864	220	8,3
Erzieherinnen	BO 861–863, 865–867, 869	153	6,2
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen	BG 90, 91, 92	36	1,8
Kaufmännische Büroberufe	BG 78 (ohne BO 787)	80	2,9
Sonstige Schulberufe*	Rest (zu 97 % Dienstleistung)	246	9,1
Gesamt		2.414	100,0

* die hier zugeordneten Berufsgruppen sind mit weniger als 50 Frauen besetzt

** seit April 2006 Berufsausbildung zum/zur Medizinischen Fachangestellten, seit Juli 2001 Berufsausbildung zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Fallzahlen ungewichtet, Prozentangaben gewichtet.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Tabelle 5.2-3: **Abgrenzung männertypischer Ausbildungsberufe (KIdB 1992)**

	Berufsgruppe (BG), Berufsordnung (BO)	Fallzahl	Prozent
<i>Betriebliche Ausbildungsberufe</i>			
Kaufmännische Büroberufe	BO 754, BG 78 (ohne BO 787)	122	4,1
Groß-, Einzelhandelskaufmänner	BG 67 (ohne BO 678)	151	5,8
Bank-, Versicherungskaufmänner	BG 69	91	3,3
Installations-, Metallbauberufe	BG 25, 26	174	8,4
Industrie-, Werkzeugmechaniker	BG 27, 29, BO 540, 541	218	9,2
Kfz-Mechaniker**	BG 28, BO 318, 512, 514	192	9,6
Elektroberufe	BG 31 (ohne BO 318)	249	9,4
Köche, Bäcker	BG 39, 41	92	4,0
Bau-, Holzberufe	BG 18, 44, 46, 48–50, BO 510, 511, 546	320	16,1
Sonstige Produktionsberufe*	Rest BG 1–51	231	11,0
Sonstige Dienstleistungsberufe*	Rest BG 52–93	240	9,0
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>			
Kranken-, Altenpfleger	BO 853, 864	47	1,7
Sonstige Schulberufe*	Rest (zu 61 % Dienstleistung)	221	8,3
Gesamt		2.348	100,0
* die hier zugeordneten Berufsgruppen sind mit weniger als 50 Männern besetzt			
** ab 2004 Berufsausbildung zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, die in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 mit der Berufsklasse 3161 vercodet ist			
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).			
Fallzahlen ungewichtet, Prozentangaben gewichtet.			
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen			

Berufsbereich der Ausbildung

Werden Frauen und Männer gemeinsam in einem multivariaten Modell betrachtet, muss die Berufsschneidung aufgrund der Korrelationen der verwendeten Merkmale gröber ausgeprägt sein (*Tablelle 5.2-4*). Die Abgrenzung der Berufsbereiche orientiert sich wieder an den jeweiligen Tätigkeitsschwerpunkten. Unterschieden werden kaufmännische Büroberufe, Handels- und Dienstleistungskaufleute, Gesundheitsberufe und Erzieherinnen sowie Metall- und Elektroberufe. Gesundheitsberufe und Erzieherinnen sind im Gegensatz zu anderen Dienstleistungsberufen den sekundären Dienstleistungsberufen zuzuordnen (vgl. Fußnote 46). Die verbleibenden Berufsgruppen sind mit weniger als einhundert Frauen bzw. Männern besetzt und werden daher zu sonstigen Produktionsberufen und sonstigen Dienstleistungsberufen gebündelt.

Tabelle 5.2-4: **Abgrenzung der erlernten Berufe nach Berufsbereichen (KIdB 1992)**

	Berufsgruppe (BG), -ordnung (BO)	Fallzahl	Prozent
Kaufmännische Büroberufe (Verw.)	BG 78, BO 754, 765	801	14,2
Handels-, Dienstleistungskaufleute	BO 053, BG 66, 67 (ohne BO 678), BO 685, BG 69	762	15,1
Gesundheitsberufe, Erzieher/-innen	BG 85, 86	783	14,2
Metall-, Elektroberufe	BG 25–29, 31, BO 541, 512, 514	882	21,1
Sonstige Produktionsberufe*	Rest BG 1–51, BO 546	827	21,2
Sonstige Dienstleistungsberufe*	Rest BG 52–93	707	14,3

* die hier zugeordneten Berufsgruppen sind mit weniger als 100 Frauen bzw. Männern besetzt

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Fallzahlen ungewichtet, Prozentangaben gewichtet.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Frauen- und Männerberufe

Eine weitere vorgenommene Abgrenzung bündelt *Frauenberufe*. Sie werden definiert als Berufe mit einem Frauenanteil von über 70 %. Als Männerberufe gelten Berufe mit einem Männeranteil von über 70 %. Mischberufe weisen Frauen- und Männeranteile von jeweils mehr als 30 % auf. Zur Typisierung von Frauenberufen wurde der Frauenanteil in Erwerbsberufen auf der Ebene von Berufsfeldern (zur Abgrenzung der verwendeten Berufsfelder vgl. Tiemann u. a. 2008) aggregiert und anhand des Berufsfeldes der Ausbildung an die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 angekoppelt.¹¹⁰

Wachstumsberufe

Das Merkmal *Wachstumsberuf* wurde anhand der Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen (Erwerbstätige mit Berufsausbildung, ohne geringfügige Beschäftigung) auf Basis der Mikrozensusbefragungen von 1996 bis 2004 identifiziert und wiederum anhand des Berufsfeldes der Ausbildung an die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 angekoppelt. Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach

110 Der Begriff Berufsfeld ist nicht einheitlich definiert (vgl. Tiemann 2008). Hier wird er im klassifikatorischen Sinne verwendet, wobei das jeweilige Berufsfeld „durch den Inhalt und die Ausformungen der in ihm vereinigten Berufe charakterisiert“ wird (Pahl 2001: 18).

dem Berufsfeld ist *Tabelle A3* im Anhang zu entnehmen. Berufsfelder mit einem Beschäftigungswachstum von über drei Prozent werden als Wachstumsberufe definiert. Insbesondere Gesundheits- und Erziehungsberufe expandierten in den letzten Jahren und weisen damit auf gute Berufschancen hin.

Schulische Vorbildung

Allgemeines Humankapital wird in Form von *Schulbildung* durch den höchsten Schulabschluss operationalisiert. Hierbei werden drei Niveaustufen unterschieden: Hauptschulabschluss (inkl. qualifizierender Hauptschulabschluss), mittlerer Abschluss (Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachoberschulreife) sowie Hochschulreife (inkl. Fachabitur).

Erwerbs- und Familiengeschichte

Für Vergleiche zwischen Frauen und Männern ist es weiterhin notwendig, die Erwerbs- und Familiengeschichte zu kontrollieren, da diese eine strukturierende Wirkung auf die gegenwärtigen Berufschancen haben kann. Berücksichtigt werden hier Erwerbsunterbrechungen, Berufserfahrung und Kinder. Eine *Erwerbsunterbrechung* liegt vor, wenn die Erwerbstätigkeit mindestens sechs Monate unterbrochen wurde.¹¹¹ *Berufserfahrung* wird gemessen als Zeit in Jahren seit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt abzüglich der Unterbrechungszeiten.¹¹² Eine weitere Dummy-Variable gibt an, ob vor Beginn der aktuellen Tätigkeit *Kinder* im Alter unter 18 Jahren im Haushalt lebten. Der Zeitpunkt wurde näherungsweise über das Alter der Kinder zum Befragungszeitpunkt bestimmt.¹¹³

111 Gefragt wurde: „Haben Sie seit <Jahr erste Berufstätigkeit einblenden> irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit unterbrochen?“ Als Unterbrechungen zählten Zeiten der Arbeitslosigkeit, Erziehungsurlaub oder Elternzeit, Wehr- oder Zivildienst, freiwilliges soziales, ökologisches Jahr und Zeiten der Ausbildung. Nicht als Unterbrechung zählten hingegen Zeiten der Fort- und Weiterbildung, gesetzlicher Mutterschutz und Zeiten der Krankheit. Im Falle einer Erwerbsunterbrechung wurde weiter gefragt: „Wie viele Jahre haben Sie Ihre Berufstätigkeit insgesamt unterbrochen, ca. in ganzen Jahren gerechnet?“

112 Ein Nachteil von Querschnittsbefragungen, nämlich die Konfundierung von Alters- und Kohorteneffekten, fällt hier weniger ins Gewicht, da über die Zeit hinweg keine Erhöhung der Berufswechselquote zu beobachten ist (vgl. Konietzka 1999b: 394, Born 2000: 57, Seibert 2007: 3) und auch das Phänomen unterwertiger Erwerbstätigkeit bei Personen mit Berufsausbildung im Zeitverlauf recht stabil ist (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 185). Alterseffekte bzw. Effekte der Berufserfahrung können daher auch als solche interpretiert werden.

113 Dies ist eine grobe Annäherung, da im Datensatz keine Längsschnittinformationen zur Familiengeschichte vorliegen. Der Zeitpunkt der Eheschließung ist ebenfalls unbekannt, weshalb der Familienstand (verheiratet) in den Modellen nicht kontrolliert wird.

5.3 Untersuchungsgruppe, methodisches Vorgehen und Analyseverfahren

5.3.1 Untersuchungsgruppe und methodisches Vorgehen

Untersuchungsgruppe

Die Analysen im empirischen Teil der Arbeit fokussieren auf die mittlere Qualifikationsebene; Personen, die einen akademischen Abschluss oder eine Aufstiegsqualifizierung zum Meister, Techniker etc. absolviert haben, interessieren hier nicht. Der Datensatz umfasst 11.411 Erwerbstätige (60 %) mit einer mittleren Berufsausbildung als höchstem Abschluss (*Tabelle 5.3-1*). Darunter finden sich einige wenige Beamtenausbildungen und sonstige, nicht zuordenbare schulische Ausbildungen, die im Folgenden ausgeschlossen werden. 10.845 Erwerbstätige haben eine duale oder schulische Berufsausbildung als höchsten Abschluss absolviert. Bei älteren Befragten liegt der Ausbildungsabschluss allerdings schon länger zurück, weshalb nicht ausgeschlossen werden kann, dass deren Ausbildung in der Zwischenzeit veraltet ist. Zwischen 1998 und 2006 wurden zum Beispiel 224 Ausbildungsberufe neu geschaffen bzw. modernisiert (Hagen/Kuppe/Stöhr 2009: 104). Um dem technologischen und berufsstrukturellen Wandel der letzten Jahrzehnte (vgl. Kapitel 2.3) Rechnung zu tragen, beschränken sich die Analysen daher auf 5.469 Erwerbstätige mit dualer oder schulischer Berufsausbildung im Alter von 18 bis 40 Jahren. Diese Personen haben zwischen 1982 und 2006 (im Mittel 1995) ihren Ausbildungsabschluss erworben.

Tabelle 5.3-1: **Abgrenzung der Untersuchungsgruppe**

	Fallzahl	Prozent	Hochgerechnet
Kern-Erwerbstätige*	20.000	100 %	33.243.234
... mit mittlerem Ausbildungsabschluss	11.411	60 %	20.099.578
... mit dualer oder schulischer Berufsausbildung	10.845	58 %	19.222.289
... mit dualer o. schulischer Ausbildung im Alter von 18–40 Jahren	5.469	28 %	9.201.855
... ohne DDR-Abschlüsse	5.017	25 %	8.359.689
... ohne Erwerbstätige ohne Schulabschluss	4.983	25 %	8.264.653
... ohne fehlende Angaben über den letzten Ausbildungsabschluss	4.913	25 %	8.150.295
... ohne unplausible Angaben zum erlernten Beruf	4.762	24 %	7.917.765

* Nach eigenen Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2004 sind rund 96 % aller Erwerbstätigen in Deutschland Kernerwerbstätige.

Anmerkung: Fallzahlen ungewichtet, Prozentangaben gewichtet

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Um die Gruppe auch im Hinblick auf die Bildungsressourcen homogen zu halten, werden Personen ausgeschlossen, die ihren Ausbildungsabschluss in der ehemaligen DDR oder im Ausland erworben haben¹¹⁴ und die über keinen Schulabschluss verfügen. Diese Stichprobe umfasst noch 4.983 Erwerbstätige. Für 220 Personen liegen keine weiteren Angaben über den letzten Ausbildungsabschluss vor oder die Angabe zum erlernten Beruf ist unplausibel, was für alle Berufsangaben anhand der real existierenden Berufskennziffern im dualen System geprüft wurde. Es verbleiben somit 4.762 Befragte mit einer dualen oder schulischen Berufsausbildung als höchstem Abschluss in der Untersuchungsgruppe: 2.348 Männer (hochgerechnet rund 4,3 Millionen) und 2.414 Frauen (hochgerechnet rund 3,6 Millionen). Das Durchschnittsalter beträgt bei Männern und Frauen jeweils 31 Jahre. Über die Verteilung aller in die Analysen einbezogenen unabhängigen Variablen nach Geschlecht informiert *Tabelle 5.3-2*.

Tabelle 5.3-2: Häufigkeitsverteilung der unabhängigen Variablen nach Geschlecht (in %)

	Männer	Frauen
Alter in Jahren	31,2	31,0
Berufserfahrung in Jahren	10,7	9,6
Erwerbsunterbrechung von mind. 6 Monaten	41,8	47,3
Kind vor Beginn der Tätigkeit	16,7	29,5
Höchster Schulabschluss		
Hauptschulabschluss	41,8	24,5
Mittlerer Abschluss	43,0	53,9
(Fach-)Abitur	15,2	21,6
Mehrfachausbildung	12,7	13,3
Letzter Ausbildungsabschluss		
Betriebliche Ausbildung	90,0	71,5
Schulische Ausbildung	10,0	28,5
Ausbildung in einem Wachstumsberuf	9,7	35,8
Ausbildung in einem Frauenberuf	10,9	68,2
Berufsbereich der letzten Ausbildung		
Kaufmännische Büroberufe	6,0	24,0
Handels-, Dienstleistungskaufleute	9,8	21,4
Gesundheitsberufe, Erzieher/-innen	4,0	26,3
Metall-, Elektroberufe	37,6	1,2
Sonstige Produktionsberufe	32,0	8,1
Sonstige Dienstleistungsberufe	10,5	18,9
Fallzahl	2.348	2.414

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).
Fallzahlen ungewichtet, Prozentangaben gewichtet
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

114 Das berufliche Bildungssystem der ehemaligen DDR ist nur bedingt mit dem westdeutschen System vergleichbar (vgl. Solga/Konietzka 2000: 117 ff., Zühlke 2000: 49 ff.).

Frauen haben im Vergleich zu Männern etwas häufiger ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen (47,3 % vs. 41,8 %) und bringen daher im Durchschnitt eine im Vergleich zu Männern etwas geringere Berufserfahrung mit (\bar{x} 9,6 Jahre vs. \bar{x} 10,7 Jahre). 29,5 % der Frauen und 16,7 % der Männer gaben an, dass zu Beginn der aktuellen Tätigkeit zumindest ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt lebte. Frauen haben eine deutlich höhere schulische Vorbildung als Männer. So können 21,6 % der Frauen, aber nur 15,2 % der Männer das Abitur vorweisen. Männer haben außerdem deutlich häufiger einen Hauptschulabschluss absolviert (41,8 % vs. 24,5 %). Dies hängt auch damit zusammen, dass mehr Frauen als Männer Schulberufe erlernen, die höhere Schulabschlüsse voraussetzen. Jeweils rund 13 % der Frauen und Männer haben mehr als eine Berufsausbildung abgeschlossen. Frauen und Männer unterscheiden sich auch sichtlich im Hinblick auf den Berufsbereich der Ausbildung. So dominieren bei Frauen Gesundheitsberufe und Erzieherinnen (26,3 %), kaufmännische Büroberufe (24 %) und Handels- und Dienstleistungskaufleute (21,4 %), wohingegen Männer meist Metall- und Elektroberufe (37,6 %) oder sonstige Produktionsberufe (32 %) erlernen. Infolge der Dominanz der Gesundheits- und Erziehungsberufe bei Frauen wurden diese auch deutlich häufiger als Männer in einem Wachstumsberuf ausgebildet (35,8 % vs. 9,7 %). Zwei von drei Frauen (68,2 %) wurden in einem Frauenberuf ausgebildet (Männer 10,9 %).

Methodisches Vorgehen

Neben ersten deskriptiven Tabellenanalysen werden im empirischen Teil verschiedene multivariate Analyseverfahren angewandt. Ziel dieser Analysen ist es, die deskriptiven Ergebnisse statistisch abzusichern und den jeweiligen Erklärungsbeitrag (Einflussrichtung und Einflussstärke) einzelner Merkmale – insbesondere des erlernten Berufs – bei Kontrolle anderer relevanter Einflussfaktoren zu prüfen. Die Analyse des Berufswechselverhaltens (Kapitel 6.1) erfordert eine Modellierung, die dem ordinalskalierten Merkmal Berufswechsel gerecht wird. Das hier verwendete *ordinale Logit-Modell* stellt eine Erweiterung des Verfahrens der binären logistischen Regression auf eine kategoriale abhängige Variable mit mehr als zwei geordneten Ausprägungen dar. Zur Bestimmung der Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit und von Niedriglohnbeschäftigung werden – da es sich jeweils um dichotome Merkmale handelt (0/1-Codierung) – eine Reihe *logistischer Regressionsmodelle* geschätzt (Kapitel 6.2). Liegt den Modellen eine spezifische Hypothese zugrunde, werden die zu prüfenden Variablen schrittweise in das Modell eingeführt. Schätzungen zum Bruttostundeneinkommen (Kapitel 6.3) basieren schließlich auf *linearen Regressionsmodellen*, da es sich beim Einkommen um ein metrisch skaliertes Merkmal handelt. Mit der aktuellen Tätigkeit konfundierte Merkmale wie

Arbeitszeit, Erwerbsberuf, Branche oder Betriebsgröße werden explizit nicht mit in die Analysen aufgenommen, da sie lediglich eine korrelative Beziehung mit den abhängigen Variablen aufweisen, aber keinen kausalen Erklärungsbeitrag leisten.¹¹⁵ Als Referenzkategorie wird jeweils ein Berufsbereich bzw. Beruf gewählt, der einerseits für beide Geschlechter ausreichende Besetzungszahlen aufweist. Andererseits sollte die Ausprägung der abhängigen Variablen (also Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit, Einkommen) für diese Gruppe recht nahe am Mittelwert liegen. Diese Kriterien erfüllen die kaufmännischen Büroberufe. Die verwendeten statistischen Methoden werden im folgenden Kapitel detailliert beschrieben.

5.3.2 Statistische Analyseverfahren

Lineare Regressionsanalyse

Die funktionale Beziehung zwischen einer metrischen Variable (z. B. Einkommen) und unabhängigen Variablen ist durch ein lineares Regressionsmodell wie folgt zu modellieren:

$$y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k + e_i.$$

Mithilfe der „Methode der kleinsten Quadrate“ (OLS-Schätzung, *Ordinary Least Squares*) wird eine Gerade ermittelt, zu der alle Punkte den kleinstmöglichen Abstand besitzen. Die Summe der quadrierten Residuen wird dabei minimal $\sum e_i^2 = \min(e_i = y_i - \hat{y}_i)$, wenn gilt:

$$b = \frac{\text{cov}(x,y)}{\text{var}(x)} \quad \text{und} \quad a = \bar{y} - b * \bar{x}.$$

Die geschätzten Steigungskoeffizienten b geben dabei an, um wie viele Einheiten sich die abhängige Variable verändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit erhöht, und zwar bei Konstanzhaltung aller übrigen unabhängigen Variablen (vgl. Brüderl 1997). Die Änderung der abhängigen Variablen, wenn sich eine unabhängige Variable um einen marginalen Betrag (eine Einheit) verändert, wird in einem multivariaten Modell auch als *Marginaler Effekt* bezeichnet.

Die Regressionsschätzung unterliegt verschiedenen Modellannahmen. Neben der Voraussetzung, dass die abhängige Variable tatsächlich mit einer linearen Funktion der unabhängigen Variablen beschrieben werden kann, sind weitere Modellannahmen zu prüfen: Der Erwartungswert der Störgröße muss null sein, die Fehler

115 Einfacharbeitsplätze finden sich z. B. häufiger im Teilzeitsegment als im Vollzeitsegment (24 % vs. 9 %). Dass unterwertige Erwerbstätigkeiten z. B. häufiger auf Teilzeitstellen zu beobachten sind, ist allerdings keine kausale Erklärung für dieses Phänomen. Aufgrund der positiv korrelativen Beziehung mit den Merkmalen „Erwerbsunterbrechung“ und „Kinder vor Beginn der Tätigkeit“ – deren Effekte reduzieren sich bei Kontrolle der Teilzeit – würde das Merkmal Teilzeit nicht mit aufgenommen.

sollten untereinander unkorreliert sein und die Varianz der Fehler sollte für alle Werte von X gleich sein („Homoskedastizitätsannahme“). Eine häufige Ursache für Heteroskedastizität ist eine nichtsymmetrische Verteilung der abhängigen Variablen. Im Falle der rechtsschiefen Verteilung des Einkommens kann Heteroskedastizität durch Logarithmierung des Einkommens beseitigt werden. Als abhängige Variable wird hier der Logarithmus des Bruttostundenlohns definiert (vgl. Kapitel 6.3), sodass eine logarithmische Beziehung zwischen abhängiger und unabhängiger Variable unterstellt wird: Je höher der Bruttostundenlohn, desto geringer ist die Veränderung der abhängigen Variable. Die logarithmierten Löhne bilden dann näherungsweise eine Normalverteilung ab. Ein Vorteil dieser Transformation ist, dass die Regressionskoeffizienten als prozentuale Veränderung bei Veränderung der unabhängigen Variablen um eine Einheit interpretiert werden können (Marginaleffekte).¹¹⁶

Das Bestimmtheitsmaß R^2 (erklärte Varianz) informiert darüber, wie gut sich die Regressionsfunktion an die empirisch beobachtete Punkteverteilung anpasst. R^2 kann Werte zwischen 0 (0 % erklärte Varianz) und 1 (100 % erklärte Varianz) annehmen, wobei in den empirischen Sozialwissenschaften selten Werte größer als 0,6 beobachtet werden können.

Einzelne extrem ausgeprägte Beobachtungen können die Ergebnisse eines Regressionsmodells stark beeinflussen. Um zu prüfen, ob einzelne Fälle einen großen Einfluss auf die Größe der geschätzten Parameter haben, kann DfBeta berechnet werden. DfBeta gibt den Beitrag der i -ten Beobachtung auf den k -ten Regressionskoeffizienten wieder. Die entsprechende Formel lautet:

$$\text{DfBeta}_{ik} = b_k - b_{k(i)}$$

In der Literatur finden sich unterschiedliche Grenzwerte für DfBeta, die von $> |2/\sqrt{n}|$ (vgl. Belsley/Kuh/Welsch 1980: 28) bis $> |1|$ (Bollen/Jackman 1993: 267) reichen.

Logistische Regressionsanalyse

Einflüsse auf dichotome bzw. binäre Variablen wie unterwertige Erwerbstätigkeit (ja vs. nein) oder Niedriglohnbeschäftigung (ja vs. nein) können nicht mit dem Verfahren der linearen Regressionsanalyse untersucht werden, da die wesentlichen Anwendungsvoraussetzungen nicht gegeben sind. Ein lineares Regressionsmodell könnte in diesem Fall zudem zu unzulässigen Vorhersagen außerhalb des Wertebereichs

116 Im Falle einer Dummy-Variablen ist dies nur eine approximative Annäherung. Eine genauere Umrechnung kann erfolgen durch $(e^b - 1) * 100$ Diekmann 1985: 103). Sinnvoll ist dies bei Koeffizienten ab etwa 0,2, da sich die Umrechnungsergebnisse bei geringeren Werten nur geringfügig unterscheiden.

von 0 bis 1 führen. Bei dichotomen abhängigen Variablen muss daher eine Funktion gefunden werden, die sich den minimalen und maximalen Wahrscheinlichkeiten von null und eins asymptotisch annähert (zum Verfahren der logistischen Regression siehe auch Agresti 1990, Andreß/Hagenaars/Kühnel 1997: 265 ff.). Hier kommen prinzipiell zwei Verteilungsannahmen infrage, die zu ähnlichen Schätzergebnissen führen: die logistische Verteilung oder die Normalverteilung (Probit-Modell). Die hier angewandte logistische Regression transformiert die abhängige Variable Y so, dass sie einen Wertebereich von $\{-\infty$ bis $+\infty\}$ aufweist. Berechnet wird das logarithmierte Verhältnis $P(Y = 1)$ zur Gegenwahrscheinlichkeit $1 - P(Y = 1)$, also das

$$\text{Logit} \left(\frac{Y_1}{0} \right) = \ln \frac{P(Y=1)}{1-P(Y=1)} = \ln \frac{P(Y=1)}{P(Y=0)}.$$

Die Regressionsgleichung wird hier wie folgt geschätzt:

$$\text{Logit} \left(\frac{Y_1}{0} \mid X \right) = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k.$$

Die Regressionskoeffizienten der logistischen Regression sind allerdings schwerer zu interpretieren als in der linearen Regression. Die Erhöhung einer unabhängigen Variablen x_k um eine Einheit ändert nämlich das logarithmierte Wahrscheinlichkeitsverhältnis um den Faktor b_k . Die entlogarithmierten b -Koeffizienten, die sogenannten Effektkoeffizienten, sind hier wesentlich anschaulicher. Denn es gilt: Die Erhöhung einer unabhängigen Variablen x_k um eine Einheit ändert dann das Wahrscheinlichkeitsverhältnis (Odds-Ratio) um den Faktor $\exp(b_k)$. Die sogenannten Odds weisen einen Wertebereich von $\{0$ bis $+\infty\}$ auf. Die Regressionsgleichung für die Odds lautet dann:¹¹⁷

$$\frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} = \exp(b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_k x_k) = \exp(b_0) * \exp(b_1 x_1) * \exp(b_2 x_2) \dots * \exp(b_k x_k).$$

Bei den Effektkoeffizienten bezeichnen Werte > 1 einen positiven Einfluss, zum Beispiel auf das Chancenverhältnis „unterwertig erwerbstätig vs. adäquat erwerbstätig“, ein negativer Einfluss liegt bei Werten < 1 vor. Die ausgewiesenen Effekte sind jeweils auf eine Referenzgruppe zu beziehen, die den Wert 1 erhält. Ein Koeffizient von zum Beispiel 1,35 besagt, dass die Chance um das 1,35-Fache oder um 35 % zunimmt, ein Koeffizient von 0,65, dass sie auf das 0,65-Fache oder um 35 % ($100 * (\text{Effektkoeffizient} - 1)$) abnimmt. Liegt kein Effekt vor, nimmt das Odd den Wert 1 an. Die Effektkoeffizienten werden im Zusammenhang mit einem Berufswechsel, unterwertiger Erwerbstätigkeit und Niedriglohn allerdings nicht

117 Die Regressionsparameter werden in einem Logitmodell auf der Grundlage des Maximum-Likelihood-Verfahrens geschätzt. Diese Schätzmethode beruht auf der Annahme, dass alle Beobachtungen in einer Stichprobe voneinander unabhängig sind. Die Wahrscheinlichkeit (Likelihood), diese Stichprobe zu ziehen, entspricht dabei dem Produkt aller individuellen Wahrscheinlichkeiten für die jeweilige Ausprägung.

als Chance, sondern als Risiko interpretiert. Dabei handelt es sich lediglich um eine sprachliche Anpassung, da unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn negativ belegt sind und auch mit einem Berufswechsel oftmals ein Status- bzw. Einkommensverlust einhergeht. Im eigentlichen Sinne geht es hier um „technische“ Begriffe, nämlich die Chance bzw. das Risiko, in die eine statt die andere Gruppe (z. B. unterwertig erwerbstätig vs. adäquat erwerbstätig) zu fallen.

Bei Logit-Modellen ist allerdings zu beachten, dass die Odds nur etwas über das Chancenverhältnis $P(Y = 1)$ vs. $P(Y = 0)$ aussagen, aber zunächst keine Aussage über die eigentliche Wahrscheinlichkeit von $P(Y = 1)$ treffen, also zum Beispiel die Wahrscheinlichkeit, unterwertig erwerbstätig zu sein. Wahrscheinlichkeiten lassen sich erst durch folgende Transformation ausdrücken:

$$P(Y = 1|X) = \frac{\exp(b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k)}{1 + \exp(b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k)}$$

Statt des Bestimmtheitsmaßes R^2 wie im linearen Regressionsmodell wird bei der logistischen Regression ein auf der Likelihood-Schätzung basierendes Bestimmtheitsmaß (Pseudo- R^2) verwendet, das als Maß für die Vorhersageverbesserung interpretiert werden kann. McFaddens Pseudo- R^2 wird nach folgender Formel berechnet:

$$R_{MF}^2 = \frac{LL_0 - LL_1}{LL_0} = 1 - \frac{LL_1}{LL_0}$$

Dabei ist LL_0 die Log-Likelihood des Nullmodells (ein Modell, das nur die Regressionskonstante enthält) und LL_1 die Log-Likelihood des Modells mit den zu schätzenden Parametern.

Das ordinale Logit-Modell

Die Analyse des ordinalskalierten Merkmals Berufswechsel mit den Merkmalsausprägungen „im Beruf“, „in verwandtem Beruf“ und „Berufswechsel“ erfordert eine entsprechend modifizierte Modellierung. Geeignet ist hier das ordinale Logit-Modell, das eine Erweiterung des Verfahrens der binären logistischen Regression auf eine kategoriale abhängige Variable mit mehr als zwei geordneten Ausprägungen darstellt (vgl. Clogg/Shihadeh 1994). Gegenüber multinomialen Modellen¹¹⁸ hat das ordinale Logit-Modell den Vorteil, dass es parameterökonomischer und einfacher zu interpretieren ist (Tutz 2000: 207, vgl. auch Long 1997: 116 ff., Agresti 2002).

118 Das multinomiale Logit-Modell stellt ebenfalls eine Erweiterung des Verfahrens der binären logistischen Regression auf eine kategoriale abhängige Variable mit mehr als zwei Ausprägungen dar. Die Ausprägungen werden allerdings nicht als geordnet, sondern als Kategorien einer nominalskalierten Variablen interpretiert. Entsprechend werden (simultan) $J - 1$ Regressionsmodelle geschätzt, die den Übergang von einer Referenzkategorie (J) auf die verbleibenden Kategorien ($J - 1$) modellieren. Es sind hier also $J - 1$ Logits zu bestimmen.

Die kumulativen Logits sind hier wie folgt definiert:

$$\text{Logit } (Y_{(j+1\dots J)/(1\dots j)} \mid X) = \ln \left(\frac{P(y>j)}{P(y\leq j)} \right).$$

Bei einer abhängigen Variable mit J Ausprägungen wird die Wahrscheinlichkeit, in die Kategorien j + 1 bis J zu fallen, zur Wahrscheinlichkeit in Beziehung gesetzt, in die Kategorien 1 bis j zu fallen.

Die entsprechende Regressionsgleichung, die auf der Grundlage des Maximum-Likelihood-Verfahrens geschätzt wird, lautet dann:

$$\text{Logit } (Y_{(j+1\dots J)/(1\dots j)} \mid X) = b_{0i} + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k.$$

Für jede unabhängige Variable wird somit ein Regressionskoeffizient geschätzt, allerdings gibt es mehrere Regressionskonstanten b_{0i} , die sich auch als *Schwellenwerte* zwischen den Kategorien der abhängigen Variable interpretieren lassen.

Für die abhängige Variable Berufswechsel mit ihren drei Kategorien (y_1, y_2, y_3) würde man zwei binäre logistische Regressionen schätzen: Für $P(y > 1) / P(y_1)$ und $P(y > 2) / P(y \leq 2)$, also „Berufswechsel/verwandter Beruf vs. erlernter Beruf“ sowie „Berufswechsel vs. verwandter/erlernter Beruf“.¹¹⁹ Im Falle zweier kumulativer Logits gibt es somit zwei Regressionskonstanten b_{01} und b_{02} .

Die Annahme paralleler Regressionen bzw. proportionaler Odds dieses Verfahrens impliziert, dass die kumulierten logarithmierten Chancen einer Kategorie gegenüber allen darunterliegenden Kategorien linear spezifiziert sind, das heißt, dass jede Dichotomie durch den gleichen Steigungsparameter bestimmt ist. Die geschätzten b -Koeffizienten sollten sich also in beiden Gleichungen nicht wesentlich voneinander unterscheiden, da ansonsten die Parallel-Regression Annahme verletzt wäre. Das Statistikprogrammpaket STATA ermöglicht statistische Tests, welche die Gültigkeit der Annahme paralleler Regressionen prüfen. Ist die Voraussetzung gleicher Effekte der unabhängigen Variablen auf alle kumulativen Logits verletzt, kann ein *Partial Proportional Odds Model* geschätzt werden, das im Falle nicht proportionaler Effekte getrennte Schätzungen für die Schwellen berechnet (vgl. Williams 2006).¹²⁰

119 Da das hier verwendete Statistikprogramm STATA die kumulativen Logits aufsteigend formuliert ($> i$ vs. $\leq i$), wurden die Formeln entsprechend angepasst.

120 Die Schätzung basiert auf dem stata-ado gologit2.

6. Empirische Befunde zu Ausbildungsinadäquanz und Einkommen

6.1 Wechsel des erlernten Berufs

6.1.1 Messeffekte und Häufigkeit von Berufswechseln

Ein Wechsel des erlernten Berufs kann auf unterschiedliche Art und Weise operationalisiert werden. Im Folgenden wird der in der Literatur üblicherweise verwendete Berufskennziffernvergleich der in Kapitel 5.2.1 vorgestellten subjektiven Messung eines Berufswechsels gegenübergestellt. Auf die Frage „Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit mit Ihrer letzten Ausbildung vergleichen, was würden Sie dann sagen ...“ antworten 36,4% der Erwerbstätigen mit Berufsausbildung im Alter von 18 bis zu 40 Jahren, dass sie in ihrem erlernten Beruf arbeiten (*Abbildung 6.1-1*). Weitere 33,7% bezeichnen ihre Erwerbstätigkeit als mit dem Ausbildungsberuf verwandt (hochgerechnet entspricht das rund 2,7 Millionen Erwerbstätigen), was erste Hinweise auf einen flexiblen Einsatz einer Berufsausbildung im Beschäftigungssystem gibt. 30,0% der Erwerbstätigen mit Berufsausbildung im Alter von 18 bis zu 40 Jahren arbeiten im Jahr 2006 in einem Beruf, der nach eigenen Angaben mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat. Somit haben drei von zehn Erwerbstätigen ihren Ausbildungsberuf vollständig gewechselt (hochgerechnet rund 2,4 Millionen Erwerbstätige).¹²¹

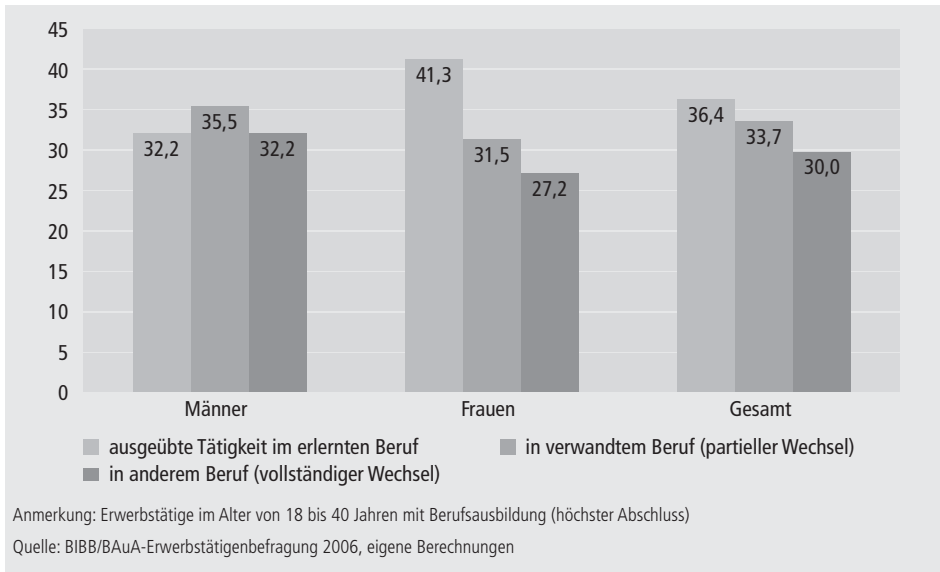
Frauen arbeiten signifikant häufiger im erlernten Beruf als Männer (41,3% vs. 32,2%), die wiederum häufiger in verwandten Berufen arbeiten (35,5% der Männer vs. 31,5% der Frauen) bzw. den erlernten Beruf vollständig gewechselt haben (32,2% vs. 27,2%). Vollständige Berufswechsel führen bei Frauen *und* Männern mehrheitlich in Dienstleistungsberufe. Männer wechseln in erster Linie in Verkehrs-, Metall- oder Bauberufe, Frauen hingegen in Verkaufsberufe, kaufmännische Büroberufe oder Reinigungs- und Entsorgungsberufe.

Berufskennziffernvergleiche stehen unter dem Verdacht, das wahre Ausmaß beruflicher Wechsel zu überschätzen, da Verwandtschaftsbeziehungen auch zu Erwerbsberufen außerhalb der Berufsgruppe oder -ordnung des Ausbildungsberufs bestehen können. Ein Blick auf die Berufswechselquoten nach Selbsteinschätzung und nach Berufskennziffernvergleich in *Abbildung 6.1-2* bestätigt, dass diese erheb-

121 Darunter finden sich auch Personen mit Doppelqualifikation, deren aktuell ausgeübte Tätigkeit zwar nicht mit der letzten, aber mit einer vorherigen Ausbildung verwandt ist. Dies gilt für 1,6% der Männer und 0,8% der Frauen im entsprechenden Alter. Ältere Erwerbstätige (41 bis 65 Jahre) sind erwartungsgemäß häufiger außerhalb des erlernten Berufs tätig: 40,1% haben bis zu diesem Alter den Beruf vollständig gewechselt, 26,3% arbeiten im erlernten und weitere 33,6% in einem verwandten Beruf.

lich voneinander abweichen. Ein Berufskennziffernvergleich auf Basis der Berufsgruppe führt zu einer Wechselquote in Höhe von 46,2%. Wird die Berufsordnung zugrunde gelegt, beträgt die Quote sogar 56,4%. Nach eigener Einschätzung haben hingegen nur 30,0% der 18- bis 40-jährigen Erwerbstätigen mit Berufsausbildung ihren erlernten Beruf tatsächlich vollständig gewechselt. Das entspricht somit einer Überschätzung der Quote um 16,2 bzw. 26,4 Prozentpunkte.¹²²

Abbildung 6.1-1: Häufigkeit von Berufswechseln (subjektive Angabe) nach Geschlecht (in %)

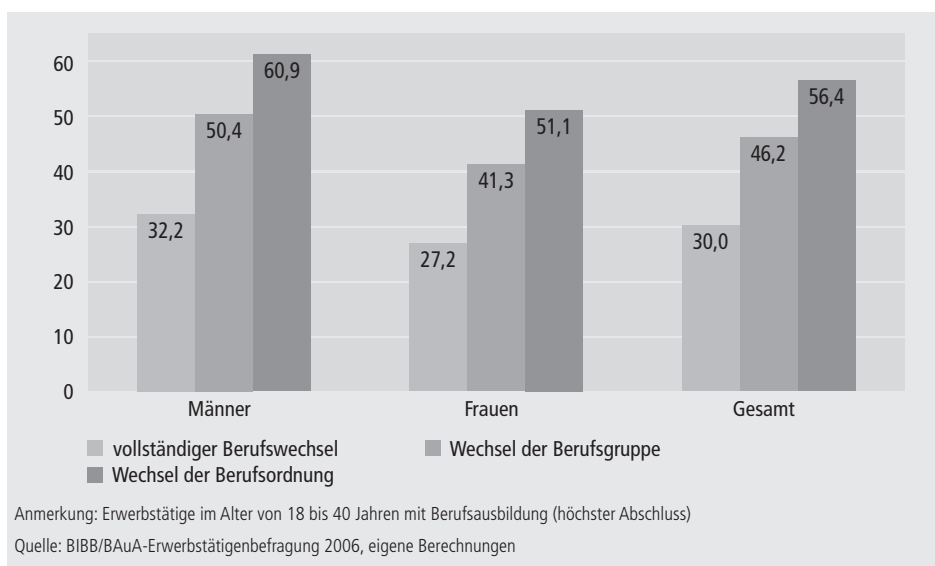


Es ist anzunehmen, dass ein Berufskennziffernvergleich die wahre Berufswechselquote insbesondere bei Männern überschätzt, da die beruflichen Einheiten männertypischer gewerblich-technischer Berufe in der KldB wesentlich differenzierter erfasst werden als die frauentypischen Dienstleistungsberufe. Der Vergleich beider Quoten (*Abbildung 6.1-2*) zeigt, dass die Berufswechselquote auf Basis eines Berufsgruppenwechsels (Männer 50,4% vs. Frauen 41,3%) zu größeren Differenzen zwischen Männern und Frauen führt als die subjektive Messung (Männer 32,2% vs. Frauen 27,2%). Um zu prüfen, ob die relative Größe der Geschlechterdifferenzen beider Messungen signifikant verschieden ist, wurde für jede Messung ein logistisches

122 Für Personen mit akademischer Ausbildung (hier nicht dargestellt) zeigt sich die Überschätzung der Berufswechselquote durch einen Berufskennziffernvergleich noch deutlicher. Der Anteil der Berufsgruppenwechsler liegt bei rund 50%, aber nur 15% der Akademiker/-innen haben den erlernten Beruf vollständig gewechselt; die meisten Wechsel führen in mit der Ausbildung verwandte Berufe (50%).

Regressionsmodell mit dem Geschlecht als erklärender Variable geschätzt (zum Verfahren vgl. Kapitel 5.3.2). Das Odds-Ratio (Berufswechsel vs. kein Wechsel) ist bei der Messung auf Basis eines Berufsgruppenwechsels für Männer 1,5 Mal so hoch, auf Basis der subjektiven Messung ist es 1,3 Mal so hoch. Die Differenz zwischen den beiden Schätzparametern wurde mit dem von Weesie (1999) vorgeschlagenen *seemingly unrelated cluster-adjusted sandwich estimator* geprüft und hat sich als hochsignifikant erwiesen.

Abbildung 6.1-2: **Berufswechselquote bei subjektiver Messung und Berufskennziffernvergleich nach Geschlecht (in %)**

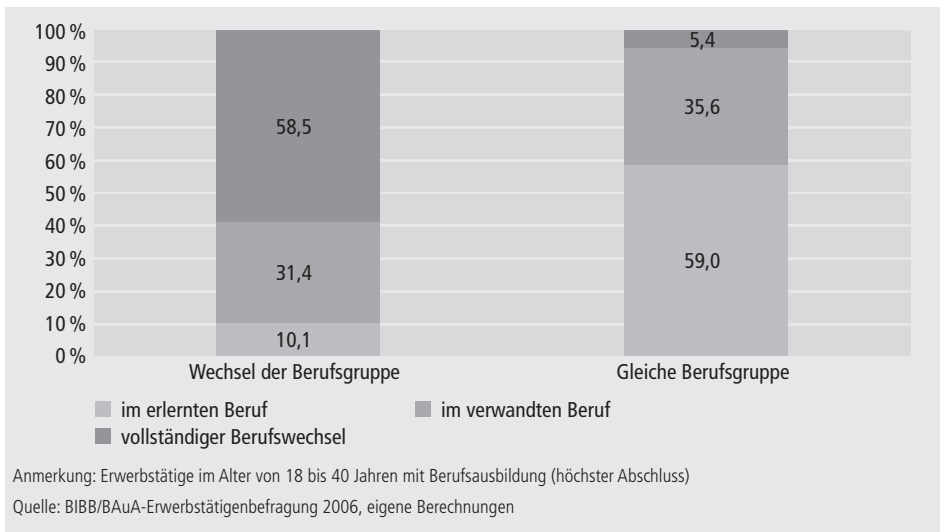


Wie beurteilen die *Erwerbstätigen selbst* einen Wechsel der Berufsgruppe? Vier von zehn Erwerbstätigen, die in einer anderen Berufsgruppe als der des Ausbildungsberufs arbeiten, empfinden diesen Wechsel nicht als vollständigen Berufswechsel (Abbildung 6.1-3): 31,4 % beschreiben den Erwerbsberuf als mit dem Ausbildungsberuf verwandt, weitere 10,1 % sagen sogar, dass er diesem entspricht (zum Beispiel Wechsel zwischen der BG 67 Groß- und Einzelhandelskaufleute und der BG 68 Warenkaufleute).¹²³ Nur sechs von zehn Befragten (58,5 %) empfinden den Wech-

123 Die Angaben von jenen Befragten, die trotz Berufsgruppenwechsel angaben, dass ihre jetzige Tätigkeit ihrem erlernten Beruf entspricht, wurden in einer Einzelfallprüfung auf Plausibilität hin geprüft. Darunter finden sich zum Beispiel Aufstiege vom Maschinenbaumechaniker zum Maschinenbaumeister, vom Industriemechaniker zum Ausbildungsleiter oder von der Reinigungskraft zur Hauswirtschafterin.

sel der Berufsgruppe subjektiv als vollständigen Berufswechsel. Bei einer Tätigkeit innerhalb der eigenen Berufsgruppe äußern zwar 35,6% der Befragten, dass die ausgeübte Tätigkeit mit dem erlernten Beruf verwandt ist. Hingegen empfinden nur sehr wenige Befragte eine Tätigkeit innerhalb der eigenen Berufsgruppe als vollständigen Berufswechsel (5,4%).¹²⁴ Die in den Berufsgruppen zusammengefassten Berufe scheinen im Hinblick auf den Tätigkeitsschwerpunkt also recht homogen zu sein. Aus einem Berufsgruppenwechsel einen Berufswechsel abzuleiten, ist jedoch problematisch, da in verschiedenen Berufsgruppen durchaus ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden können.

Abbildung 6.1-3: **Subjektiv empfundener Berufswechsel bei Berufsgruppenwechsel (in %)**



Die Frage, ob die Überschätzung durch den Berufskennziffernvergleich auch zu systematischen Verzerrungen nach dem *erlernten Beruf* führt, ist bisher noch nicht beantwortet. Es kann angenommen werden, dass es insbesondere in Berufen, deren Berufskennziffern sehr feingliedrig sind (insbesondere im gewerblichen Bereich), oder Berufen, die breite Qualifikationsprofile aufweisen, zu einer systematischen Überschätzung der Berufswechselquote kommt. Dies bestätigt ein Blick auf die *Tabelle 6.1-1*. Denn Personen aus industriell geprägten Metall- und Elektroberufen und technischen Berufen empfinden den Berufsgruppenwechsel überdurchschnittlich

124 Von diesen Personen hat die Hälfte die Berufsordnung gewechselt, die andere Hälfte empfindet selbst einen Beruf der gleichen Berufsordnung als vollständigen Berufswechsel (dies sind 0,05% aller Berufswechsler).

häufig (das Mittel beträgt 16,2%) nicht als vollständigen Berufswechsel: BG 25 Metall- und Anlagenbauberufe: plus 28,3%, BG 27 Maschinenbau- und -wartungsberufe: plus 31,0%, BG 28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe: plus 24,2%, BG 29 Werkzeug- und Formenbauberufe: plus 34,0%, BG 30 Feinwerktechnische und verwandte Berufe: plus 29,4%, BG 31 Elektroberufe: plus 19,1%, BG 62 Techniker: plus 29,9%. Diese Ausbildungsberufe scheinen ein breites und über die eigene Berufsgruppe hinausreichendes Beschäftigungsfeld zu ermöglichen. Beispielhaft sei hier der gelernte Kfz-Mechaniker (BG 28) angeführt, der als Schlosser (BG 25), Industriemechaniker (BG 27), Kfz-Mechatroniker (BG 31) Werkstattleiter (BG 65) oder Berufskraftfahrer (BG 71) tätig ist. Breite Qualifikationsprofile sind auch unter einigen kaufmännischen Ausbildungsberufen zu finden. So empfinden Groß- und Einzelhandelskaufleute BG 67: plus 35,3%, andere Dienstleistungskaufleute BG 70: plus 25,1% oder Bürokaufleute BG 78: plus 19,6% einen Berufsgruppenwechsel ebenfalls überdurchschnittlich häufig nicht als Berufswechsel. Als Beispiel sei hier die gelernte Einzelhandelskauffrau (BG 67) genannt, die als Verkäuferin (BG 66), Kassiererin (BG 77) oder kaufmännische Angestellte (BG 78) arbeitet. Für Bank- und Versicherungskaufleute führen beide Messungen hingegen zu ähnlichen Quoten, die Überschätzung durch den Berufskennziffernvergleich liegt lediglich bei 8,7%. Möglicherweise empfinden Bank- und Versicherungskaufleute einen Berufsgruppenwechsel angesichts des damit meist verbundenen Branchenwechsels auch bei ähnlichen Tätigkeiten häufig als Berufswechsel. Neben kaufmännischen Berufen sehen auch Personen aus haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen (BG 92: plus 50,0%) und Hotel- und Gaststättenberufen (BG 91: plus 23,1%) bei einer Tätigkeit außerhalb der Berufsgruppe Verwandtschaftsbeziehungen zum erlernten Beruf (z. B. die Hauswirtschaftlerin, die als Reinigungsfachkraft oder die Hotelfachfrau, die als Verkäuferin arbeitet).

Tabelle 6.1-1: Berufswechselquote bei subjektiver Messung und Berufskennziffernvergleich nach Berufsgruppen (in %)

BG	Bezeichnung BG des erlernten Berufs	Berufsgruppenwechsel (BGW)	vollständiger Berufswechsel	Überschätzung durch BGW
5	Gartenbauberufe	40,6	32,7	7,9
17	Druck- und Druckweiterverarbeitungsberufe	39,4	24,2	15,2
22	Berufe in der spanenden Metallverformung	46,9	37,5	9,4
25	Metall- und Anlagenbauberufe	59,3	31,0	28,3
26	Blechkonstruktions- und Installationsberufe	47,2	38,5	8,7
27	Maschinenbau- und -wartungsberufe	61,1	30,1	31,0
28	Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe	64,7	40,5	24,2

BG	Bezeichnung BG des erlernten Berufs	Berufsgruppenwechsel (BGW)	vollständiger Berufswechsel	Überschätzung durch BGW
29	Werkzeug- und Formenbauberufe	57,4	23,4	34,0
30	Feinwerktechnische und verwandte Berufe	54,9	25,5	29,4
31	Elektroberufe	45,5	26,4	19,1
39	Berufe in der Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung	55,2	52,2	3,0
41	Köche	41,9	30,2	11,7
44	Hochbauberufe	61,2	56,0	5,2
48	Ausbauberufe	50,5	33,3	17,2
50	Berufe in der Holz- und Kunststoffverarbeitung	54,2	48,3	5,9
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	47,1	42,2	4,9
62	Techniker	47,7	17,8	29,9
63	Technische Sonderfachkräfte	28,2	12,8	15,4
64	Technische Zeichner und verwandte Berufe	60,0	53,3	6,7
66	Verkaufspersonal	41,9	37,7	4,2
67	Groß- und Einzelhandelskaufleute	64,1	28,8	35,3
69	Bank-, Bausparkassen-, Versicherungsfachleute	24,9	16,2	8,7
70	Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	45,6	20,5	25,1
75	Berufe in der Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	30,0	11,7	18,3
77	Rechnungskaufleute, Informatiker	28,8	21,9	6,9
78	Büroberufe, Kaufmännische Angestellte	45,4	25,8	19,6
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	22,2	16,4	5,8
86	Soziale Berufe	22,8	19,4	3,4
90	Berufe in der Körperpflege	49,5	44,0	5,5
91	Hotel- und Gaststättenberufe	57,4	34,3	23,1
92	Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe	80,8	30,8	50,0
	Gesamt	46,2	30,0	16,2

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Nur ausreichend besetzte Berufsgruppen (n ≥ 30)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Um einen Überblick über Verwandtschaftsbeziehungen zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberufen zu bekommen, ist im Anhang aufgeführt, in welchen Erwerbsberufen Personen aus gewerblich-technischen Ausbildungsberufen (*Tabelle A11a*) und Dienstleistungsberufen (*Tabelle A11b*) tätig sind. Dabei wurden Personen, die Er-

werbstätigkeiten ausüben, die mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun haben (vollständige Berufswechsel), ausgeschlossen.¹²⁵

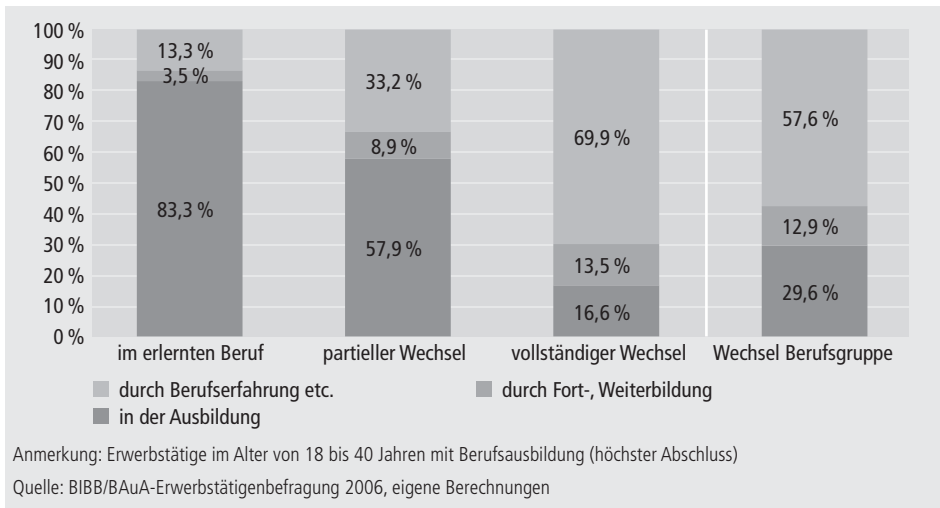
Bisher wurde davon gesprochen, dass ein Berufskennziffernvergleich das wahre Ausmaß beruflicher Mobilität überschätzt. Nun könnte man einwenden, dass Erwerbstätige überhaupt nicht in der Lage sind, Berufe im Hinblick auf das jeweilige Tätigkeitsmuster zu vergleichen. Möglicherweise bezieht sich die subjektive Angabe der Befragten auf andere Aspekte des Berufs, zum Beispiel auf die Berufsidetität, sodass ein Berufsgruppenwechsel trotz veränderter Tätigkeit subjektiv nicht als Berufswechsel empfunden wird. Um eine Aussage über die *Validität* der beiden Operationalisierungen eines Berufswechsels im Hinblick auf veränderte Tätigkeitsmuster treffen zu können, werden für eine Kriteriumsvalidierung im Folgenden zwei Indikatoren herangezogen: die Art des Wissenserwerbs im neuen Beruf sowie die Verwertung der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Erwerbstätigkeit.

Art des Wissenserwerbs

Für eine erste Kriteriumsvalidierung wird die Frage „Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie als <...> benötigen, in erster Linie erworben?“ verwendet, die folgende Antwortmöglichkeiten vorgibt: durch Berufsausbildung, durch Studium, durch Fort- oder Weiterbildung, durch Berufserfahrung, sich selbst beigebracht oder anderweitig. Es zeigt sich, dass Personen, die aktuell in ihrem erlernten Beruf tätig sind, das hierzu notwendige Wissen in erster Linie in der Berufsausbildung (83,3 %) erworben haben (*Abbildung 6.1-4*). Auch Personen, die in einem verwandten Beruf (partieller Wechsel) arbeiten, haben ihr Wissen mehrheitlich in der Berufsausbildung (57,9 %) oder durch Fort- bzw. Weiterbildung (8,9 %) erworben. Ein anderes Bild zeigt sich hingegen im Falle eines vollständigen Berufswechsels: Zwei von drei Berufswechslern (69,9 %) geben an, die für die Tätigkeit benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten außerhalb von Aus- und Weiterbildung erworben zu haben. Erwartungsgemäß fällt das Ergebnis bei Personen aus, die lediglich die Berufsgruppe ihres Ausbildungsberufes gewechselt haben: Fast jeder dritte Befragte hat seine Kenntnisse zur Ausübung der aktuellen Erwerbstätigkeit durchaus in der Berufsausbildung erworben, was auf die vermuteten Verwandtschaftsbeziehungen zum erlernten Beruf hindeutet.

125 Der Wechsel in inhaltlich verwandte Berufe ist allerdings nicht mit beruflicher Flexibilität (vgl. Kapitel 6.2.1) gleichzusetzen. Von beruflicher Flexibilität wird erst dann gesprochen, wenn auch eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit erzielt werden kann, was trotz einer mit dem Ausbildungsberuf verwandten Tätigkeit nicht unbedingt der Fall sein muss. Hingegen kann ein vollständiger Berufswechsel durchaus in eine ausbildungsadäquate Tätigkeit führen.

Abbildung 6.1-4: Art des Wissenserwerbs im neuen Beruf in Abhängigkeit von der Operationalisierung des Berufswechsels (in %)



Verwertung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

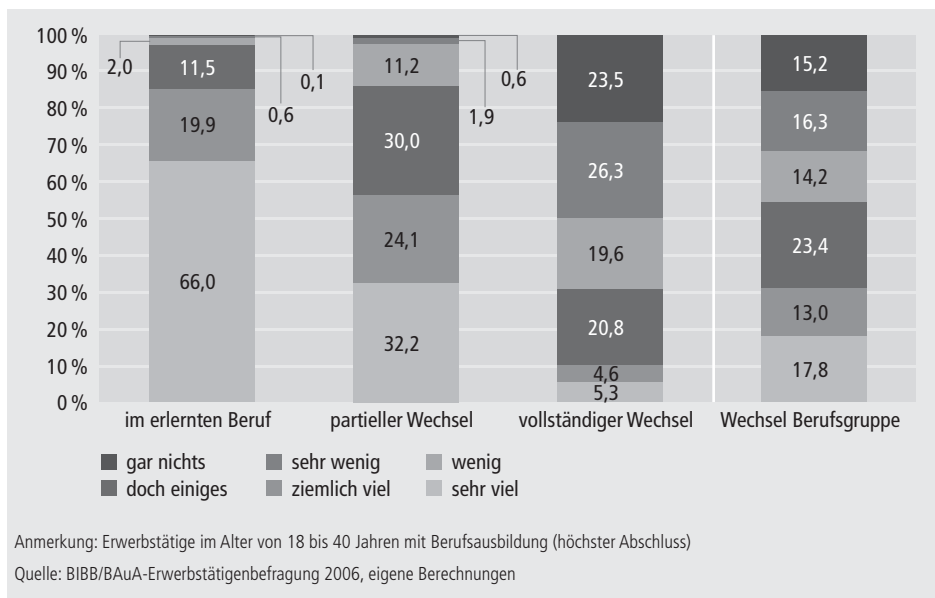
Die Frage nach der Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten¹²⁶ konnten die Befragten auf einer sechsstufigen Skala beantworten, die von „gar nicht“, „sehr wenig“ über „wenig“, „doch einiges“, „ziemlich viel“ bis „sehr viel“ reicht.¹²⁷ Bei einem vollständigen Wechsel des erlernten Berufs sollte entsprechend der Humankapitaltheorie gelten, dass das in der Ausbildung erworbene berufsspezifische Humankapital mit dem Wechsel in den neuen Beruf nahezu vollständig entwertet wird. Hingegen ist bei einem partiellen Berufswechsel in einen verwandten Beruf theoretisch davon auszugehen, dass ein gewisser Anteil des Humankapitals übertragen werden kann. *Abbildung 6.1-5* zeigt, dass die Verwertung beruflicher Kenntnisse im erlernten Beruf erwartungsgemäß am höchsten ist. Über 80 % sagen, dass sie sehr viel (66,0 %) oder ziemlich viel (19,9 %) der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten verwerten können. Lediglich 2,7 % der Befragten geben an, dass sie wenig bis gar nichts des Erlernten im neuen

126 Die entsprechende Frage lautet: „Wie viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Ausbildung erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit als <...> verwerten?“

127 Um mehr Klarheit darüber zu bekommen, welche Art von Kenntnissen mit dieser Frage erfasst wird, wurde in einem von ZUMA Mannheim 2004 durchgeführten kognitiven Pretest (vgl. Prüfer/Rexroth 2004) gefragt: „Was ist das, was Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit verwerten können?“. Die große Mehrzahl der Befragten bezog die Frage auf Tätigkeitsinhalte, die sie mehr oder minder gelernt haben. Mit dem Begriff „verwerten“ gab es im Pretest grundsätzlich keine Probleme.

Beruf anwenden können. Ein völlig anderes Bild zeigt sich hingegen bei einem vollständigen Berufswechsel: In den neuen Beruf, der nach Aussage der Befragten mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat, können nur sehr wenige berufliche Kenntnisse transferiert werden: Rund 70 % der Berufswechsler antworten mit wenig bis gar nichts (19,6 % wenig, 26,3 % sehr wenig und 23,5 % gar nichts), rund 20 % können zumindest einiges, knapp fünf Prozent ziemlich viel und über fünf Prozent sehr viel ihres erlernten Wissens auch in ihrem neuen Beruf einsetzen. Partielle Berufswechsel sind hingegen wie vermutet nur mit einem teilweisen Verlust des berufsspezifischen Humankapitals verbunden: Jeder zweite Wechsler, der in einem verwandten Beruf arbeitet, kann sehr viel (32,2 %) oder ziemlich viel (24,1 %) der erlernten Kenntnisse verwerten, weitere 30,0 % können zumindest noch einiges aus der Ausbildung gebrauchen. Betrachtet man im Vergleich zu dem subjektiv als vollständig bezeichneten Berufswechsel die entsprechenden Ergebnisse auf Basis des Berufskennziffernvergleichs, dann bestätigt sich auch hier die Annahme, dass trotz des Wechsels der Berufsgruppe in hohem Maße Verwandtschaftsbeziehungen zum erlernten Beruf bestehen. So kann fast jeder dritte Berufsgruppenwechsler sehr viel (17,8 %) oder ziemlich viel (13,0 %) der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten im neuen Beruf verwerten.

Abbildung 6.1-5: Grad der Verwertung der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse in Abhängigkeit von der Operationalisierung des Berufswechsels (in %)



Die Ergebnisse sprechen somit für eine höhere Validität der subjektiven Erfassung von vollständigen Berufswechseln, wohingegen durch Berufskennziffernvergleiche zu einem beträchtlichen Teil auch partielle Wechsel erfasst werden. Im Hinblick auf die in Kapitel 6.3 dargelegte Analyse der Einkommenseffekte bei einem Berufswechsel verdeutlichen diese Ergebnisse, dass aus einem Berufsgruppenwechsel nur schwerlich Schlüsse auf die Übertragbarkeit von allgemeinem Humankapital gezogen werden können. Denn durch einen Berufskennziffernvergleich werden in erheblichem Ausmaß berufliche Wechselprozesse erfasst, die eine Übertragung berufsspezifischen Humankapitals in den neuen Beruf erlauben. In welchem Grad diese „Berufsspezifität“ mit dem erlernten Beruf variiert, wird im folgenden Kapitel aufgezeigt.

6.1.2 Berufsspezifität und die Transferierbarkeit von Humankapital

Die *Berufsspezifität* der Ausbildung wird im Folgenden als Anteil des Verlustes berufsspezifischen Humankapitals bei einem Berufswechsel am gesamten beruflich verwertbaren Humankapital operationalisiert. Dabei wird davon ausgegangen, dass auch bei einer Tätigkeit im erlernten Beruf nicht alle in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse verwertet werden können. Die Berufsspezifität wird daher relativ zum Humankapitalverlust im erlernten Beruf berechnet.¹²⁸

$$\text{Berufsspezifität}_i = \frac{(HV_{AB_i} - HV_{BW_i})}{HV_{AB_i}}, \text{ wobei}$$

HV_{AB_i} = Hohe Verwertung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse im erlernten Beruf und

HV_{BW_i} = Hohe Verwertung der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse bei einem vollständigem Wechsel von Beruf i .

Wie *Tabelle 6.1-2* zu entnehmen ist, können 96,4 % der Erwerbstätigen, die im erlernten Beruf arbeiten, zumindest einiges des Erlernten verwerten (hohe Verwertung¹²⁹). Unterschiede nach dem erlernten Beruf zeigen sich kaum, lediglich Installations- und Metallbauberufe (91,7 %) und Personen in HoGa- und Hauswirtschaftsberufen (93,0 %) weisen eine nennenswert geringere Verwertung als im Durchschnitt auf. Im Falle eines Berufswechsels beträgt die Berufsspezifität einer Berufsausbildung im Durchschnitt 67,7 %, das heißt, rund zwei Drittel des in der Ausbildung erworbenen Humankapitals ist rein berufsspezifisch und wird bei einem vollständigen

128 Die Messung orientiert sich an Neubäumer (1999: 310), die allerdings Berufswechsel auf Basis eines Berufskennziffernvergleichs definiert. Die Berufsspezifität liegt bei ihr mit rund 47 % deutlich niedriger, da diese Operationalisierung, wie in Kapitel 6.1.1 beschrieben, auch Wechsel in verwandte Berufe erfasst.

129 Als hohe Verwertung werden die Antworten doch einiges, ziemlich viel, sehr viel auf die Frage „Wie viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Ausbildung erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit als <...> verwerten?“ definiert.

Berufswechsel entwertet.¹³⁰ Rund ein Drittel des Humankapitals ist eher allgemeiner Natur und kann in andere Berufe übertragen werden, wobei dieser Anteil deutlich mit dem erlernten Beruf variiert. Eine sehr *geringe Berufsspezifität* und somit ein breites Qualifikationsprofil weisen die Ausbildungen zum/zur Industrie- und Werkzeugmechaniker/-in (46,6 %), zum/zur Kfz-Mechaniker/-in (56,6 %) und Installations- und Metallbauberufe (54,0 %) auf, die mehrheitlich in der Industrie erfolgen. Im Bereich der Dienstleistungsberufe fallen Bank- und Versicherungskaufleute (50,3 %) sowie kaufmännische Büroberufe (61,1 %) durch eine geringe Berufsspezifität auf. Welche Ausbildungsinhalte konkret für die Flexibilität verantwortlich sind, kann an dieser Stelle allerdings nicht beantwortet werden. Hierzu bedarf es qualitativer Fallstudien in den entsprechenden Berufen. Eine geringe Berufsspezifität muss auch nicht automatisch mit einer hohen Berufswechselquote einhergehen, insbesondere dann nicht, wenn gute Beschäftigungsmöglichkeiten im erlernten Beruf vorliegen. Die *höchste Berufsspezifität* und somit ein eher enges Qualifikationsprofil ist bei den Berufen Friseur/-in (90,3 %), Koch und Bäcker (90,0 %), Erzieher/-in (80,7 %) und Verkäufer/-in (81,6 %) zu beobachten. Für diese Berufe ist zu erwarten, dass ein vollständiger Berufswechsel aufgrund des hohen Humankapitalverlustes häufiger mit einem beruflichen Abstieg verbunden ist als in Berufen mit geringerer Berufsspezifität.

Tabelle 6.1-2: **Berufsspezifität der Ausbildung nach dem erlernten Beruf (in %)**

	Tätigkeit entspricht der Ausbildung HV_{AB_i}	Vollständiger Berufswechsel HV_{BW_i}	Berufsspezifität $(HV_{AB_i} - HV_{BW_i})$ HV_{AB_i}
Kaufmännische Büroberufe	94,8	36,9	61,1
Verwaltungsberufe	95,4	25,7	73,1
Groß-, Einzelhandelskaufleute	93,3	33,0	64,6
Bank-, Versicherungskaufleute	94,0	46,7	50,3
Verkaufsberufe	98,5	18,1	81,6
Gesundheitsberufe	97,7	36,0	63,2
Erzieher/-innen	97,2	18,8	80,7
Friseur/-Friseurinnen	98,6	9,6	90,3
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	93,0	23,6	74,6
Installations-, Metallbauberufe	91,7	42,2	54,0

130 Berufliches Humankapital kann fachlicher oder überfachlicher (allgemeiner) Natur sein. Anzumerken ist, dass auch überfachliche Kenntnisse wie berufliche Handlungskompetenz (Stichwort: Schlüsselqualifikationen) berufsbezogen und nicht losgelöst von der Berufstätigkeit vermittelt werden.

	Tätigkeit entspricht der Ausbildung HV_{AB_i}	Vollständiger Berufswechsel HV_{BW_i}	Berufsspezifität $(HV_{AB_i} - HV_{BW_i})$ HV_{AB_i}
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	95,7	51,1	46,6
Kfz-Mechaniker/-innen	96,0	41,7	56,6
Elektroberufe	99,4	39,3	60,5
Köche, Bäcker	96,7	9,7	90,0
Bau-, Holzberufe	98,4	24,9	74,7
Gesamt	96,4	31,1	67,7

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 15 bis 65 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

HV = Hohe Verwertung, zur Abgrenzung der Berufe vgl. Kapitel 5.2.3

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Bevor in Kapitel 6.1.4 der Einfluss des erlernten Berufs und anderer Determinanten auf einen Berufswechsel bestimmt wird, wird zunächst aufgezeigt, warum Personen ihren erlernten Beruf überhaupt wechseln.

6.1.3 Gründe für den Wechsel des erlernten Berufs

Um die *Gründe* für einen vollständigen Wechsel des erlernten Berufs zu erfassen, wurde in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 folgende Frage gestellt: „Warum üben Sie jetzt eine ganz andere Tätigkeit aus?“¹³¹ Mit der Möglichkeit zu Mehrfachnennungen wurden folgende Antworten vorgegeben:

- in meinem erlernten Beruf habe ich keine Stelle gefunden,
- meine jetzige Tätigkeit bietet ein besseres Einkommen,
- ich hatte andere Interessen und wollte mich beruflich verändern,
- aus anderen Gründen.

Die offene Kategorie „andere Gründe“ wurde im Volltext erfasst und anschließend klassifiziert. Dabei standen an erster Stelle familiäre (24 %) und private Gründe (14 %). Es folgten gesundheitliche Gründe und andere Interessen (jeweils 10 %), betriebliche Gründe und Arbeitszeiten (jeweils 9 %), Nebentätigkeit/Absicherung (4 %), die Arbeitsmarktsituation sowie Arbeitslosigkeit (jeweils 3 %); 13 % der offenen Angaben konnten nicht weiter zugeordnet werden. Alle Angaben einschließlich der offenen Nennungen wurden drei Analysekategorien zugeordnet, und zwar:

- unfreiwillige Wechsel: keine Stelle, wegen Betrieb, Arbeitsmarktsituation, Arbeitslosigkeit,

131 Diese Frage wurde nur an Personen gestellt, die den erlernten Beruf vollständig gewechselt haben und deren Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt weder mit der letzten noch mit sonst einer Ausbildung etwas zu tun hat.

- freiwillige Wechsel: besseres Einkommen, andere Interessen, berufliche Veränderung,
- andere Gründe: familiär, privat, gesundheitlich, Arbeitszeit etc.

Tabelle 6.1-3 ist zu entnehmen, dass 43,3% der männlichen und 38,9% der weiblichen Berufswechseler ihren erlernten Beruf unfreiwillig gewechselt haben.¹³²

Tabelle 6.1-3: Gründe für einen vollständigen Berufswechsel nach Geschlecht (in %), Mehrfachantworten möglich

	unfreiwillige Wechsel (keine Stelle im Beruf, Betrieb, arbeitslos etc.)	freiwillige Wechsel (besseres Einkommen, andere Interessen etc.)	andere Gründe (familiär, privat, gesundheitlich etc.)
Männer	43,3	65,5	16,2
Frauen	38,9	51,1	35,6
Gesamt	41,4	59,5	24,3

Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Frauen wechselten den erlernten Beruf erwartungsgemäß häufiger aus familiären und privaten Gründen als Männer (35,6% vs. 16,2%), die wiederum häufiger freiwillig wegen eines besseren Einkommens oder aufgrund anderer Interessen eine neue Tätigkeit aufgenommen haben (65,5% der Männer vs. 51,1% der Frauen).

Eine Differenzierung nach dem *erlernten Beruf* (*Tabelle 6.1-4*) zeigt, dass Industrie- und Werkzeugmechaniker/-innen (58,1%), Personen aus Installations- und Metallbauberufen (52,6%) sowie aus Bau- und Holzberufen (44,7%) ihren erlernten Beruf überdurchschnittlich häufig unfreiwillig wechseln. Betrachtet man die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in diesen Berufen (*Tabelle A3* im Anhang), zeigt sich, dass Installations- und Metallbauberufe (minus 17%) und Bau- und Holzberufe (minus 33%) einen starken Beschäftigtenrückgang seit 1996 aufweisen.¹³³

132 *Erwerbsberufe* werden auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99 hingegen meist freiwillig gewechselt. Nur rund 17% der Personen mit dualer Berufsausbildung wechselten den Beruf, weil sie keine Stelle in diesem Beruf fanden (vgl. Jansen 2002).

133 Allerdings wechseln auch Erzieherinnen mit 66,7% überdurchschnittlich häufig unfreiwillig den Beruf. Diese Aussage steht allerdings auf einer schwachen empirischen Basis (n = 35), es scheint jedoch, dass insbesondere Kinderpflegerinnen den Beruf häufig unfreiwillig wechseln.

Tabelle 6.1-4: Gründe für einen vollständigen Berufswechsel nach dem erlernten Beruf (in %), Mehrfachantworten möglich

	unfreiwillige Wechsel	freiwillige Wechsel	andere Gründe
Kaufmännische Büroberufe	39,0	54,7	27,0
Verwaltungsberufe	28,0	64,0	24,0
Groß-, Einzelhandelskaufleute	27,3	65,7	23,2
Bank-, Versicherungskaufleute	28,6	38,1	52,4
Verkaufsberufe	20,6	65,2	37,7
Gesundheitsberufe	37,3	49,3	37,3
Erzieher/-innen	66,7	23,5	24,2
Friseur/Friseurinnen	35,0	45,0	55,0
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	27,1	77,1	25,0
Installations-, Metallbauberufe	52,6	55,8	19,5
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	58,1	47,9	21,9
Kfz-Mechaniker/-innen	43,2	78,9	12,8
Elektroberufe	43,1	64,8	12,7
Köche, Bäcker	13,5	81,1	36,5
Bau-, Holzberufe	44,7	61,8	20,9
Gesamt	41,4	59,5	24,3

Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Freiwillig (aus anderen beruflichen Interessen oder wegen eines höheren Einkommens) wechseln insbesondere Köche und Bäcker (81,1%), Kfz-Mechaniker/-innen (78,9%) sowie Personen aus HoGa- und Hauswirtschaftsberufen (77,1%). Vergleicht man das Einkommen, das innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs erzielt werden kann (*Tabelle 6.1-5*), dann zeigt sich, dass Köche und Bäcker, Personen aus HoGa- und Hauswirtschaftsberufen, Verkäufer/-innen und Friseur/Friseurinnen außerhalb des erlernten Berufs (vollständiger Berufswechsel) ein höheres Einkommen erzielen können als bei einer Tätigkeit im erlernten Beruf; dies gilt insbesondere für Personen, die den erlernten Beruf freiwillig gewechselt haben. Das heißt, Ausbildungsberufe, in denen lediglich ein geringes Einkommen erzielt werden kann, werden oftmals freiwillig gewechselt. Personen aus Gesundheits- und Erziehungsberufen sowie Industrie- und Werkzeugmechaniker/-innen stellen sich durch einen vollständigen Berufswechsel finanziell hingegen deutlich schlechter als bei einer Tätigkeit im erlernten Beruf.

Tabelle 6.1-5: Durchschnittlicher Bruttostundenlohn im erlernten Beruf und bei vollständigem (freiwilligem) Berufswechsel (in €)

	Tätigkeit im erlernten Beruf	vollständiger Berufswechsel	... nur freiwilliger Berufswechsel
Kaufmännische Büroberufe	13,6	12,9	14,4
Verwaltungsberufe	15,0	13,5	13,9
Groß-, Einzelhandelskaufleute	12,7	13,0	14,1
Bank-, Versicherungskaufleute	16,3	13,1	17,1
Verkaufsberufe	8,7	11,4	13,1
Gesundheitsberufe	12,6	11,6	12,7
Soziale Berufe	13,9	8,4	9,3
Friseur/Friseurinnen	7,6	9,4	10,4
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	8,8	11,3	11,6
Installations-, Metallbauberufe	13,9	14,2	15,0
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	17,8	13,1	14,6
Kfz-Mechaniker/-innen	13,8	13,6	14,4
Elektroberufe	14,2	13,9	16,3
Köche, Bäcker	10,3	11,6	11,5
Bau-, Holzberufe	14,0	13,5	15,2
Gesamt	13,3	12,6	13,9

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

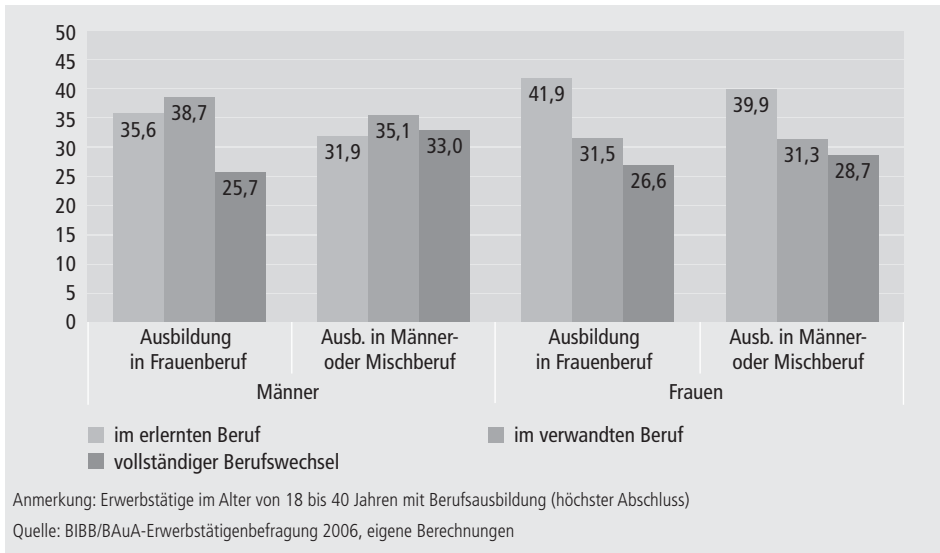
Werte auf Basis von n < 30 kursiv

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

6.1.4 Der Einfluss von Geschlecht und Bildungsressourcen auf einen Berufswechsel

Welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale beeinflussen nun einen Wechsel des erlernten Berufs? Von besonderem Interesse sind hier der erlernte Beruf sowie die Ausbildungsinstitution, in der dieser erlernt wurde. Vermutet wurde, dass Ausbildungen in einem Frauen- bzw. Schulberuf häufiger zu ausbildungsinadäquater Erwerbstätigkeit führen sollten als Ausbildungen in einem Männer- oder Mischberuf bzw. einem dualen Ausbildungsberuf. Die empirischen Analysen zeigen jedoch, dass Frauenberufe weder von Frauen noch von Männern häufiger gewechselt werden als Männer- oder Mischberufe (*Abbildung 6.1-6*); *Hypothese 1a* bestätigt sich daher nicht.

Abbildung 6.1-6: Häufigkeit von Berufswechseln (subjektive Angabe) nach Geschlechtstypik des Ausbildungsberufs und Geschlecht (in %)

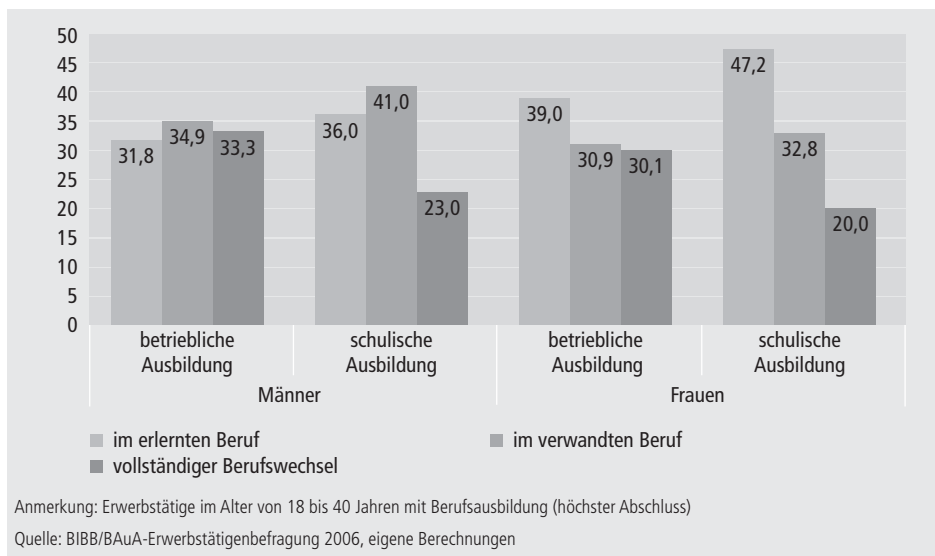


Hinsichtlich der Art der Ausbildung (*Abbildung 6.1-7*) zeigt sich entgegen *Hypothese 1b*, dass Frauen und Männer mit schulischer Berufsausbildung den erlernten Beruf signifikant seltener wechseln (20,0% bzw. 23,0%) als Frauen und Männer mit betrieblicher Berufsausbildung (30,1% bzw. 33,3%).

Da fast jede dritte Frau mit Berufsausbildung im Alter von 18 bis zu 40 Jahren (28,5% gegenüber 10% der Männer) einen Schulberuf erlernt hat (vgl. *Tabelle 5.3-2*), könnten sich die zuvor aufgezeigten geringeren Berufswechselquoten von Frauen (vgl. *Abbildung 6.1-1*) durch diese strukturelle Zusammensetzung erklären. Um den Einfluss der Ausbildungsinstitution und anderer relevanter Merkmale zu prüfen, wird im Folgenden ein *multivariates Regressionsmodell* geschätzt. Die abhängige Variable Berufswechsel ist kategorial, sodass hier ein ordinales Regressionsmodell angezeigt wäre. Die Prüfung der Modellvoraussetzungen zeigt jedoch, dass die Annahme gleicher Effekte der unabhängigen Variablen auf alle kumulativen Logits verletzt ist. Geschätzt wird daher ein *partial proportional odds model*, das im Falle nicht proportionaler Effekte getrennte Schätzungen für die jeweiligen Schwellen berechnet (zum Verfahren vgl. Kapitel 5.3.2).¹³⁴

134 Obwohl Berufserfahrung und Alter stark korrelieren (Pearsons $r = 0,8$), wird in diesen Modellen das Alter kontrolliert, da die Effekte in unterschiedliche Richtungen verweisen. Die Schätzung basiert auf dem `stata-ado logit2`.

Abbildung 6.1-7: **Häufigkeit von Berufswechseln (subjektive Angabe) nach Art des beruflichen Abschlusses und Geschlecht (in %)**



In *Tabelle 6.1-6* sind die Effektkoeffizienten (wenn notwendig getrennt für beide Schwellen) auf einen Berufswechsel aufgeführt, wobei Werte größer als eins auf ein höheres Risiko in Richtung eines vollständigen Berufswechsels, das heißt, den erlernten Beruf entweder gar nicht, „nur“ partiell oder vollständig zu wechseln, verweisen. Somit stehen zwei Übergänge im Blickfeld: Die erste Schwelle markiert den Unterschied zwischen einem partiellen Berufswechsel und dem Verbleib im erlernten Beruf, die zweite Schwelle¹³⁵ fokussiert den Unterschied zwischen einem vollständigen Berufswechsel und einem partiellen Berufswechsel bzw. einem Verbleib im erlernten Beruf. In Modell 1 wird zunächst der bivariate Einfluss des Geschlechts auf das Berufswechselverhalten geschätzt. Dabei zeigt sich, dass die geschätzten Effekte für die beiden Schwellen nicht proportional sind. Insbesondere das Risiko des Überschreitens der ersten Schwelle, also das Verlassen des erlernten und Ergreifen eines verwandten Berufs, ist für Frauen um 31 % (zur Erinnerung: $(\text{Effektkoeffizient} - 1) * 100$) geringer als für Männer; an der zweiten Schwelle beim Übergang in Richtung eines vollständigen Berufswechsels liegt dieses Risiko noch um 20 % unter dem der Männer (vgl. auch *Abbildung 6.1-1*).

135 Der Begriff zweite Schwelle steht im Folgenden für die zweite Schwelle in Richtung eines vollständigen Berufswechsels, also das Logit „vollständiger Berufswechsel vs. Tätigkeit im erlernten/verwandten Beruf“ und ist nicht zu verwechseln mit der zweiten Schwelle beim Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt.

Tabelle 6.1-6: Einflussgrößen auf Berufswechsel (partial proportional odds model), Effektkoeffizienten

Logits: im erlernten Beruf (1) – verwandter Beruf (2) – vollständiger Berufswechsel (3)
 Schwelle 1: in verwandtem Beruf vs. im erlernten Beruf
 Schwelle 2: vollständiger Berufswechsel vs. im erlernten, verwandten Beruf

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Schwelle 1	Schwelle 2	Schwelle 1	Schwelle 2	Schwelle 1	Schwelle 2
Frauen (RK: Männer)	0.687**	0.804**	0.687**	0.822*	0.802**	1.097
Schulische Ausbildung (RK: dual)			0.671**		1.002	
Alter			1.068**		1.069**	
Berufserfahrung in Jahren			0.971*		0.969*	
Erwerbsunterbrechung			1.093		1.079	
Kind vor Beginn der Tätigkeit			1.552**		1.545**	
Mehrfachausbildung			0.845+		0.783*	
Ausbildung in Ostdeutschland			1.068		1.023	
Höchster Schulabschluss (RK: Abitur)						
Mittlerer Abschluss			1.117		1.140	
Hauptschulabschluss			1.213+	1.828**	1.187	1.654**
Berufsbereich der Ausbildung						
RK: Kaufmännische Büroberufe						
Handels-, Dienstleistungs- kaufleute					0.936	
Gesundheitsberufe, Erzie- her/-innen					0.489**	
Metall-, Elektroberufe					1.306*	
Sonstige Produktionsberufe					0.903	1.686**
Sonstige Dienstleistungs- berufe					1.033	
Schwellenwert τ 1	2.961**		0.654		0.346**	
Schwellenwert τ 2	0.546**		0.098**		0.038**	
n	4709		4709		4709	
McFadden's R ²	0.038		0.032		0.043	

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).
 Signifikanzniveau: + $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; RK = Referenzkategorie
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Auch bei Kontrolle weiterer Merkmale wie der Ausbildungsinstitution, des bisherigen Erwerbsverhaltens und der schulischen Vorbildung (Modell 2) weisen Frauen an der ersten Schwelle ein um 31 % geringeres Risiko auf, an der zweiten Schwelle ist dieses noch 18 % niedriger als das der Männer. Abgesehen von dem Merkmal Geschlecht und der Merkmalsausprägung Hauptschulabschluss weisen dabei alle einbezogenen Variablen proportionale Effekte an beiden Schwellen auf. So steigt die Berufswechselquote signifikant mit dem Alter und sinkt signifikant mit zunehmender Berufserfahrung, wenn auch jeweils nur leicht. Eine Erwerbsunterbrechung hat keinen Einfluss auf die spätere Berufswahl; die Geburt eines Kindes erhöht das Risiko in Richtung Berufswechsel hingegen signifikant um 55 %. Eine weitere Ausbildung (Mehrfachausbildung) mindert das Berufswechselrisiko auf dem 10%-Niveau, was darauf hindeutet, dass bei der weiteren Ausbildung die eigenen Interessen besser berücksichtigt werden konnten und daher weniger Gründe für einen Berufswechsel vorliegen. Ein Hauptschulabschluss erhöht insbesondere an der zweiten Schwelle das Risiko in Richtung Berufswechsel gegenüber Abiturienten signifikant um 83 %. Eine schulische Berufsausbildung reduziert das Risiko in Richtung eines Berufswechsels im Vergleich zu Personen mit dualer Berufsausbildung signifikant um 23 %.

Unter zusätzlicher Berücksichtigung des *Berufsbereichs* der Ausbildung in Modell 3 zeigt sich schließlich, dass sich Frauen und Männer an der zweiten Schwelle (vollständiger Berufswechsel vs. partieller Berufswechsel/Verbleib im erlernten Beruf) nicht mehr signifikant unterscheiden. Gleiches gilt für Personen mit schulischer und dualer Ausbildung. Referenzgruppe sind hier kaufmännische Büroberufe, zum einen, weil es sich hier um Mischberufe handelt, zum anderen, weil die Berufswechselquote dieser Berufe recht nah am Durchschnitt liegt. Dass Frauen den erlernten Beruf signifikant seltener als Männer vollständig wechseln, erklärt sich also vor allem damit, dass Frauen andere Berufe erlernt haben. Betrachtet man die Berufseffekte im Einzelnen, dann zeigt sich, dass frauentypische Gesundheits- und Erziehungsberufe (meist Schulberufe) ein signifikant geringeres Berufswechselrisiko aufweisen (minus 51 %). Für männertypische Metall- und Elektroberufe ist es hingegen signifikant erhöht (plus 31 %). Gleiches gilt für sonstige Produktionsberufe an der zweiten Schwelle (plus 69 %).

Um zu zeigen, mit welchen konkreten *Ausbildungsberufen* ein erhöhtes Berufswechselrisiko verbunden ist, werden die Unterschiede nach Berufen für Frauen und Männer zunächst bivariat aufgezeigt (*Tabellen 6.1-7 und 6.1-8*). Für *Frauen* bestätigt sich die geringe Berufswechselquote der Gesundheits- und Erziehungsberufe dabei lediglich für schulisch ausgebildete Kranken- und Altenpflegerinnen, die mit 6,1 % die geringste vollständige Berufswechselquote aufweisen.

Tabelle 6.1-7: **Berufswechselquote von Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)**

	im erlernten Beruf	in verwandtem Beruf	vollständiger Berufswechsel
<i>Betriebliche Ausbildungsberufe</i>			
Kaufmännische Büroberufe	36,7	38,5	24,8
Verwaltungsberufe	39,7	37,0	23,3
Groß-, Einzelhandelskauffrauen	36,2	35,0	28,8
Bank-, Versicherungskauffrauen	53,8	33,8	12,5
Verkäuferinnen	37,6	26,3	36,0
(Zahn-)Arzthelferinnen	48,1	26,9	25,0
Friseurinnen	42,7	9,3	48,0
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	33,0	39,4	27,5
Produktionsberufe	35,0	20,3	44,7
Sonstige Dienstleistungsberufe	39,8	31,9	28,3
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>			
Kranken-, Altenpflegerinnen	61,5	32,4	6,1
Erzieherinnen	48,5	28,4	23,1
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen	22,5	30,0	47,5
Kaufmännische Büroberufe	29,7	46,9	23,4
Sonstige Schulberufe	43,9	32,7	23,5
Gesamt	41,3	31,5	27,2
Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)			
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen			

Die Quote für Erzieherinnen (hier handelt es sich durchweg um schulische Ausbildungen) und Arzt- und Zahnarzthelferinnen (durchweg duale Ausbildungen) liegen mit 23,1 % bzw. 25,0 % hingegen nahe dem Durchschnitt aller Frauen (27,2 %). Auffallend ist die große Spannweite der Berufswechselquoten, die für Berufe aus beiden Ausbildungsinstitutionen zu beobachten ist. Unter den Frauen mit dualer Ausbildung wechseln Verkäuferinnen (36,0 %), Friseurinnen (48,0 %) und Frauen aus dualen Produktionsberufen (44,7 %) überdurchschnittlich häufig ihren erlernten Beruf, wohingegen Bank- und Versicherungskauffrauen meist im erlernten Beruf verbleiben und sehr selten den Beruf vollständig wechseln (12,5 %). Unter den Frauen mit schulischer Berufsausbildung werden die beiden Pole von Kranken- und Altenpflegerinnen (6,1 %) und Kosmetikerinnen/Hauswirtschaftlerinnen (47,5 %) gebildet.

Bei *Männern* ist die Varianz der Berufswechselquote deutlich geringer, wobei auch hier schulisch ausgebildete Kranken- und Altenpfleger (15,9 %) und dual ausgebildete Bank- und Versicherungskaufmänner (19,8 %) die geringsten Berufswechselquoten aufweisen (der Durchschnitt liegt bei 32,2 %). Die höchsten Quoten finden sich unter den Bau- und Holzberufen (46,7 %), den Köchen und Bäckern (43,7 %) und den Kfz-Mechanikern (38,4 %). Die beiden kaufmännischen Ausbildungsberufe zum/zur Bürokaufmann/-frau sowie zum/zur Groß- und Einzelhandelskaufmann/-frau weisen für Männer und Frauen vergleichbare Berufswechselquoten auf, der Beruf Bank- bzw. Versicherungskaufmann/-frau wird von Männern fast doppelt so häufig gewechselt wie von Frauen.

Tabelle 6.1-8: Berufswechselquote von Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)

	im erlernten Beruf	in verwandtem Beruf	vollständiger Berufswechsel
<i>Betriebliche Ausbildungsberufe</i>			
Kaufmännische Büroberufe	22,2	50,9	26,9
Groß-, Einzelhandelskaufmänner	32,0	38,0	30,0
Bank-, Versicherungskaufmänner	46,5	33,7	19,8
Installations-, Metallbauberufe	29,8	34,9	35,3
Industrie-, Werkzeugmechaniker	23,3	47,5	29,2
Kfz-Mechaniker	26,4	35,2	38,4
Elektroberufe	32,6	39,7	27,7
Köche, Bäcker	39,8	16,5	43,7
Bau-, Holzberufe	28,5	24,9	46,7
Sonstige Produktionsberufe	39,6	32,2	28,3
Sonstige Dienstleistungsberufe	39,1	37,4	23,4
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>			
Kranken-, Altenpfleger	56,8	27,3	15,9
Sonstige Schulberufe	31,9	44,0	24,1
Gesamt	32,2	35,6	32,2
Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)			
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen			

Angesichts der unterschiedlichen Verwandtschaftsbeziehungen zwischen den Berufen lässt sich aus den Berufswechselquoten (vollständige Berufswechsel) nicht immer auf die Berufsverbleibsquote schließen (siehe hierzu auch Tabellen 6.1-7 und 6.1-8). So weisen Industrie- und Werkzeugmechaniker mit 29,2 % zwar eine

Berufswechselquote nahe dem Durchschnitt auf, dennoch arbeiten infolge des überdurchschnittlich häufigen Wechsels in verwandte Berufe (47,5%) nur vergleichsweise wenige Personen im erlernten Beruf (23,3%). Köche und Bäcker sind hingegen trotz einer Berufswechselquote in Höhe von 43,7% überdurchschnittlich häufig im erlernten Beruf tätig (39,8%); Wechsel in verwandte Berufe sind hier sehr selten (16,5%). Auch Männer aus kaufmännischen Büroberufen arbeiten überdurchschnittlich häufig in verwandten Berufen (50,9%), was mit geringen Wechsel- und Verbleibsquoten verbunden ist. Bei *Frauen* sind berufliche Wechsel in verwandte Berufe insbesondere bei kaufmännischen Büroberufen zu beobachten, und zwar sowohl bei dualen (38,5%) als auch bei schulischen Büroberufen (46,9%), was zu relativ geringen beruflichen Verbleibsquoten im Beruf führt. Friseurinnen finden jedoch kaum eine Beschäftigung in einem verwandten Beruf, weshalb trotz einer durchschnittlichen Verbleibsquote eine überdurchschnittliche Berufswechselquote festzustellen ist.

Die mit dem erlernten Beruf variierenden Berufswechselquoten können neben der Art der Tätigkeit auch auf andere Faktoren zurückgeführt werden, wie zum Beispiel auf die schulische Vorbildung der Berufsinhaber/-innen. Im Folgenden werden daher wieder *partial proportionale odds*-Modelle geschätzt, allerdings getrennt für Frauen und Männer. Das geringere Wechselrisiko für Bank- und Versicherungskauffrauen sowie Kranken- und Altenpflegerinnen bestätigt sich auch in diesem multivariaten Modell (*Tabelle 6.1-9*). Auch (Zahn-)Arztshelferinnen weisen im Vergleich zu dualen kaufmännischen Büroberufen (Referenzgruppe) an beiden Schwellen ein signifikant geringeres Berufswchselrisiko auf. Friseurinnen und Frauen mit dualen Produktionsberufen zeigen an der zweiten Schwelle zu einem vollständigen Berufswchsel ein signifikant höheres Wechselrisiko. Verkäuferinnen und Kosmetikerinnen/Hauswirtschafterinnen unterscheiden sich im multivariaten Modell hingegen nicht mehr signifikant von Bürokauffrauen. Deren überdurchschnittlich hohe Berufswchselquoten erklären sich in erster Linie aus einer geringen schulischen Vorbildung. So können 66,8% der Verkäuferinnen und 41,8% der Kosmetikerinnen/Hauswirtschafterinnen lediglich einen Hauptschulabschluss vorweisen (der Durchschnitt beträgt 24,6%), und ein Hauptschulabschluss erhöht das Berufswchselrisiko um rund 50%.

Die Erklärungskraft des Modells ist mit einem McFadden's R^2 von rund 6% als gering zu bezeichnen (dies gilt auch für das nachfolgende Modell für Männer). Das heißt, der erlernte Beruf kann zwar erklären, warum Frauen den Beruf seltener wechseln als Männer. Zur Erklärung, warum der Ausbildungsberuf überhaupt gewechselt wird, kann er hingegen weniger beitragen; hier scheinen individuelle Gründe oder persönliche Umstände eine stärkere Rolle zu spielen.

Tabelle 6.1-9: **Erlerner Beruf und Berufswechsel von Frauen (partial proportional odds model, Effektkoeffizienten)**

	partieller Wechsel vs. im erl. Beruf	vollständiger Wechsel vs. erl., verw. Beruf
Alter		1.070**
Berufserfahrung in Jahren		0.978
Erwerbsunterbrechung		0.976
Kind vor Beginn der Tätigkeit		1.692**
Mehrfachausbildung		0.828
Ausbildung in Ostdeutschland		0.965
Höchster Schulabschluss (<i>RK: Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss		1.230*
Hauptschulabschluss		1.483**
Erlerner Beruf		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Verwaltungsberufe (dual)		0.818
Groß-, Einzelhandelskauffrauen (dual)		1.073
Bank-, Versicherungskauffrauen (dual)		0.511**
Verkäuferinnen (dual)	0.875	1.341
(Zahn-)Arzthelferinnen (dual)		0.655*
Friseurinnen (dual)	0.651	2.033*
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe (dual)		1.012
Produktionsberufe (dual)	1.029	1.947**
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)		1.098
Kranken-, Altenpflegerinnen (schulisch)	0.362**	0.136**
Erzieherinnen (schulisch)		0.733
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen (schulisch)		1.738+
Kaufmännische Büroberufe (schulisch)		1.154
Sonstige Berufe (schulisch)		0.782
Schwellenwert τ 1		0.195**
Schwellenwert τ 2		0.040**
n		2388
McFadden's R^2		0.061

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Signifikanzniveau: + $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; RK = Referenzkategorie

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Tabelle 6.1-10: **Erlerner Beruf und Berufswechsel von Männern (Partial proportional odds model), Effektkoeffizienten**

	partieller Wechsel vs. im erl. Beruf	vollständiger Wechsel vs. erl., verw. Beruf
Alter		1.066**
Berufserfahrung in Jahren		0.967*
Erwerbsunterbrechung		1.134
Kind vor Beginn der Tätigkeit		1.337*
Mehrfachausbildung		0.792
Ausbildung in Ostdeutschland		1.109
Höchster Schulabschluss (RK: <i>Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss		0.942
Hauptschulabschluss	0.959	1.313+
Erlerner Beruf		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Groß-, Einzelhandelskaufmänner (dual)		1.067
Bank-, Versicherungskaufmänner (dual)		0.539*
Installations-, Metallbauberufe (dual)		0.966
Industrie-, Werkzeugmechaniker (dual)		0.949
Kfz-Mechaniker (dual)		1.398
Elektroberufe (dual)		0.909
Köche, Bäcker (dual)	0.609+	1.521
Bau-, Holzberufe (dual)	0.879	1.744**
Sonstige Produktionsberufe (dual)	0.586*	0.839
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)		0.641*
Kranken-, Altenpfleger (schulisch)		0.234**
Sonstige Berufe (schulisch)		0.717
Schwellenwerte τ 1		0.463
Schwellenwerte τ 2		0.070**
n		2.321
McFadden's R^2		0.038

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Signifikanzniveau: + $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; RK = Referenzkategorie

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Die Effekte für *Männer* können *Tabelle 6.1-10* entnommen werden. Bank- und Versicherungskaufmänner, Kranken- und Altenpfleger sowie Männer mit sonstigen Dienstleistungsberufen haben an beiden Schwellen ein signifikant geringeres Berufswechselrisiko als Männer aus dualen kaufmännischen Büroberufen. Für Köche und Bäcker bestätigt sich lediglich das geringe Risiko an der ersten Schwelle beim Wechsel in verwandte Berufe, das höhere Risiko für einen vollständigen Wechsel, wie es im bivariaten Fall zu beobachten war (vgl. *Tabelle 6.1-8*), ist in diesem Modell nicht mehr signifikant. Gleiches gilt für das in *Tabelle 6.1-8* zu beobachtende erhöhte Berufswechselrisiko der Kfz-Mechaniker, das sich hier ebenfalls als nicht signifikant erweist. Auch dies kann mit einer geringen schulischen Vorbildung der Berufsinhaber erklärt werden: 67,0% der Köche und Bäcker und 57,4% der Kfz-Mechaniker haben lediglich einen Hauptschulabschluss (der Durchschnitt beträgt 41,7%). Männer mit Bau- und Holzberufen wechseln an der zweiten Schwelle in Richtung eines vollständigen Berufswechsels nach wie vor signifikant häufiger den erlernten Beruf als kaufmännische Büroberufe (plus 74%).

6.2 Unterwertige Erwerbstätigkeit

6.2.1 Zum Ausmaß unterwertiger Erwerbstätigkeit

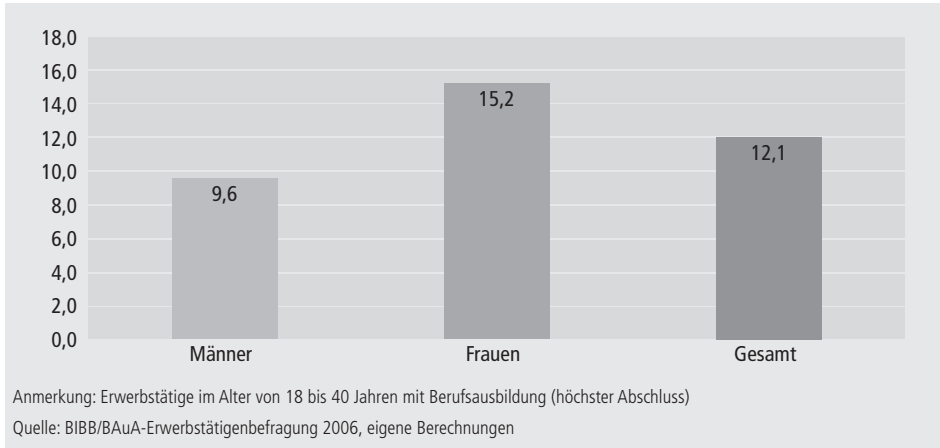
Unterwertige Erwerbstätigkeit wird im Folgenden anhand des Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes bestimmt. Sie liegt bei Erwerbstätigen mit Berufsausbildung dann vor, wenn zur Ausübung der Tätigkeit kein beruflicher Ausbildungsabschluss und auch keine besondere Einarbeitungszeit benötigt, also auf *Einfacharbeitsplätzen* gearbeitet wird. 12,1% der 18- bis 40-jährigen Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind auf Einfacharbeitsplätzen, also unterwertig erwerbstätig (*Abbildung 6.2-1*).¹³⁶ Noch ungeklärt ist die Frage, ob qualifizierte Fachkräfte auf Einfacharbeitsplätzen geringqualifizierte Personen verdrängen oder ob die Anforderungsprofile von Einfacharbeitsplätzen differenzierter und anspruchsvoller sind, als bisher angenommen wurde. Letzteres würde erklären, warum Betriebe eine abgeschlossene Berufsausbildung mangels anderer Auswahlkriterien als Signal für notwendige Schlüsselqualifikationen nutzen.¹³⁷ Die Schaffung weiterer Einfacharbeitsplätze und eine Auswei-

136 Das Ausmaß unterwertiger Erwerbstätigkeit hängt sehr stark von der gewählten Operationalisierung ab. In der Literatur wird häufig die Stellung im Betrieb verwendet. Nach diesem Vorgehen liegt unterwertige Erwerbstätigkeit bei Personen mit Berufsausbildung bei einer Tätigkeit als un- oder angelernte/-t Arbeiter/-in oder einfache/-r Angestellte/-r vor. Bezieht man sich auf die Stellung im Betrieb, so führt dies zu einer deutlichen Überschätzung unterwertiger Erwerbstätigkeit. Denn 22,7% der 18- bis 40-jährigen Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind als Un- oder Angelernte oder einfache Angestellte tätig (vgl. auch Kapitel 5.2.1).

137 Eine Studie des Instituts für Arbeit und Technik kommt auf Basis von Betriebsfallstudien zumindest zu dem Schluss, dass sich die betrieblichen Anforderungen auch auf Arbeitsplätzen verändern, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (vgl. Bellmann/Stegmaier 2007).

tung des Niedriglohnsektors würde nach Pollmann-Schult (2006: 148) weniger die Arbeitslosigkeit von Unqualifizierten senken, als vielmehr das Ausmaß unterwertiger Beschäftigung weiter vergrößern.

Abbildung 6.2-1: Unterwertige Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (in %)



Einfacharbeitsplätze sind in erster Linie im Dienstleistungsbereich zu finden, zum Beispiel in Reinigungs- und Entsorgungsberufen, Verkaufsberufen, Berufen der Warenprüfung, Bürohilfsberufen sowie HoGa-Berufen. In Anbetracht der Dominanz im Dienstleistungsbereich verwundert es wenig, dass Frauen mit Berufsausbildung signifikant häufiger von unterwertiger Erwerbstätigkeit betroffen sind als Männer (15,2 % vs. 9,6 %) (Abbildung 6.2-1).¹³⁸ In Deutschland arbeiten 2006 rund 550.000 Frauen und rund 420.000 Männer mit Berufsausbildung im Alter von 18 bis zu 40 Jahren unterhalb ihres Qualifikationsniveaus. Da davon auszugehen ist, dass Frauen die Alternativrolle „Haushalt und Kindererziehung“ (statt unterwertige Erwerbstätigkeit) häufiger wählen als Männer, wäre die Differenz im Ausmaß unterwertiger Erwerbstätigkeit zwischen Frauen und Männern eher noch größer, wenn die Alternativrolle „Haushalt und Kindererziehung“ gleichmäßiger verteilt wäre.¹³⁹

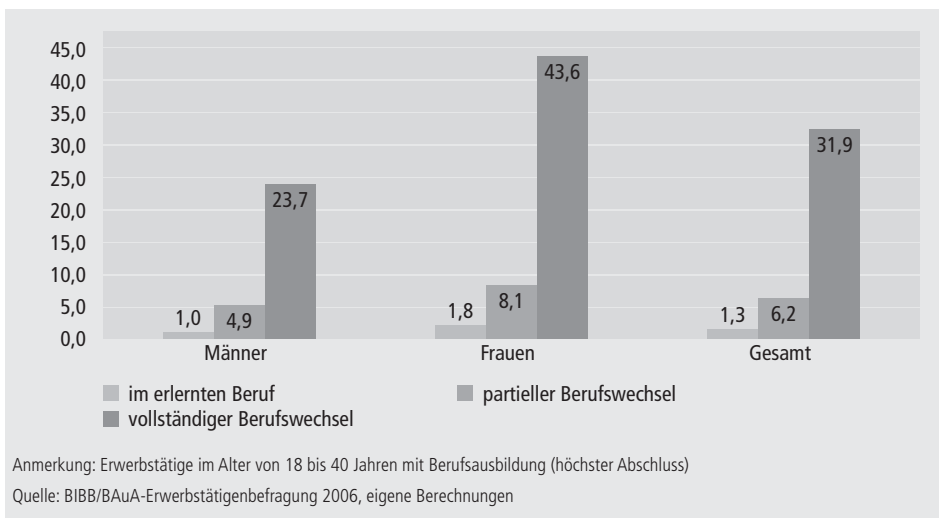
Inwieweit ein *Berufswechsel* für eine unterwertige Erwerbstätigkeit verant-

138 Betrachtet man im Vergleich die entsprechenden Quoten für ältere Erwerbstätige, dann zeigt sich, dass insbesondere Frauen im Alter von 41 bis 65 Jahren häufiger von unterwertiger Erwerbstätigkeit betroffen sind (20,3 %). Für ältere Männer ist der Anteil mit 15,2 % ähnlich hoch wie bei den 18- bis 40-Jährigen. Die meisten Studien können keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter und dem Risiko der unterwertigen Beschäftigung nachweisen (Pollmann-Schult 2006a: 35 f.).

139 Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2005 zeigen, dass 18,9 % der Frauen, aber nur 5,4 % der Männer im Alter von 18 bis zu 40 Jahren mit dualer Berufsausbildung oder Berufsfachschulabschluss zu den Nichterwerbspersonen zählen.

wortlich ist, hängt entscheidend davon ab, ob der erlernte Beruf vollständig oder zumindest partiell gewechselt wurde. *Abbildung 6.2-2* verdeutlicht, dass Männer und Frauen, die im erlernten Beruf arbeiten, kaum von unterwertiger Erwerbstätigkeit betroffen sind (1,0% bzw. 1,8%). Ist der ausgeübte Beruf mit dem Ausbildungsberuf noch verwandt, steigen die Anteile unterwertiger Erwerbstätigkeit zwar an, sie liegen mit 4,9% bzw. 8,1% aber noch deutlich unter der Quote derer, die ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt haben: 23,7% der männlichen und 43,6% der weiblichen Berufswechsler sind unterwertig erwerbstätig. Unfreiwillige Wechsel führen dabei zu deutlich höheren Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit als freiwillige Wechsel (Männer 36,9% vs. 18,3%, Frauen 53,0% vs. 36,8%). Bedenkt und berücksichtigt man, dass im Falle eines vollständigen Berufswechsels ein Großteil des in der Ausbildung erworbenen berufsspezifischen Humankapitals entwertet wird, so verwundert dieses Ergebnis nicht. Die aufgezeigten Geschlechterunterschiede können durch das Berufswechselverhalten allerdings nicht erklärt werden, denn Frauen wechseln seltener den erlernten Beruf als Männer (vgl. *Abbildung 6.1-1*), weshalb sich der Geschlechtereffekt bei Kontrolle des Berufswechselverhaltens eher noch verstärken sollte.

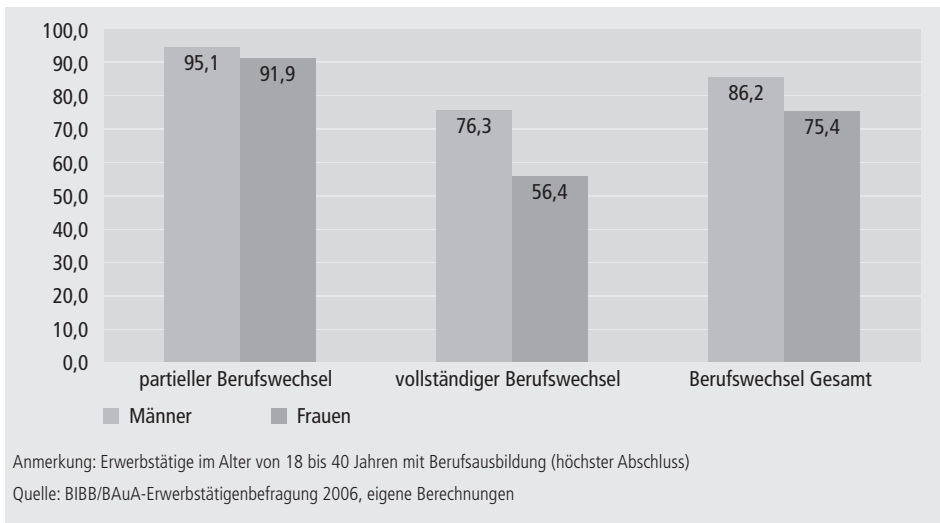
Abbildung 6.2-2: Unterwertige Erwerbstätigkeit nach Fachadäquanz und Geschlecht (in %)



Eine berufliche Ausbildung, die ein breites, in anderen Berufen anwendbares Wissen vermittelt und damit berufliche Wechselmöglichkeiten ohne „Statusverlust“ ermöglicht, erhöht die Flexibilität der Ausgebildeten und verringert ihre Abhängigkeit von schlechten Beschäftigungschancen im engeren Berufsumfeld. Auch bei einem

partiellen Berufswechsel in einen verwandten Beruf ist dabei davon auszugehen, dass berufliches Humankapital in den neuen Beruf übertragen werden kann. Kann eine niveuadäquate Erwerbstätigkeit auch außerhalb des erlernten Berufs (partieller oder vollständiger Berufswechsel) erreicht werden, wird im Folgenden von *beruflicher Flexibilität* gesprochen.¹⁴⁰ *Abbildung 6.2-3* zeigt, in welchem Maße Personen beruflich flexibel sind. Bemerkenswert ist, dass rund zwei von drei Erwerbstätigen (76,3% der Männer und 56,4% der Frauen) trotz eines vollständigen Berufswechsels, der mit einem nahezu vollständigen Verlust des berufsspezifischen Humankapitals einhergeht, ausbildungsadäquat erwerbstätig sind. Die Zahlen belegen auch, dass Frauen insgesamt deutlich seltener beruflich flexibel sind als Männer (75,4% vs. 86,2%). Die berufliche Flexibilität ist dabei nicht unabhängig von der Berufswechselquote. Wenn gute Beschäftigungsmöglichkeiten im Beruf vorliegen, scheint dieser nur dann gewechselt zu werden, wenn eine Verbesserung der beruflichen Situation erwartet wird. Die Berufswechselquote korreliert daher negativ mit beruflicher Flexibilität (*Pearsons* $r = -0,34$) (vgl. auch Jansen/Clauß 1984).

Abbildung 6.2-3: Anteil der niveuadäquat Erwerbstätigen unter den Berufswechslern (berufliche Flexibilität) nach Geschlecht (in %)



140 Von beruflicher Flexibilität wird in der Literatur zum Teil auch dann gesprochen, wenn Personen in einem anderen als dem erlernten Beruf arbeiten, was an sogenannten Mobilitätsmatrizen aufgezeigt wird (Ausbildungsberuf * Erwerbsberuf). Ob diese Mobilität auch im Sinne eines Statuserhalts funktional ist, kann daran allerdings nicht abgelesen werden. Anzumerken ist weiterhin, dass berufliche Flexibilität auch im Prozess der Arbeit gefordert wird. Rund vier von zehn Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung verbessern häufig ein bisheriges Verfahren oder probieren etwas Neues aus bzw. bewältigen neue Aufgaben (vgl. Hall 2007b).

Für jene Personen, die unterwertig erwerbstätig sind, ist der Abstieg auf einen Einfacharbeitsplatz meist mit deutlichen *Einkommenseinbußen* verbunden. Bei Frauen, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus erwerbstätig sind, liegt der Bruttostundenlohn um 26 % unter dem Bruttostundenlohn ausbildungsadäquat erwerbstätiger Frauen (9,3 € vs. 12,6 €). Für Männer berechnet sich entsprechend ein um 25 % reduziertes Einkommen (10,9 € vs. 14,6 €). Unterwertige Erwerbstätigkeit geht daher auch stark mit Niedriglohnbeschäftigung einher, das heißt mit Bruttostundenlöhnen von unter 9,1 € pro Stunde (zur Definition von Niedriglohn vgl. Kapitel 5.2.2). Erwartungsgemäß sind Frauen zudem häufiger davon betroffen als Männer: 61 % der unterwertig beschäftigten Frauen und 33,5 % der unterwertig beschäftigten Männer beziehen Niedriglohn. Niedriglohn wird allerdings nicht nur auf Einfacharbeitsplätzen gezahlt, sondern betrifft auch in hohem Maße qualifizierte Tätigkeiten (vgl. Kapitel 6.3.1).

Zu fragen ist jedoch, ob Erwerbstätige, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten, eventuell hinsichtlich anderer Aspekte der Arbeit eine höhere Zufriedenheit empfinden als Personen auf qualifizierten Arbeitsplätzen. Beschränkt man die Analyse auf jene Erwerbstätigen, die ihren Beruf freiwillig oder aus anderen Gründen gewechselt haben (ohne unfreiwillige Berufswechsel), zeigt sich, dass unterwertig erwerbstätige Frauen häufiger als adäquat erwerbstätige Frauen mit der Arbeitszeit sehr zufrieden sind (24,5 % vs. 21,4 %); für Männer gilt dies nicht.¹⁴¹ Eine Analyse selbstinitiiierter Arbeitgeberwechsel auf Basis des SOEP (vgl. Pollmann-Schult 2006) weist ferner darauf hin, dass Personen, die auf einen niedriger dotierten Arbeitsplatz gewechselt haben („Absteiger“), im Vergleich zu beruflichen Aufsteigern oftmals eine deutliche Verbesserung ihrer Erwerbssituation hinsichtlich Arbeitsbelastung und Arbeitszeitregelung angeben. Dies deutet auf einen Trade-off zwischen einem niedrigeren Einkommen und günstigeren Arbeitsbedingungen – zumindest für einen Teil der Absteiger – hin.

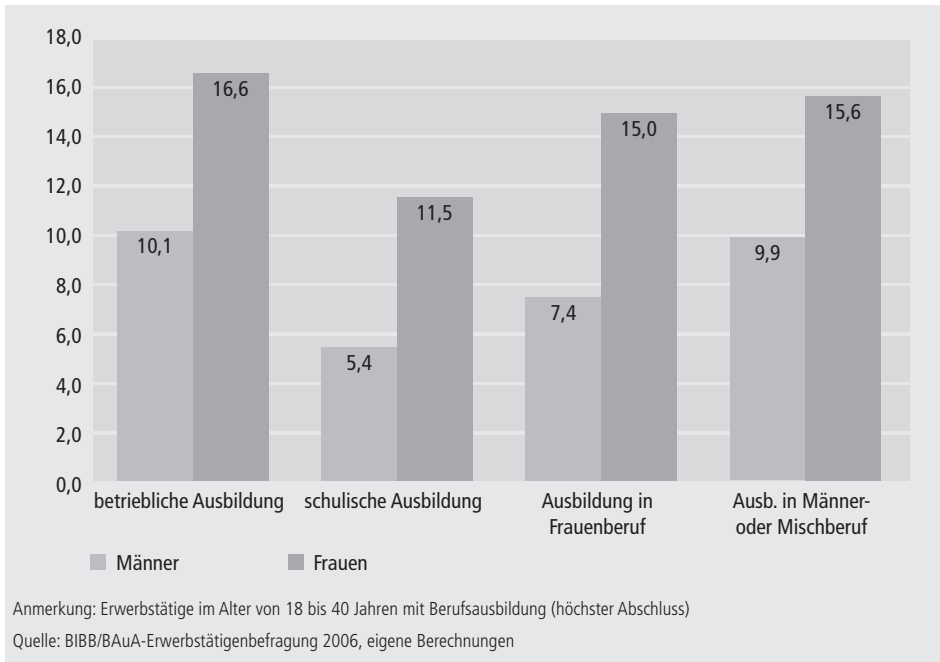
6.2.2 Der Einfluss von Geschlecht und Bildungsressourcen auf unterwertige Erwerbstätigkeit

Im Folgenden wird untersucht, welche individuellen und berufsspezifischen Merkmale unterwertige Erwerbstätigkeit determinieren. Die Analysen sollen dabei eine Antwort auf die Frage geben, *warum* Frauen häufiger unterhalb ihres

141 Allerdings zeigen die Antworten auf die in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung gestellte Frage „Gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?“, dass die finanziellen Nachteile eines Einfacharbeitsplatzes nicht durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kompensiert werden können. Unterwertig erwerbstätigen Frauen gelingt es bei der Arbeitszeitplanung nicht häufiger als adäquat erwerbstätigen Frauen, auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen.

Qualifikationsniveaus beschäftigt sind als Männer. Hierzu wird zunächst untersucht, ob Frauen- und Schulberufe mit einem höheren Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit einhergehen. Ein Blick auf *Abbildung 6.2-4* zeigt ein unerwartetes Bild. Frauen, die einen Frauenberuf erlernt haben, sind nicht häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus tätig als Frauen, die einen Männer- oder Mischberuf erlernt haben (15 % vs. 15,6 %). Gleiches gilt für Männer in Frauenberufen (7,4 % vs. 9,9 %). *Hypothese 1a* kann somit auch im Hinblick auf unterwertige Erwerbstätigkeit nicht bestätigt werden. Und auch schulisch Ausgebildete sind trotz fehlender Übernahmemöglichkeiten durch den Ausbildungsbetrieb seltener unterwertig erwerbstätig als dual Ausgebildete: Nur 11,5 % der schulisch ausgebildeten Frauen (5,4 % der Männer) arbeiten auf einem Einfacharbeitsplatz, bei dual ausgebildeten Frauen liegt die Quote mit 16,6 % (bei Männern 10,1 %) um rund fünf Prozentpunkte höher. *Hypothese 1b* kann somit ebenfalls nicht bestätigt werden. Da die beiden Merkmale Frauenberufe und Schulberufe stark korrelieren (Cramer's $V = 0.4$), stellt sich die Frage, wie sich der Geschlechtereffekt bei deren Kontrolle verändert. Ebenso können auch andere relevante Merkmale darauf einen Einfluss haben.

Abbildung 6.2-4: Unterwertige Erwerbstätigkeit nach Berufsmerkmalen und Geschlecht (in %)



Um diese Fragen zu prüfen, wird im Folgenden eine *logistische Regressionsanalyse* durchgeführt. Das Verfahren ist hierfür geeignet, da es sich bei dem Merkmal unterwertige Erwerbstätigkeit um eine binäre abhängige Variable handelt. Um den Geschlechtereffekt zu erklären, wird zunächst ein gemeinsames Modell für Frauen und Männer geschätzt, wobei die weiteren relevanten Variablen schrittweise in das Modell eingeführt werden (vgl. die Modelle 1 bis 6 in *Tabelle 6.2-1*).

Die im Ergebnis dargestellten Effektkoeffizienten sind auch in Zusammenhang mit unterwertiger Erwerbstätigkeit nicht als Chance, sondern als Risiko zu interpretieren (zum Verfahren der logistischen Regression vgl. Kapitel 5.3.2). Modell 1 in *Tabelle 6.2-1* gibt zunächst den bivariaten Effektkoeffizienten für Frauen wieder, der mit einem signifikanten Wert von 1,7 Folgendes aussagt: Das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, ist für Frauen um den Faktor 1,7 bzw. 70 % höher als für Männer. In Modell 2 bestätigen sich die oben aufgezeigten Effekte für Schulberufe und Frauenberufe: Schulisch Ausgebildete weisen im Vergleich zu Personen mit betrieblicher Ausbildung ein um 38 % reduziertes Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit auf, wobei sich ein hoher Frauenanteil – auch bei Kontrolle der Ausbildungsinstitution – nicht signifikant negativ auswirkt. Am Geschlechtereffekt ändert sich bei Kontrolle dieser beiden Merkmale daher nur wenig. *Hypothese 1c*, nach der sich der Geschlechtereffekt bei Kontrolle der Merkmale Frauenberufe und Schulberufe reduzieren sollte, wird daher abgelehnt. Zu vermuten ist weiterhin, dass sich das stärker diskontinuierlich verlaufende Erwerbsverhalten von Frauen negativ auf deren Berufschancen auswirkt. In Modell 3 wird daher zusätzlich die Erwerbs- und Familiengeschichte kontrolliert. Erwartungsgemäß sinkt das Risiko mit zunehmender Berufserfahrung.¹⁴² Wurde die Erwerbstätigkeit hingegen unterbrochen oder lebten Kinder im Haushalt, dann steigt es signifikant an.¹⁴³ Am Geschlechtereffekt ändert sich auch in diesem Modell nur wenig, der Effektkoeffizient ist nach wie vor signifikant positiv (plus 54 %). Somit erklären weder die Erwerbs- und Familiengeschichte, die Art des Berufsabschlusses noch der Frauenanteil im Ausbildungsberuf, warum Frauen langfristig häufiger als Männer unterhalb ihres Qualifikationsniveaus erwerbstätig sind.

142 Zusätzlich zur Berufserfahrung wurde die quadrierte Berufserfahrung in die Modelle aufgenommen, da mit steigender Berufserfahrung auch die zur Verfügung stehende Zeit, in der sich ein Abschluss noch amortisieren kann, kleiner wird. Der Effekt für die quadrierte Berufserfahrung ist signifikant positiv, was auf einen konkaven Kurvenverlauf und einen abnehmenden Effekt mit zunehmender Berufserfahrung verweist.

143 Eine Erwerbsunterbrechung kann sich direkt über Humankapitalverluste und indirekt über statistische Diskriminierung durch den Arbeitgeber auswirken.

Tabelle 6.2-1: **Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)**

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Frauen (RK: Männer)	1.725**	1.753**	1.544*	1.817**	2.211**	1.011
Schulische Ausbildung (RK: dual)		0.615**	0.675*	0.962	1.111	1.116
Frauenberuf		1.124	1.097	1.143		
Berufserfahrung in Jahren			0.874**	0.869**	0.872**	0.872**
Berufserfahrung in Jahren (quadratiert)			1.694**	1.590**	1.568**	1.573**
Erwerbsunterbrechung			1.822**	1.741**	1.728**	1.729**
Kind vor Beginn der Tätigkeit			1.920**	1.830**	1.805**	1.800**
Mehrfachausbildung			0.795	0.826	0.800	0.818
Ausbildung in Ostdeutschland			0.830	0.901	0.873	0.867
Höchster Schulabschluss (RK: Abitur)						
Mittlerer Abschluss				1.551**	1.589**	1.582**
Hauptschulabschluss				3.515**	3.090**	3.039**
Wachstumsberuf				0.658*		
Berufsbereich der Ausbildung						
RK: Kaufmännische Büroberufe						
Handels-, Dienstleistungskaufleute					2,241**	1.018
Gesundheitsberufe, Erzieher/-innen					0.932	0.369
Metall-, Elektroberufe					1.910**	1.001
Sonstige Produktionsberufe					2.411**	1.252
Sonstige Dienstleistungsberufe					2.167**	0.779
Berufsbereich der Ausbildung *						
Geschlecht						
Handels-, Dienstleistungskaufleute						2.502+
* Frau						
Gesundheits-, Erziehungsberufe * Frau						2.823
Metall-, Elektroberufe * Frau						1.149
Sonstige Produktionsberufe * Frau						2.059
Sonstige Dienstleistungsberufe * Frau						3.334*
Konstante	0.097	0.162	0.188	0.076	0.033	0.065
n	4714	4714	4714	4714	4714	4714
McFadden's R ²	0.01	0.02	0.05	0.08	0.09	0.09

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

In *Hypothese 2* wurde postuliert, dass Ausbildungen in Schulberufen erst bei Kontrolle der schulischen Vorbildung und des Wachstumspotenzials der Berufe ein höheres Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit aufweisen sollten. Ein Blick auf *Tabelle 6.2-2* bestätigt die dieser Hypothese zugrundeliegende Annahme, dass schulisch Ausgebildete eine höhere schulische Vorbildung mitbringen: 28,1% der schulisch ausgebildeten Frauen (28,7% der Männer) haben das Abitur erworben, bei dual ausgebildeten Frauen trifft dies nur bei 19,0% (13,7% der Männer) zu. Die schulische Ausbildung fand auch wie erwartet mehrheitlich in einem wachsenden Beschäftigungsfeld statt (Frauen 75,9%, Männer 52,5%). Für duale Berufsausbildungen gilt dies aufgrund des stärkeren Anteils an Produktionsberufen und primären Dienstleistungsberufen in geringerem Maße. Hier absolvierten 19,9% der Frauen und 5,0% der Männer ihre Ausbildung in einem Wachstumsberuf.

Tabelle 6.2-2: Schulische Vorbildung und Ausbildung in einem Wachstumsberuf nach der Art der Ausbildung und Geschlecht (in %)

	Männer		Frauen	
	<i>betriebliche Ausbildung</i>	<i>schulische Ausbildung</i>	<i>betriebliche Ausbildung</i>	<i>schulische Ausbildung</i>
Höchster Schulabschluss				
<i>Hauptschulabschluss</i>	42,9	31,8	28,9	13,6
<i>Mittlerer Abschluss</i>	43,4	39,5	52,1	58,3
<i>Abitur</i>	13,7	28,7	19,0	28,1
Ausbildung in Wachstumsberuf	5,0	52,5	19,9	75,9

Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Modell 4 in *Tabelle 6.2-1* bestätigt, dass das Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit steigt, je geringer die schulische Vorbildung ist. So weisen Erwerbstätige mit Hauptschulabschluss ein über dreimal so hohes Risiko auf wie Erwerbstätige mit Abitur, und selbst Erwerbstätige mit mittlerem Abschluss haben ein um das 1,5-Fache erhöhtes Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein. Eine Ausbildung in einem Wachstumsberuf reduziert hingegen das Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit signifikant um 44%. Die in Modell 3 aufgezeigten signifikanten Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit schulischer und mit dualer Berufsausbildung verschwinden in Modell 4. Der postulierte negative Einfluss einer schulischen Berufsausbildung zeigt sich allerdings nicht. *Hypothese 2* kann somit nicht bestätigt werden, zumindest nicht für die Gesamtheit der schulisch Ausgebildeten. Da Frauen häufiger eine Ausbildung in einem Wachstumsberuf absolviert haben und eine höhere schulische Vor-

bildung mitbringen als Männer – beides Merkmale, die das Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit mindern –, steigt der Geschlechtereffekt in Modell 4 sogar etwas an.

Berücksichtigt man weiterhin den *Berufsbereich*, in dem die Ausbildung absolviert wurde (Modell 5)¹⁴⁴, so erhöht sich der Geschlechtereffekt weiter: Frauen weisen dann ein signifikant um 121 % höheres Risiko auf, unterwertig erwerbstätig zu sein. Somit scheint auch der Berufsbereich, in dem die Ausbildung absolviert wurde, nicht erklären zu können, warum Frauen häufiger unterwertig erwerbstätig sind. Unberücksichtigt bleibt bisher allerdings die Tatsache, dass Frauen und Männer zum Teil sehr unterschiedliche Ausbildungsberufe erlernen. So sind Frauen in sonstigen Dienstleistungsberufen schwerpunktmäßig in HoGa- und Hauswirtschaftsberufen (32,5 %) und Berufen der Körperpflege (20,9 %) tätig. Männer in sonstigen Dienstleistungsberufen arbeiten hingegen in erster Linie in IT-Kernberufen (19,6 %) und als Techniker (11,8 %). Frauen in sonstigen Produktionsberufen arbeiten schwerpunktmäßig in Landwirtschaftsberufen (26,9 %), Textilberufen (16,0 %) oder feinwerktechnischen Berufen (14,9 %), Männer hingegen mehrheitlich in Bauberufen (51,9 %). Schließlich sind innerhalb des Berufsbereichs der Handels- und Dienstleistungskaufleute Frauen zu einem großen Teil den „einfachen“ Verkaufsberufen zuzuordnen (41,0 %), Männer hingegen nur zu zwei Prozent. Somit liegt es nahe, einen Interaktionseffekt zwischen Geschlecht und Berufsbereich zu prüfen. Modell 6 zeigt, dass der Haupteffekt für das Merkmal Geschlecht dann nicht mehr signifikant ist. Ein signifikant höheres Risiko für unterwertige Erwerbstätigkeit weisen lediglich noch Frauen in sonstigen Dienstleistungsberufen (um den Faktor 3,3) sowie Handels- und Dienstleistungskauffrauen (um den Faktor 2,5) auf.

Um schließlich zu zeigen, welche konkreten *Ausbildungsberufe* mit einem höheren Risiko für unterwertige Erwerbstätigkeit einhergehen, werden im Folgenden wieder getrennte Modelle für Frauen und Männer geschätzt. Zuvor wird zunächst ein Blick auf die bivariate Verteilung zwischen erlerntem Beruf und unterwertiger Erwerbstätigkeit geworfen. *Frauen* weisen in fast allen Berufen nicht nur höhere Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit als Männer auf, auch die Varianz der Berufschancen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf ist in frauentypischen Berufen deutlich höher (*Abbildung 6.2-5*). Starke Über- und Unterschreitungen des Durchschnitts von 15,2 % zeigen sich dabei unabhängig von der Art der Ausbildung. Unter *schulisch* ausgebildeten Frauen weisen Kosmetikerinnen und Hauswirtschafterinnen (32,5 %) und Erzieherinnen (20,0 %) die höchsten Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit auf. Kranken- und Altenpflegerinnen (2,2 %) und Frauen aus schulischen kaufmännischen Büroberufen (6,3 %) liegen hingegen unterhalb des Durchschnitts. Das geringe

144 Hierbei muss beachtet werden, dass die Merkmale Frauen- und Wachstumsberuf infolge der hohen Korrelation mit dem Berufsbereich (*Cramers V* = 0,78 bzw. 0,86) nicht mehr kontrolliert werden können.

Risiko der schulischen Gesundheitsberufe bestätigt *Hypothese 3*, nach der sich die bundeseinheitlich geregelten Schulberufe positiv von anderen Schulberufen unterscheiden sollten. Gleiches gilt allerdings für die nach Landesrecht geregelten kaufmännischen Schulberufe, weshalb auf Basis der vorliegenden Daten die besseren Berufschancen in Gesundheitsberufen nicht eindeutig auf die bundeseinheitliche Regelung dieser Ausbildung zurückzuführen sind.

Unter den *dual* ausgebildeten Frauen weisen Verkäuferinnen (28,9%), Frauen aus HoGa- und Hauswirtschaftsberufen (25,7%), Groß- und Einzelhandelskauffrauen (23,2%), Friseurinnen (21,3%) und Frauen aus Produktionsberufen¹⁴⁵ (20,8%) ein weit überdurchschnittliches Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit auf. Deutlich unterhalb des Durchschnitts finden sich Verwaltungsberufe (2,7%), kaufmännische Büroberufe (10,0%) und (Zahn-)Arzthelferinnen (12,5%). Dies bestätigt *Hypothese 4*, nach der Erwerbstätige, die Berufe erlernt haben, in denen über Bedarf ausgebildet wird, oder die eine hohe Arbeitslosenquote aufweisen und in denen sehr spezifische berufliche Kenntnisse vermittelt werden, häufiger unterwertig erwerbstätig sein sollten. Die berufliche Differenzierung macht insgesamt deutlich, dass die unter den Aggregaten Frauenberufe und Schulberufe zusammengefassten Berufe mit höchst unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen verbunden sind.

Die beruflichen Verbleibsquoten für *Männer* zeigt *Abbildung 6.2-6* auf. Unterhalb des Durchschnitts liegen schulisch ausgebildete Kranken- und Altenpfleger (0,2%)¹⁴⁶ und sonstige Schulberufe (6,0%), was wiederum *Hypothese 3* tendenziell bestätigt. Unterhalb des Durchschnitts liegen weiterhin dual ausgebildete Groß- und Einzelhandelskaufmänner (6,7%), Bank- und Versicherungskaufmänner (7,0%) sowie Elektroberufe (5,3%) und Berufe zum Industrie- und Werkzeugmechaniker (7,1%), die schwerpunktmäßig in der Industrie ausgebildet werden.¹⁴⁷ Starke Abweichungen nach oben (Durchschnitt 9,6%) zeigen sich bei Bau- und Holzberufen (16,3%) und Kfz-Mechanikern (14%), mehrheitlich Handwerksberufe. *Hypothese 4* bestätigt sich somit nur für Männer mit Bau- und Holzberufen.

145 Die Vergleichbarkeit zu Männern ist in diesen Berufen allerdings nicht gegeben, da Frauen andere Produktionsberufe erlernen als Männer. Ein direkter Vergleich von Frauen und Männern in gewerblich-technischen Berufen auf der Ebene vierstelliger Berufskennziffern ist aufgrund der geringen Fallzahlen nur mit amtlichen Massendaten möglich (vgl. z. B. Schreyer 2008 für Frauen, die einen akademisch-technischen Beruf erlernt haben).

146 Nur einer von 47 Krankenpflegern ist unterwertig erwerbstätig.

147 Beschränkt man das Modell auf Männer mit dualer Berufsausbildung und verwendet den Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes anstelle des Ausbildungsberufes, dann zeigt sich, dass Männer, die ihre Ausbildung im Handwerk absolviert haben, ein um 80% erhöhtes Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit aufweisen als Männer, die ihre Ausbildung in der Industrie absolviert haben. Bei Frauen zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Ausbildungen im Handwerk und jenen in der Industrie.

Abbildung 6.2-5: **Unterwertige Erwerbstätigkeit bei Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)**

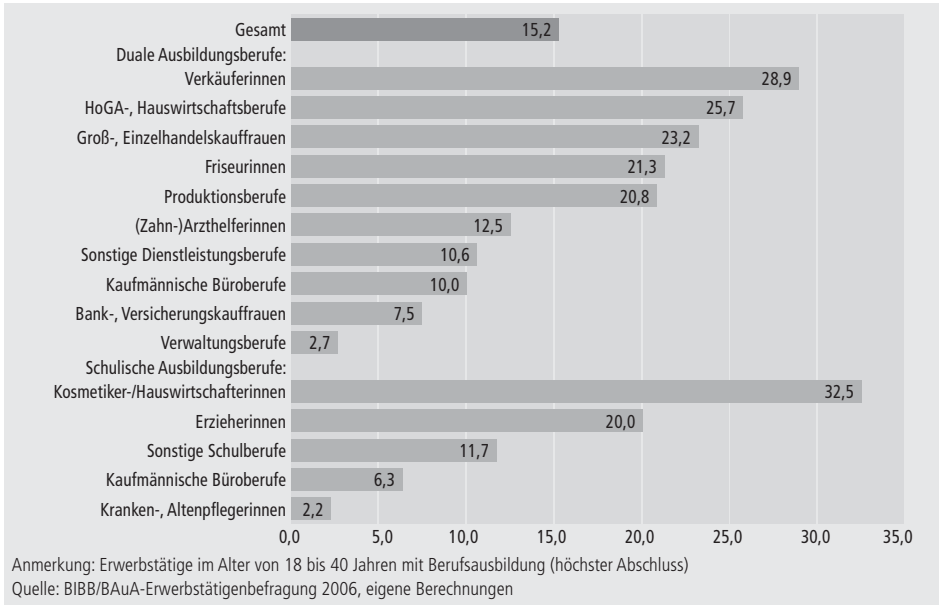
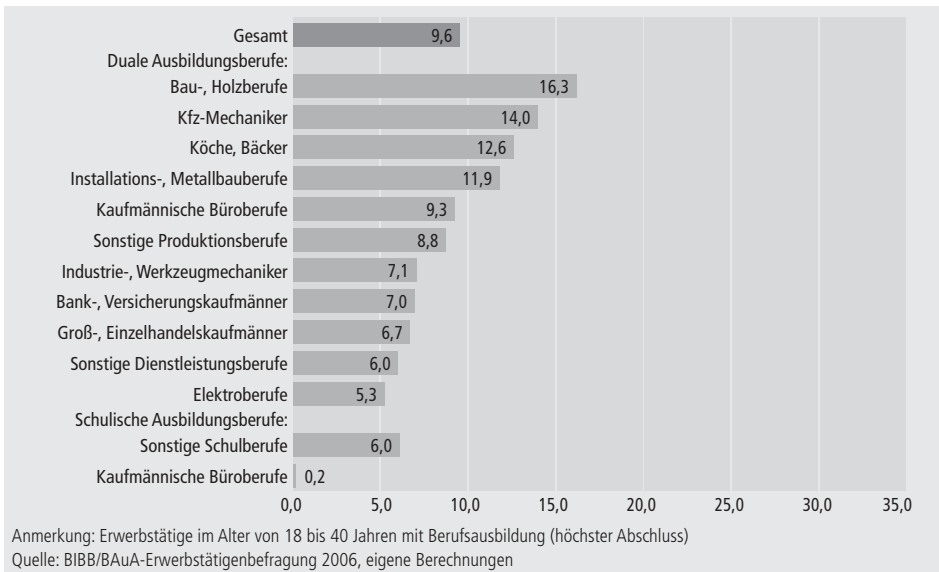


Abbildung 6.2-6: **Unterwertige Erwerbstätigkeit bei Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)**



Der *erlernte Beruf* bestimmt für Frauen deutlich stärker als für Männer, ob langfristig eine dem Qualifikationsniveau entsprechende Tätigkeit ausgeübt werden kann. Ein direkter Vergleich zwischen Frauen und Männern ist strenggenommen nur in Berufen möglich, die eine ausreichende Fallzahl bieten. Dies gilt für Bürokaufleute sowie für die *Mischberufe* Groß- und Einzelhandelskaufleute und Bank- und Versicherungskaufleute. Die Ausbildungen als Bank- und Versicherungskauffrau/-mann und Bürokauffrau/-mann führen zu vergleichbaren Chancen für Frauen und Männer. Groß- und Einzelhandelskauffrauen sind hingegen deutlich häufiger unterwertig erwerbstätig als Groß- und Einzelhandelskaufmänner (23,2% vs. 6,7%), unter anderem, weil sie oftmals als Verkäuferinnen auf Einfacharbeitsplätzen arbeiten.

Ob die oben aufgezeigten Unterschiede zwischen Frauen und Männern nun tatsächlich ursächlich auf den erlernten Beruf zurückzuführen sind, kann aus den bivariaten Verteilungen jedoch noch nicht geschlossen werden. Denn je nach Beruf weisen die Erwerbstätigen eine unterschiedlich hohe schulische Vorbildung und unterschiedliche Berufswechselquoten auf. Daher stellt sich erneut die Frage, ob die bivariat aufgezeigten Effekte für Frauen und Männer auch in einem *multivariaten* Erklärungsmodell erhalten bleiben. Die Referenzgruppe bilden hier wieder duale kaufmännische Büroberufe. Bei *Frauen* (Tabelle 6.2-3) bleiben die bivariat aufgezeigten Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen weitgehend erhalten. Das heißt, Frauen sind durch eine Berufsausbildung nicht in allen Berufen gleichermaßen vor einem beruflichen Abstieg geschützt. Der erlernte Beruf hat vielmehr auch bei Kontrolle der schulischen Vorbildung eine stark differenzierende Wirkung auf eine niveauadäquate Erwerbstätigkeit: Kranken- und Altenpflegerinnen zeigen in Modell 1 nach wie vor ein signifikant geringeres Risiko im Vergleich zu Frauen aus kaufmännischen Büroberufen. Erzieherinnen und Kosmetikerinnen/Hauswirtschaftlerinnen weisen hingegen ein signifikant höheres Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit auf. *Hypothese 3* bestätigt sich tendenziell somit auch im multivariaten Modell. Groß- und Einzelhandelskauffrauen, Verkäuferinnen¹⁴⁸, Frauen mit HoGa- und Hauswirtschaftsberufen und mit Produktionsberufen weisen ein signifikant höheres Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit auf als Frauen, die in einem dualen kaufmännischen Büroberuf ausgebildet wurden. Für Friseurinnen ist das Risiko noch auf dem 10%-Niveau erhöht. Auch *Hypothese 4* bestätigt sich damit im multivariaten Modell.

148 In vielen größeren Einzelhandelsunternehmen haben die Anteile einfacher Dienstleistungsarbeit eher zugenommen. Im traditionellen Einzelhandel wurden diese einfachen Arbeiten noch mit anspruchsvolleren Tätigkeiten gemischt, wohingegen sie heute stärker arbeitsteilig ausdifferenziert und verstärkt abgespalten werden (Voss-Dahm 2005: 236; zum Strukturwandel der Hotelbranche vgl. Vanselow 2006). Eine durchgängige Dequalifizierung ist im Einzelhandel jedoch nicht erkennbar, da die Arbeitsplatzanforderungen nicht in erster Linie durch Technik determiniert werden. „Eine Option der Produktionsweise im deutschen Einzelhandel besteht also weiterhin darin, die Art der Arbeitsaufgaben am beruflichen Qualifikationsprofil der Beschäftigten auszurichten“ (Bosch/Weinkopf 2007: 275).

Unter Berücksichtigung eines *Berufswechsels* in Modell 2 (Tabelle 6.2-3) bleiben die in Modell 1 erkennbaren Unterschiede zwischen einzelnen Ausbildungsberufen weitgehend bestehen, das heißt, das mit einzelnen Berufen verbundene höhere Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit erklärt sich nicht alleine dadurch, dass der Beruf gewechselt wird.¹⁴⁹ Lediglich der signifikant negative Effekt für Kranken- und Altenpflegerinnen und das signifikant höhere Risiko von Friseurinnen und Frauen mit dualen Produktionsberufen verschwindet in Modell 2, das heißt, es „erklärt“ sich über deren Berufswechselverhalten. Kranken- und Altenpflegerinnen wechseln sehr selten, Friseurinnen und Frauen mit dualen Produktionsberufen hingegen besonders häufig den erlernten Beruf, was deren geringes bzw. hohes Risiko verständlich macht. Der Effekt der Berufswechselvariable in Modell 2 ist allerdings nicht als Kausaleffekt zu interpretieren, da ein Berufswechsel mit der abhängigen Variable konfundiert ist, so dass lediglich eine korrelative Beziehung beschrieben wird.

Tabelle 6.2-3: Einfluss des erlernten Berufs auf unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)

	Modell 1	Modell 2
Berufserfahrung in Jahren	0.857**	0.832**
Berufserfahrung in Jahren (quadratiert)	1.756**	1.750*
Erwerbsunterbrechung	1.736**	1.513*
Kind vor Beginn der Tätigkeit	2.171**	1.566*
Mehrfachausbildung	0.959	1.060
Ausbildung in Ostdeutschland	0.883	0.958
Höchster Schulabschluss (RK: <i>Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss	1.667*	1.619*
Hauptschulabschluss	2.699**	2.822**
Berufsfeld der Ausbildung		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Verwaltungsberufe (dual)	0.233+	0.223+
Groß-, Einzelhandelskauffrauen (dual)	2.156**	2.586**
Bank-, Versicherungskauffrauen (dual)	1.093	2.018+

149 Die Unterschiede nach Berufen bleiben auch dann erhalten, wenn nur Frauen berücksichtigt werden, die im erlernten bzw. einem verwandten Beruf arbeiten. Mit Ausnahme der Erzieherinnen sind es die gleichen Berufe wie in Modell 2, die ein im Vergleich zu kaufmännischen Büroberufen signifikant höheres Risiko für eine unterwertige Erwerbstätigkeit aufweisen. Für Erzieherinnen sind vollständige Berufswechsel besonders folgenreich; arbeiten sie im erlernten oder einem verwandten Beruf, unterscheiden sie sich im Hinblick auf unterwertige Erwerbstätigkeit hingegen nicht signifikant von kaufmännischen Büroberufen.

	Modell 1	Modell 2
Verkäuferinnen (dual)	2.914**	3.545**
(Zahn-)Arzthelferinnen (dual)	0.959	1.051
Friseurinnen (dual)	2.066+	1.521
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe (dual)	2.630**	3.597**
Produktionsberufe (dual)	2.099**	1.538
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)	1.469	1.409
Kranken-, Altenpflegerinnen (schulisch)	0.278**	0.777
Erzieherinnen (schulisch)	2.430**	3.663**
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen (schulisch)	3.747**	3.634*
Kaufmännische Büroberufe (schulisch)	0.651	0.646
Sonstige Berufe (schulisch)	1.146	1.380
Berufswechsel (RK: im erlernten Beruf)		
partieller Berufswechsel		4.621**
vollständiger Berufswechsel		41.11**
Konstante	0.080	0.012
n	2.388	2.388
McFaddens R ²	0.13	0.35

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Dennoch zeigt sich deutlich, dass eine unterwertige Erwerbstätigkeit primär mit einer Tätigkeit außerhalb des Berufs zusammenhängt (vgl. auch *Abbildung 6.2-2*). Das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, ist für Frauen, die ihren Beruf vollständig gewechselt haben, um den Faktor 41,1 höher als für Frauen, die im erlernten Beruf arbeiten. Wurde der Beruf nur partiell gewechselt, ist das Risiko dagegen nur um den Faktor 4,6 erhöht. Das Bestimmtheitsmaß (McFaddens Pseudo-R²) steigt in Modell 2 beträchtlich von 0,13 in Modell 1 auf 0,35 an.

Für *Männer* zeigt Modell 1 in *Tabelle 6.2-4*, dass sich die einzelnen Ausbildungsberufe abgesehen von den Krankenpflegern im Hinblick auf das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, nicht signifikant voneinander unterscheiden. Die in *Abbildung 6.2-6* erkennbar höheren Quoten für Männer mit Bau- und Holzberufen sowie Kfz-Mechaniker erklären sich in erster Linie aus deren geringerer schulischen Vorbildung (meist Hauptschulabschluss), die das Risiko einer unterwertigen Erwerbstätigkeit erhöht. *Hypothese 3* bestätigt sich somit, *Hypothese 4* bestätigt sich hingegen nicht. Das signifikant geringere Risiko für Kranken- und Altenpfleger bleibt zwar auch im multivariaten Modell erhalten, es „erklärt“ sich jedoch ähnlich wie bei

den Frauen zum Teil durch deren geringe Berufswechselquoten (Modell 2). Denn das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, ist für Männer, die ihren Beruf vollständig gewechselt haben, um den Faktor 30,5 höher als für Männer, die im erlernten Beruf arbeiten. Wurde der Beruf nur partiell gewechselt, ist das Risiko dagegen nur um den Faktor 4,3 erhöht. Das Bestimmtheitsmaß (McFaddens Pseudo- R^2) steigt in Modell 2 von 0,05 in Modell 1 auf 0,22 an.

Die Frage, ob sich Frauen und Männer im Hinblick auf das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein, signifikant unterscheiden, ist damit noch nicht beantwortet. Die Differenzen zwischen den einzelnen Schätzparametern können wieder mit dem *seemingly unrelated cluster-adjusted sandwich estimator* geprüft werden (vgl. Weesie 1999). Dabei zeigt sich, dass ein mittlerer Schulabschluss Männer deutlich besser vor einem beruflichen Abstieg schützt als Frauen, was die Annahme einer unterschiedlichen Signalwirkung von Bildung für Frauen und Männer bekräftigt. Weitere signifikante Unterschiede ergeben sich, wenn vor Beginn der Tätigkeit Kinder im Haushalt lebten. Sie erhöhen das Abstiegsrisiko für Frauen um das 2,2-Fache, für Männer zeigt sich hingegen kein signifikanter Effekt. Gleiches gilt für eine Ausbildung zur/zum Groß- und Einzelhandelskauffrau/-mann, die im Vergleich zu kaufmännischen Büroberufen bei Frauen das Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit ebenfalls signifikant um das 2,2-Fache erhöht, wohingegen sich für Männer kein signifikanter Unterschied zeigt (Modell 1). Die Konstanten der beiden Modelle unterscheiden sich nicht signifikant, das heißt, generelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt es nicht mehr.

Tabelle 6.2-4: Einfluss des erlernten Berufs auf unterwertige Erwerbstätigkeit von Männern (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)

	Modell 1	Modell 2
Berufserfahrung in Jahren	0.884*	0.879*
Berufserfahrung in Jahren (quadratiert)	1.446	1.366
Erwerbsunterbrechung	1.577**	1.470*
Kind vor Beginn der Tätigkeit	1.053	0.814
Mehrfachausbildung	0.741	0.712
Ausbildung in Ostdeutschland	0.921	0.841
Höchster Schulabschluss (RK: <i>Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss	1.107	1.341
Hauptschulabschluss	2.337**	2.652**

	Modell 1	Modell 2
Berufsfeld der Ausbildung		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Groß-, Einzelhandelskaufmänner (dual)	0.532	0.412
Bank-, Versicherungskaufmänner (dual)	0.853	0.870
Installations-, Metallbauberufe (dual)	0.892	0.748
Industrie-, Werkzeugmechaniker (dual)	0.546	0.478
Kfz-Mechaniker (dual)	1.143	0.718
Elektroberufe (dual)	0.514	0.428+
Köche, Bäcker (dual)	0.961	0.651
Bau-, Holzberufe (dual)	1.087	0.655
Sonstige Produktionsberufe (dual)	0.753	0.747
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)	0.620	0.620
Kranken-, Altenpfleger (schulisch)	0.115*	0.196
Sonstige Berufe (schulisch)	0.686	0.717
Berufswechsel (<i>RK: im erlernten Beruf</i>)		
partieller Berufswechsel		4.307**
vollständiger Berufswechsel		30.47**
Konstante	0.145	0.020
n	2320	2320
McFadden's R ²	0,05	0,22
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss). Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen		

Die bisherigen Analysen zeigen das *Risiko* für eine unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern auf. Abschließend soll auch eine Aussage über die *Wahrscheinlichkeit*, unterwertig erwerbstätig zu sein, getroffen werden. Hierzu müssen die ausgewiesenen Koeffizienten entsprechend umgerechnet und auf eine konkrete Referenzgruppe bezogen werden.¹⁵⁰ Die Wahrscheinlichkeit variiert mit der konkreten Merkmalsausprägung, da es sich bei der zugrunde gelegten Schätzfunktion um eine nichtlineare Beziehung handelt (zur Berechnung der Wahrscheinlichkeit vgl. Kapitel 5.3.2). Die Referenzgruppe bilden Frauen und Männer mit durch-

150 Die anschaulichen Marginaleneffekte, wie sie für lineare Regressionsmodelle berechnet werden können, sind für nichtlineare Modelle mit vielen Dummy-Variablen im Prinzip nicht definiert. Denn sie fallen bei verschiedenen Kovariatenkombinationen unterschiedlich groß aus. Es empfiehlt sich daher, nicht die Marginaleneffekte, sondern die Wahrscheinlichkeiten oder Wahrscheinlichkeitsdifferenzen (Einheitseffekte) auszuweisen (vgl. Liao 1994, Brüderl 1997).

schnittlicher Berufserfahrung, mittlerem Schulabschluss und ohne Mehrfachausbildung, die ihre Ausbildung in Westdeutschland abgeschlossen haben. Die Wahrscheinlichkeit für eine unterwertige Erwerbstätigkeit wurde dann in Abhängigkeit vom Vorhandensein von Kindern, einer Erwerbsunterbrechung sowie dem erlernten Beruf berechnet. Die Berechnungen verdeutlichen wieder, dass die Wahrscheinlichkeit für Männer weit weniger variiert als für Frauen. Bei Frauen liegt die Wahrscheinlichkeit, unterwertig erwerbstätig zu sein, zwischen 1 % für kinderlose, kontinuierlich erwerbstätige Frauen mit Verwaltungsberufen und 46 % für Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen mit Kind und diskontinuierlichem Erwerbsverhalten (Tabelle 6.2-5). Für Männer variiert diese Wahrscheinlichkeit zwischen 1 % und 8 % (Tabelle 6.2-6):

Tabelle 6.2-5: Wahrscheinlichkeit, unterwertig erwerbstätig zu sein, in Abhängigkeit vom erlernten Beruf, Kindern und einer Erwerbsunterbrechung (Frauen)

	Kind und Erwerbsunterbrechung	kein Kind, keine Unterbrechung
<i>Duale Ausbildungsberufe</i>		
Kaufmännische Büroberufe	0,18	0,06
Verwaltungsberufe	0,05	0,01
Groß-, Einzelhandelskauffrauen	0,33	0,11
Bank-, Versicherungskauffrauen	0,20	0,06
Verkäuferinnen	0,39	0,15
(Zahn-)Arzthelferinnen	0,18	0,05
Friseurinnen	0,32	0,11
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	0,37	0,14
Produktionsberufe	0,32	0,11
Sonstige Dienstleistungsberufe	0,25	0,08
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>		
Kranken-, Altenpflegerinnen	0,06	0,02
Erzieherinnen	0,35	0,13
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen	0,46	0,18
Kaufmännische Büroberufe	0,13	0,04
Sonstige Berufe	0,20	0,06
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss). Referenzgruppe: durchschnittliche Berufserfahrung, mittlerer Schulabschluss, Ausbildung in Westdeutschland (ohne Mehrfachausbildung) Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen		

Tabelle 6.2-6: **Wahrscheinlichkeit, unterwertig erwerbstätig zu sein, in Abhängigkeit vom erlernten Beruf, Kindern und einer Erwerbsunterbrechung (Männer)**

	Kind und Erwerbs- unterbrechung	kein Kind, keine Unterbrechung
<i>Duale Ausbildungsberufe</i>		
Kaufmännische Büroberufe	0,11	0,07
Groß-, Einzelhandelskaufmänner	0,06	0,04
Bank-, Versicherungskaufmänner	0,10	0,06
Installations-, Metallbauberufe	0,10	0,06
Industrie-, Werkzeugmechaniker	0,06	0,04
Kfz-Mechaniker	0,12	0,08
Elektroberufe	0,06	0,04
Köche, Bäcker	0,11	0,07
Bau-, Holzberufe	0,12	0,08
Sonstige Produktionsberufe	0,08	0,05
Sonstige Dienstleistungsberufe	0,09	0,04
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>		
Kranken-, Altenpfleger	0,01	0,01
Sonstige Berufe	0,08	0,05
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss). Referenzgruppe: durchschnittliche Berufserfahrung, mittlerer Schulabschluss, Ausbildung in Westdeutschland (ohne Mehrfachausbildung) Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen		

Exkurs: Prüfung alternativer Erklärungsmodelle

Da eine unterwertige Erwerbstätigkeit zum Teil von den gleichen unbeobachteten Merkmalen determiniert wird wie ein Berufswechsel (z. B. Familienorientierung), könnten die Fehlerterme der Regressionsschätzungen für die beiden abhängigen Variablen Berufswechsel (vgl. Kapitel 6.1.4) und unterwertige Erwerbstätigkeit korrelieren. Dies würde zu ineffizienten Standardfehlern in den Modellen führen, sodass ein Berufswechsel fälschlicherweise als Determinante eines beruflichen Abstiegs erscheinen könnte. Um dies zu prüfen, wurde ein *bivariates Probit-Modell* geschätzt, das eine Korrelation der Fehlerterme beider Gleichungen (ϵ_1 und ϵ_2) zulässt (vgl. Maddala 1983, Brüderl 1997, Greene 2003). Das hier geschätzte rekursive, simultane Gleichungsmodell berücksichtigt zusätzlich eine mögliche Endogenität der abhängigen Variablen. Bezeichnet die latente Variable y_1^* das Risiko, den erlernten Beruf zu wechseln (vgl. Tabellen 6.1-9 und 6.1-10) und y_2^* das Risiko, unterwertig erwerbstätig zu sein (vgl. Tabellen 6.2-3 und 6.2-4), dann gilt:

$$y_1^* = \beta_1 x_1 + \varepsilon_1, \quad y_1 = 1, \text{ wenn } y_1^* > 0, \text{ sonst } 0, \text{ und}$$

$$y_2^* = \beta_2 x_2 + \gamma_2 y_1 + \varepsilon_2, \quad y_2 = 1, \text{ wenn } y_2^* > 0, \text{ sonst } 0.$$

Im bivariaten Probit-Modell wird die gemeinsame Verteilung F der Störgrößen ε_1 und ε_2 als bivariate Standardnormalverteilung mit Korrelationsparameter ρ spezifiziert. Dieser gibt die Kovarianz der Störterme wieder. Da ρ in diesem Fall nicht signifikant ist, ist die separate Schätzung beider Modelle, wie sie hier vorgenommen wurde, gerechtfertigt. Für die Schätzung der logistischen Mehrebenenmodelle wurde die Software STATA verwendet.

Weiterhin wurde geprüft, ob sich Personen aus (strukturell) gleichen Berufen einander ähnlicher sind als Personen anderer Berufe. Wäre dies der Fall, so wäre nämlich die Annahme unabhängiger Fehlerterme bei der Regressionsschätzung verletzt. *Mehrstufige logistische Regressionsmodelle* tragen diesem Sachverhalt Rechnung, indem sie die Abhängigkeiten innerhalb und zwischen den verschiedenen Ebenen explizit berücksichtigen (vgl. Guo/Zhao 2000, Hox 2002). Hierzu wurden Random-Intercept-Modelle berechnet, bei denen die Regressionskonstante mit dem erlernten Beruf variieren kann. Die Intra-Klassen-Korrelation (ICC), die die mittlere Abhängigkeit zwischen zwei zufällig ausgesuchten Beobachtungen einer Gruppe wiedergibt und damit den Anteil der durch die zweite Ebene (hier Berufe) erklärten Varianz an der Gesamtvarianz misst, ist bereits im Nullmodell sehr gering (5 % bei Frauen) bzw. nicht signifikant (Männer). In einem Modell mit erklärenden Variablen reduziert sich die ICC stark und ist nicht signifikant. Auf die Darstellung der Mehrebenenmodelle wird daher verzichtet. Die Berechnung der ICC erfolgte auf Basis von Modell 1 in *Tabelle 6.2-3* bzw. *Tabelle 6.2-4* und wurde nach der Formel $\rho = \tau_0^2 / (\tau_0^2 + \pi^2/3)$, ermittelt, mit τ_0^2 als Intercept-Varianz (vgl. Snijders/Boskers 1999: 224). Für die Schätzung der logistischen Mehrebenenmodelle wurde die Software STATA (xtmelogit) verwendet.

Um abschließend zu prüfen, ob die für Frauen beobachteten unterschiedlichen Verwertungschancen der Berufe mit unterschiedlichen Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung zusammenhängen, wurden *getrennte Modelle* für voll- und teilzeiterwerbstätige Frauen geschätzt (*Tabelle A12* im Anhang). Hier liegt die Annahme zugrunde, dass Frauen in bestimmten Berufen vermehrt auf Einfacharbeitsplätze wechseln, weil diese eher eine Teilzeitbeschäftigung ermöglichen. Die Analyse zeigt allerdings, dass die Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen bei Vollzeiterwerbstätigen sogar noch größer sind als bei Teilzeitbeschäftigten (vgl. auch Born 2000 im Hinblick auf den Umfang der Erwerbsarbeit im erlernten Beruf).

Exkurs: Unterwertige Erwerbstätigkeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit

Eine bisher ungeklärte Frage ist, in welchem Maße Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen freiwillig gewählt werden, zum Beispiel, um dadurch ein höheres Einkommen oder bessere Arbeitszeiten zu erreichen oder auch nur, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. In der Literatur wurde bereits die These geprüft, dass unterwertige Beschäftigung eine Brückenfunktion zwischen Arbeitslosigkeit und ausbildungsadäquater Beschäftigung ausüben kann (vgl. Pollmann-Schult 2006a). Es zeigte sich allerdings, dass „vormals Arbeitslose, die ein unterwertiges Beschäftigungsangebot akzeptieren, eine geringere Übergangswahrscheinlichkeit in ausbildungsadäquate Beschäftigung verzeichnen als Personen, die in der Arbeitslosigkeit verbleiben und aus diesem Zustand eine ausbildungsadäquate Beschäftigung suchen“ (ebd.: 109).

In diesem Exkurs soll auf Basis des Mikrozensus 2005¹⁵¹, der im Gegensatz zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 auch Erwerbslose umfasst, geprüft werden, ob die Arbeitsmarktrisiken Erwerbslosigkeit und unterwertige Erwerbstätigkeit in einzelnen Berufen kumulieren oder ob ein hohes Maß unterwertiger Erwerbstätigkeit durch ein geringes Erwerbslosigkeitsrisiko kompensiert wird. Im Mikrozensus 2005 wurde erstmals für Personen mit einem mittleren Ausbildungsabschluss die Fachrichtung des erlernten Berufs offen erfasst. Diese unkategorisierten Berufsangaben wurden vom BIBB mit dem vierstelligen Berufecode der KldB 1992 versehen. Da der Mikrozensus aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit keine Trennung zwischen Fortbildungsniveau (Meister-, Technikerabschlüsse und vergleichbare Fachschulabschlüsse) und schulischen Gesundheitsberufen auf der Ebene der Erstausbildung vorsieht, können allerdings nur Personen mit einem Berufsfachschulabschluss von Personen mit dualer Berufsausbildung unterschieden werden.

Im Folgenden wird die Erwerbslosenquote von 18- bis 40-jährigen Frauen und Männern mit Berufsausbildung differenziert nach ihren Bildungsressourcen dargestellt. Die Analysen zeigen zunächst, dass Frauen mit schulischer Berufsausbildung (*Tabelle 6.2-7*) ein geringeres Erwerbslosigkeitsrisiko aufweisen (8,2%) als Frauen mit dualer Berufsausbildung (10,7%). Das gilt auch für Männer (*Tabelle 6.2-8*) mit schulischer Berufsausbildung (9,2%) im Vergleich zu Männern mit dualer Berufsausbildung (11,9%). Frauen sind insgesamt seltener erwerbslos als Männer (10,6% vs. 11,8%), was mit dem großen Angebot an Einfacharbeitsplätzen im Dienstleistungs-

151 Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, für die 1% aller Haushalte in Deutschland befragt wurde. Die Auswahl der am Mikrozensus beteiligten Haushalte erfolgt durch eine einstufige geschichtete Flächenstichprobe. Aus dem Bundesgebiet wurden hierzu Flächen (Auswahlbezirke) ausgewählt, in denen alle Haushalte und alle zugehörigen Personen befragt wurden. 2005 waren dies rund 390.000 Haushalte mit rund 880.000 Personen. Aufgrund der gesetzlichen Auskunftspflicht im Mikrozensus beträgt die Antwortquote rund 96%. Ab dem Mikrozensus 2005 wurde auf eine unterjährige Erhebung umgestellt; erwerbstätig sind alle Personen, die in der letzten Woche erwerbstätig waren.

bereich zusammenhängen könnte. Die Differenzierung nach dem erlernten Beruf zeigt, dass es keinen Beruf gibt, in dem ein überdurchschnittliches Maß an unterwertiger Erwerbstätigkeit durch ein unterdurchschnittliches Erwerbslosigkeitsrisiko kompensiert werden könnte. Im Gegenteil: Verkäuferinnen, Friseurinnen sowie Frauen aus HoGA- und Hauswirtschaftsberufen sowie aus Produktionsberufen sind nicht nur überdurchschnittlich häufig unterwertig erwerbstätig, sie sind auch besonders häufig von Erwerbslosigkeit betroffen. Das Erwerbslosigkeitsrisiko von Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen und Erzieherinnen, die ebenfalls überdurchschnittlich häufig unterwertig erwerbstätig sind, liegt hingegen im Durchschnitt bzw. unter dem Durchschnitt (*Tabelle 6.2-7*). Bei Männern kumulieren geringe Berufschancen bei Köchen und Bäckern sowie in den Bau-, Holzberufen (*Tabelle 6.2-8*).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Risiko für unterwertige Erwerbstätigkeit in keinem der ausgewiesenen Berufe durch ein geringes Erwerbslosigkeitsrisiko kompensiert wird.

Tabelle 6.2-7: Erwerbslosigkeit und unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)

	Erwerbslos ^{B)}	unterwertig erwerbstätig ^{A)}
<i>Betriebliche Ausbildungsberufe</i>	10,7	16,6
Kaufmännische Büroberufe	9,5	10,0
Verwaltungsberufe	3,5	2,7
Groß-, Einzelhandelskauffrauen	9,2	23,2
Bank-, Versicherungskauffrauen	3,7	7,5
Verkäuferinnen	13,8	28,9
(Zahn-)Arzthelferinnen	6,9	12,5
Friseurinnen	11,9	21,3
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	17,8	25,7
Produktionsberufe	17,3	20,8
Sonstige Dienstleistungsberufe	10,9	10,6
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>	8,2	11,5
Kranken-, Altenpflegerinnen	7,6	2,2
Erzieherinnen	8,0	20,0
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen	10,8	32,5
Kaufmännische Büroberufe	9,4	6,3
Sonstige Schulberufe	7,7	11,7
Gesamt	10,6	15,2

Tabelle 6.2-8: **Erwerbslosigkeit und unterwertige Erwerbstätigkeit von Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)**

	Erwerbslos ^{B)}	unterwertig erwerbstätig ^{A)}
<i>Betriebliche Ausbildungsberufe</i>	11,9	10,1
Kaufmännische Büroberufe	9,8	9,3
Groß-, Einzelhandelskaufmänner	9,6	6,7
Bank-, Versicherungskaufmänner	3,3	7,0
Installations-, Metallbautechnik	12,1	11,9
Industrie-, Werkzeugmechaniker	8,9	7,1
Kfz-Mechaniker	10,2	14,0
Elektroberufe	8,4	5,3
Köche, Bäcker	13,5	12,6
Bau-, Holzberufe	18,9	16,3
Sonstige Produktionsberufe	12,5	8,8
Sonstige Dienstleistungsberufe	10,6	6,0
<i>Schulische Ausbildungsberufe</i>	9,2	5,4
Kranken-, Altenpfleger	6,1	0,1
Sonstige Schulberufe	9,3	6,0
Gesamt	11,8	9,6
Quelle A: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)		
Quelle B: Mikrozensus 2005, Erwerbspersonen (18 bis 40 Jahre) mit Berufsausbildung (höchster Abschluss) am Hauptwohnsitz (ohne Auszubildende)		

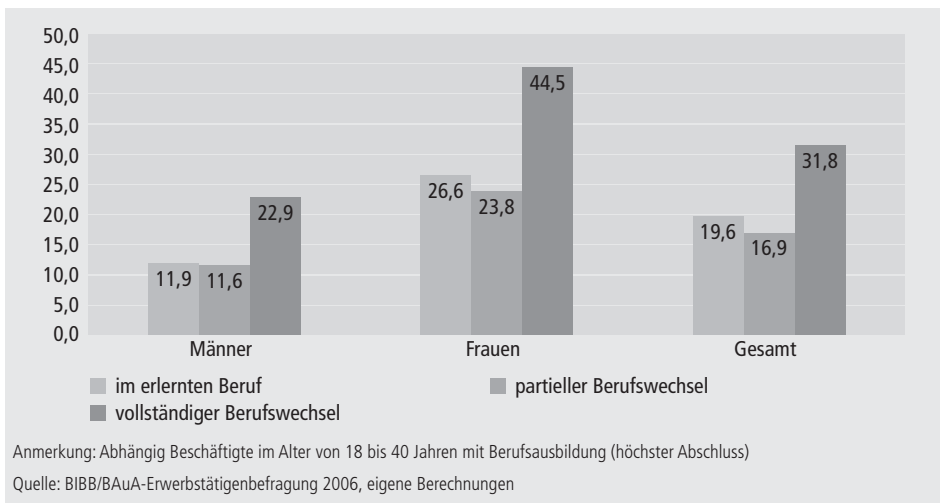
6.3 Einkommen

6.3.1 Ausmaß und Determinanten von Niedriglohn

Die bisherigen Analysen zeigen, dass horizontale und vertikale Ausbildungsadäquanz bei Frauen weit stärker durch den erlernten Beruf bestimmt wird als bei Männern. *Horizontale* Ausbildungsadäquanz steht dabei für die inhaltliche Verwandtschaft zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Kapitel 6.1), *vertikale* Ausbildungsadäquanz für die Übereinstimmung zwischen dem Anforderungsniveau der Ausbildung und dem der ausgeübten Tätigkeit (Kapitel 6.2). Über das *Einkommen*, das mit einer bestimmten Ausbildung bzw. mit einem bestimmten Beruf erzielt werden kann, treffen diese Indikatoren jedoch keine Aussage. Ob Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung Niedriglohn beziehen, ist ein weiterer Aspekt der Adäquatheit zwischen Ausbildung und Beschäftigung. Denn Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung sollten ein Einkommen erzielen, das

eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht, das also oberhalb der Niedriglohngrenze liegt. Dies ist jedoch häufig nicht der Fall: 22,3% aller 18- bis 40-jährigen abhängig beschäftigten Erwerbstätigen beziehen 2006 trotz abgeschlossener Berufsausbildung lediglich einen Bruttostundenlohn von maximal 9,1 €. ¹⁵² Berufswechsler (22,9%) und Berufswechslerinnen (44,5%) beziehen signifikant häufiger Niedriglohn als Männer und Frauen, die im erlernten Beruf (11,9% vs. 26,6%) oder in einem verwandten Beruf (11,6% vs. 23,8%) arbeiten (*Abbildung 6.3-1*). Das heißt, auch hier spielt die *Fachadäquanz* des erlernten Berufs eine entscheidende Rolle.

Abbildung 6.3-1: Niedriglohnbeschäftigung nach Fachadäquanz und Geschlecht (in %)



Eine Tätigkeit im erlernten Beruf ist jedoch keine Garantie für ein adäquates Erwerbseinkommen. ¹⁵³ Die Analysen zeigen weiterhin einen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Knapp ein Drittel (30,5%) der Frauen (*Abbildung 6.3-2*) erhält einen Niedriglohn. Das sind 15 Prozentpunkte mehr als bei Männern mit 15,3% (*Abbildung 6.3-3*). In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass in Deutschland im Jahr 2006 rund eine Million Frauen und rund 600.000 Männer mit Berufsausbildung

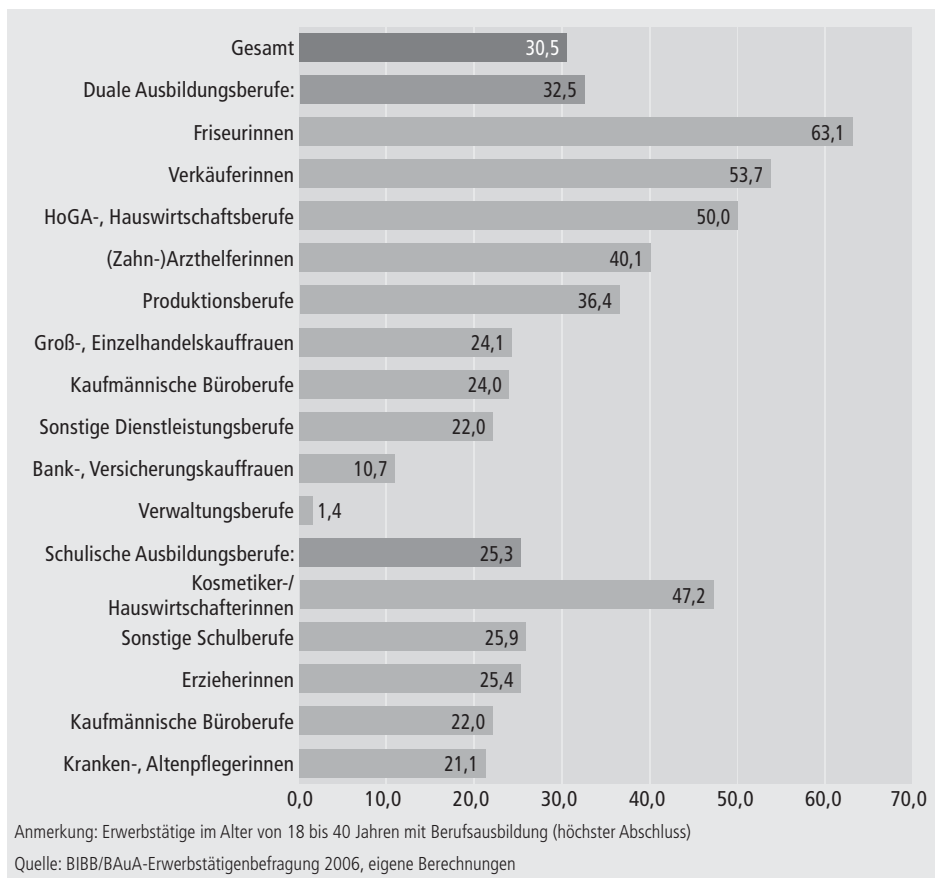
152 Ein Blick auf Personen ohne formale Qualifikation, bei denen man Niedriglohnbeschäftigung am ehesten erwarten würde, zeigt, dass in dieser Gruppe jeder Zweite Niedriglohn bezieht. Inwieweit Berufswechsler gegenüber formal Nichtqualifizierten einen Einkommensvorteil erzielen können, wird in Kapitel 6.3.2 näher betrachtet.

153 Gleiches gilt für eine dem Ausbildungs*niveau* entsprechende Tätigkeit (hier nicht dargestellt), mit der erwerbstätige Männer und Frauen zwar deutlich häufiger ein adäquates Einkommen beziehen können, für die aber auch 13,2% der Männer und 25,1% der Frauen lediglich einen Bruttostundenlohn von weniger als 9,1 € pro Stunde, also einen Niedriglohn erhalten.

im Alter von 18 bis zu 40 Jahren Niedriglohn beziehen. Eine schulische Berufsausbildung wirkt sich dabei für Frauen auch im Hinblick auf das Einkommen nicht negativ aus: Schulisch ausgebildete Frauen (*Abbildung 6.3-2*) beziehen seltener Niedriglohn (25,3 %) als dual ausgebildete Frauen (32,5 %). Bei Männern zeigen sich keine Unterschiede zwischen schulisch und dual Ausgebildeten (15,2 % vs. 15,7 %).

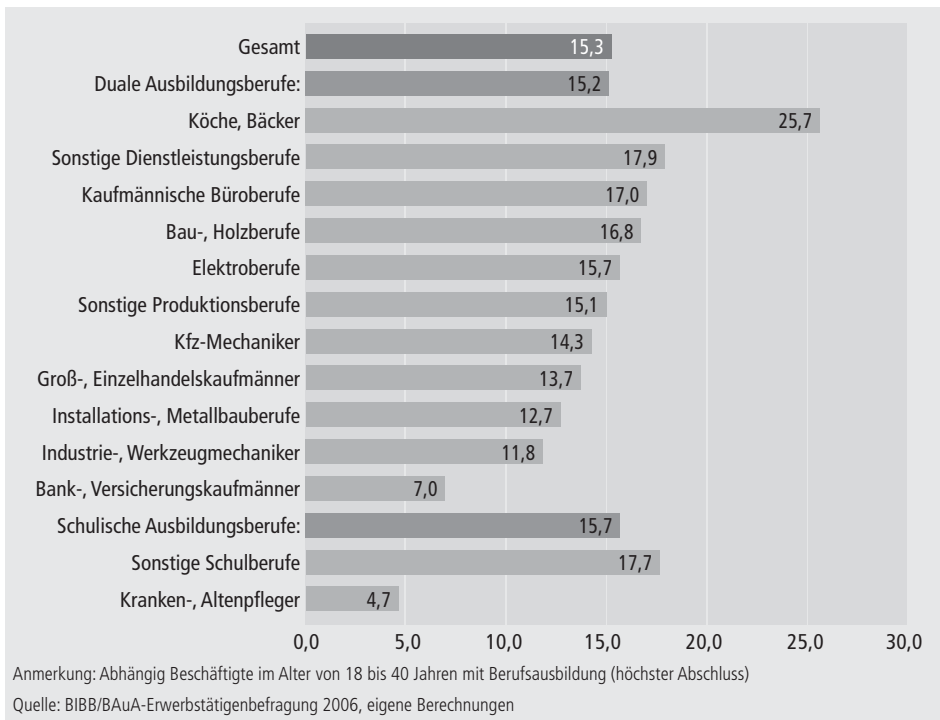
Nach *Ausbildungsberufen* differenziert zeigen sich insbesondere bei Frauen starke Unterschiede (*Abbildung 6.3-2*). Die höchsten Niedriglohnquoten finden sich im Bereich der dualen Berufsausbildung, und zwar bei Friseurinnen (63,1 %), Verkäuferinnen (53,7 %), Frauen aus HoGa- und Hauswirtschaftsberufen (50,0 %) und (Zahn-)Arzthelferinnen (40,1 %).

Abbildung 6.3-2: Niedriglohnbeschäftigung von Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)



Schulisch ausgebildete Kosmetiker-/Hauswirtschafterinnen weisen eine Quote von 47,2% auf. Die geringsten Quoten weisen Frauen aus Verwaltungsberufen (1,4%) sowie Bank- und Versicherungskauffrauen (10,7%) auf. Bei Männern (*Abbildung 6.3-3*) ist für die meisten Ausbildungsberufe eine Niedriglohnquote zwischen 12% und 18% zu beobachten. Starke Abweichungen nach oben zeigen sich lediglich bei Bäckern und Köchen (25,7%) und nach unten bei Bank- und Versicherungskaufmännern (7,0%) sowie Kranken- und Altenpflegern mit 4,7%.

Abbildung 6.3-3: **Niedriglohnbeschäftigung von Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)**



Welche Rolle der erlernte Beruf bei Kontrolle anderer relevanter Merkmale spielt, wird abschließend wieder in *logistischen Regressionsmodellen* geprüft (*Tabellen 6.3-1* und *6.3-2*). Erwartungsgemäß sinkt das Risiko, Niedriglohn zu beziehen, für abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit zunehmender Berufserfahrung; wurde die Erwerbstätigkeit hingegen unterbrochen, steigt es deutlich an. Dabei zeigt sich für *Männer* – ähnlich wie im Falle unterwertiger Erwerbstätigkeit –, dass das Risiko für Niedriglohnbeschäftigung auch bei Kontrolle der schulischen Vorbildung

und der Erwerbs- und Familiengeschichte unabhängig davon ist, welcher konkrete Beruf erlernt wurde (*Tabelle 6.3-1*, Modell 1). Lediglich Bank- und Versicherungskaufmänner sowie Kranken- und Altenpfleger weisen gegenüber der Referenzgruppe (Männer aus kaufmännischen Büroberufen) ein auf dem 10%-Niveau signifikant geringeres Risiko für eine Niedriglohnbeschäftigung auf. Ein vollständiger Wechsel des erlernten Berufs erhöht das Risiko, nicht mehr als Niedriglohn zu beziehen, um das 2,6-Fache, also um 160 % (Modell 2). Die Effekte des erlernten Berufs in Modell 1 ändern sich dadurch kaum.

Tabelle 6.3-1: Einfluss des erlernten Berufs auf Niedriglohnbeschäftigung von abhängig beschäftigten Männern (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)

	Modell 1	Modell 2
Berufserfahrung in Jahren	0.720**	0.714**
Berufserfahrung in Jahren (quadratiert)	2.314**	2.304**
Erwerbsunterbrechung	1.644**	1.641**
Kind vor Beginn der Tätigkeit	1.350	1.257
Mehrfachausbildung	1.798*	1.875*
Ausbildung in Ostdeutschland	3.314**	3.388**
Höchster Schulabschluss (RK: <i>Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss	0.762	0.785
Hauptschulabschluss	1.334	1.279
Erlerner Beruf		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Groß-, Einzelhandelskaufmänner (dual)	0.983	0.862
Bank-, Versicherungskaufmänner (dual)	0.281+	0.205*
Installations-, Metallbauberufe (dual)	0.598	0.508
Industrie-, Werkzeugmechaniker (dual)	0.723	0.643
Kfz-Mechaniker (dual)	0.730	0.554
Elektroberufe (dual)	0.587	0.503
Köche, Bäcker (dual)	1.977	1.599
Bau-, Holzberufe (dual)	0.723	0.533
Sonstige Produktionsberufe (dual)	0.765	0.691
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)	0.927	0.898
Kranken-, Altenpfleger (schulisch)	0.289+	0.292+
Sonstige Berufe (schulisch)	0.734	0.670
Berufswechsel (RK: <i>im erlernten Beruf</i>)		
partieller Berufswechsel		0.943
vollständiger Berufswechsel		2.619**
Konstante	0.899	0.813
n	2.140	2.140
McFadden's R ²	0.167	0.194

Anmerkungen: Abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Signifikanzniveau: + $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$; RK = Referenzkategorie

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Für *Frauen* zeigt sich auch hier ein anderes Bild. Denn der erlernte Beruf determiniert ganz entscheidend, ob in der späteren Erwerbstätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden kann oder nicht (*Tabelle 6.3-2*, Modell 1). Bei Kontrolle der schulischen Vorbildung und der Erwerbs- und Familiengeschichte weisen Verkäuferinnen, (Zahn-)Arzthelferinnen, Friseurinnen, Frauen aus HoGa- und Hauswirtschaftsberufen sowie schulisch ausgebildete Kosmetiker- und Hauswirtschaftlerinnen ein signifikant höheres Risiko für eine Niedriglohnbeschäftigung auf als Frauen aus dualen kaufmännischen Büroberufen. So haben Friseurinnen ein mehr als fünf Mal so hohes und Verkäuferinnen ein fast vier Mal so hohes Risiko, Niedriglohn zu beziehen, als Bürokauffrauen. Für Frauen aus Verwaltungsberufen, die meist im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ist das Niedriglohnrisiko hingegen signifikant geringer (minus 96 %).

Tabelle 6.3-2: Einfluss des erlernten Berufs auf Niedriglohnbeschäftigung von abhängig beschäftigten Frauen (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)

	Modell 1	Modell 2
Berufserfahrung in Jahren	0.801**	0.805**
Berufserfahrung in Jahren (quadriert)	1.708**	1.630**
Erwerbsunterbrechung	1.538**	1.472**
Kind vor Beginn der Tätigkeit	2.561**	2.364**
Mehrfachausbildung	1.201	1.211
Ausbildung in Ostdeutschland	2.634**	2.784**
Höchster Schulabschluss (<i>RK: Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss	1.771**	1.734**
Hauptschulabschluss	2.101**	1.959**
Erlerner Beruf		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Verwaltungsberufe (dual)	0.038**	0.038**
Groß-, Einzelhandelskauffrauen (dual)	0.973	0.982
Bank-, Versicherungskauffrauen (dual)	0.482+	0.525
Verkäuferinnen (dual)	3.864**	3.869**
(Zahn-)Arzthelferinnen (dual)	1.854**	1.957**
Friseurinnen (dual)	5.390**	4.918**
HoGA-, Hauswirt.berufe (dual)	3.164**	3.182**
Produktionsberufe (dual)	1.602+	1.430
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)	0.864	0.840
Kranken-, Altenpflegerinnen (schulisch)	0.831	0.978
Erzieherinnen (schulisch)	0.984	0.997
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen (schulisch)	3.303**	3.046*
Kaufmännische Büroberufe (schulisch)	0.685	0.704
Sonstige Berufe (schulisch)	1.136	1.172

	Modell 1	Modell 2
Berufswechsel (RK: im erlernten Beruf)		
partieller Berufswechsel		0.914
vollständiger Berufswechsel		2.143**
Konstante	0.402**	0.355**
n	2.254	2.254
McFadden's R ²	0.177	0.194
Anmerkungen: Abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).		
Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie		
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen		

Im Gegensatz zu Männern weisen Frauen, in deren Haushalt vor Beginn der Tätigkeit Kinder lebten, ein um rund 50 % höheres Risiko auf, Niedriglohn zu beziehen, als Frauen ohne Kinder. Des Weiteren macht sich bei Frauen auch eine geringe schulische Vorbildung signifikant negativ bemerkbar. So tragen Frauen mit Hauptschulabschluss ein doppelt so hohes Risiko wie Frauen mit Abitur, und selbst bei einem mittleren Abschluss ist das Risiko noch um das 1,7-Fache erhöht.¹⁵⁴ Die Erklärungskraft des Modells ist mit einem R² von rund 18 % sehr gut, das heißt, das Risiko für eine Niedriglohnbeschäftigung wird stark vom erlernten Beruf geprägt.

Bei Kontrolle des Berufswechselverhaltens (Modell 2) ändert sich an den Berufseffekten kaum etwas. Es zeigt sich vielmehr, dass Frauen mit den betroffenen Ausbildungsberufen auch dann überdurchschnittlich häufig Niedriglohn beziehen, wenn sie in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Ein vollständiger Wechsel des erlernten Berufs erhöht das Risiko, lediglich einen Niedriglohn zu beziehen, im Vergleich zu Personen, die im erlernten bzw. verwandten Beruf arbeiten, um rund das Doppelte.

6.3.2 Einkommensrenditen innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs

Die Einkommensdifferenz vor und nach einem Berufswechsel wird in der Literatur oftmals zur Beurteilung des Nutzens einer Berufsausbildung in einer sich schnell wandelnden Berufswelt herangezogen. So werden Einkommensgewinne als Indikator für die Transferierbarkeit des in der Ausbildung erworbenen allgemeinen Humankapitals in die neue Tätigkeit interpretiert. Einkommensgewinne nach einem Berufswechsel könnten aber auch auf einer Selbstselektion der Berufswechsler/-innen basieren. Die Schätzung des Berufswechseleffektes auf das Einkommen ist insbesondere dann problematisch, wenn die Mobilitätsentscheidung von erwarteten Lohnsteigerungen beeinflusst wird. Dieses sogenannte *Endogenitätsproblem* (vgl. Winkelmann 2006) wird in

¹⁵⁴ Das unterschiedliche Risiko für eine Niedriglohnbeschäftigung je nach erlerntem Beruf zeigt sich auch hier gleichermaßen, wenn nur vollzeiterwerbstätige Frauen (mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden in der Woche und mehr) betrachtet werden (hier nicht dargestellt).

der Literatur unterschiedlich gelöst. Zum einen wird auf statistische Verfahren zurückgegriffen, die die Endogenität entsprechend modellieren (z. B. switching regression). Zum anderen erfolgt eine direkte Kontrolle der Selektivität, indem freiwillige und unfreiwillige Wechsel unterschieden werden (vgl. Clark/Fahr 2001). Da bisher vorliegende empirische Befunde auf keine signifikanten Selektionseffekte hinweisen (vgl. Werwatz 2002, Fitzenberger/Spitz 2004), wird in dieser Arbeit der direkte Weg gewählt, indem die Endogenität durch Berücksichtigung des Berufswechselgrunds kontrolliert wird und eine mögliche Kausalität nur für unfreiwillige Wechsel angenommen wird.

In *Hypothese 5* wurde vermutet, dass Personen, die ihren erlernten Beruf unfreiwillig gewechselt haben, ein geringeres Einkommen erzielen sollten als Personen, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten, wohingegen freiwillige Berufswechsel zu keinen Einkommenseinbußen führen sollten. Die bivariaten Analysen (*Tabelle 6.3-3*) bestätigen die oben genannte These: Frauen und Männer, die ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt haben, verdienen mit 11,1 € bzw. 13,6 € Bruttoeinkommen pro Stunde signifikant weniger als jene, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten (12,3 € bzw. 14,3 €). Bei einem Wechsel in Tätigkeiten, die mit dem erlernten Beruf verwandt sind (partielle Berufswechsel), zeigen sich sogar leichte Einkommensgewinne (12,8 € bzw. 14,7 €). Differenziert nach dem Grund eines vollständigen Berufswechsels¹⁵⁵, zeigen sich Einkommensverluste jedoch nur bei unfreiwilligen Wechseln: Frauen und Männer, die ihren erlernten Beruf unfreiwillig gewechselt haben, verdienen mit 9,8 € bzw. 11,3 € Bruttoeinkommen pro Stunde deutlich weniger als jene, die in ihrem erlernten Beruf arbeiten, freiwillige Berufswechsel führen hingegen nicht zu Einkommensverlusten (12,2 bzw. 14,8 €). Freiwillige Wechsel, die von den Befragten damit begründet wurden, dass die neue Tätigkeit ein höheres Einkommen ermöglicht (hier nicht dargestellt), führen erwartungsgemäß zu deutlichen Einkommensgewinnen (Frauen 13,6 €, Männer 17,7 €).

155 Befragte, die ihren Beruf freiwillig und unfreiwillig gewechselt haben (Mehrfachangaben waren möglich), wurden in die Kategorie „vollständiger Berufswechsel, freiwillig“ zugeordnet. Rund jeder vierte vollständige Berufswechsel ist nach dieser Berechnung unfreiwillig.

Tabelle 6.3-3: **Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Männern und Frauen innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs**

	Tätigkeit im erlernten Beruf	partieller Berufswechsel	vollständiger Berufswechsel	vollständiger freiwillig	Berufswechsel unfreiwillig	Gesamt
Männer	14,3	14,7	13,6	14,8	11,3	14,2
Frauen	12,3	12,8	11,1	12,2	9,8	12,1
Gesamt	13,3	13,9	12,6	13,9	10,6	13,3

Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Einkommensunterschiede zwischen Berufswechslern und Personen, die im erlernten oder in einem verwandten Beruf arbeiten, können allerdings auch mit anderen individuellen oder ausbildungsbezogenen Merkmalen zusammenhängen. Im Folgenden wird daher ein *lineares Regressionsmodell* mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn als abhängiger Variable geschätzt. Als erklärende Variablen werden wieder nur persönliche Merkmale sowie Merkmale der Ausbildung und des Ausbildungsbetriebs in das Modell aufgenommen, also keine mit dem Einkommen konfundierenden Variablen wie zum Beispiel der Erwerbsberuf oder die berufliche Stellung. Die Einkommensschätzung bei Berufswechsel ist für Frauen in *Tabelle 6.3-4* und für Männer in *Tabelle 6.3-5* wiedergegeben.

Tabelle 6.3-4: **Einkommensrenditen von Frauen innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (Logarithmierter Bruttostundenlohn, OLS-Regressionen)**

	Modell 1	Modell 2
Berufswechsel		
<i>RK: Tätigkeit im erlernten Beruf</i>		
Partieller Berufswechsel	0.024	0.007
Vollständiger Berufswechsel, freiwillig	-0.044	-0.007
Vollständiger Berufswechsel, unfreiwillig	-0.291**	-0.235**
Berufserfahrung in Jahren		0.044**
Berufserfahrung in Jahren (quadriert)		-0.093**
Erwerbsunterbrechung		-0.039+
Kind vor Beginn der Tätigkeit		-0.125**
Mehrfachausbildung		-0.081**
Ausbildung in Ostdeutschland		-0.119**

	Modell 1	Modell 2
Höchster Schulabschluss (RK: Abitur)		
Mittlerer Abschluss		-0.025
Hauptschulabschluss		-0.224**
Erlerner Beruf		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Verwaltungsberufe (dual)		0.174**
Groß-, Einzelhandelskauffrauen (dual)		-0.045
Bank-, Versicherungskauffrauen (dual)		0.122**
Verkäuferinnen (dual)		-0.270**
(Zahn-)Arztshelferinnen (dual)		-0.127**
Friseurinnen (dual)		-0.367**
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe (dual)		-0.297**
Produktionsberufe (dual)		-0.123**
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)		0.017
Kranken-, Altenpflegerinnen (schulisch)		0.029
Erzieherinnen (schulisch)		0.014
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen (schulisch)		-0.291**
Kaufmännische Büroberufe (schulisch)		0.018
Sonstige Berufe (schulisch)		0.003
Konstante	2.442**	2.344**
n	2387	2387
R ²	0.044	0,26
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).		
Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie		
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen		

Tabelle 6.3-5: Einkommensrenditen von Männern innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (Logarithmierter Bruttostundenlohn, OLS-Regressionen)

	Modell 1	Modell 2
Berufswechsel		
<i>RK: Tätigkeit im erlernten Beruf</i>		
Partieller Berufswechsel	0.031	0.010
Vollständiger Berufswechsel, freiwillig	0.002	-0.031
Vollständiger Berufswechsel, unfreiwillig	-0.319**	-0.300**

	Modell 1	Modell 2
Berufserfahrung in Jahren		0.055**
Berufserfahrung in Jahren (quadriert)		-0.129**
Erwerbsunterbrechung		-0.046*
Kind vor Beginn der Tätigkeit		0.013
Mehrfachausbildung		-0.027
Ausbildung in Ostdeutschland		-0.083*
Höchster Schulabschluss (RK: <i>Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss		-0.059*
Hauptschulabschluss		-0.189**
Erlerner Beruf		
RK: <i>Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Groß-, Einzelhandelskaufmänner (dual)		-0.058
Bank-, Versicherungskaufmänner (dual)		0.185**
Installations-, Metallbauberufe (dual)		0.034
Industrie-, Werkzeugmechaniker (dual)		0.083+
Kfz-Mechaniker (dual)		-0.029
Elektroberufe (dual)		0.067
Köche, Bäcker (dual)		-0.198**
Bau-, Holzberufe (dual)		0.002
Sonstige Produktionsberufe (dual)		0.021
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)		-0.052
Kranken-, Altenpfleger (schulisch)		0.040
Sonstige Berufe (schulisch)		0.005
Konstante	2.611**	2.313**
n	2320	2320
R ²	0.051	0,25
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).		
Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie		
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen		

Modell 1 zeigt jeweils zunächst die bivariaten Einkommenseffekte von Berufswechseln. Unfreiwillige Berufswechsel führen bei Frauen zu signifikanten Einkommenseinbußen in Höhe von 34 %, bei Männern von 38 % (da die meisten Effekte über 0,2 liegen, wurden alle Effekte entsprechend der Formel $(e^b - 1) * 100$ umgerechnet, vgl. hierzu Fußnote 116). Ein Blick auf die Kontrollvariablen in Modell 2 zeigt die erwarteten Effekte. So steigt das Einkommen entsprechend der Humankapitaltheorie

mit zunehmender Berufserfahrung, wobei der signifikante Effekt für die quadrierte Berufserfahrung wieder auf einen konkaven Kurvenverlauf, das heißt abnehmende Einkommensrenditen hinweist. Eine Erwerbsunterbrechung führt hingegen zu signifikanten Einkommenseinbußen in Höhe von knapp vier Prozent bei Frauen und rund fünf Prozent bei Männern. Auch eine geringe schulische Vorbildung mindert das Einkommen für Frauen und Männer signifikant. Frauen mit Hauptschulabschluss erzielen im Vergleich zu Frauen mit Abitur ein um 20 % geringeres Einkommen. Bei den Männern sinkt das Einkommen durch einen Hauptschulabschluss um 17 %. Weiterhin mindert eine im Osten Deutschlands absolvierte Ausbildung das Einkommen (minus 11 % bei Frauen und minus 8 % bei Männern). Dies erklärt sich bei Männern vollständig und bei Frauen zum Teil dadurch, dass auch eine Tätigkeit im Osten Deutschlands ausgeübt wird, wo die Gehälter im Schnitt geringer sind.

Der *erlernte Beruf* entfaltet erneut eine geschlechtsspezifische Wirkung. Für *Männer* (Tabelle 6.3-5, Modell 2) spielt er für das Einkommen kaum eine Rolle, lediglich Köche und Bäcker weisen ein um 18 % geringeres Einkommen auf als Männer aus kaufmännischen Büroberufen. Bank- und Versicherungskaufmänner können ein Einkommensplus von 20 % erzielen. Für *Frauen* (Tabelle 6.3-4, Modell 2) spielt der erlernte Beruf für die Frage des Einkommens hingegen wieder eine deutlich wichtigere Rolle. Verkäuferinnen (minus 24 %), (Zahn-)Arzthelferinnen (minus 12 %), Friseurinnen (minus 31 %), Frauen aus HoGa- und Hauswirtschaftsberufen (minus 26 %), Frauen aus Produktionsberufen¹⁵⁶ (minus 11 %) sowie schulisch ausgebildete Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen (minus 25 %) erzielen signifikant geringere Einkommen als Frauen in kaufmännischen Büroberufen. Einkommensvorteile gegenüber Bürokauffrauen haben lediglich Frauen aus Verwaltungsberufen (plus 19 %) sowie Bank- und Versicherungskauffrauen (plus 13 %).¹⁵⁷ An dem signifikant negativen Effekt eines unfreiwilligen Berufswechsels ändert sich auch bei Kontrolle des erlernten Berufs nur wenig. Unfreiwillige Berufswechsel führen zu signifikanten Einkommenseinbußen in Höhe von 21 % bei Frauen und 26 % bei Männern.¹⁵⁸ *Hypo-*

156 Bereits eine Analyse aus den 80er-Jahren konstatiert: „Frauen in Männerberufen können gegenüber Frauen in typischen Frauenberufen mit kaufmännischer Lehre keine Einkommensvorteile erzielen oder müssen sogar Einkommenseinbußen in Kauf nehmen“ (Diekmann 1985: 106).

157 Ein Modell, das die Art der Ausbildung und den Berufsbereich berücksichtigt (hier nicht dargestellt), zeigt, dass Frauen mit schulischer Berufsausbildung ein um sieben Prozent signifikant höheres Bruttoeinkommen erzielen können als Frauen mit dualer Berufsausbildung; für Männer zeigen sich diesbezüglich keine Unterschiede.

158 Differenziert man nicht nach dem Wechselgrund, führen Berufswechsel im Schnitt zu Einkommenseinbußen in Höhe von zehn Prozent bei Frauen und elf Prozent bei Männern.

these 5 bestätigt sich somit auch im multivariaten Modell.¹⁵⁹ Da sich ein unfreiwilliger Wechsel bei Männern stärker negativ auswirkt als bei Frauen, kann vermutet werden, dass das in frauentypischen Dienstleistungsberufen vermittelte Humankapital eher in neue Berufe transferierbar ist als das Humankapital von Männern.

In *Hypothese 6* wurde weiter vermutet, dass Berufswechsler/-innen mit einer dualen Berufsausbildung durch das in der Ausbildung vermittelte allgemeine Humankapital Einkommensgewinne gegenüber *Personen ohne Berufsabschluss* erzielen können. Dies ist zu erwarten, da es Ziel einer dualen Ausbildung ist, „jungen Menschen den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, die sie als Berufstätige befähigen soll, selbstständig, eigenverantwortlich und in Kooperation mit anderen Aufträge effizient, effektiv und innovativ bewältigen zu können“ (BIBB 2006: 21). Erwartungsgemäß können Frauen und Männer im erlernten bzw. in einem verwandten Beruf Einkommensgewinne gegenüber Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss erzielen und zwar in Höhe von 42 % bzw. 38 % (*Tabelle 6.3-6*, Modell 1, die Effekte wurden wieder entsprechend umgerechnet).¹⁶⁰ Auch Erwerbstätige, die ihren erlernten Beruf freiwillig gewechselt haben, erzielen ein deutlich höheres Einkommen (plus 41 % bzw. 39 %) als Personen ohne Berufsausbildung. Dass auch ein unfreiwilliger Wechsel zu signifikanten Einkommensgewinnen führt, zeigt sich allerdings nur bei Berufswechslerinnen (plus 14 %). Dieses Ergebnis bekräftigt die oben geäußerte Vermutung, dass in frauentypischen Dienstleistungsberufen stärker als in männertypischen Produktionsberufen transferierbares Humankapital vermittelt wird. Freiwillige Wechsel führen für Männer und Frauen auch bei Kontrolle der schulischen Vorbildung und des ausgeübten Berufs zu signifikanten Einkommensgewinnen in Höhe von jeweils 27 % (Modell 2).¹⁶¹ Frauen, die ihren erlernten Beruf unfreiwillig gewechselt haben, erzielen noch Einkommensvorteile von neun Prozent auf dem 10 %-Niveau. *Hypothese 6* bestätigt sich somit für alle Berufswechslerinnen und für jene Berufswechsler, die ihren erlernten Beruf freiwillig gewechselt haben.

159 Um zu prüfen, ob einzelne Fälle einen großen Einfluss auf die Größe der geschätzten Parameter haben, wurde *DfBeta* berechnet. Der Grenzwert von 1/11 wird von keiner Beobachtung überschritten, vielmehr bleiben alle Werte unter 10/41. Der strengere Grenzwert $12/\sqrt{n}$ wird in maximal sieben Prozent der Fälle erreicht. Die „Ausreißer“ wurden daher für die Schätzung nicht entfernt. Einzig der Schätzparameter für schulisch ausgebildete Kosmetikerinnen/Hauswirtschaftlerinnen ist aufgrund der geringen Fallzahl ($n = 36$) stark durch Ausreißer beeinflusst (Maximalwert von *DfBeta* = 0,95).

160 Auch in diesen Analysen werden die wenigen Ausreißer für die Schätzung nicht entfernt (zu den Gründen vgl. Fußnote 159).

161 Da Personen ohne Berufsabschluss als Vergleichsgruppe dienen, wird in diesen Modellen der ausgeübte Beruf anstelle des erlernten Berufs kontrolliert. Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung in Ausbildung befanden, wurden bei diesen Analysen ausgeschlossen.

Tabelle 6.3-6: Einkommen von Berufswechslern mit dualer Berufsausbildung im Vergleich zu formal Nichtqualifizierten (Logarithmierter Bruttostundenlohn, OLS-Regression)

	Modell 1		Modell 2	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Berufswechsel				
<i>RK: Ohne Berufsabschluss</i>				
Tätigkeit im erlernten/verw. Beruf	0.327**	0.353**	0.236**	0.257**
Freiwilliger Berufswechsel	0.333**	0.347**	0.238**	0.239**
Unfreiwilliger Berufswechsel	0.015	0.129*	-0.010	0.090+
Berufserfahrung in Jahren			0.065**	0.059**
Berufserfahrung in Jahren (quadriert)			-0.163**	-0.154**
Erwerbsunterbrechung			-0.044*	-0.054*
Kind vor Beginn der Tätigkeit			-0.035	-0.146**
Höchster Schulabschluss (<i>RK: Abitur</i>)				
Mittlerer Abschluss			-0.119**	-0.094**
Hauptschulabschluss			-0.157**	-0.235**
Berufsbereich ausgeübter Beruf				
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe</i>				
Handels-, Dienstleistungskaufleute			0.013	-0.102**
Gesundheitsberufe, Erzieher/-innen			-0.632**	-0.230**
Metall-, Elektroberufe			0.048	0.116
Sonstige Produktionsberufe			-0.008	-0.216**
Sonstige Dienstleistungsberufe			-0.095**	-0.088**
Konstante	2.305**	2.065**	2.098**	2.034**
n	2225	1851	2225	1851
R ²	0.080	0.071	0.277	0.240

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit dualer Berufsausbildung (höchster Abschluss).
Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

7. Zusammenfassung, Diskussion und Ausblick

In der vorliegenden Arbeit wurde der Einfluss der Bildungsressourcen von Männern und Frauen mit Berufsausbildung auf Ausbildungsinadäquanz und das Einkommen im späteren Berufsverlauf untersucht. Da Frauen mehrheitlich andere Berufe erlernen als Männer und häufiger eine schulische Berufsausbildung absolvieren, stand der Ausbildungsberuf im Fokus. Die mittlere Qualifikationsebene zeichnet sich nicht nur durch eine starke berufsfachliche Differenzierung aus, auch das Anspruchsniveau der Berufe ist sehr unterschiedlich. Im Hinblick auf die Ausbildungsinadäquanz wurden zwei Dimensionen von Beruf unterschieden: eine horizontale Dimension, die die inhaltliche Übereinstimmung zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf anzeigt (Fachadäquanz), sowie eine vertikale Dimension, die auf die Entsprechung zwischen dem Qualifikationsniveau der Ausbildung und dem Niveau der Tätigkeit rekurriert (Niveaudäquanz). Beide Dimensionen hängen eng zusammen, eine der Ausbildung entsprechende Position kann aber auch außerhalb des erlernten Berufs erreicht werden. Berufliche Wechsel müssen daher nicht notwendigerweise mit einer Entwertung bisher erworbener Qualifikationen oder einem beruflichen Abstieg einhergehen. Die Transferierbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen wird dabei als ein Faktor zur Beurteilung des Nutzens einer Berufsausbildung in einer sich schnell wandelnden Berufswelt betrachtet. Die Kompatibilität des Humankapitals wird anhand von Einkommensveränderungen beim Wechsel des erlernten Berufs geprüft.

Datengrundlage war die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eine telefonische Repräsentativbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland, die explizit für die Analyse des Zusammenhangs zwischen Ausbildung und Beschäftigung konzipiert wurde (Primärerhebung) und die aufgrund der hohen Fallzahlen eine Differenzierung nach Ausbildungsberufen erlaubt. Um die Untersuchungsgruppe möglichst homogen zu halten, bezogen sich die Analysen auf Frauen und Männer mit dualer oder schulischer Berufsausbildung im Alter von 18 bis 40 Jahren. Die wesentlichen Befunde sollen im Folgenden kurz herausgestellt werden.

Zusammenfassung

Wechsel des erlernten Berufs

Ausmaß und Konsequenzen von Berufswechseln hängen entscheidend von der gewählten Operationalisierung ab. Die Frage, ob der erlernte Beruf gewechselt wurde, ist dabei kaum kategorisch mit Ja oder Nein zu beantworten, Berufswechsel sind vielmehr gradueller Natur. Vollständige Berufswechsel, die einen hohen Verlust be-

rufsspezifischen Humankapitals zur Folge haben, sind von partiellen Berufswechseln in verwandte Berufe, die eine teilweise Übertragung beruflicher Kenntnisse in den neuen Beruf erlauben, zu unterscheiden. Die in der Literatur meist verwendeten dichotom konzipierten Berufskennziffernvergleiche (Berufswechsel vs. kein Wechsel) werden diesem Anspruch nicht gerecht. Zur Bestimmung von Berufswechseln wurde in dieser Arbeit daher eine subjektive Messung verwendet, die zu valideren Ergebnissen führt als ein Berufskennziffernvergleich. Gefragt wurde: „Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit mit Ihrer letzten Ausbildung vergleichen, was würden Sie dann sagen: Die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet, die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun?“.

Gemäß dem empirischen Ergebnis arbeitet zwar fast jede/-r zweite Erwerbstätige mit Berufsausbildung im Alter von 18 bis 40 Jahren in einer anderen *Berufsgruppe* als der des Ausbildungsberufs, doch der ausgeübte Beruf ist zu einem großen Teil mit dem erlernten Beruf verwandt. So verrichtet nur jede/-r dritte Befragte eine Tätigkeit, die mit dem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat (*vollständiger Berufswechsel*), und ein weiteres Drittel bezeichnet die aktuell ausgeübte Erwerbstätigkeit als mit dem Ausbildungsberuf verwandt. Rund 36 % der Erwerbstätigen arbeiten in ihrem erlernten Beruf. Ein Wechsel der Berufsgruppe (gemessen anhand eines Berufskennziffernvergleichs) bedeutet daher nicht zwangsläufig, dass der Beruf vollständig gewechselt wurde. Problematischer als die Überschätzung der Berufswechselquote sind jedoch systematische Verzerrungen. Ein Berufskennziffernvergleich führt bei Männern zu einer etwas höheren Überschätzung der Berufswechselquote als bei Frauen. Bedeutender sind allerdings systematische Verzerrungen je nach dem erlernten Beruf. Zu einer deutlichen Überschätzung der Berufswechselquote durch einen Berufskennziffernvergleich kommt es insbesondere bei Personen aus fachlich breit angelegten Ausbildungsberufen wie den Metall- und Elektroberufen oder den technischen Berufen sowie bei Groß- und Einzelhandelskaufleuten oder Bürokaufleuten, da diese häufig in *verwandte* Berufe außerhalb der Berufsgruppe ihrer Ausbildung wechseln.

Eine *Validierung* der subjektiven Messung auf Basis der Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten bestätigte, dass bei einem vollständigen Berufswechsel tatsächlich nur sehr wenige berufliche Kenntnisse transferiert werden können, wohingegen bei einem Wechsel der Berufsgruppe (Berufskennziffernvergleich) je nach Beruf durchaus berufsspezifisches Humankapital in den neuen Beruf übertragen wird. Ein breites Qualifikationsprofil und somit eine geringe Berufsspezifität weisen Industrie- und Werkzeugmechaniker/-innen und Personen in Installations- und Metallbauberufen auf, die mehrheitlich in der Industrie ausgebildet werden, ferner Bank- und Versicherungskaufleute und kaufmännische Büroberufe. Die höchste Berufsspezifität und somit ein eher enges Quali-

fikationsprofil haben Friseure/Friseurinnen, Köche/Köchinnen und Bäcker/-innen, Erzieher/-innen und Verkäufer/-innen.

Ob ein Berufswechsel als positiv oder negativ zu werten ist, hängt dabei entscheidend von dessen *Gründen* ab. Die Mehrzahl der Erwerbstätigen gab an, den erlernten Beruf freiwillig gewechselt zu haben (rund 60%). Unfreiwillig (weil keine Stelle gefunden wurde) wechselten vier von zehn Erwerbstätigen, was angesichts des Verlustes an berufsspezifischem Humankapital zu Dequalifizierung und Einkommenseinbußen führen sollte. Jeder Vierte nannte andere Gründe (familiär, privat etc.) für den Wechsel. Frauen wechseln erwartungsgemäß häufiger aus familiären und privaten Gründen als Männer. Diese wiederum haben häufiger freiwillig wegen eines besseren Einkommens oder aufgrund anderer Interessen eine neue Tätigkeit aufgenommen. Insbesondere Industrie- und Werkzeugmechaniker/-innen, Personen mit Installations- und Metallbauberufen sowie mit Bau- und Holzberufen wechseln ihren erlernten Beruf überdurchschnittlich häufig unfreiwillig.

Frauen arbeiten signifikant häufiger in ihrem erlernten Beruf als Männer, die eher in verwandten Berufen arbeiten oder den erlernten Beruf vollständig gewechselt haben. Dieses Ergebnis verwundert zunächst, da man aufgrund des eher diskontinuierlichen Erwerbsverhaltens von Frauen eher mehr Berufswechsel erwarten würde. Eine Erklärung für dieses Ergebnis hängt mit dem erlernten Beruf zusammen. Frauentypische Gesundheits- und Erziehungsberufe (meist Schulberufe) werden seltener gewechselt als z. B. männertypische Metall- und Elektroberufe, was mit der geringen Arbeitslosenquote und den expandierenden Beschäftigungszahlen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen in Verbindung stehen kann. Bei Frauen ist eine deutlich größere Spannweite der Berufswechselquoten zu beobachten als bei Männern. So wechseln gelernte Verkäuferinnen, Friseurinnen, Frauen aus dualen Produktionsberufen sowie schulisch ausgebildete Kosmetikerinnen/Hauswirtschaftlerinnen überdurchschnittlich häufig ihren Ausbildungsberuf, wohingegen dual ausgebildete Bank- und Versicherungskauffrauen und schulisch ausgebildete Kranken- und Altenpflegerinnen meist in ihrem erlernten Beruf verbleiben. Bei Männern zeigen sich die höchsten Quoten in den Bau- und Holzberufen, unter Köchen und Bäckern sowie den Kfz-Mechanikern.

Untervertige Erwerbstätigkeit

Rund 12% der 18- bis 40-jährigen Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sind auf Einfacharbeitsplätzen tätig, sind also unterwertig erwerbstätig. Im Vergleich zu einer ausbildungsadäquaten Erwerbstätigkeit ist unterwertige Erwerbstätigkeit mit deutlichen Einkommenseinbußen verbunden, und zwar in Höhe von rund 25%. Vollständige, aber auch partielle Berufswechsel sind eine entscheidende Determinante

für unterwertige Erwerbstätigkeit. *Frauen* sind – obwohl sie seltener ihren erlernten Beruf wechseln – häufiger unterwertig erwerbstätig (15 %) als Männer (10 %). Wie ist dies zu erklären? Aus konstruktivistischen Ansätzen des doing-gender (vgl. Wetterer 2002) und dem Institutionenansatz (vgl. Krüger 2004a) wurde die Hypothese abgeleitet, dass Frauen deshalb häufiger unterhalb ihres Qualifikationsniveaus erwerbstätig sind, weil sie häufiger Frauenberufe und Schulberufe erlernen, die den Ansätzen zufolge mit schlechteren Arbeitsmarktchancen einhergehen. Diese Annahme bestätigte sich allerdings nicht. Im Gegenteil: Frauen (und Männer), die einen Schulberuf erlernt haben, sind signifikant seltener unterwertig erwerbstätig als Frauen und Männer mit dualer Berufsausbildung. Und auch die Ausbildung in einem Frauenberuf wirkt sich nicht signifikant negativ aus. Da schulisch Ausgebildete höhere Schulabschlüsse aufweisen und häufiger in Wachstumsberufen ausgebildet werden, wurde weiter vermutet, dass der im Institutionansatz von Krüger postulierte negative Effekt einer schulischen Berufsausbildung dadurch verdeckt bleibt. Zwar zeigen sich unter Kontrolle dieser Merkmale zwischen Erwerbstätigen mit dualer und schulischer Berufsausbildung keine signifikanten Unterschiede mehr, der postulierte negative Einfluss einer schulischen Berufsausbildung wird dadurch allerdings nicht salient. Die Frage nach etwaigen Diskriminierungsprozessen, welcher Art auch immer, müsste an dieser Stelle der Analysen indirekt beantwortet werden, indem Diskriminierung als „Residualgröße“ betrachtet wird.

Auf Basis der hier verwendeten Daten konnte jedoch weiter geprüft werden, ob der *erlernte Beruf* für die Geschlechterunterschiede verantwortlich ist. So wurde aus Segmentationstheorien (vgl. Neubäumer 1999) und dem Flexibilitätsansatz (vgl. Kaiser 1988) die Hypothese abgeleitet, dass Berufe, in denen über Bedarf ausgebildet wird oder die mit hohen Arbeitslosenquoten verbunden sind und die gleichzeitig eine hohe Berufsspezifität mit geringem Transferpotenzial aufweisen, häufiger zu unterwertiger Erwerbstätigkeit führen. Diese Hypothese bestätigt sich für Frauen deutlich: Eine duale Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau, Verkäuferin, Friseurin oder in einem HoGa-Beruf ist mit einem signifikant höheren Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit verbunden. Die Analysen zeigen aber auch, dass die beruflichen Chancen von Frauen nicht pauschal als schlechter zu bezeichnen sind. Denn unter den Berufen mit einem geringen Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit finden sich duale Berufe wie Verwaltungsberufe, kaufmännische Büroberufe und (Zahn-)Arzt-helferinnen als auch Schulberufe zur Kranken- und Altenpflegerin und kaufmännische Schulberufe. Erzieherinnen und Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen weisen hingegen ein deutlich höheres Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit auf. Krüger argumentierte bereits, dass duale Frauenberufe als Globalkategorie ebenso wenig einheitliche Erwerbsverläufe unter Frauen erzeugen wie der Mutterstatus. Das gleiche Argument sollte daher auch für schulische Ausbildungsberufe gelten.

Für *Männer* hat der erlernte Beruf eine weit weniger differenzierende Wirkung als für Frauen. Eine Berufsausbildung auf der mittleren Qualifikationsebene schützt Männer relativ unabhängig vom erlernten Beruf vor Dequalifizierung. Das Ausbildungsniveau (z. B. kein Abschluss, Berufsausbildung, akademischer Abschluss), wie es in der Ungleichheitsforschung meist verwendet wird, ist für Männer daher durchaus eine geeignete Proxy-Variable für unterschiedlichste Ausbildungsberufe. Weiterhin zeigt sich, dass ein mittlerer Schulabschluss Männer deutlich besser vor einem beruflichen Abstieg schützt als Frauen.

Berufswechsel und Einkommen

Der mit einem Berufswechsel verbundene Verlust berufsspezifischen Humankapitals sollte sich der Humankapitaltheorie zufolge (vgl. Becker 1964, Winkelmann 2006) und vor dem Hintergrund beruflicher Arbeitsmärkte in Deutschland (vgl. Sengenberger 1987) in Einkommenseinbußen niederschlagen. Diese Hypothese konnte klar bestätigt werden: So beziehen Berufswechsler und Berufswechslerinnen (vollständige Berufswechsel) signifikant häufiger Niedriglohn als erwerbstätige Männer und Frauen, die im erlernten oder in einem verwandten Beruf arbeiten. Allerdings ist eine Tätigkeit im erlernten Beruf keine Garantie für ein adäquates Erwerbseinkommen, denn jeder achte Mann und jede vierte Frau erhalten im erlernten Beruf dennoch nur Niedriglohn. Insgesamt bezieht jede dritte Frau und jeder siebte Mann im Alter von 18 bis 40 Jahren 2006 trotz einer abgeschlossenen Berufsausbildung lediglich einen Niedriglohn von maximal 9,1 € pro Stunde. Ähnlich wie beim Risiko der unterwertigen Erwerbstätigkeit zeigt sich auch hier lediglich für Frauen, dass das Risiko von Niedriglöhnen eng mit bestimmten Berufen verknüpft ist.

Personen, die ihren erlernten Beruf gewechselt haben, erzielen auch ein signifikant geringeres Einkommen als Personen, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten. Aus humankapitaltheoretischen Überlegungen heraus sollten freiwillige Berufswechsel oder Wechsel in verwandte Berufe (partielle Wechsel) im Vergleich zu einer Tätigkeit im erlernten Beruf jedoch nicht zu Einkommenseinbußen führen, was sich in den Analysen auch bestätigt hat. Frauen und Männer, die unfreiwillig den erlernten Beruf wechseln, müssen hingegen ein um 34 % bzw. 38 % geringeres Einkommen in Kauf nehmen. Auch wenn unfreiwillige berufliche Wechsel mit Einkommenseinbußen verbunden sind, so bedeutet dies nicht, dass die Berufsausbildung völlig nutzlos war – zumindest nicht für Frauen. Denn Berufswechslerinnen können aufgrund des in der dualen Berufsausbildung vermittelten allgemeinen Humankapitals (Stichwort: Schlüsselqualifikationen) auch bei einem unfreiwilligen Wechsel gegenüber Personen ohne Berufsabschluss durchaus Einkommengewinne erzielen.

Diskussion

Frauenberufe sind sehr heterogen und weisen höchst unterschiedliche Arbeitsmarktchancen auf. Die *Segmentationslinie* verläuft dabei nicht, wie so oft vermutet, zwischen dem schulischen und dualen Ausbildungssystem, denn mit einer schulischen Berufsausbildung sind keine schlechteren Arbeitsmarktchancen verbunden als mit einer dualen Berufsausbildung. Sie verläuft vielmehr zwischen einzelnen *Ausbildungsberufen* innerhalb der Systeme. So weisen Frauen mit schulischen, bundeseinheitlich geregelten Gesundheitsberufen oder einer Ausbildung in einem kaufmännischen Schulberuf ein weit unterdurchschnittliches Risiko unterwertiger Erwerbstätigkeit auf. Die Verwertungschancen von Schulberufen nach Landesrecht (z. B. Erzieherin, Kosmetikerin/Hauswirtschaftlerin) fallen hier deutlich zurück. Eine stärkere Standardisierung und Verbindlichkeit der Ausbildungsinhalte und eine stärkere Praxisnähe könnten deren Tausch- und Signalwert auf dem Arbeitsmarkt sicherlich erhöhen. Solange im dualen und schulischen Ausbildungssystem allerdings unterschiedliche Berufe erlernt werden, ist ein direkter Systemvergleich kaum möglich, und somit ist es schwierig, bildungspolitische Schlussfolgerungen zu ziehen. Für einen direkten Systemvergleich zwischen dualen und schulischen Ausbildungsberufen bedarf es spezieller Studien, die den beruflichen Werdegang von Absolvierenden beider Systeme in vergleichbaren Berufen, zum Beispiel in kaufmännischen Büroberufen verfolgen. Nur dann können bildungspolitische Schlussfolgerungen im Hinblick auf eine stärkere Standardisierung und Praxisnähe schulischer Ausbildungen mit Sicherheit abgeleitet werden. Schulberufe pauschal als Ausbildungen zweiter Wahl zu bezeichnen ist aber sicherlich nicht gerechtfertigt.

Die Gründe, warum es dual ausgebildeten Verkäuferinnen, Friseurinnen und Frauen mit HoGa- und Hauswirtschaftsberufen trotz der dualen Berufsausbildung häufig nicht gelingt, eine ausbildungsadäquate Position zu erreichen, sind am ehesten im *Arbeitsmarkt* selbst zu suchen. Sie konkurrieren nicht nur mit formal nicht-qualifizierten Frauen, sondern es mangelt auch an qualifizierten Arbeitsplätzen. So hat sich durch eine formale Aufwertung von traditionell un- und angelernten Frauenberufen (z. B. Verkäuferin) zu Ausbildungsberufen zwar der Gebrauchswert dieser Ausbildung erhöht; ob dies auch für deren Tauschwert gilt, ist aber fraglich, solange einzelne Dienstleistungsberufe als geringqualifizierte Tätigkeiten gewertet werden, um darüber ihren Niedriglohn zu legitimieren. Frauen sind von Niedriglohn doppelt so häufig betroffen wie Männer. Es reicht daher nicht aus, wenn sich Frauen beruflich qualifizieren, es muss auch seitens der Arbeitgeber und der Politik (Stichwort: Mindestlohn) dafür gesorgt werden, dass die Tätigkeit in Frauenberufen in gleichem Maße als qualifizierte Arbeit gewertet wird wie die in Männerberufen. Solange qualifizierte Arbeitsplätze – insbesondere im Teilzeitbereich – nicht zur Verfügung stehen,

verschärft ein Ausbau des Niedriglohnsektors bzw. die Schaffung von Einfacharbeitsplätzen eher unterwertige Beschäftigung, als dass die Arbeitslosenquote formal Nichtqualifizierter gesenkt werden würde.

Ob es trotz einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu einer unterwertigen Erwerbstätigkeit kommt, hängt auch entscheidend davon ab, ob eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausgeübt wird oder der Beruf gewechselt wurde. Berufswechsel gehen auch mit starken Einkommenseinbußen einher. Allerdings gilt dies nur für unfreiwillige Berufswechsel z. B. wegen schlechter Beschäftigungsbedingungen. Eine Steigerung der Attraktivität einer Berufsausbildung sollte daher nicht nur am Gebrauchswert einer Ausbildung (z. B. durch die Modernisierung von Ausbildungsordnungen) ansetzen, sondern auch deren Tauschwert auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen. Der Ausbau und die Erschließung von Ausbildungsplätzen in *wachsenden Beschäftigungsfeldern* insbesondere im Dienstleistungsbereich sind daher weiter voranzutreiben. Insbesondere die Berufsberatung von jungen Frauen sollte stärker im Hinblick auf zukunftsorientierte Berufe und langfristige Beschäftigungsperspektiven erfolgen, denn die notwendigen schulischen Voraussetzungen für solche Berufsausbildungen liegen bei ihnen vor. In Anbetracht der hohen Quoten unterwertiger Erwerbstätigkeit und der hohen Berufswechselquoten von Frauen, die männertypische Produktionsberufe erlernt haben, sollte die Forderung „Mädchen in Männerberufe“ eher umformuliert werden in „Mädchen in Zukunftsberufe“.

Auch die Vermittlung *breiter fachlicher Basisqualifikationen*, die Personen unabhängiger von den Beschäftigungsbedingungen im engeren Berufsfeld macht, ist eine wichtige Aufgabe zukünftiger Berufsbildung. Die Analysen zeigen, dass eine Berufsausbildung auf der mittleren Qualifikationsebene bereits ein hohes Flexibilitätspotenzial mit sich bringt. Rund jeder dritte Erwerbstätige arbeitet in einem mit der Ausbildung verwandten Beruf, ohne gravierende Einkommenseinbußen in Kauf nehmen zu müssen. Die Reduzierung der Zahl der Ausbildungsberufe von über 600 auf zurzeit rund 350 sowie die aktuelle Diskussion einer weiteren Reduzierung und Gruppierung zu Berufsfamilien verweisen daher in die richtige Richtung.

Ausblick

Abschließend sollen hier mögliche Fragestellungen für zukünftige Forschungen aufgeführt werden.

Vertiefende Analysen auf Basis des Mikrozensus ab 2005

Im Mikrozensus 2005 wurde erstmals für Personen mit einem mittleren Ausbildungsabschluss die Fachrichtung des erlernten Berufs erfragt. Erstens könnten die

hier vorliegenden Ergebnisse zum *Berufswechsel* auf Basis des Mikrozensus 2005 repliziert werden. Diese Daten erlauben aufgrund der hohen Fallzahlen eine tiefergehende berufliche Differenzierung, und sie haben den Vorteil, dass neben sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen auch selbstständige Tätigkeiten und Personen mit schulischer Berufsausbildung betrachtet werden können, was mit den Datensätzen der BA nicht möglich ist. Die Probleme eines Berufskennziffervergleichs ließen sich anhand der hier vorliegenden Erkenntnisse darüber, in welchen Berufen es zu einer besonders großen Überschätzung der Berufswechselquote kommt, abmildern. Auch für Fragen der *Niveauadäquanz* (operationalisiert über die berufliche Stellung) könnten Analysen auf Basis der aktuellen Mikrozensus-erhebungen weiteres Wissen über den Einfluss des erlernten Berufs erbringen. Denn die hohen Fallzahlen der Beschäftigtenstatistik waren bisher nur einer Betrachtung der Männer zugänglich, da eine hierarchische Unterscheidung von für Frauen typischen Angestelltenpositionen nicht möglich ist. Mikrozensusanalysen könnten auch detaillierter aufzeigen, mit welchen Ausbildungsberufen ein hohes Risiko der *Niedriglohnbeschäftigung* verbunden ist. Denn obwohl der Niedriglohnsektor von qualifizierten Arbeitskräften geprägt ist, wird der erlernte Beruf in entsprechenden Analysen kaum thematisiert.

*Analysen für Akademiker/-innen auf Basis der
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006*

Zweitens könnten die hier durchgeführten Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 für *Akademiker/-innen* durchgeführt werden. Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen werden nicht nur in anderen Berufen ausgebildet, sie weisen angesichts ihrer stärker theoretisch ausgerichteten Ausbildung auch ein breiteres Qualifikationsprofil und Einsatzfeld auf. So wechseln Akademiker/-innen seltener den erlernten Beruf als Personen mit Berufsausbildung und arbeiten mehrheitlich in einem verwandten Beruf. Zu fragen wäre auch hier, ob eine ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit (Berufswechsel und unterwertige Erwerbstätigkeit) von der Art des Abschlusses (Fachhochschule vs. Universität) oder der Fachrichtung des Studiums beeinflusst wird und ob ein vollständiger Berufswechsel ebenfalls mit Einkommenseinbußen verbunden ist.

Neue Fragen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12

Drittens könnten in die nächste für 2011/12 geplante *BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung* einige neue Fragen integriert werden, um bestehende Forschungslücken zu schließen. So weiß man immer noch zu wenig über die *Gründe*, warum der erlernte

Beruf gewechselt wird, und zwar nicht nur für jene Personen, die ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt haben, sondern auch für diejenigen, die in einem verwandten Beruf arbeiten (graduelle Wechsel). Eine bisher ungeklärte Frage ist weiterhin, in welchem Maß *Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen* freiwillig gewählt werden, zum Beispiel, um ein höheres Einkommen zu erzielen, bessere Arbeitszeiten zu ermöglichen oder Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Im Hinblick auf die *Transferierbarkeit von Humankapital* in den neuen Beruf ist noch ungeklärt, in welchem Maße und in welcher Form Berufswechsel/-innen allgemeines Humankapital (Schlüsselqualifikationen) aus dem erlernten Beruf verwerten können. Auch dies wären mögliche Fragen für die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Neben punktuellen Betrachtungen, wie sie hier für den aktuellen Befragungszeitpunkt vorliegen, sind weiterhin Verlaufsuntersuchungen von hohem Interesse. Vorliegende Verlaufsdaten (z. B. die Deutsche Lebensverlaufsstudie) decken allerdings maximal den Zeitraum bis Ende der Neunzigerjahre ab und weisen nur geringe Fallzahlen auf. Es wäre daher zu überlegen, in der nächsten Welle der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12 Indikatoren zur *subjektiven Bilanz* des Berufsverlaufs im Hinblick auf unterwertige Erwerbstätigkeiten zu erfassen.

Der Vergleich zwischen Frauen und Männern mit abgeschlossener Berufsausbildung auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 zeigt, dass selbst kinderlose Frauen, die die gleiche schulische Vorbildung und das gleiche Erwerbsverhalten wie Männer aufweisen, immer noch häufiger unterwertig erwerbstätig sind und häufiger Niedriglohn beziehen. Die Differenzen erklären sich erst, wenn der erlernte Beruf berücksichtigt wird. Die Geschlechterungleichheit ist somit bereits beim Übergang von der Schule in die Ausbildung angelegt, insofern Frauen in Berufen ausgebildet werden, die geringere Verwertungschancen am Arbeitsmarkt haben. Auch wenn Arbeitsmarkt- und damit Lebenschancen für beide Geschlechter vom erlernten Beruf geprägt sind, so scheint dies für Frauen deutlich stärker der Fall zu sein als für Männer. Die Frage „Was soll ich beruflich machen?“ sollte von jungen Frauen daher besonders gut überlegt werden.

8. Anhang

8.1 Tabellenanhang (A1 bis A12)

Tabelle A1: Die zehn am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 nach Schulabschluss (in %)

Rangplatz	Hauptschulabschluss
1	Verkäufer/-in
2	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
3	Friseur/-in
4	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
5	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
6	Koch/Köchin
7	Maler/-in und Lackierer/-in
8	Anlagemechaniker/-in für Sanitär, Heizung, Klima
9	Metallbauer/-in
10	Bäcker/-in

Rangplatz	Realschulabschluss
1	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
2	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
3	Bürokaufmann/-frau
4	Medizinische Fachangestellte/-r
5	Industriemechaniker/-in
6	Zahnmedizinische Fachangestellte/-r
7	Koch/Köchin
8	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
9	Verkäufer/-in
10	Hotelfachmann/-frau

Rangplatz	Studienberechtigung
1	Industriekaufmann/-frau
2	Bankkaufmann/-frau
3	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
4	Bürokaufmann/-frau
5	Fachinformatiker/-in
6	Hotelfachmann/-frau
7	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
8	Steuerfachangestellte/-r
9	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation
10	Kaufmann/-frau für Versicherung und Finanzen

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (31.12.) (vgl. BIBB 2008)

Tabelle A2: Schulische Ausbildungsberufe außerhalb BBiG/HwO (Schüler/-innen im 1. Schuljahr 2006)

Berufs- klasse	Berufsbezeichnung	Summe	Berufs- fachschule	Fachschule	Schulen des Ges.wesens
2507	Konstruktions- und Fertigungstechnische(r) Assistent/-in	564	564		
3094	Präparationstechnische(r) Assistent/-in	27	27		
3161	Assistent/-in für mechatronische Systeme	27	27		
6000	Industrietechnolog(e)/-in	202	202		
6204	Technische(r) Assistent/-in f. d. Verarb. nachwach- sender Rohstoffe	24	24		
6210	Ingenieurassistent/-in (Maschinenbau)	72	72		
6216	Assistent/-in für Metalltechnik	51	51		
6220	Elektrotechnische(r) Assistent/-in	1.147	1.147		
6223	Technische(r) Assistent/-in f. Automatisie- rungs-/Computertechnik	1.430	1.430		
6229	Kommunikationsassistenten u. a.*	1.741	1.741		
6230	Assistenten und Techniker im Bauwesen*	254	254		
6261	Chemisch-technische(r) Assistent/-in	1.893	1.893		
6264	Physikalisch-technische(r) Assistent/-in	344	344		
6265	Technische(r) Assistent/-in für Metallographie u. Werkstoffkunde	112	112		
6271	Lebensmitteltechnische(r) Assistent/-in	96	96		
6273	Textil- u. Bekleidungstechnische(r) Assistent/-in	630	630		
6291	Technische(r) Assistent/-in für regenerative Energien	44	44		
6293	Umweltschutztechnische(r) Assistent/-in	613	613		
6310	Biologisch-technische(r) Assistent/-in	1.542	1.542		
6312	Landwirtschaftlich-technische(r) Assistent/-in	91	91		
6319	Technische(r) Assistent/-in für Lebensmittelana- lytik	38	38		
6330	Chemielaborant/-in	20	20		
6333	Textiltechnische(r) Prüfassistent/-in	11	11		
6345	Fototechnische(r) Assistent/-in	74	74		
6425	Technische(r) Assistent/-in für Geovisualisierung	29	29		
7020	Assistenten im Tourismus und Eventmanage- ment*	195	195		
7021	Touristikassistent/-in	1.014	1.014		
7022	Assistent/-in für Gesundheitstourismus	13	13		
7034	Kaufmännische(r) Medienassistent/-in	295	295		
7216	Schiffsbetriebstechnische(r) Assistent/-in	46	46		
7503	Internationale Wirtschaftsfachleute	10	10		
7518	Eurowirtschaftsassistent/-in	32	32		
7519	Sport- und Logistik-Manager*	36	36		

Berufs- klasse	Berufsbezeichnung	Summe	Berufs- fachschule	Fachschule	Schulen des Ges.wesens
7550	Marketingassistent/-in	119	119		
7742	Informatiker/-in	122	122		
7743	Mathematisch-technische(r) Assistent/-in	72	72		
7744	Assistenten für Wirtschaftsinformatik, Informationsverarbeitung*	12.130	12.130		
7792	Wirtschaftsinformatiker/-in	1.398	1.398		
7801	Fachkraft für Büro- und Telekommunikation	16	16		
7803	Bürokaufleute, Kontorist/-in	0	0		
7804	Kaufmännische(r) Assistent/-in (Personal u. Organisation)	151	151		
7870	Kaufmännische Assistenten, Betriebswirtschaft*	40	40		
7884	Korrespondent/-in, Europakorrespondent/-in	2.588	2.588		
7889	Kaufmännische(r) Assistent/-in, Wirtschaftsassistent/-in	14.590	14.590		
7890	Kaufmännische(r)/Assistent/-in, Bürowirtschaft	259	259		
7894	Fremdsprachenassistenten*	3.426	3.426		
7964	Technische(r) Assistent/-in für Gebäudetechnik	54	54		
8050	Gesundheitsaufseher/-in, -kontrolleur/-in	20			20
8220	Dolmetscher/-in/Übersetzer/-in	18	18		
8234	Archiv-/Dokumentationsassistent/-in	204	174		30
8238	Assistenten für Denkmalpflege*	172	172		
8312	Leiter/-in im Laienmusizieren (Chorleiter/-in)	32	32		
8314	Musiker (Jazz/Pop)	32	32		
8316	Kirchenmusiker/-in	13	13		
8324	Bühnentänzer/-in, klassische(r) Tänzer/-in	53	53		
8326	Schauspieler/-in	126	126		
8329	Musicaldarsteller/-in	17	17		
8340	Assistenten für Gestaltungstechnik*	466	466		
8341	Formgeber/-in für Schmuck und Gerät	281	281		
8342	Assistent/-in für Textil/Mode/Design, Mode-Designer/-in	600	600		
8343	Grafik-Designer/-in*	4.429	4.429		
8354	Assistenten für Medientechnik und Veranstaltungstechnik*	230	230		
8364	Assistent/-in für Innenarchitektur	41	41		
8381	Berufsartist/-in	16	16		
8511	Heilpraktiker/-in	50	50		
8520	Physiotherapeut/-in (Krankengymnast/-in)	9.102	2.834		6.268
8521	Masseur/-in und medizinische(r) Bademeister/-in	1.984	1.018		966
8525	Motopäd(e)/-in	326	48	278	
8530	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	19.667	2.075		17.592
8532	Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	2.248	169		2.079
8534	Operationstechnische(r) Assistent/-in	161			161

Berufs- klasse	Berufsbezeichnung	Summe	Berufs- fachschule	Fachschule	Schulen des Ges.wesens
8536	Hebamme/Entbindungspfleger	598	66		532
8541	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in	1.977	532		1.445
8542	Rettungsassistent/-in	3.887	656		3231
8551	Diätassistent/-in	1.133	658		475
8564	Sekretär/-in im Gesundheitswesen	114	114		
8570	Medizinisch- technische(r) Assistent/-in	0			
8571	Med.-techn. Laboratoriumsassistent/-in	1.819	497		1.322
8572	Med.-techn. Radiologiesassistent/-in	1.018	241		777
8573	Veterinärmed.-technische(r) Assistent/-in	76	41		35
8580	Pharmazeutisch-technische(r) Assistent/-in	4.748	2.787		1.961
8591	Logopäd(e)/-in	1.344	385		959
8592	Orthoptist/-in	36	16		20
8594	Ergotherapeut/-in	4.813	2.807		2.006
8617	Sozial- und sozialpädagogische Assistenten*	13.417	13.417		
8630	Erzieher/-in	15.383	3.995	11.388	
8640	Altenpfleger/-in, Fachkraft für Altenpflege	14.379	7.358	1.244	5.777
8647	Altenpflegehelfer/-in	6.050	2.793		3.257
8650	Familienpfleger/-in	803	312	250	241
8660	Heilerziehungspfleger/-in, Heilerzieher/-in	6.477		6.461	16
8667	Heilerziehungspflegehelfer/-in	765	376	389	
8670	Kinderpfleger/-in	10.344	10.344		
8690	Sozialbetreuer/-in	1.944	1.944		
8697	Sozialhelfer/-in	3.500	3.500		
8753	Musikpädagog(e)/-in (Akkordeon)	9	9		
8754	Singschullehrer/-in, Leiter/-in im Laienmusizieren	227	227		
8760	Sportassistent/-in	149	149		
8765	Gymnastik- und Tanzlehrer*	1.019	1.019		
8793	Atem-, Sprech- und Stimmlehrer/-in	45	45		
8815	Europäische(r) Betriebswirt/-in	15	15		
9018	Hair-Designer/-in	11	11		
9023	Podolog(e)/-in	462	195		267
9110	Systemgastronomie	42	42		
9120	Servicefachkraft	54	54		
9140	Fachkraft für Eurohotelmanagement	27	27		
9142	Assistent/-in f. das Hotel-, Gaststätten- u. Fremdenverkehrsgewerbe	540	540		
9212	Wirtschafter/-in, Hauswirtschafter/-in*	807	807		
9232	Hauswirtschaftshelfer/-in*	2.605	2.605		
9999	Sonstige Berufe und ohne Angabe	630	237		393
	Summe	189.237	119.397	20.010	49.830

* Gleiche Berufsklassen (4-Steller) wurden zusammengefasst

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2006/2007, eigene Berechnungen.

Tabelle A3: Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen auf der mittleren Qualifikationsebene (ohne geringfügige Beschäftigung) nach Berufsfeldern 1996 bis 2004 (Absolutangaben in 100)

	Veränderung ,96-' 04				
	1996	2000	2004	Absolut	in Prozent
Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	5.883	5.557	5.113	-770	-0,13
Bergleute, Mineralgewinner	905	365	481	-424	-0,47
Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik-, Glasberufe	597	558	453	-144	-0,24
Chemie-, Kunststoffberufe	1.618	1.545	1.508	-110	-0,07
Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	1.594	1.474	1.311	-283	-0,18
Metallerzeugung, -bearbeitung	3.631	3.194	3.201	-430	-0,12
Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer	9.557	8.872	7.978	-1.579	-0,17
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	7.816	7.792	7.485	-331	-0,04
Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	4.188	4.395	4.200	12	0,00
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	1.731	1.514	1.506	-225	-0,13
Elektroberufe	6.620	6.315	5.594	-1.026	-0,15
Spinnberufe, Textilhersteller/-innen, Textilveredler/-innen	280	270	179	-101	-0,36
Textilverarbeitung, Lederherstellung	1.249	980	806	-443	-0,35
Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	1.169	1.029	922	-247	-0,21
Fleischer/-innen	1.027	907	790	-237	-0,23
Köch(e/-innen)	2.333	2.303	2.361	28	0,01
Getränke, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	352	346	356	4	0,01
Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	17.306	15.107	11.547	-5.759	-0,33
Warenprüfer/-innen, Versandfertigmacher/-innen	2.058	2.075	2.257	199	0,10
Hilfsarbeiter/-innen.	2.054	2.290	2.201	147	0,07
Ingenieur(e/-innen)	1.329	1.326	1.292	-37	-0,03
Chemiker/-innen, Physiker/-innen, Naturwissenschaftler/-innen	83	76	81	-2	-0,02
Techniker/-innen	7.683	7.875	7.489	-194	-0,03
Technische Zeichner/-innen, verwandte Berufe	1.142	989	890	-252	-0,22
Vermessungswesen	228	298	277	49	0,21
Technische Sonderkräfte	886	916	867	-19	-0,02
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	12.146	11.452	10.733	-1.413	-0,12
Groß-, Einzelhandelskaufleute	6.796	6.469	6.649	-147	-0,02
Bank-, Versicherungsfachleute	6.534	6.738	6.312	-222	-0,03
Sonstige kaufmännische Berufe	4.433	4.854	4.707	274	0,06
Werbefachleute	582	617	844	262	0,45
Verkehrsberufe	8.388	8.103	7.268	-1.120	-0,13
Luft-, Schifffahrtsberufe	233	243	229	-4	-0,02
Packer/-innen, Lager-, Transportarbeiter/-innen	3.707	4.669	4.910	1.203	0,32

	1996	2000	2004	Veränderung ,96-' 04	
				Absolut	in Prozent
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	5.342	5.907	5.821	479	0,09
Verwaltungsberufe	7.611	8.829	7.594	-17	0,00
Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung	3.296	3.185	2.974	-322	-0,10
IT-Kernberufe	1.819	2.263	2.547	728	0,40
Kaufmännische Büroberufe	24.372	23.269	21.829	-2543	-0,10
Bürohilfsberufe, Telefonist(en/-innen)	1.737	1.440	1.393	-344	-0,20
Personenschutz-, Wachberufe	1.053	1.138	995	-58	-0,06
Hausmeister/-innen	1.416	1.609	1.615	199	0,14
Sicherheitsberufe	4.003	4.044	3.556	-447	-0,11
Rechtsberufe	450	492	450	0	0,00
Künstler/-innen, Musiker/-innen	471	587	568	97	0,21
Designer/-innen, Fotograf(en/-innen), Reklamehersteller/-innen	665	725	791	126	0,19
Gesundheitsberufe mit Approbation	113	197	145	32	0,28
Gesundheitsberufe ohne Approbation	13.755	14.848	16.290	2535	0,18
Soziale Berufe	4.397	4.987	4.950	553	0,13
Lehrer/-innen	1.782	1.968	1.863	81	0,05
Publizistische, Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Berufe	615	666	677	62	0,10
Berufe in der Körperpflege	2.198	2.062	2.312	114	0,05
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	3.798	3.897	3.874	76	0,02
Reinigungs-, Entsorgungsberufe	3.499	3.608	3.572	73	0,02
Gesamt	209.855	207.265	196.613	-13.242	-0,06

Quelle: Mikrozensus 1996, 2000, 2004 (SUF); Erwerbstätige mit Berufsausbildung (ohne Auszubildende), eigene Berechnungen

Tabelle A4a: Arbeitslosenquote nach dem Zielberuf, Deutschland 2005 (in %)

BG KldB 1988 ¹⁾	Bezeichnung Berufsgruppe	Arbeitslosenquote	Entwicklung seit 1999
1	Landwirte	25,0	101
2	Tierzüchter, Fischereiberufe	36,3	76
3	Verwalter, Berater in der Landwirtschaft	21,7	91
4	Landwirtschaftliche Arbeitskräfte	23,0	71
5	Gartenbauer	34,5	148
6	Forst-, Jagdberufe	14,9	83
7	Bergleute	7,3	28
8	Mineral-, Erdöl-, Erdgasgewinner	7,0	62
9	Mineralaufbereiter	10,6	62
10	Steinbearbeiter	15,5	126
11	Baustoffhersteller	11,0	94
12	Keramiker	14,2	70

BG KldB 1988 ¹⁾	Bezeichnung Berufsgruppe	Arbeitslosenquote	Entwicklung seit 1999
13	Glasmacher	11,1	75
14	Chemiearbeiter	6,9	59
15	Kunststoffverarbeiter	13,1	107
16	Papierhersteller, -verarbeiter	9,7	84
17	Drucker	17,8	124
18	Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger	20,7	103
19	Metallerzeuger, Walzer	5,8	43
20	Former, Formgießer	9,0	69
21	Metallverformer (spanlos)	11,9	64
22	Metallverformer (spanend)	10,6	86
23	Metalloberflächenbearbeiter, -vergüter	8,9	73
24	Metallverbinder	20,7	100
25	Schmiede	35,2	472
26	Feinblechner, Installateure	17,9	114
27	Schlosser	12,6	94
28	Mechaniker	13,8	133
29	Werkzeugmacher	4,9	98
30	Metallfeinbauer und zugeordnete Berufe	13,1	87
31	Elektriker	14,2	118
32	Montierer und Metallberufe, a. n. g.	21,5	109
33	Spinnberufe	28,5	56
34	Textilhersteller	23,4	66
35	Textilverarbeiter	39,3	75
36	Textilveredler	25,4	114
37	Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	21,4	58
39	Back-, Konditorwarenhersteller	21,2	129
40	Fleisch-, Fischverarbeiter	16,9	112
41	Speisenbereiter	28,4	142
42	Getränke-, Genußmittelhersteller	9,3	56
43	Übrige Ernährungsberufe	12,1	86
44	Maurer, Betonbauer	35,8	143
45	Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	29,8	137
46	Straßen-, Tiefbauer	26,7	115
47	Bauhilfsarbeiter	29,4	107
48	Bauausstatter	37,6	148
49	Raumausstatter, Polsterer	24,1	128
50	Tischler, Modellbauer	28,1	139
51	Maler, Lackierer und verwandte Berufe	32,0	160
52	Warenprüfer, Versandfertigmacher	30,2	105
54	Maschinisten und zugehörige Berufe	16,9	84
60	Ingenieure	8,6	78

BG KldB 1988 ¹⁾	Bezeichnung Berufsgruppe	Arbeitslosenquote	Entwicklung seit 1999
61	Chemiker, Physiker, Mathematiker	12,0	79
62	Techniker	5,2	80
63	Technische Sonderfachkräfte	12,6	91
68	Warenkaufleute	19,6	133
681	Groß- und Einzelhandelskaufleute	18,7	137
682	Verkäufer	21,3	136
69	Bank-, Versicherungskaufleute	3,5	116
70	Andere Dienstleistungskaufleute	15,6	172
71	Berufe des Landverkehrs	14,7	128
72	Berufe des Wasser- und Luftverkehrs	4,5	58
73	Berufe des Nachrichtenverkehrs	14,0	84
74	Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	24,1	121
75	Unternehmer, Organisatoren, Wirtsch.prüfer	7,5	100
76	Abgeordnete, administrativ Berufstätige	0,6	32
77	Rechnungs-, Datenverarbeitungsfachleute	12,5	145
78	Bürofach-, Bürohilfskräfte	11,0	104
781	Bürofachkräfte	8,2	107
79	Dienst-, Wachberufe	36,6	149
80	Sicherheitswahrer	7,5	81
81	Rechtswahrer, -berater	20,2	140
82	Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	11,6	121
83	Künstler und zugeordnete Berufe	23,7	132
84	Ärzte, Apotheker	4,5	83
85	Übrige Gesundheitsdienstberufe	6,5	117
853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	3,1	117
86	Sozialpflegerische Berufe	10,7	122
864	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	9,8	83
87	Lehrer	6,9	72
88	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	27,0	121
89	Seelsorger	2,0	89
90	Körperpfleger	19,3	176
91	Gästepfleger	23,2	142
92	Hauswirtschaftliche Berufe	28,5	142
93	Reinigungsberufe	25,7	144
	Gesamt	13,0	119

¹⁾ Klassifizierung der Berufe von 1988.

Anmerkung: Arbeitslose mit diesem Zielberuf in % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Beruf (ohne Beamte und Auszubildende) plus Arbeitslose mit diesem Zielberuf.

Quelle: Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (<http://www.pallas.iab.de/bisds/berufe.htm>)

Tabelle A4b: Erwerbstätige nach Ausbildungsberufen im Verhältnis zu den Erwerbstätigen in den entsprechenden Erwerbsberufen

Berufsfeld	A: Ausbildung	E: Erwerbstätigkeit	A : E
Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	325	255	1,3
Bergleute, Mineralgewinner	11	12	0,9
Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik-, Glasberufe	23	40	0,6
Chemie-, Kunststoffberufe	81	113	0,7
Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	115	124	0,9
Metallerzeugung, -bearbeitung	227	249	0,9
Installations- und Metallbauberufe	493	469	1,1
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	611	482	1,3
Kfz-Mechaniker/-innen	619	297	2,1
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	124	66	1,9
Elektroberufe	640	319	2,0
Spinnberufe, Textilhersteller/-innen, Textilveredler/-innen	34	15	2,3
Textilverarbeitung, Lederherstellung	159	34	4,7
Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	148	71	2,1
Fleischer/-innen	87	32	2,7
Köch(e/-innen)	150	138	1,1
Getränke, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	16	25	0,6
Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	940	619	1,5
Warenprüfer/-innen, Versandfertigmacher/-innen	33	222	0,1
Techniker/-innen	110	268	0,4
Technische Zeichner/-innen, verwandte Berufe	103	31	3,3
Vermessungswesen	14	17	0,8
Technische Sonderkräfte	87	60	1,5
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	480	675	0,7
Groß-, Einzelhandelskaufleute	789	351	2,2
Bank-, Versicherungsfachleute	351	342	1,0
Sonstige kaufmännische Berufe	141	261	0,5
Werbefachleute	20	62	0,3
Verkehrsberufe	89	436	0,2
Luft-, Schifffahrtsberufe	8	9	0,9
Packer/-innen, Lager-, Transportarbeiter/-innen	82	365	0,2
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	23	194	0,1
Verwaltungsberufe	256	356	0,7
IT-Kernberufe	94	173	0,5
Kaufmännische Büroberufe	1.269	853	1,5
Personenschutz-, Wachberufe	9	53	0,2

Berufsfeld	A: Ausbildung	E: Erwerbstätigkeit	A : E
Sicherheitsberufe	15	94	0,2
Künstler/-innen, Musiker/-innen	6	14	0,4
Designer/-innen, Fotograf(en/-innen), Reklamehersteller/-innen	45	33	1,4
Gesundheitsberufe ohne Approbation	1.134	1.023	1,1
Soziale Berufe, Erzieher/-innen	325	298	1,1
Lehrer/-innen	32	90	0,4
Publizistische, Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Berufe	10	48	0,2
Berufe in der Körperpflege	217	97	2,2
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	290	214	1,4

Anmerkung: Zur Abgrenzung der Berufsfelder vgl. Tiemann u. a. 2008

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, Erwerbstätige bis 65 Jahre (nur Personen mit dualer oder schulischer Berufsausbildung); eigene Berechnungen

Tabelle A5: Normalerweise geleistete Arbeitszeit je Woche nach Berufsfeldern (in %)

Berufsfeld	bis 9 h	≥ 10 h
Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	3 %	97 %
Bergleute, Mineralgewinner	0 %	100 %
Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik-, Glasberufe	1 %	99 %
Chemie-, Kunststoffberufe	1 %	99 %
Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	2 %	98 %
Metallerzeugung, -bearbeitung	1 %	100 %
Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer	1 %	99 %
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	0 %	100 %
Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	1 %	100 %
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	4 %	96 %
Elektroberufe	1 %	99 %
Spinnberufe, Textilhersteller/-innen, Textilveredler/-innen	1 %	100 %
Textilverarbeitung, Lederherstellung	6 %	94 %
Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	2 %	98 %
Fleischer/-innen	1 %	99 %
Köch(e/-innen)	6 %	94 %
Getränke, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	2 %	99 %
Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	1 %	99 %
Warenprüfer/-innen, Versandfertigmacher/-innen	5 %	95 %
Hilfsarbeiter/-innen	3 %	97 %

Berufsfeld	bis 9 h	≥ 10 h
Ingenieur(e/-innen)	1 %	99 %
Chemiker/-innen, Physiker/-innen, Naturwissenschaftler/-innen	1 %	99 %
Techniker/-innen	1 %	100 %
Technische Zeichner/-innen, verwandte Berufe	3 %	97 %
Vermessungswesen	0 %	100 %
Technische Sonderkräfte	2 %	99 %
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	8 %	92 %
Groß-, Einzelhandelskaufleute	2 %	98 %
Bank-, Versicherungsfachleute	1 %	99 %
Sonstige kaufmännische Berufe	3 %	97 %
Werbefachleute	4 %	96 %
Verkehrsberufe	2 %	98 %
Luft-, Schifffahrtsberufe	1 %	99 %
Packer/-innen, Lager-, Transportarbeiter/-innen	11 %	89 %
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	1 %	99 %
Verwaltungsberufe im ÖD	1 %	99 %
Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung	4 %	96 %
IT-Kernberufe	1 %	99 %
Kaufmännische Büroberufe	4 %	96 %
Bürohilfsberufe, Telefonist(en/-innen)	16 %	84 %
Personenschutz-, Wachberufe	7 %	93 %
Hausmeister/-innen	12 %	88 %
Sicherheitsberufe	0 %	100 %
Rechtsberufe	1 %	99 %
Künstler/-innen, Musiker/-innen	6 %	94 %
Designer/-innen, Fotograf(en/-innen), Reklamehersteller/-innen	2 %	98 %
Gesundheitsberufe mit Approbation	2 %	98 %
Gesundheitsberufe ohne Approbation	5 %	95 %
Soziale Berufe	5 %	95 %
Lehrer/-innen	5 %	95 %
Publizistische, Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Berufe	6 %	94 %
Berufe in der Körperpflege	9 %	91 %
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	8 %	92 %
Reinigungs-, Entsorgungsberufe	23 %	77 %
Gesamt	4 %	96 %

Quelle: Mikrozensus 2005 (SUF), Erwerbstätige in Privathaushalten am Hauptwohnsitz (ohne Auszubildende), eigene Berechnungen

Tabelle A6: Stark besetzte Ausbildungsberufe von Erwerbstätigen (2005/2006) und neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2005 im Vergleich (Rangplätze)

	Rangplatz		Frauen	Rangplatz		
	Männer	ETB ^{A)}		BBS ^{B)}	ETB ^{A)}	BBS ^{B)}
Industriemechaniker		1	3	Bürokauffrau ⁴⁾	1	1
Kraftfahrzeugmechaniker ⁰⁾	2		1	Verkäuferin ⁵⁾	2	2
Elektriker ¹⁾	3		6	Einzelhandelskauffrau	3	3
Tischler	4		7	Arztshelferin ⁶⁾	4	4
Maurer ²⁾	5		22	Industriekauffrau	5	7
Maler/Lackierer	6		8	Verwaltung ⁷⁾	6	15
Groß-, Außenhandelskaufmann	7		9	Friseurin	7	5
Gas- und Wasserinstallateur	8		5	Zahnarztshelferin ⁶⁾	8	6
Einzelhandelskaufmann	9		2	Rechtsanwalts-, Notar- fachangestellte	9	9
Koch ³⁾	10		4	Bankkauffrau	10	10
Industriekaufmann	11		11	Hotelfachfrau	11	8
Bankkaufmann ⁴⁾	12		19	Steuerfachangestellte	12	12
Konstruktionsmechaniker	13		10	Groß-, Außenhandelskauffrau	13	11

⁰⁾ ab 2004 neuer Beruf zum Kraftfahrzeugmechatroniker, in der ETB unter 3161 (Elektriker) vercodet

¹⁾ Elektriker umfassen in der ETB Ausbildungen im Handwerk und in der Industrie, in der BBS sind Handwerksausbildungen gesondert ausgewiesen

²⁾ Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist in Deutschland zwischen 1995 und 2005 um 50 % zurückgegangen

³⁾ Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist in Deutschland zwischen 1995 und 2005 um 74 % gestiegen

⁴⁾ Die Berufe „Bürokaufmann/-frau“ und „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation“ (BK 7803) wurden zusammengefasst

⁵⁾ Die Berufe „Verkäufer/-in“ (6600) und „Fachverkäufer/-in Nahrungsmittelhandwerk“ (6611) wurden zusammengefasst

⁶⁾ ab April 2006 Berufsausbildung zum/zur Medizinischen Fachangestellten, ab Juli 2001 Berufsausbildung zur/zum Zahnmedizinischen Fachangestellten

⁷⁾ In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden alle Verwaltungsberufe (7870-7876) gebündelt, daher Rangplatz 6. Rangplatz 15 der Berufsbildungsstatistik bezieht sich nur auf die Berufsklasse 7870

Quelle A: ETB – BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 (Erhebungszeitpunkt 2005/2006), Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss), eigene Berechnungen.

Quelle B: BBS – Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (KldB 1992), neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Deutschland 2005 (Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB vgl. auch BIBB 2007), eigene Berechnungen

Tabelle A7: **Tätigkeitsschwerpunkte im Mikrozensus 2004**

TSP	Tätigkeitsschwerpunkt (TSP)
1	Maschinen, technische Anlagen oder Geräte einrichten, steuern, überwachen, warten
2	Anbauen, Züchten, Hegen, Ernten, Fischen
3	Abbauen/Fördern, Rohstoffe gewinnen
4	Fertigen, Be- und Verarbeiten, Bauen/Ausbauen, Installieren, Montieren
5	Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren
6	Reparieren, Renovieren, Instandsetzen, Ausbessern
7	Ausführen von Schreib-, Rechen- und DV-Arbeiten, Buchen, Erstellen von Zeichnungen
8	Messen, Prüfen, Erproben, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren
9	Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen
10	Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR
11	Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten
12	Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten
13	Gesetze/Vorschriften/Verordnungen anwenden, auslegen; Beurkunden
14	Erziehen, Ausbilden, Lehren
15	Beraten, Informieren
16	Gesundheitlich/sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln
17	Künstlerisch, journalistisch, unterhaltend tätig sein
18	Fahrzeuge führen, Packen, Beladen, Verladen, Sortieren, Zustellen
19	Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling
20	Sichern, Schützen, Be-, Überwachen, Verkehr regeln

Tabelle A8a: **Duale Ausbildungsberufe (Berufsklasse der KldB 1992) nach Berufsfeldern**

Duale Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KldB 1992
Kaufmännische Büroberufe	7541 Steuerfachangestellte/-r
	7803 Bürokaufmann/-frau
	7804 Sport- und Fitnesskaufmann/-frau
	7851 Industriekaufmann/-frau
	7858 Werkgehilfe in Schmuckwarenindustrie, Taschen- u. Armbanduhren
	7861 Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/-r
	7862 Rechtsanwaltsfachangestellte/-r
	7863 Notarfachangestellte/-r
	7864 Patentanwaltsfachangestellte/-r
	Verwaltungsberufe
7871 Justizfachangestellte/-r	
7873 Fachangestellte/-r für Arbeitsförderung	
7875 Postverkehrskaufmann/-frau	

Duale Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KIdB 1992
Groß-, Einzelhandelskaufleute	6711 Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel 6712 Automobilkaufmann/-frau 6720 Kaufmann/-frau im Einzelhandel 6740 Buchhändler/-in 6745 Musikalienhändler/-in 6751 Drogist/-in
Bank-, Versicherungskaufleute	6910 Bankkaufmann/-frau 6913 Investmentfondskaufmann/-frau 6950 Versicherungskaufmann/-frau 6959 Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen
Verkaufsberufe	530 Florist/-in 6600 Verkäufer/-in 6610 Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk 6611 Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk 6851 Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r
Gesundheitsberufe	8561 Arzthelfer/-in 8562 Zahnarzthelfer/-in 8563 Tierarzthelfer/-in 8564 Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r
Friseur/Friseurinnen (inkl. Kosmetiker/-innen)	9010 Friseur/-in 9020 Kosmetiker/-in
HoGa-, Hauswirtschaftsberufe	9120 Restaurantfachmann/-frau 9140 Fachmann/-frau für Systemgastronomie 9141 Hotelfachmann/-frau 9151 Fachkraft im Gastgewerbe 9212 Hauswirtschafter/-in
Installations-, Metallbauberufe	2500 Anlagenmechaniker/-in (ab 2004 ohne Fachrichtungen) 2520 Anlagenmechaniker/-in – Apparatechnik 2540 Metallbauer/-in 2541 Konstruktionsmechaniker/-in – Ausrüstungstechnik 2550 Konstruktion smechaniker/-in – Metall- und Schiffbautechnik 2591 Rollladen- und Jalousiebauer/-in 2610 Klempner/-in 2640 Anlagenmechaniker/-in -Versorgungstechnik 2649 Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik 2650 Konstruktionsmechaniker/-in – Feinblechbautechnik 2661 Kälteanlagenbauer/-in 2671 Gas- und Wasserinstallateur/-in 2680 Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in

Duale Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KldB 1992
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	2700 Industriemechaniker/-in
	2730 Industriemechaniker/-in – Maschinen- und Systemtechnik
	2740 Industriemechaniker/-in – Betriebstechnik
	2760 Industriemechaniker/-in – Produktionstechnik
	2781 Teilezurichter/-in
	2782 Gerätezusammensetzer/-in
	2900 Werkzeugmacher/-in
	2921 Werkzeugmechaniker/-in – Stanz- und Umformtechnik
	2931 Werkzeugmechaniker/-in – Formentechnik
	2940 Graveur/-in
	2951 Chirurgiemechaniker/-in
	2952 Schneidwerkzeugmechaniker/-in
	5400 Maschinen- und Anlagenführer/-in
	5412 Fachkraft für Wasserversorgungstechnik
Kfz-Mechaniker/-innen	2810 Automobilmechaniker/-in
	2811 Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in
	2813 Zweiradmechaniker/-in
	2821 Landmaschinenmechaniker/-in
	2830 Fluggerätmechaniker/-in
	2870 Karosserie- und Fahrzeugbauer/-in
	2872 Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in
	3181 Kraftfahrzeugelektriker/-in
	5120 Lackierer/-in -Holz und Metall
	5123 Fahrzeuglackierer/-in
	5126 Vergolder/-in
	5140 Glas- und Keramik, Porzellanmaler/-in
5142 Manufakturporzellanmaler/-in	
Elektroberufe	3100 Elektroinstallateur/-in
	3111 Energieelektroniker/-in – Anlagentechnik
	3112 Energieelektroniker/-in – Betriebstechnik
	3121 Kommunikationselektroniker/-in – Telekommunikationstechnik
	3125 Fernmeldeanlagenelektroniker/-in
	3130 Elektromaschinenbauer/-in
	3131 Elektromaschinenmonteur/-in
	3153 Hörgeräteakustiker/-in
	3161 Elektromechaniker/-in
	3162 Industrieelektroniker/-in – Produktionstechnik
	3163 Industrieelektroniker/-in – Gerätetechnik
	3165 Prozessleitelektroniker/-in
3171 Kommunikationselektroniker/-in – Informationstechnik	
3172 Kommunikationselektroniker/-in – Funktechnik	

Duale Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KIdB 1992
Köche, Bäcker	3910 Bäcker/-in 3920 Konditor/-in 3930 Fachkraft für Süßwarentechnik 4110 Koch/Köchin
Bau-, Holzberufe	1810 Holzbearbeitungsmechaniker/-in 1851 Drechsler/-in -Elfenbeinschnitzer/-in 1852 Holzbildhauer/-in 1853 Bürsten- und Pinselmacher/-in 1855 Holzspielzeugmacher/-in 1858 Flechtwerkgestalter/-in 4401 Hochbaufacharbeiter/-in 4410 Maurer/-in 4412 Fassadenmonteur/-in 4414 Backofenbauer/-in 4420 Beton- und Stahlbetonbauer/-in 4431 Gerüstbauer/-in 4601 Tiefbaufacharbeiter/-in 4610 Straßenbauer/-in 4631 Gleisbauer/-in 4653 Wasserbauer/-in 4662 Brunnenbauer/-in 4663 Kanalbauer/-in 4664 Rohrleitungsbauer/-in 4669 Spezialtiefbauer/-in 4801 Ausbaufacharbeiter/-in 4810 Stukkateur/-in 4822 Isolierfacharbeiter/-in 4823 Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in 4824 Trockenbaumonteur/-in 4825 Bauwerksabdichter/-in 4826 Asphaltbauer/-in 4830 Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in 4840 Kachelofen- und Luftheizungsbauer/-in 4850 Glaser/-in 4862 Estrichleger/-in 4870 Zimmerer/-in 4880 Dachdecker/-in 4910 Raumausstatter/-in 4913 Bodenleger/-in 4915 Parkettleger/-in 4920 Polsterer/-in 4922 Fahrzeuginnenausatter/-in 4926 Polster- und Dekorationsnäher/-in 5010 Tischler/-in 5014 Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice

Duale Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KldB 1992
	5021 Modellbauer/-in
	5050 Holzmechaniker/-in
	5061 Wagner/-in
	5062 Böttcher/-in
	5063 Bootsbauer/-in
	5066 Leichtflugzeugbauer/-in
	5101 Maler/-in und Lackierer/-in (mit Fortführung)
	5110 Bauten- und Objektbeschichter/-in
	5460 Baugeräteführer

Quelle: Datenbank Aus- und Weiterbildungsstatistik des BIBB, eigene Zuordnung

Tabelle A8b: Schulische Ausbildungsberufe (Berufsklasse der KldB 1992) nach Berufsfeldern

Schulische Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KldB 1992
Kaufmännische Büroberufe	7804 Kaufmännische/-r Assistent/-in Schwerpunkt Personal, Organisation
	7884 Korrespondent/-in, Europakorrespondent/-in
	7889 Kaufmännische/-r Assistent/-in, Wirtschaftsassistent/-in
	7890 Kaufmännische/-r/Assistent/-in, Bürowirtschaft
	7890 Sekretär/-in
	7894 Fremdsprachenassistent/-in, Europa-Sekretär/-in
	7894 Kaufmännische/-r/Assistent/-in, Fremdsprachen
Gesundheitsberufe	8511 Heilpraktiker/-in
	8520 Physiotherapeut/-in (Krankengymnast/-in)
	8521 Masseur/-in und medizinische/-r Bademeister/-in
	8525 Motopäd(e)/-in
	8530 Krankenschwester/-pfleger
	8532 Kinderkrankenschwester/-pfleger
	8536 Hebamme/Entbindungspfleger
	8541 Krankenpflegehelfer/-in
	8542 Rettungsassistent/-in
	8551 Diätassistent/-in
	8552 Assistent/-in der Ernährungsberatung
	8564 Sekretär/-in im Gesundheitswesen
	8571 Med.-techn. Laboratoriumsassistent/-in
	8571 Medizinisch-technische/-r Assistent/-in (Funktionsdiagnostik)
	8572 Med.-techn. Radiologiesassistent/-in
	8573 Veterinärmed.-technische/-r Assistent/-in
	8579 Medizinisch-technische/-r Sektions- und Präparationsassistent/-in
	8580 Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in
	8591 Logopäd(e)/-in
8592 Orthoptist/-in	
8594 Ergotherapeut/-in	
8640 Altenpfleger/-in, Fachkraft für Altenpflege	
8647 Altenpflegehelfer/-in	
8667 Heilerziehungspflegehelfer/-in	

Schulische Ausbildungsberufe	Berufsklasse der KIdB 1992
Erzieher/-innen	8617 Sozialassistent/-in
	8617 Sozialpädagogische/-r Assistent/-in
	8630 Erzieher/-in
	8650 Familienpfleger/-in
	8670 Kinderpfleger/-in
	8690 Sozialbetreuer/-in
	8697 Sozialhelfer/-in
Kosmetiker/-innen	9020 Kosmetiker/-in
	9023 Podolog(e)/-in
HoGa-, Hauswirtschaftsberufe	9140 Fachkraft für Eurohotelmanagement
	9142 Assistent/-in für das Hotel-, Gaststätten-, Fremdenverkehrsgewerbe
	9212 Staatlich geprüfte Fachkraft f. Haushaltsführung, ambulante Betreuung
	9212 Wirtschaftler/-in, Hauswirtschaftler/-in, Hauswirtschaftsassistent/-in
	9232 Hauswirtschaftshelfer/-in

Quelle: Statistisches Bundesamt (2007), Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 2, Berufliche Schulen 2006/2007, eigene Zuordnung

Tabelle A9: Frauenanteil und Anteil schulische Ausbildung in einzelnen Ausbildungsberufen (Zeilenprozente)

	Männer	Frauen	betriebliche Ausbildung	schulische Ausbildung
Kaufmännische Büroberufe	21,4	78,6	86,5	13,5
Verwaltungsberufe	31,9	68,1	94,7	5,3
Groß-, Einzelhandelskaufleute	45,4	54,6	93,1	6,9
Bank-, Versicherungskaufleute	52,6	47,4	96,0	4,0
Verkaufsberufe	3,1	96,9	97,4	2,6
Gesundheitsberufe	17,2	82,8	30,6	69,4
Erzieher/-innen	8,8	91,2	0,0	100,0
Friseur/Friseurinnen (inkl. Kosmetik)	6,6	93,4	89,0	11,0
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	14,3	85,7	79,5	20,5
Installations-, Metallbauberufe	98,3	1,7	96,5	3,5
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	95,3	4,7	98,1	1,9
Kfz-Mechaniker/-innen	98,8	1,2	100,0	0,0
Elektroberufe	97,0	3,0	95,5	4,5
Köche, Bäcker	79,2	20,8	100,0	0,0
Bau-, Holzberufe	93,9	6,1	96,9	3,1
Gesamt	54,6	45,4	81,6	18,4

Anmerkung: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

Tabelle A10: Höchster Schulabschluss nach dem erlernten Beruf (Zeilenprozente)

	(Fach-) Abitur	Realschulabschluss	Hauptschulabschluss
Kaufmännische Büroberufe	28,6	63,0	8,4
Verwaltungsberufe	31,3	66,1	2,7
Groß-, Einzelhandelskaufleute	19,1	56,6	24,3
Bank-, Versicherungskaufleute	46,0	52,3	1,7
Verkaufsberufe	4,6	29,6	65,8
Gesundheitsberufe	23,3	60,4	16,2
Erzieher/-innen	26,3	65,7	8,0
Friseur/-innen	3,3	41,3	55,4
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe	15,5	42,2	42,2
Installations-, Metallbauberufe	4,4	35,8	59,8
Industrie-, Werkzeugmechaniker/-innen	8,1	41,5	50,4
Kfz-Mechaniker/-innen	6,3	36,4	57,3
Elektroberufe	18,9	57,0	24,2
Köche, Bäcker	2,3	32,8	64,9
Bau-, Holzberufe	5,0	32,8	62,2
Gesamt	18,1	47,9	34,0

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Zur Abgrenzung der Berufe vgl. Kapitel 5.2.3

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

**Tabelle A11a: Beruflicher Verbleib von Personen mit gewerblich-technischer Berufsausbildung
Erwerbstätige, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten
(Spaltenprozente)**

	Berufsgruppe Ausbildungsberuf											
Berufsgruppe Erwerbsberuf	5	22	25	26	27	28	31	41	44	48	50	62
1 Landwirtschaftliche Berufe	1,4					0,8						
3 Fachkr. i. d. Land- und Tierwirtschaft												2,8
5 Gartenbauberufe	88,7									4,4		
8 Mineralgewinner, -aufbereiter						0,8						
11 Baustoffhersteller									2,0			
13 Berufe d. Glasherstellung und -bearbeitung				1,2	0,7							
14 Chemieberufe				2,3	0,7							2,8
17 Druck- und Druckweiterverarbeitungsberufe								2,3				
19 Berufe in der Hütten- und Halbzeug- industrie					0,7							
20 Gießereiberufe			1,7									
22 Berufe in der spanenden Metallverformung		86,7	3,3		8,1	0,8					4,9	
24 Metallverbindungsberufe			1,7	2,3	2,7	0,8						
25 Metall- und Anlagenbauberufe			56,7	5,8	4,7	6,0	0,5					
26 Blechkonstruktions- und Installationsberufe			1,7	80,2	3,4		2,5		2,0		1,6	
27 Maschinenbau- und -wartungsberufe		3,3	16,7	1,2	52,7	6,0	0,5					2,8
28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe				1,2	4,1	55,6	2,5			1,5	1,6	
30 Feinwerktechnische und verwandte Berufe						0,8	0,5					
31 Elektroberufe						4,5	72,6					2,8
32 Montierer und Metallberufe			6,7		4,1	1,5	3,0		0,0			
39 Berufe d. Back-, Konditorherstellung								2,3				
41 Köche								81,4				
43 Übrige Ernährungsberufe		3,3										
44 Hochbauberufe						0,8		78,4	10,3			
46 Tiefbauberufe				1,2					2,0			
47 Bauhilfsarbeiter									2,0			
48 Ausbauberufe									7,8	72,1	1,6	
49 Raumausstatter, Polsterer						0,8					1,6	

Berufsgruppe Ausbildungsberuf													
50 Berufe d. Holz- u. Kunststoffverarbeitung							0,5				2,9	75,4	
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher		3,3			0,7	0,8	0,0						
53 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe					0,7	2,3							
54 Maschinen-, Anlagenführer		3,3	1,7		4,1		1,0					1,6	
55 Maschineneinrichter			3,3		1,4	2,3	1,0						
60 Ingenieure					0,7		0,0					1,6	5,6
62 Techniker			3,3	1,2	6,8	2,3	6,5		0,0	4,4			63,9
65 Industrie-, Werk-, Ausbildungsmeister					2,0	0,8						1,6	2,8
66 Verkaufspersonal	5,6					0,8							
67 Groß- und Einzelhandelskaufleute	4,2												
68 Warenkaufleute								2,3					
69 Bank-, Versicherungsfachleute							0,5						
70 Andere Dienstleistungskaufleute												1,6	
71 Berufe des Landverkehrs			1,7		1,4	4,5	0,0		2,0	1,5	3,3		
72 Berufe des Wasser- und Luftverkehrs								2,3					
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs							0,5						
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter						3,0	0,5		3,9				
75 Berufe d. Unt.leitung, -beratung u.-prüfung			1,7	1,2		0,8	0,5			1,5			
76 Abgeordnete, administrativ Berufstätige													
77 Rechnungskaufleute, Informatiker				1,2			2,0						8,3
78 Büroberufe, Kaufmännische Angestellte,							0,8	0,5		1,5	1,6	2,8	
79 Dienst-, Wachberufe				1,2			1,5						5,6
80 Sicherheitsberufe, anderweitig nicht genannt					0,7	3,0	2,0						
83 Künstlerische und zugeordnete Berufe							1,0						
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe								2,3					
88 Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe												1,6	
91 Hotel- und Gaststättenberufe								7,0					
Fallzahl (ungewichtet)	64	31	47	75	129	102	195	41	48	50	48	39	
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss). Nur stark besetzte Berufsgruppen (n > 30), ohne vollständige Berufswechsel Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen													

Tabelle A11b: Beruflicher Verbleib von Personen mit einer Ausbildung in einem Dienstleistungsberuf
Erwerbstätige, die im erlernten oder einem verwandten Beruf arbeiten
(Spaltenprozente)

Berufsgruppe Erwerbsberuf	Berufsgruppe Ausbildungsberuf											
	66	67	69	70	75	77	78	85	86	90	91	92
1 Landwirtschaftliche Berufe								0,3				2,9
2 Tierwirtschaftliche Berufe												2,9
5 Gartenbauberufe	2,0											
28 Fahr-, Flugzeugbau- und -wartungsberufe		0,4										
39 Berufe d. Back-, Konditorherstellung	3,0											
41 Köche	1,0	0,4									2,8	17,6
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	3,0	0,8										
53 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe							0,6					
60 Ingenieure			0,7									
62 Techniker		0,4				1,7	0,9					
63 Technische Sonderfachkräfte											1,4	
66 Verkaufspersonal	84,8	18,8				1,7	2,4	0,3		3,9	13,9	5,9
67 Groß- und Einzelhandelskaufleute	2,0	48,8		3,1	3,6	3,4	6,9					
68 Warenkaufleute, Vertreter		2,4	2,1	1,6			1,1	0,8			1,4	
69 Bank-, Versicherungsfachleute		0,8	84,1				2,8					
70 Andere Dienstleistungskaufleute		0,8	1,4	64,1			1,9				5,6	
71 Berufe des Landverkehrs				1,6			0,2	1,0	0,6			
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs		1,2				3,4	2,6					
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter		3,2		1,6								
75 Berufe d. Unt.leitung, -beratung u. -prüfung		2,4	4,8	4,7	74,5	1,7	3,7					
76 Abgeordnete, administrativ Berufstätige							0,9					
77 Rechnungskaufleute, Informatiker	2,0	6,8	0,7	1,6	12,7	79,7	8,2	0,8			2,8	
78 Büroberufe, Kaufmännische Angestellte	1,0	9,6	4,8	15,6	5,5	6,8	63,9	1,5	0,6		5,6	
79 Dienst-, Wachberufe		0,4										
80 Sicherheitsberufe, anderweitig nicht genannt		0,8			1,8		0,4	1,0				
82 Publizistische, Bibliotheksberufe		0,4		1,6			0,4					
83 Künstlerische und zugeordnete Berufe				3,1						2,0		
84 Ärzte, Apotheker								0,5				
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe		0,4				1,7	0,6	91,0	1,9			
86 Soziale Berufe		0,4					0,6	1,3	94,9	2,0	2,8	11,8
87 Lehrer		0,4						0,8	1,3	2,0		
90 Berufe in der Körperpflege							0,2	0,3		90,2		
91 Hotel- und Gaststättenberufe	1,0	0,4		1,6			0,2	0,5			59,7	2,9

Berufsgruppe Ausbildungsberuf												
92 Haus- und ernährungswirtschaftliche Berufe			1,4				0,4	0,3			2,8	23,5
93 Reinigungs- und Entsorgungsberufe									0,6		1,4	17,6
Fallzahl (ungewichtet)	91	264	177	69	70	78	543	472	183	46	64	31
Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).												
Nur stark besetzte Berufsgruppen (n > 30), ohne vollständige Berufswechsel												
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen												

Tabelle A12: Einfluss des erlernten Berufs auf unterwertige Erwerbstätigkeit bei voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)

	Vollzeit	Teilzeit
Berufserfahrung in Jahren	0.800**	0.878*
Berufserfahrung in Jahren (quadratiert)	2.925**	1.303
Erwerbsunterbrechung	1.665*	0.977
Kind vor Beginn der Tätigkeit	0.776	2.024**
Mehrfachausbildung	0.758	1.172
Ausbildung in Ostdeutschland	1.470	0.809
Höchster Schulabschluss (<i>RK: Abitur</i>)		
Mittlerer Abschluss	2.228+	1.660*
Hauptschulabschluss	3.886**	2.882**
Erlerner Beruf		
<i>RK: Kaufmännische Büroberufe (dual)</i>		
Verwaltungsberufe (dual)	0.682	0.110*
Groß-, Einzelhandelskauffrauen (dual)	3.728*	1.949*
Bank-, Versicherungskauffrauen (dual)	0.366	1.413
Verkäuferinnen (dual)	4.045*	2.665**
(Zahn-)Arzthelferinnen (dual)	0.968	0.955
Friseurinnen (dual)	1.279	1.750
HoGA-, Hauswirtschaftsberufe (dual)	5.949**	1.728
Produktionsberufe (dual)	3.212*	2.048*
Sonstige Dienstleistungsberufe (dual)	0.537	2.280*
Kranken-, Altenpflegerinnen (schulisch)	0.486	0.212*
Erzieherinnen (schulisch)	5.097**	1.847
Kosmetiker-/Hauswirtschaftlerinnen (schulisch)	5.196*	4.679*
Kaufmännische Büroberufe (schulisch)	0.489	0.678
Sonstige Berufe (schulisch)	2.667	0.803
Konstante	0.029	0.227
n	1361	1030
McFadden's R ²	0.156	0.124

Anmerkungen: Erwerbstätige im Alter von 18 bis 40 Jahren mit Berufsausbildung (höchster Abschluss).

Signifikanzniveau: + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01; RK = Referenzkategorie.





Kursive Angaben beziehen sich auf eine Fallzahl von n < 30

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, eigene Berechnungen

8.2 Ausgewählte Fragen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Aus Modul aktuelle Berufstätigkeit	
F100	<p>Und welche berufliche Tätigkeit üben Sie dabei gegenwärtig aus? Prüfung: Falls mehrere Erwerbstätigkeiten ausgeübt werden, dann stattdessen einblenden: <Welche berufliche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig in Ihrer Haupttätigkeit aus? Damit meine ich die Erwerbstätigkeit, für die Sie die meiste Zeit aufwenden.> Geben Sie mir bitte die genaue Tätigkeitsbezeichnung an. Also z. B. nicht <Mechaniker, sondern Kfz-Mechaniker, nicht Lehrer, sondern Gymnasiallehrer>. Es geht hier nicht um den früher einmal erlernten Beruf, sondern um die heute ausgeübte Erwerbstätigkeit. ✎ _____ (TF100) ***99: K.A. → weiter mit F101 Steuerung in Abhängigkeit vom Geschlecht: <Mechanikerin, sondern Kfz-Mechanikerin, nicht Lehrerin, sondern Gymnasiallehrerin></p>
F101 wenn F100 = 99	<p>Dies ist eine sehr wichtige Information für unsere Untersuchung. Würden Sie mir bitte doch sagen, welche berufliche Tätigkeit Sie gegenwärtig ausüben? ✎ _____ ***99: K.A. → Ende des Interviews</p>
F102	<p>Prüfung: wenn genannte Tätigkeit in der hinterlegten Berufeliste enthalten ist, dann für Interviewer einblenden Können Sie mir diese berufliche Tätigkeit noch genauer benennen? Hat das, was Sie machen, noch eine genauere Bezeichnung? ✎ _____ (TF102)</p>
F400	<p>Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z. B. zum Meister- oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich? 1: Abgeschlossene Berufsausbildung, auch schulische Berufsausbildung 2: Fachhochschul- oder Universitätsabschluss 3: Meister- oder Technikerabschluss, Fachschulabschluss 4: Kein beruflicher Ausbildungsabschluss ***8: Kann ich nicht sagen ***9: K.A.</p>
F401	<p>Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich? 1: Kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> reicht 2: Längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich ***8: Kann ich nicht sagen ***9: K.A. Prüfung: <am Arbeitsplatz> und <im Betrieb> nicht einblenden, wenn STIB = 4, 5</p>
F402	<p>Und ist dazu üblicherweise der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen erforderlich? 1: Ja 2: Nein ***9: K.A.</p>

Aus Modul aktuelle Berufstätigkeit

F518 wenn STIB = 1, 2, 3, 7, 9, 99	<p>Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d. h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100–102 einblenden>?</p> <p> _____ EURO</p> <p>***99998 = Weiß nicht</p> <p>***99999 = verweigert</p>
F518 wenn STIB = 6	<p>Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst. Gemeint ist nicht der Umsatz. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100–102 einblenden>?</p> <p> _____ EURO</p> <p>**99998 = Weiß nicht</p> <p>***99999 = verweigert</p>
F518 wenn STIB = 4, 5	<p>Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst. Gemeint ist nicht der Geschäftsumsatz oder -gewinn. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100–102 einblenden>?</p> <p> _____ EURO</p> <p>**99998 = Weiß nicht</p> <p>***99999 = verweigert</p>
F519 wenn F518 = 99998, 99999	<p>Würden Sie mir dann vielleicht sagen: Beträgt Ihr monatlicher Bruttoverdienst weniger als 1500 Euro?</p> <p>1: Ja, weniger als 1.500 Euro</p> <p>2: Nein, 1.500 Euro und mehr</p> <p>***9: KA</p>
F1407	<p>Haben Sie seit <Jahr aus F1400 einblenden> irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit unterbrochen?</p> <p>1: Ja, unterbrochen</p> <p>2: Nein, nicht unterbrochen</p> <p>***9: K.A. → weiter mit F1409</p> <p>INT: Als Unterbrechungen zählen: Zeiten der Arbeitslosigkeit</p> <p>Erziehungsurlaub oder Elternzeit</p> <p>Wehr- oder Zivildienst</p> <p>freiwilliges soziales, ökologisches Jahr</p> <p>Zeiten der Ausbildung</p> <p>Nicht als Unterbrechung zählen: Zeiten der Fort- und Weiterbildung</p> <p>Gesetzlicher Mutterschutz</p> <p>Zeiten der Krankheit</p> <p>Prüfung: wenn F1400 = 99, dann <Jahr aus F1400> nicht einblenden.</p>
F1408 wenn F1407 = 1	<p>Wie viele Jahre haben Sie Ihre Berufstätigkeit insgesamt unterbrochen, ca. in ganzen Jahren gerechnet?</p> <p> _____ Jahr(e)</p> <p>**97: Weniger als ein halbes Jahr</p> <p>***99: K.A.</p> <p>INT: Halbe Jahre bitte auf ganze Jahre aufrunden.</p>

Aus Modul Schulbildung

Ich möchte Ihnen nun einige Fragen zu Ihrer Schul- und Ausbildungszeit stellen.

Haben Sie die allgemeinbildende Schule mit einem Schulabschluss verlassen?

- F1100
1: Ja
2: Nein → weiter mit F1005
***9: K.A. → weiter mit F1200
INT: Allgemeinbildende Schulen sind Schulen wie z. B. Hauptschule, Realschule, Gymnasium, die Allgemeinwissen vermitteln, im Gegensatz zur Vermittlung von Fachwissen an berufsbildenden Schulen.

Mit welchem Schulabschluss haben Sie die Schule verlassen?

- F1101
wenn
F1100 = 1
1: Sonderschulabschluss
2: Hauptschulabschluss/Volksschulabschluss
3: Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 8. Klasse (DDR-Abschluss)
4: Qualifizierender Hauptschulabschluss, erweiterter Hauptschulabschluss
5: Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachoberschulreife
6: Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 10. Klasse (DDR-Abschluss)
7: Fachhochschulreife
8: Abitur/Hochschulreife
9: Erweiterte Oberschule (EOS) (DDR-Abschluss)
10: ausländischer Schulabschluss
11: Sonstigen Schulabschluss _____(TF1101s)
***99: K.A. → weiter mit F1103
INT: Vorgaben nicht vorlesen, bitte darauf achten, dass hier keine schulischen Berufsabschlüsse zugeordnet werden. Wenn Fachabitur genannt wird: Bitte klären, ob „Fachgebundene Hochschulreife“ (Code 8) oder „Fachhochschulreife“ (Code 7).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, einen allgemeinbildenden Schulabschluss <<>> nachzuholen: Zum Beispiel über den zweiten Bildungsweg, durch Erwerb auf einer Abendschule oder im Rahmen einer beruflichen Ausbildung. Haben Sie später <noch> einen <weiteren> allgemeinbildenden Schulabschluss erworben?

- F1105
F1101 ≠ 8,
9 und
F1102 ≠ 3
1: Ja
2: Nein → weiter mit Prüf F1109
***9: K.A. → weiter mit Prüf F1109
INT: Abschlüsse einer Berufsfachschule oder Fachschule, die ausschließlich zu einem beruflichen Abschluss führen, sind hier nicht gemeint.
Prüfung: <noch> <weiteren> Nicht einblenden, wenn noch kein Schulabschluss gemacht wurde (F1100 = 2)
Prüfung: wenn F1100 = 2 (Nein): <<, beispielsweise einen Haupt- oder Realschulabschluss, >>
Sonst: <<>>

Um welchen Schulabschluss handelt es sich dabei?

- F1106
wenn
F1105 = 1
1: Sonderschulabschluss
2: Hauptschulabschluss, Volksschulabschluss
3: Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 8. Klasse (DDR-Abschluss)
4: Qualifizierender Hauptschulabschluss, erweiterter Hauptschulabschluss
5: Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachoberschulreife
6: Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 10. Klasse (DDR-Abschluss)
7: Fachhochschulreife
8: Abitur/Hochschulreife
9: Erweiterte Oberschule (EOS) (DDR-Abschluss)
10: ausländischer Schulabschluss
11: Sonstigen Schulabschluss _____(TF1106s)
***99: K.A.
INT: Vorgaben nicht vorlesen, bitte darauf achten, dass hier keine schulischen Berufsabschlüsse zugeordnet werden. Wenn Fachabitur genannt wird: Bitte klären, ob „Fachgebundene Hochschulreife“ (Code 8) oder „Fachhochschulreife“ (Code 7).

Aus Modul Berufsausbildung

F1200	<p>Haben Sie eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen? Denken Sie dabei bitte an alle Abschlüsse, z. B. berufliche Ausbildungen in Betrieben, an beruflichen Schulen oder an Fach- und Hochschulen.</p> <p>1: Ja 2: Nein → weiter mit F1300 ***9: K.A. → weiter mit F1300</p> <p>INT: Bitte Fragetext vollständig vorlesen. INT: Nicht als Berufsausbildung zählen: Volontariat, Praktikum, Trainee, Berufsvorbereitung bzw. berufsvorbereitende Maßnahmen</p>
F1201 wenn F1200 = 1	<p>Haben Sie einen oder mehrere Abschlüsse? Bitte denken Sie auch an Umschulungen und berufliche Aufstiegsfortbildungen wie Meister, Techniker, Fach- oder Betriebswirt.</p> <p>1: Einen Abschluss 2: Mehrere Abschlüsse ***9: K.A. (bis F1223 behandeln wie ,1') INT: Bitte Fragetext vollständig vorlesen.</p>
Beginn Schleife, wenn F1201 = 2	<p>Beginnen wir mit Ihrem ersten Abschluss. Prüfung: Das Modul berufliche Ausbildung wird für jede abgeschlossene Ausbildung durchlaufen; maximal 5 Schleifen</p>
F1202 wenn F1200 = 1 1. Schleife	<p>Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung z. B. an einer Berufsfachschule, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung oder einen anderen Abschluss?</p> <p>1: Betriebliche Berufsausbildung oder Lehre 2: Schulische Berufsausbildung 3: Fachhochschulabschluss (Ingenieurhochschule) 4: Universitätsabschluss (Pädagogische, technische Hochschule, Pädagogisches Institut (DDR)) 5: Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes 6: Anderer Ausbildungsabschluss ***7: Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs-, Fachwirt, Fachkaufmann (in der Regel nicht als Erstausbildung möglich) ***8: Referendariat, 2. Staatsexamen, 3. Staatsexamen ***9: K.A..</p>
	<p>Nummerierung Schleife: F1202ff = 1. Schleife; G1202ff = 2. Schleife; H1202ff = 3. Schleife, I1202ff = 4. Schleife, J202ff = 5. (bzw. letzte) Schleife</p>
G1202 2. Schleife wenn F1201 = 2 oder F1220B = 1	<p>Kommen wir nun zu <Ihrem nächsten> Abschluss. Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung, einen Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann oder einen anderen Abschluss?</p> <p>1: Betriebliche Ausbildung oder Lehre 2: Schulische Berufsausbildung 3: Fachhochschulabschluss (Ingenieurhochschule) 4: Universitätsabschluss (Pädagogische, technische Hochschule, Pädagogisches Institut (DDR)) 5: Beamtenausbildung 7: Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann 6: Anderer Ausbildungsabschluss ***8: Referendariat, 2. Staatsexamen, 3. Staatsexamen ***0: Doch keine weitere Ausbildung Prüfung: wenn F1220B = 1 <diesem></p>

Aus Modul Berufsausbildung

H1202, I1202, J1202 3., 4., 5. Schleife wenn G1221 = 1, H1221 = 1, I1221 = 1	Kommen wir nun zu Ihrem nächsten Abschluss. Welchen Abschluss haben Sie da gemacht? 1: Betriebliche Ausbildung oder Lehre 2: Schulische Berufsausbildung 3: Fachhochschulabschluss (Ingenieurhochschule) 4: Universitätsabschluss (Pädagogische, technische Hochschule, Pädagogisches Institut (DDR)) 5: Beamtenausbildung 7: Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann 6: Anderer Ausbildungsabschluss *** 8: Referendariat, 2. Staatsexamen, 3. Staatsexamen INT: Bitte nennen lassen und dann zuordnen. Vorgaben nur bei Bedarf vorlesen.
F1203 G, H, I, J wenn F/G/H/I/J 1202 = 1, 2, 5	Bitte nennen Sie mir die genaue Fach- oder Berufsbezeichnung dieser Ausbildung. Wenn möglich, bitte die Fach- oder Berufsbezeichnung, die im Ausbildungszeugnis oder -vertrag angegeben ist. _____ (TF1203, TG1203, TH1203, TI1202, TJ1203)
F1204 G, H, I, J wenn F/G/H/I/J 1202 > 0	In welchem Bundesland haben Sie diesen Abschluss gemacht? 1: Baden-Württemberg 2: Bayern 31: West-Berlin 32: Ost-Berlin 4: Brandenburg 5: Bremen 6: Hamburg 7: Hessen 8: Mecklenburg-Vorpommern 9: Niedersachsen 10: Nordrhein-Westfalen 11: Rheinland-Pfalz 12: Saarland 13: Sachsen 14: Sachsen-Anhalt 15: Schleswig-Holstein 16: Thüringen 20: im Ausland _____ (TF1204s) ***99: K.A. INT: Liste nicht vorlesen, bitte offen erfragen und zuordnen. Wenn in der DDR, dann bitte heutiges Bundesland eintragen. Ost = 32, 4, 8, 13, 14, 16; West = 1, 2, 31, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 15
F1205 G, H, I, J wenn F/G/H/I/J 1202 = 1	Gehörte Ihr Ausbildungsbetrieb am Ende Ihrer Ausbildung ... 1: zum öffentlichen Dienst 2: zur Industrie 3: zum Handwerk 4: zum Handel 5: zu sonstigen Dienstleistungen 6: oder zu einem anderen Bereich Gab keinen Ausbildungsbetrieb, weil ... ***7: Ausbildung nicht in einem Betrieb gemacht wurde ***8: Nach mehrjähriger Berufserfahrung eine Kammerprüfung abgeschlossen wurde ***9: Facharbeiterabschluss nach DDR-Regelung zuerkannt wurde ***99: K.A. INT: Vorgaben 1–6 bitte vorlesen.

Aus Modul Berufsausbildung

F1206 G, H, I, J wenn F/G/H/I/J 1202 = 1 und F/G/H/I/J 1205 ≤ 6	Wie viele Personen waren damals in Ihrem Ausbildungsbetrieb etwa beschäftigt? 1: 1 bis 9 Personen → weiter mit F1216 2: 10 bis 49 Personen → weiter mit F1216 3: 50 bis 249 Personen → weiter mit F1216 4: 250 und mehr Personen → weiter mit F1216 ***9: K.A. → weiter mit F1216 INT: Vorgaben bitte vorlesen Prüfung: wenn F1205=1, dann einblenden: Gemeint ist die Beschäftigtenzahl der örtlichen Dienststelle.
F1207 G, H, I, J wenn F/G/H/I/J 1202=2	Und in welcher Ausbildungsstätte haben Sie Ihre Ausbildung gemacht? 1: an einer Berufsfachschule, → weiter mit F1216 2: an einer Schule für Berufe des Gesundheitswesens, → weiter mit F1216 3: an einer Fachschule für sozialpflegerische, sozialpädagogische Berufe, pädagogische Fachschule (DDR), → weiter mit F1216 4: an einer anderen Fachschule, → weiter mit F1216 5: an einer höheren Handelsschule oder → weiter mit F1216 11: an einer sonstigen Bildungseinrichtung → weiter mit F1208 ***99: K.A. → weiter mit F1216 INT: Vorgaben bitte im Block vorlesen. Prüfung: DDR-Begriffe nur einblenden, wenn F1204 = Ost
F1216 G, H, I, J wenn F1200 = 1	Von wann bis wann haben Sie diese Ausbildung gemacht? Bitte nennen Sie den Monat und das Jahr Von Monat: __ __ Jahr: ____ bis Monat: __ __ Jahr: ____ 21: Jahresanfang 24: Frühjahr 27: Sommer, Jahresmitte 30: Herbst 31: Winter, Jahresende ***99: K.A. (jeweils für Monat und Jahr getrennt) INT: Falls sich die ZP nur an Jahreszeiten erinnern kann, bitte die Nummern eingeben. Prüfung: wenn F/G/H/I/J1212 = 1, dann folgende Intervieweranweisung einblenden: INT: wenn die Fortbildung zum Meister sich aus mehreren Ausbildungsabschnitten zusammensetzte, bitte alle Ausbildungsabschnitte zusammen als eine Fortbildung aufnehmen. Prüfung: ZP muss bei Beginn mindestens 12 Jahre alt sein. Ende muss nach Beginn liegen.
F1219 G, H, I, J wenn F/G/H/I/J 1202 > 0	Wie viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Ausbildung erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> verwerten? 1: Sehr viel 2: Ziemlich viel 3: Doch einiges 4: Wenig 5: Sehr wenig ***6: Gar nichts ***9: K.A. INT: Vorgaben 1–5 bitte vorlesen!
F1221 G, H, I Letzte Frage in der Schleife	Haben Sie danach eine weitere berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen? 1: Ja 2: Nein → weiter mit F1225 ***9: K.A. → weiter mit F1225

Aus Modul Berufsausbildung

Beginn zweite Schleife	Beginn mit G1202. G1221/H1221 ist die letzte Frage in der Schleife 2. und 3. I1221 ist die letzte Frage in der Schleife 4, wenn I1221 = 2,9. Sonst sind in Schleife 4 I1223 und I1224 die letzten Fragen. In der 5. Schleife ist J1220 die letzte Frage. Von dort geht es auf F1225.
	Beginn dritte und weitere Schleifen
I1223 wenn I1221 = 1	Wie viele weitere berufliche Abschlüsse haben Sie danach noch gemacht? ✎ ____ Anzahl ***9: K.A.
I1224 wenn I1223 > 1 und < 99	Denken Sie nun bitte an die letzte berufliche Ausbildung oder das letzte Studium, das Sie abgeschlossen haben. Filter: weiter mit J1202
	Ende Schleife

Aus Modul Zusammenhang Ausbildungs- und Erwerbsberuf

F1225 wenn F1200 = 1	Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> mit Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung aus F1203> vergleichen, was würden Sie dann sagen? 1: die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet, 2: die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt → weiter mit F1300 3: oder die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun ***9: K.A. → weiter mit F1300 Filter für 1: wenn letzte Ausbildung = dual → weiter mit F1226, sonst weiter F1300 Filter für 3: wenn F1221 = 1 oder F1201 = 2 oder F1220B = 1 → weiter mit F1227, sonst auf F1228 INT: Vorgaben bitte im Block vorlesen.
	Definition Einblendung <letzte Ausbildung> für die Fragen F1225, F1226, F1404, F1405 F1406: 1. Bei mehreren Ausbildungen wird die Ausbildung mit dem höchsten Jahr des Abschlusses herangezogen. 2. Die Ausbildung muss mindestens 12 Monate dauern. Hiervon gibt es zwei Ausnahmen: wenn F, G, H, I, J1212 = 1 oder wenn F, G, H, I, J1217 = 4
F1227	Ist Ihre Tätigkeit mit <einer Ihrer vorherigen Ausbildungen> verwandt oder hat sie mit <Ihren vorherigen Ausbildungen> auch nichts zu tun? 1: die Tätigkeit ist mit einer vorherigen Ausbildung verwandt → weiter mit F1300 2: die Tätigkeit hat mit vorherigen Ausbildungen nichts zu tun → weiter mit F1228 ***9: K.A. → weiter mit F1300 Prüfung: wenn zwei Ausbildungen dann Singular verwenden, <Ihrer vorherigen Ausbildung>
F1228	Warum üben Sie jetzt eine ganz andere Tätigkeit aus? Welche der folgenden Aussagen treffen zu? Prüfung: wenn F1225 = 3 und F1227 = 2 oder wenn F1225 = 3 und (F1221 > 1 F1201 <> 2 oder F1220B <> 1)
F1228_01 F1228_02 F1228_03 F1228_06 F1228_09	In meinem erlernten Beruf habe ich keine Stelle gefunden Meine jetzige Tätigkeit bietet ein besseres Einkommen Ich hatte andere Interessen und wollte mich beruflich verändern Aus anderen Gründen, und zwar ✎ _____ F1228s K.A. INT: Vorgaben bitte nicht im Block vorlesen, sondern nacheinander abarbeiten; Mehrfachnennung möglich. Filter: Alle weiter auf F1300

Aus Modul Zur Person

S1	Darf ich fragen? Sind Sie ... 1: männlich 2: weiblich
S2	Wann sind Sie geboren? Bitte nennen Sie mir den Monat und das Jahr Ihrer Geburt. Monat: _____(s2m) Jahr: _____(s2j)
F1604	Leben Kinder in Ihrem Haushalt? 1: Ja 2: Nein ***9: K.A. INT: Egal ob eigene Kinder oder Kinder des Partners oder Adoptivkinder
F1605	Sind darunter Kinder im Alter von ... wenn
F1604 = 1	Unter 3 Jahren
F1605_01	3 bis 5 Jahren
F1605_02	6 bis 17 Jahren
F1605_03	18 Jahren und älter
F1605_04	K.A.
F1605_09	INT: Vorgaben bitte vorlesen, Mehrfachnennungen

9. Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

9.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1-1: Entwicklung der beruflichen Bildungsbeteiligung 1992 bis 2005 (in %).....	16
Abbildung 2.2-1: Teilzeitquote abhängig erwerbstätiger Frauen und Männer in Deutschland 1991 bis 2004 (in %)	29
Abbildung 6.1-1: Häufigkeit von Berufswechselln (subjektive Angabe) nach Geschlecht (in %).....	122
Abbildung 6.1-2: Berufswechselquote bei subjektiver Messung und Berufs- kennziffernvergleich nach Geschlecht (in %)	123
Abbildung 6.1-3: Subjektiv empfundener Berufswechsel bei Berufsgruppen- wechsel (in %).....	124
Abbildung 6.1-4: Art des Wissenserwerbs im neuen Beruf in Abhängigkeit von der Operationalisierung des Berufswechsels (in %).....	128
Abbildung 6.1-5: Grad der Verwertung der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Kenntnisse in Abhängigkeit von der Operationa- lisierung des Berufswechsels (in %)	129
Abbildung 6.1-6: Häufigkeit von Berufswechselln (subjektive Angabe) nach Geschlechtstypik des Ausbildungsberufs und Geschlecht (in %)..	136
Abbildung 6.1-7: Häufigkeit von Berufswechselln (subjektive Angabe) nach Art des beruflichen Abschlusses und Geschlecht (in %).....	137
Abbildung 6.2-1: Unterwertige Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (in %)	146
Abbildung 6.2-2: Unterwertige Erwerbstätigkeit nach Fachadäquanz und Geschlecht (in %)	147
Abbildung 6.2-3: Anteil der niveauadäquat Erwerbstätigen unter den Berufs- wechsellern (berufliche Flexibilität) nach Geschlecht (in %)	148
Abbildung 6.2-4: Unterwertige Erwerbstätigkeit nach Berufsmerkmalen und Geschlecht (in %)	150
Abbildung 6.2-5: Unterwertige Erwerbstätigkeit bei Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)	156
Abbildung 6.2-6: Unterwertige Erwerbstätigkeit bei Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)	156
Abbildung 6.3-1: Niedriglohnbeschäftigung nach Fachadäquanz und Geschlecht (in %)	168
Abbildung 6.3-2: Niedriglohnbeschäftigung von Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %).....	169
Abbildung 6.3-3: Niedriglohnbeschäftigung von Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %).....	170

9.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1-1:	Die 20 von Frauen und Männern am häufigsten besetzten Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 (in %)	19
Tabelle 2.1-2:	Die 20 am häufigsten besetzten schulischen Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 (1. Schuljahr) nach der Schulart (in %).....	23
Tabelle 2.1-3:	Duale und schulische Ausbildungsberufe in Deutschland 2006 nach Berufsgruppen der KldB 1992 (in %)	24
Tabelle 3.2-1:	Publikationen zum Wechsel des erlernten Berufs von dual ausgebildeten Erwerbstätigen	57
Tabelle 3.3-1:	Publikationen zu unterwertiger Erwerbstätigkeit von dual ausgebildeten Erwerbstätigen	64
Tabelle 4.3-1:	Segmentierung und Flexibilität: Indikatoren für unterwertige Erwerbstätigkeit.....	95
Tabelle 5.1-1:	Ausschöpfungsübersicht zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	99
Tabelle 5.2-1:	Abgrenzung der erlernten Berufe nach der KldB 1992.....	104
Tabelle 5.2-2:	Abgrenzung frauentypischer Ausbildungsberufe (KldB 1992)	108
Tabelle 5.2-3:	Abgrenzung männertypischer Ausbildungsberufe (KldB 1992) ...	109
Tabelle 5.2-4:	Abgrenzung der erlernten Berufe nach Berufsbereichen (KldB 1992)	110
Tabelle 5.3-1:	Abgrenzung der Untersuchungsgruppe	112
Tabelle 5.3-2:	Häufigkeitsverteilung der unabhängigen Variablen nach Geschlecht (in %)	113
Tabelle 6.1-1:	Berufswechselquote bei subjektiver Messung und Berufskennziffernvergleich nach Berufsgruppen (in %)	125
Tabelle 6.1-2:	Berufsspezifität der Ausbildung nach dem erlernten Beruf (in %) ..	131
Tabelle 6.1-3:	Gründe für einen vollständigen Berufswechsel nach Geschlecht (in %), Mehrfachantworten möglich.....	133
Tabelle 6.1-4:	Gründe für einen vollständigen Berufswechsel nach dem erlernten Beruf (in %), Mehrfachantworten möglich.....	134
Tabelle 6.1-5:	Durchschnittlicher Bruttostundenlohn im erlernten Beruf und bei vollständigem (freiwilligem) Berufswechsel (in €)	135
Tabelle 6.1-6:	Einflussgrößen auf Berufswechsel (partial proportional odds model), Effektkoeffizienten	138
Tabelle 6.1-7:	Berufswechselquote von Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %).....	140
Tabelle 6.1-8:	Berufswechselquote von Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %).....	141
Tabelle 6.1-9:	Erlernter Beruf und Berufswechsel von Frauen (partial proportional odds model, Effektkoeffizienten).....	143

Tabelle 6.1-10:	Erlerner Beruf und Berufswechsel von Männern (Partial proportional odds model), Effektkoeffizienten.....	144
Tabelle 6.2-1:	Determinanten unterwertiger Erwerbstätigkeit (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten).....	152
Tabelle 6.2-2:	Schulische Vorbildung und Ausbildung in einem Wachstums- beruf nach der Art der Ausbildung und Geschlecht (in %).....	153
Tabelle 6.2-3:	Einfluss des erlernten Berufs auf unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)	158
Tabelle 6.2-4:	Einfluss des erlernten Berufs auf unterwertige Erwerbstätigkeit von Männern (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten)	160
Tabelle 6.2-5:	Wahrscheinlichkeit, unterwertig erwerbstätig zu sein, in Abhängigkeit vom erlernten Beruf, Kindern und einer Erwerbs- unterbrechung (Frauen)	162
Tabelle 6.2-6:	Wahrscheinlichkeit, unterwertig erwerbstätig zu sein, in Abhängigkeit vom erlernten Beruf, Kindern und einer Erwerbs- unterbrechung (Männer)	163
Tabelle 6.2-7:	Erwerbslosigkeit und unterwertige Erwerbstätigkeit von Frauen in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)	166
Tabelle 6.2-8:	Erwerbslosigkeit und unterwertige Erwerbstätigkeit von Männern in Abhängigkeit vom erlernten Beruf (in %)	167
Tabelle 6.3-1:	Einfluss des erlernten Berufs auf Niedriglohnbeschäftigung von abhängig beschäftigten Männern (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten).....	171
Tabelle 6.3-2:	Einfluss des erlernten Berufs auf Niedriglohnbeschäftigung von abhängig beschäftigten Frauen (Logistische Regressionen, Effektkoeffizienten).....	172
Tabelle 6.3-3:	Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Männern und Frauen innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs	175
Tabelle 6.3-4:	Einkommensrenditen von Frauen innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (Logarithmierter Bruttostundenlohn, OLS-Regressionen)	175
Tabelle 6.3-5:	Einkommensrenditen von Männern innerhalb und außerhalb des erlernten Berufs (Logarithmierter Bruttostundenlohn, OLS-Regressionen)	176
Tabelle 6.3-6:	Einkommen von Berufswechslern mit dualer Berufsausbildung im Vergleich zu formal Nichtqualifizierten (Logarithmierter Bruttostundenlohn, OLS-Regression)	180

10. Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin und Thomas Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde*. S. 263–301. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Achatz, Juliane, Hermann Gartner und Timea Glück (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 57 (3): S. 466–493.
- Agresti, Alan (1990): *Categorical Data Analysis*. New York: Wiley.
- Alda, Holger und Daniela Rohrbach (2009): Imputation fehlender Werte bei der Einkommensvariablen in der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Alex, Laszlo und Gernot Weißhuhn (1980): *Ökonomie der Bildung und des Arbeitsmarktes. Theoretische und methodische Grundlagen der Analyse der Bildungsinvestitionen und der Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem*. Schriften zur Berufsbildungsforschung 59. Hannover: Schroedel.
- Alex, Lazlo (2000): Qualifikationen und Erwerbstätigkeit 1979–1999. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): *Qualifikationsstrukturbericht 2000*. S. 1–33. Bonn: BMBF.
- Alex, Laszlo (2002): Diskrepanzen zwischen Ausbildung und Beschäftigung insbesondere im Facharbeiterbereich. In: Jansen, Rolf (Hrsg.): *Die Arbeitswelt im Wandel: weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland*. S. 32–51. Bielefeld: Bertelsmann.
- Allmendinger, Jutta (1989): Educational systems and labor market outcomes. In: *European sociological review*. 5 (3): S. 231–250.
- Allmendinger, Jutta und Thomas Hinz (1997): Mobilität und Lebensverlauf. Deutschland, Großbritannien und Schweden im Vergleich. In: Hradil, Stefan und Stefan Immerfall (Hrsg.): *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*. S. 247–285. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Allmendinger, Jutta und Astrid Podsiadlowski (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 41*. S. 276–307. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Andreß, Hans-Jürgen, Jacques A. Hagenaars und Steffen Kühnel (1997): *Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz*. Springer-Lehrbuch. Berlin [u. a.]: Springer.
- Anger, Christina und Jörg Schmidt (2008): Gender Wage Gap und Familienpolitik. In: *IW-Trends*. 35 (2): S. 55–68.
- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1994): *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. Reinbek: Rowohlt.

- Arrow, Kenneth J. (1973): The theory of discrimination. In: Ashenfelter, Orley und Albert Rees (Hrsg.): *Discrimination in labor markets*. S. 3–33. Princeton, NJ: University Press.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2008): *Bildung in Deutschland 2008 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I*. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Baethge, Martin und Volker Baethge-Kinsky (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 (3): S. 461–472.
- Baethge, Martin (2003): Das berufliche Bildungswesen in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Cortina, Kai u. a. (Hrsg.): *Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick*. S. 525–580. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Baethge, Martin (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit – neue Befunde der industriesoziologischen Forschung. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 100 (3): S. 336–347.
- Baethge, Martin, Heike Solga und Markus Wieck (2007): *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Baethge-Kinski, Volker und Peter Kupka (2002): *Ökonomie, Technik, Organisation: Basisqualifikationen in der globalisierten Arbeitswelt*. In: Graube, Gabriele und Walter E. Theuerkauf (Hrsg.): *Technische Bildung – Ansätze und Perspektiven*. S. 55–67. Frankfurt, Berlin: Peter Lang Verlag.
- Beck, Ulrich, Michael Brater und Hansjürgen Daheim (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Becker, Gary S. (1964): *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary S. (1971): *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, Gary (1975): *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York, NY [u. a.]: Columbia University Press.
- Becker, Wolfgang (2002): Gesundheits- und Sozialberufe – wissen wir genug, um über berufliche Reformen reden zu können? In: (Hrsg.): *Gesundheitsberufe: Alles „Pflege“ – oder was?* S. 9–42.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt am Main: Aspekte-Verlag.
- Beckmann, Petra und Beate Kurtz (2001): *Erwerbstätigkeit von Frauen: die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel*. In: *IAB-Kurzbericht*, 2001 (10).

- Behringer, Friederike (2000): Berufliche Qualifikationen, Berufswechsel und die Verwertung von Qualifikationen – Erwerbsbiographische Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels. In: BMBF (Hrsg.): Qualifikationsstrukturbericht 2000. S. 1–86. Bonn.
- Behringer, Friederike (2002): Bildungsabschlüsse und Qualifikationsverwertung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Veränderte Arbeitswelt – veränderte Qualifikationen. Wechselwirkungen zwischen Arbeitsmarkt und Bildungsstrukturen. S. 11–25. Bonn.
- Behringer, Friederike (2004): Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien: Ursachen, Häufigkeiten und Folgen. In: Behringer, Friederike u. a. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. S. 71–93. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Beicht, Ursula, Michael Friedrich und Joachim Gerd Ulrich (2007): Deutlich längere Dauer bis zum Berufseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. In: BIBB Report. 2/2007.
- Bellmann, Lutz und Silke Hartung (2005): Berufliche Ausbildung – Aussichten an der zweiten Schwelle. In: Arbeit und Beruf. 56 (4): S. 106–107.
- Bellmann, Lutz und Jens Stegmaier (2007): Einfache Arbeit in Deutschland – Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. S. 10–24. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bellmann, Lutz, Anja Hall und Florian Janik (2008): Abitur und dann? Gründe für eine Doppelqualifikation. LASER Discussion Paper
- Belsley, David A., Edwin Kuh und Roy E. Welsch (1980): Regression diagnostics. New York: Wiley.
- Bender, Stefan, Annette Haas und Christoph Klose (1999): Mobilität allein kann Arbeitsmarktprobleme nicht lösen. Die Entwicklung der beruflichen und betrieblichen Mobilität von 1985–1995. In: IAB-Kurzbericht. 1999 (2).
- Benner, Hermann (1997): Entwicklung anerkannter Ausbildungsberufe – Fortschreibung überkommener Regelungen oder Definition zukunftsbezogener Ausbildungsgänge? In: Euler, Dieter und Peter F. E. Sloane (Hrsg.): Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte. S. 53–69. Pfaffenweiler: Centaurus Verlag.
- Berger, Peter A., Dirk Konietzka und Matthias Michailow (2001): Beruf, soziale Ungleichheit und Individualisierung. In: Kurtz, Thomas (Hrsg.): Aspekte des Berufs in der Moderne. S. 209–238. Opladen: Leske + Budrich.
- Bergmann, Barbara R. (1974): Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex. In: Eastern Economic Journal. 1 (2): S. 103–110.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2006): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2007): Schaubilder zur Berufsbildung. Strukturen und Entwicklungen. Bonn.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2008): Schaubilder zur Berufsbildung. Strukturen und Entwicklungen. Bonn.
- Bick, Mirjam (2008): Verdienste und Arbeitskosten. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. S. 129–139. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Biersack, Wolfgang u. a. (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt. Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. In: IAB-Kurzbericht. 2008 (18).
- Biffel, Gudrun (2006): Mehr Jobs und bessere Einkommenschancen für Frauen. Eine gesellschaftspolitische Herausforderung für Österreich. In: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW. 29 (2): S. 89–108.
- Bird, Katherine, Claudia Born und Christian Erzberger (2000): Ein Bild des eigenen Lebens zeichnen. Zum Einsatz eines Kalenders als Visualisierungsinstrument zur Erfassung individueller Lebensverläufe. Sfb-Arbeitspapier Nr. 59. Bremen: Universität Bremen.
- Bispinck, Reinhard und Claus Schäfer (2005): Niedriglöhne? – Mindestlöhne! Verbreitung von Niedriglöhnen und Möglichkeiten ihrer Bekämpfung. In: Sozialer Fortschritt. 54 (1/2): S. 20–31.
- Black, Sandra E. und Alexandra Spitz-Oener (2007): Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work. ZEW Discussion Paper N. 07-033. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Blossfeld, Hans-Peter und Karl Ulrich Mayer (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 40 (2): S. 262–283.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2008): Berufsbildungsbericht 2008. Bonn/Berlin.
- Bolte, Karl Martin, Ulrich Beck und Michael Brater (1988): Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse. In: Bolte, Karl Martin (Hrsg.): Mensch, Arbeit und Betrieb. Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung. S. 39–54. Weinheim: VCH, Acta Humaniora.
- Bonin, Holger u. a. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. IZA Research Report No. 9. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit.
- Born, Claudia und Christian Erzberger (1999): Räumliche Mobilität und Regionalstichprobe. Zum Zusammenhang von Regionalität und Repräsentativität in der Lebenslaufsforschung. Arbeitspapier Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen Nr. 58. Bremen.
- Born, Claudia (2000): Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was nicht nur junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. S. 50–65. Weinheim: Juventa Verlag.

- Bosch, Gerhard (2005): Impulsreferat: Die Chancen nutzen. Anforderungen an eine sozialdemokratische Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. Zukunftskonvent der NRWSPD. Oberhausen.
- Bosch, Gerhard und Thorsten Kalina (2007): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen. In: Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. S. 20–105. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf (2007): Arbeiten für wenig Geld: Zusammenfassung und politischer Handlungsbedarf. In: Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. S. 286–312. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Bosch, Gerhard, Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: WSI-Mitteilungen. 61 (8): S. 423–440.
- Brater, Michael und Ulrich Beck (1983): Berufe als Organisationsformen menschlichen Arbeitsvermögens. In: Littek, Wolfgang, Werner Rammert und Günther Wachtler (Hrsg.): Einführung in die Arbeits- und Industriosozologie. S. 208–224. Frankfurt [u. a.]: Campus-Verlag.
- Braun, Bernhard und Rolf Müller (2005): Arbeitsbelastungen und Berufsausstieg bei Krankenschwestern. In: Pflege und Gesellschaft. 10 (3): S. 131–141.
- Braun, Uta, Robert Helmrich und Klaus Schöngen (2009): Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. S. 214–217. Bonn: Bertelsmann.
- Brenke, Karl (2006): Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland. Sind Mindestlöhne sinnvoll? In: DIW-Wochenbericht. 73 (15/16): S. 197–205.
- Brüderl, Josef (1997): Regressionsverfahren in den Bevölkerungswissenschaften. In: Müller, Ulrich, Bernhard Nauck und Andreas Diekmann (Hrsg.): Handbuch der Bevölkerungswissenschaft. S. 589–642. Berlin: De Gruyter.
- Büchel, Felix und Wenzel Matiaske (1995): Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluß. In: Konjunkturpolitik. 42 (1): S. 53–83.
- Büchel, Felix und Gernot Weißhuhn (1997): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland (1993–1995). Volkswirtschaftliche Schriften 471. Bonn: Duncker & Humblot.
- Büchel, Felix (1998): Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Büchel, Felix und Gernot Weißhuhn (1998): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems II. Fortsetzung der Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland (1993–1995). Volkswirtschaftliche Schriften 471/II. Berlin: Duncker & Humblot.

- Büchel, Felix und Antje Mertens (2000): Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. Discussion Paper No. 195. Bonn: IZA.
- Büchel, Felix und Renate Neubäumer (2001): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung als Folge branchenspezifischer Ausbildungsstrategien. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 34 (3): S. 269–285.
- Büchel, Felix und Matthias Pollmann-Schult (2001): Overeducation and skill endowments. The role of school achievement and vocational training. Discussion Paper No. 337. Bonn: IZA.
- Büchel, Felix (2002): The effects of overeducation on productivity in Germany. The firms's viewpoint. In: Economics of education review. 21 (3): S. 263–275.
- Büchel, Felix und Renate Neubäumer (2002): Ausbildungsberuf und inadäquate Beschäftigung. In: Backes-Gellner, Uschi und Corinna Schmidtke (Hrsg.): Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive. S. 107–137. Berlin.
- Büchtemann, Christoph F., Jürgen Schupp und Dana J. Soloff (1994): From school to work. Patterns in Germany and the United States. In: Schwarze, Johannes, Friedrich Buttler und Gert G. Wagner (Hrsg.): Labour market dynamics in present day Germany. S. 112–141. Frankfurt a. M. u. a.: Campus.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarktberichterstattung: Der Ausbildungsmarkt in Deutschland – Berufsberatungsjahr 2007/2008. Nürnberg.
- Burtless, Gary (1994): Comment on Heckman et al.: „US Education and Training Policy. A Re-evaluation of the Underlying Assumptions Behind The New Consensus“. In: Solmon, Lewis C. und Alec Robert Levenson (Hrsg.): Labor markets, employment policy, and job creation. S. 123–139. Boulder [u. a.]: Westview Press.
- Busch, Anne und Elke Holst (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: Wochenbericht des DIW Berlin. 75 (15): S. 184–190.
- Clark, Damon und René Fahr (2001): The promise of workplace training for non-college-bound youth. Theory and evidence from German apprenticeship. Discussion Paper No. 378. Bonn: IZA.
- Clogg, Clifford C. und Edward S. Shihadeh (1994): Statistical Models for Ordinal Variables. Thousand Oaks: Sage.
- Cornelißen, Waltraud (2005): Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Cyba, Eva (1998): Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. In: Geissler, Birgit, Friederike Maier und Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. S. 37–62. Berlin: Edition Sigma.

- Deissinger, Thomas (1998): Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsausbildung. *Wirtschaftspädagogisches Forum* 4. Markt Schwaben: EUSL-Verlagsgesellschaft.
- Diekmann, Andreas (1985): Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. *Forschungsberichte* Nr. 212 und 218. Wien: Institut für Höhere Studien.
- Dietrich, Hans und Martin Abraham (2005): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin und Thomas Hinz (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. S. 69–98. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dostal, Werner (1995): Berufsbilder in der Informatik. In: *Informatik-Spektrum*. 18 (3): S. 152–192.
- Dostal, Werner, Friedmann Stooß und Lothar Troll (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31 (3): S. 438–460.
- Dostal, Werner und Alexander Reinberg (1999): Arbeitslandschaft 2010. Ungebrochener Trend in die Dienstleistungsgesellschaft. In: *IAB-Kurzbericht*. 1999 (10).
- Dostal, Werner (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 250. S. 463–474. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Dostal, Werner (2005a): Facetten des Berufsbegriffs: Vielfalt der Berufsbezeichnungen erschwert die Orientierung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 34 (4): S. 15–18.
- Dostal, Werner (2005b): Berufsforschung. Beruf als Forschungsgebiet des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 1967 bis 2003. *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 296. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Eichhorst, Werner u. a. (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich. In: Allmendinger, Jutta, Werner Eichhorst und Ulrich Walwei (Hrsg.): *IAB-Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten*. S. 107–142. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Engelbrech, Gerhard und Elisabeth Nagel (2002): Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den 90er Jahren. In: *IAB-Werkstattbericht* Nr. 17.
- Engelbrech, Gerhard und Mark Josenhans (2005): Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den 1990er Jahren: Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. In: Gaubitsch, Reinhold und René Sturm (Hrsg.): *Beruf und Beruflichkeit. Diskussionsbeiträge aus der deutschsprachigen Berufsbildungsforschung*. S. 69–83. Wien: Communicatio.
- Engelhardt, Henriette und Ben Jann (2004): Halbe Kraft voraus? Arbeitseinsatz, berufliche Segregation und Löhne von Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. In: *Soziale Welt*. 55 (2): S. 205–224.

- England, Paula (1992): *Comparable worth. Theories and evidence. Social institutions and social change.* New York: de Gruyter.
- Erlinghagen, Marcel und Matthias Knuth (2002): *Auf der Suche nach dem „Turbo-Arbeitsmarkt“.* Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2002-03. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Ermischer, Irina und Marion Neufeldt (2004): *Studie zur inhaltlichen und strukturellen Weiterbildung der vollzeitschulischen Berufsausbildung (Abschlüsse an Berufsfachschulen) im Freistaat Sachsen auf der Grundlage einer Analyse über den Verbleib von Berufsfachschulabsolventen.* Abschlussbericht Bd. 1. Chemnitz: WISOC.
- Falk, Susanne (2002): *Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in Ostdeutschland zwischen Persistenz, Verdrängung und Angleichung. Ein Vergleich mit Westdeutschland für die Jahre 1991–2000.* In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.* 35 (1): S. 37–59.
- Fehse, Stefanie und Christian Kerst (2007): *Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001.* In: *Beiträge zur Hochschulforschung.* 29 (1): S. 72–98.
- Feller, Gisela (2000): *Berufsfachschulen – Joker auf dem Weg in den Beruf?* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.* 29 (2): S. 17–23.
- Feller, Gisela (2001): *Auf dem Schulweg zum Beruf. Befunde zur Ausbildung an Berufsfachschulen als Teil des deutschen Berufsbildungssystems.* In: *Berichte zur beruflichen Bildung.* Heft 243. Bielefeld: Bertelsmann.
- Feller, Gisela (2002): *Leistungen und Defizite der Berufsfachschule als Bildungsgang mit Berufsabschluss.* In: *Wingens, Matthias und Reinhold Sackmann (Hrsg.): Bildung und Beruf. Ausbildung und berufsstruktureller Wandel in der Wissensgesellschaft.* S. 139–157. Weinheim [u. a.]: Juventa-Verlag.
- Feller, Gisela (2004): *Ausbildungen an Berufsfachschulen – Entwicklungen, Defizite und Chancen.* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.* 33 (4): S. 48–52.
- Feller, Gisela (2005): *Stellenwert der Berufsfachschulen im neuen Gesetz. Initiative für eine Reform des Bildungssystems?* In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis.* 34 (2): S. 17–22.
- Feller, Gisela (2006a): *Ausbildung sichern – die Mühen der Länder (Bericht zur Umfrage bei den KM der Länder).* In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.* 2006 (2): S. 283–291.
- Feller, Gisela (2006b): *Aus der Not eine Tugend machen: Zum Glück in Berufsfachschulen?!* In: *Berufsbildung.* 60 (100/101): S. 49–51.
- Fitzenberger, Bernd und Alexandra Spitz (2004): *Die Anatomie des Berufswechsels. Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999.* ZEW Discussion Paper No. 04-05. Mannheim.
- Fitzenberger, Bernd und Astrid Kunze (2005): *Vocational Training and Gender: Wages and Occupational Mobility Among Young Workers.* ZEW Discussion Paper No. 05-66. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

- Friedrich, Michael (2009): Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Friese, Marianne (2004): Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe. Discussion paper 2004-7. Marburg: GendA-Netzwerk feministische Arbeitsforschung.
- Friese, Marianne (2005): Genderkompetenz in der Berufsbildung – Historische Konstruktionen und berufspädagogische Reformbedarfe. In: Büchter, Karin, Rolf Seubert und Gabriele Weise-Barkowsky (Hrsg.): Berufspädagogische Erkundungen. S. 135–153. Siegen: G.A.F.B.-Verlag.
- Friese, Marianne (2007a): „Schwamm drüber?“ Berufspädagogische Versäumnisse und Innovationen in personenbezogenen Dienstleistungsberufen. In: Berufsbildung. 61 (105): S. 3–7.
- Friese, Marianne (2007b): Arbeitsprozesse, Beschäftigungsentwicklung und Qualifikationsanforderungen in der Wachstumsbranche „personenbezogene Dienstleistungsberufe“ und hauswirtschaftliche Berufsbildung. In: Haushalt und Bildung. 83 (3): S. 3–14.
- Friese, Marianne (2007c): Personenbezogene und soziale Dienstleistungen. Professionalisierung und Qualitätsentwicklung. 14. Hochschultage Berufliche Bildung, Berufliche Bildung, Innovation und soziale Integration. Workshop 25. Bielefeld: wbv-Verlag.
- Friese, Marianne (2008): Standardisierung und Flexibilisierung von Berufsbildern im Berufsfeld Hauswirtschaft. Qualitätsentwicklung zwischen Benachteiligtenförderung und Professionalisierung. In: BWPAT Special 4, Hochschultage Berufliche Bildung 2008. S. 1–15.
- Friese, Marianne (2009): Trotz Abschluss arm?! Professionalisierung als Strategie gegen Frauenarmut. In: Bremische Zentrale für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (Hrsg.): Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien. Fachtagung in der Bremischen Bürgerschaft 17. Juni 2008. Bremen. S. 18–30.
- Gabler, Siegfried und Sabine Häder (1999): Erfahrungen beim Aufbau eines Auswahlrahmens für Telefonstichproben in Deutschland. In: ZUMA-Nachrichten (44): S. 45–61.
- Gartner, Hermann und Thomas Hinz (2009): Löhne von Frauen und Männern in Schiefelage. In: IAB-Forum. 2009 (1): S. 4–9.
- Gathmann, Christina und Uta Schönberg (2007): How general is human capital? A task-based approach. IZA-Discussion Paper No. 3067. Bonn: IZA.
- Geißler, Karlheinz A. (1991): Das duale System der industriellen Berufsbildung hat keine Zukunft. In: Leviathan. 19 (1): S. 68–77.
- Geissler, Birgit (1998): Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion von Geschlecht. In: Oechsle, Mechtild und Birgit Geissler (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. S. 109–129. Opladen: Leske + Budrich.

- Georg, Walter und Ulrike Sattel (1995): Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: Arnold, Rolf, Antonius Lipsmeier und Antje Krämer-Stürzl (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. S. 123–141. Opladen: Leske + Budrich.
- Georg, Walter und Ulrike Sattel (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, Rolf und Antonius Lipsmeier (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. S. 125–152. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gießelmann, Marco (2008): Einsteiger und Wiedereinsteiger als Verlierer des arbeits-, sozialpolitischen und ökonomischen Wandels? Eine Untersuchung zur Veränderung des Armutsrisikos spezifischer Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zwischen 1991 und 2006. Arbeitspapier des Projektes „Working Poor in Western Europe“. Köln: Universität zu Köln.
- Goebel, Jan, Peter Krause und Jürgen Schupp (2005): Mehr Armut durch steigende Arbeitslosigkeit. Niedriglöhne überwiegend als Zusatzeinkommen im Haushalt. In: Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). 72 (10): S. 175–183.
- Gottschall, Karin (1995): Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina und Gudrun-Axeli Knappe (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. S. 125–162. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Gottschall, Karin (2008): Trotz Abschluss arm? Mangelnde Bildungsrenditen als Armutsrisiko. Fachtagung der ZGF am 17. Juni 2008: Programmierte Frauenarmut? Bremen.
- Greene, William (2003): *Econometric Analysis*. New Jersey: Erlbaum.
- Greiner, Wolf-Dieter (1998): Das „deutsche System“ der Berufsbildung. Tradition, Organisation, Funktion. Baden-Baden: Nomos.
- Greiner, Wolf-Dietrich (2003): Realistische Bildung in Deutschland. Ihre Geschichte und ihre aktuelle Bedeutung. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Bd. 33. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Greiner, Wolf-Dietrich (2004): Das „deutsche System“ der Berufsausbildung am Ende seiner Entwicklung? In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 100 (1): S. 106–115.
- Greiner, Wolf-Dietrich (2006a): Schulische Berufsausbildung: notwendige Ergänzung des Dualen Systems. Eine bildungspolitische Situationsanalyse. In: Berufsbildung. 60 (100/101): S. 35–38.
- Greiner, Wolf-Dietrich (2006b): Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. In: Arnold, Rolf und Antonius Lipsmeier (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. S. 499–450. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Greiner, Wolf-Dietrich (2008): Beschäftigungsfähigkeit und Beruflichkeit – zwei konkurrierende Modelle der Erwerbsqualifizierung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 27 (4): S. 9–12.
- Groß, Martin (1999): Die Folgen prekärer Arbeitsverhältnisse für das Ausmaß sozialer Ungleichheit. Einkommensbenachteiligung befristeter Arbeitsverträge. In: Lüttinger, Paul (Hrsg.): Sozialstrukturanalysen mit dem Mikrozensus. S. 323–353. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.

- Groß, Martin (2001): Auswirkungen des Wandels der Erwerbsgesellschaft auf soziale Ungleichheit. Effekte befristeter Beschäftigung auf Einkommensungleichheit. In: Berger, Peter A. und Dirk Konietzka (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. S. 119–155. Opladen: Leske + Budrich.
- Grün, Carola und Thomas Rhein (2007): Eine Bestandsaufnahme: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. In: IAB-Forum. 2007 (1): S. 8–12.
- Guo, Guang und Hongxin Zhao (2000): Multilevel modelling for binary data. In: Annual Review of Sociology. 26 (1): S. 441–462.
- Haas, Anette (2002): Arbeitsplatzmobilität nach Abschluss einer dualen Berufsausbildung. Befunde aus der IAB-Historikdatei 1992 bis 1997. In: IAB-Werkstattbericht. 2002 (3).
- Hagen von, Joachim, Anna Maria Kuppe und Stöhr Andreas (2009): Ausbildung im dualen System der Berufsbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. S. 101–109. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Hall, Anja (2004): Auswertungen zum Arbeitsmarkterfolg von Absolventen des dualen Systems und Absolventen vollqualifizierender Berufsfachschulen auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99. Unveröffentlichtes Papier. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hall, Anja, Rolf Jansen und Joachim Gerd Ulrich (2004): Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen. In: Behringer, Friederike u. a. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. S. 94–105. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Hall, Anja und Hans-Joachim Schade (2005): Arbeitsmarkterfolg von Absolventen des dualen Systems und Berufsfachschulen im Vergleich: Der erste Blick kann täuschen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 34 (2): S. 23–27.
- Hall, Anja (2007a): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. S. 153–208. Bielefeld: Bertelsmann.
- Hall, Anja (2007b): Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 36 (4): S. 10–14.
- Hall, Anja (2007c): Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in wissensintensiven Berufen. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 3-2007. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hall, Anja (2008): Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in kaufmännischen Berufen. Ergebnisse der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. In: BIBB (Hrsg.): Potenzielle mobilisieren – Veränderungen gestalten: Zukunft berufliche Bildung. 5. BIBB-Fachkongress 2007. Ergebnisse und Perspektiven. S. Bonn.

- Hall, Anja (2009a, im Druck): Wechsel des erlernten Berufs. Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (im Erscheinen).
- Hall, Anja (2009b): Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Methodik und Frageprogramm im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998. Wissenschaftliche Diskussionspapiere Nr. 107. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Handl, Johann und Stephanie Steinmetz (2003): Geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den Ländern Europas: Methodische Probleme und inhaltliche Ergebnisse. Beitrag zur 3. Nutzerkonferenz „Forschung mit dem Mikrozensus: Analyse zur Sozialstruktur und dem Arbeitsmarkt“: ZUMA Mannheim.
- Harney, Klaus, Markus Weischet und Sabine Geselbracht (1999): Der Beruf als Input der Weiterbildung. In: Harney, Klaus und Heinz-Elmar Tenorth (Hrsg.): Beruf und Berufsbildung. Situation, Reformperspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten, Beiheft zur Zeitschrift für Pädagogik 40. S. 272–288. Weinheim [u. a.]: Beltz.
- Hartmann, Josef und Gerd Schütz (2006): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Vercodung der offenen Angaben zu den Erwerbs- und Ausbildungsberufen sowie zu den Wirtschaftszweigen. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Hartmann, Josef (2006a): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Feldbericht. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Hartmann, Josef (2006b): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Strukturkontrolle, Steuerung und Gewichtung der Stichprobe. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Hauser, Robert M. und John R. Warren (1997): Socioeconomic indexes für occupations: a review, update and critique. In: Sociological Methodology. 1997 (27): S. 177–298.
- Häußermann, Hartmut und Walter Siebel (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Heckman, James J., Rebecca L. Roselius und Jeffrey A. Smith (1994): U. S. Education and Training Policy: A Re-evaluation of the Underlying Assumptions Behind the „New Consensus“. In: Solmon, Lewis C. und Alec Robert Levenson (Hrsg.): Labor markets, employment policy, and job creation. S. 83–121. Boulder [u. a.]: Westview Press.
- Heidenreich, Martin (1998): Die duale Berufsausbildung zwischen industrieller Prägung und wissensgesellschaftlichen Herausforderungen. In: Zeitschrift für Soziologie. 27 (5): S. 321–340.
- Heidenreich, Martin (1999): Berufskonstruktion und Professionalisierung. Erträge der soziologischen Forschung. In: Apel, Hans J., Klaus-Peter Horn und Peter Lundgreen (Hrsg.): Professionalisierung pädagogischer Berufe im historischen Prozess. S. 35–58. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai und Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus Verlag.

- Heinz, Walter R. (1991): Berufliche und betriebliche Sozialisation. In: Hurrelmann, Klaus und Dieter Ulich (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. S. 397–415. Weinheim [u. a.]: Beltz.
- Heinz, Walter R. (1995): Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation. Grundlagentexte Soziologie. Weinheim [u. a.]: Juventa-Verlag.
- Hinz, Thomas und Martin Abraham (2005): Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. In: Abraham, Martin und Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. S. 17–68. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hinz, Thomas und Hermann Gartner (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie. 2005 (34): S. 22–39.
- Hofbauer, Hans, Werner Dadzio und Paul König (1970): Über den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 3 (4): S. 354–379.
- Holtgrewe, Ursula (2000): Assistenzberufe: Frauenarbeit par excellence? Zentrales Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen der Friedrich-Ebert-Stiftung und der ÖTV. Berlin.
- Hox, Joop (2002): Multilevel Analysis: Techniques and Applications. Mahwah, New Jersey: Erlbaum.
- Hübler, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 36 (4): S. 539–559.
- INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit (2007): Für eine neue Qualität der Arbeit in der Pflege. Leitgedanken einer gesunden Pflege – Memorandum. Dortmund [u. a.].
- Jacob, Marita (2004): Mehrfachausbildungen in Deutschland. Karriere, Collage, Kompensation? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jacobs, Jerry A. (1989): Revolving doors. Sex segregation and women's careers. Stanford: Stanford University Press.
- Jansen, Rolf und Thomas Clauß (1984): Betriebliche Berufsausbildung und beruflicher Erfolg. Die Bewertung von Ausbildungsberufen mit Hilfe von empirisch gewonnenen Indikatoren. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 65. Berlin [u. a.]: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Jansen, Rolf (2002): Der strukturelle Wandel der Arbeitswelt und seine Auswirkung auf die Beschäftigten. In: Jansen, Rolf (Hrsg.): Die Arbeitswelt im Wandel. Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zur Qualifikation und Erwerbungs-situation in Deutschland. S. 7–31. Bielefeld: Bertelsmann.
- Jovanovic, Boyan (1979): Job matching and the theory of turnover. In: Journal of Political Economy. 87 (5): S. 972–990.
- Kaiser, Manfred (1988): Berufliche Flexibilität: Konzeption, Befunde, Schlussfolgerungen, Kritik und Forschungsperspektiven. In: Mertens, Dieter (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 70. S. 513–560. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitarbeit und Minijobs? IAT-Report 2006-3. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf (2007): Neue Berechnung des IAQ zu Niedriglöhnen in Deutschland: 2006 arbeiten 5,5 Millionen Beschäftigte für Bruttostundenlöhne unter 7,50 €. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf (2008a): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report 2008-01. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf (2008b): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF). 41 (4): S. 447–469.
- Kalter, Frank (2005): Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin und Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. S. 303–332. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kalter, Frank (2006): Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktnachteile von Jugendlichen türkischer Herkunft. In: Zeitschrift für Soziologie. 35 (2): S. 144–160.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert (2006): Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen. 59 (5): S. 235–240.
- Kim, Anna und Karin Kurz (2003): Prekäre Beschäftigung – Eine vergleichende Mikroanalyse mit dem Mikrozensus und dem Labour Force Survey aus Großbritannien. In: Müller, Walter und Stefani Scherer (Hrsg.): Mehr Risiken – mehr Ungleichheit? Abbau von Wohlfahrtsstaat, Flexibilisierung und die Folgen. S. 167–199. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Klauder, Wolfgang (1990): Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück: Edition Interform.
- Kloas, Peter-Werner (1997): Modularisierung in der beruflichen Bildung. Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen? Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 208. Bielefeld: Bertelsmann.
- Konietzka, Dirk und Wolfgang Lempert (1998): Mythos und Realität der Krise der beruflichen Bildung. Der Stellenwert der Berufsausbildung in den Lebensverläufen verschiedener Geburtskohorten. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 94 (3): S. 321–339.
- Konietzka, Dirk (1999a): Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919–1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben. Studien zur Sozialwissenschaft, 204. Opladen [u. a.]: Westdeutscher Verlag.
- Konietzka, Dirk (1999b): Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie. 28 (5): S. 379–400.

- Konietzka, Dirk (2002): Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf. Die „zweite Schwelle“ im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 54 (4): S. 645–673.
- Konietzka, Dirk (2004): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf und Wolfgang Lauterbach (Hrsg.): Bildung als Privileg? Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. S. 281–309. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Konietzka, Dirk (2007): Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf und Wolfgang Lauterbach (Hrsg.): Bildung als Privileg. Erklärungen und Befunde zu den Ursachen der Bildungsungleichheit. S. 273–302. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.
- Korpi, Tomas und Antje Mertens (2003): Training systems and labor mobility. A comparison between Germany and Sweden. In: The Scandinavian journal of economics. 105 (4): S. 597–617.
- Krafft, Alexander, Hermann Sanders und Peter R. Straumann (1971): Hochqualifizierte Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland bis 1980. Sozio-ökonomische Analyse und Prognose. Schriftenreihe Hochschule, 6. Bonn: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
- Kraus, Katrin (2005): Zur berufspädagogischen Bedeutung des Betriebs als Lernort – oder: Warum ein Krankenhaus kein Lernort im Sinne des berufspädagogischen Diskurses ist. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik (9): S. 1–11.
- Kreckel, Reinhard (1992): Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Krüger, Helga (1996): Die andere Bildungssegmentation: Berufssysteme und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. In: Bolder, Axel u. a. (Hrsg.): Jahrbuch Bildung und Arbeit 1996: Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit. S. 252–274. Opladen: Leske und Budrich.
- Krüger, Helga (1999): Geschlecht – eine schwierige Kategorie. Methodisch-methodologische Fragen der „Gender“-Sensibilität in der Forschung. In: Neusel, Aylâ und Angelika Wetterer (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. S. 35–60. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Krüger, Helga (2001a): Ungleichheit und Lebenslauf: Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 41. S. 512–537. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Krüger, Helga (2001b): Frauen zwischen Arbeitswelt und Familie In: Gieseke, Wiltrud (Hrsg.): Handbuch zur Frauenbildung. S. 125–136. Opladen: Leske + Budrich.

- Krüger, Helga (2001c): Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp, Gudrun-Axeli und Angelika Wetterer (Hrsg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. S. 63–90. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Krüger, Helga (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: Berliner Journal für Soziologie. 13 (4): S. 497–510.
- Krüger, Helga (2004a): Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung am Beispiel der beruflichen Bildung. In: Paul-Kohlhoff, Angela (Hrsg.): Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. S. 17–33. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Krüger, Helga (2004b): Zur Datenlage vollzeitschulischer Berufsausbildung. In: Baethge, Martin, Klaus-Peter Buss und Carmen Lanfer (Hrsg.): Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen nationalen Bildungsbericht. S. 141–165. Bonn [u. a.]: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Kunze, Astrid (2005): The evolution of the gender wage gap. In: Labour economics. 12 (1): S. 73–97.
- Kupka, Peter und Wolfgang Biersack (2005): Berufsstruktur im Wandel. Veränderungen zwischen 1994 und 2004. In: Jakob, Martin und Peter Kupka (Hrsg.): Perspektiven des Berufskonzepts. Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. S. 75–90. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Kurtz, Thomas (2002): Berufssoziologie. Einsichten. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Kurz, Karin (1998): Das Erwerbsverhalten von Frauen in der intensiven Familienphase – Ein Vergleich zwischen Müttern in der Bundesrepublik Deutschland und den Vereinigten Staaten von Amerika. Opladen: Leske + Budrich.
- Kurz, Karin und Nikol Steinhage (2001): Globaler Wettbewerb und Unsicherheiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Analysen für Deutschland in den 80er und 90er Jahren. In: Berliner Journal für Soziologie. 11 (4): S. 513–531.
- Kurz, Karin (2004): Geschlechterrollen – Und sie bewegen sich doch?! In: Heimbach-Steins, Marianne u. a. (Hrsg.): Strukturierung von Wissen und die symbolische Ordnung der Geschlechter. S. 83–89. Münster: Lit-Verlag.
- Kutscha, Günter (1992): „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihrer Theorie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 88 (7): S. 535–548.
- Laszlo, Alex (2000): Qualifikationen und Erwerbstätigkeit 1979–1999. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Qualifikationsstrukturbericht 2000. S. 1–33. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Liao, Tim Futing (1994): Interpreting probability models. Logit, probit, and other generalized linear models. Quantitative applications in the social sciences, 101. Thousand Oaks, Calif. [u. a.]: Sage.
- Liesbeskind, Uta (2004): Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 56 (4): S. 630–652.

- Long, J. Scott (1997): Regression models for categorical and limited dependent variables. Advanced quantitative techniques in the social sciences series, 7. Thousand Oaks [u. a.]: Sage Publ.
- Lutz, Burkart und Werner Sengenberger (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Schriften der Kommission für Wirtschaftlichen und Sozialen Wandel 26. Göttingen: Schwartz.
- Maddala, G. S. (1983): Limited-dependent and qualitative variable in econometrics. Cambridge Cambridge University Press.
- Maier, Friederike (1990): Arbeitsmarktsegregation und patriarchalische Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang. In: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) (Hrsg.): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes. S. 54–90. Paderborn: Arbeitskreis Sozialwissenschaften Arbeitsmarktforschung (SAMF).
- Matheus, Sylvia (1995): Wechselmöglichkeiten aus industriellen Berufen in Dienstleistungsberufe. Eine Analyse mit Daten des Sozioökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 28 (2): S. 224–238.
- Matthes, Britta, Carola Burkert und Wolfgang Biersack (2008): Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB Discussion Paper 35. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Meifort, Barbara (1998): Gesundheits- und Sozialpflege – ein innovatives Wachstumsfeld für Berufsbildung und qualifizierte Arbeit? – Auch für Frauen? In: Meifort, Barbara (Hrsg.): Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck. S. 37–55. Bielefeld: Bertelsmann.
- Mertens, Dieter (1973): Der unscharfe Arbeitsmarkt. Eine Zwischenbilanz der Flexibilitätätsforschung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 6 (4): S. 314–325.
- Mertens, Dieter und Manfred Kaiser (1981): Rigidität und Flexibilität. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 14 (2): S. 71–80.
- Mertens, Antje (1997): Industrielle und berufliche Mobilität. Eine Untersuchung auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 30 (3): S. 663–670.
- Meyer, Rita (2004): Entwicklungstendenzen der Beruflichkeit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 100 (3): S. 348–354.
- Molle, Fritz (1968): Definitionsfragen in der Berufsforschung, dargestellt am Beispiel der Begriffe Beruf und Berufswechsel. In: Mitteilungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 1 (3): S. 148–159.
- Müller, Walter und Yossi Shavit (1998): The institutional embeddedness of the stratification process: a comparative study of qualifications and occupations in thirteen countries. In: Müller, Walter und Yossi Shavit (Hrsg.): From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations. S. 1–48. Oxford: Clarendon Press.

- Müller, Walter (2001): Zum Verhältnis von Bildung und Beruf in Deutschland. Entkoppelung oder zunehmende Strukturierung? In: Berger, Peter A. und Dirk Konietzka (Hrsg.): Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. S. 29–64. Opladen: Leske + Budrich.
- Müller, Kirstin (2002): Beruflicher Verbleib von Berufsschulabsolventen. Eine empirische Untersuchung im Rahmen des Regionalprojektes Sachsen. Dresdner Beiträge zur Wirtschaftspädagogik Nr. 2002-4: TU Dresden.
- Neubäumer, Renate (1999): Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse. Sozialpolitische Schriften 77. Berlin: Duncker & Humblot.
- Nissen, Ursula, Barbara Keddi und Patricia Pfeil (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze. Opladen: Leske+Budrich.
- OECD (2006): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2006. Bielefeld: Bertelsmann.
- Offe, Claus und Karl Hinrichs (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage „benachteiligter“ Gruppen von Arbeitnehmern. In: Offe, Claus (Hrsg.): Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit. S. 3–61. Neuwied: Luchterhand.
- Ostner, Ilona (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Pahl, Jörg-Peter (2001): Berufsfelder – Basis fachwissenschaftlicher und didaktischer Reflexionen beruflichen Lernens. In: Häfeli, K., M. Wild-Näf und T. Elsässer (Hrsg.): Berufsfelddidaktik: Zwischen Fachsystematik und Handlungsorientierung. S. 17–37. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Parey, Matthias (2008): Vocational Schooling versus Apprenticeship Training. Evidence from Vacancy Data. Job Market Paper.
- Parkin, Frank (1983): Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. S. 121–135. Göttingen: Schwartz.
- Parmentier, Klaus (2000): Kategorisierung von Ausbildung und Beruf. Beitrag aus der Sicht der Berufsforschung. In: AG BFN (Hrsg.): Berufliche Bildung in Deutschland für das 21. Jahrhundert. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 238. S. 371–423.
- Parmentier, Klaus (2001): Fachkräfte in anerkannten Ausbildungsberufen – Verbleib nach der Ausbildung, Tätigkeitsschwerpunkte, Kenntnisse und Anforderungen am Arbeitsplatz. In: Dostal, Werner, Klaus Parmentier und Hannelore Plicht (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit. Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 246. S. 31–70. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Pfau-Effinger, Birgit (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 48 (3): S. 462–492.
- Phelps, Edmund (1972): The Statistical theory of Racism and Sexism. In: American Economic Review. 62 (4): S. 659–661.

- Plicht, Hannelore, Karen Schober und Franziska Schreyer (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1995 bis 1991. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 27 (3): S. 177–204.
- Plicht, Hannelore und Franziska Schreyer (2002): Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250. S. 531–545. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Plug, Erik und Wim Groot (1998): Vocational education versus apprenticeship: Exemplified by the Dutch situation Working Paper: Amsterdam School of Economics.
- Pollmann-Schult, Matthias und Felix Büchel (2002): Generierung eines Proxys zum Job-Anforderungsniveau aus den Informationen zu ausgeübtem Beruf und beruflicher Stellung. Ein neues Tool für die deutsche Fehlqualifikations-Forschung. In: ZUMA-Nachrichten. 25 (51): S. 78–93.
- Pollmann-Schult, Matthias (2006a): Unterwertige Beschäftigung im Berufsverlauf. Eine Längsschnittuntersuchung für Nicht-Akademiker in Westdeutschland. Europäische Hochschulschriften, Reihe 22, Bd. 410. Frankfurt am Main [u. a.]: Lang.
- Pollmann-Schult, Matthias (2006b): Ausmaß und Struktur von arbeitnehmerinduzierter Abstiegsmobilität. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 58 (4): S. 573–591.
- Pollmann-Schult, Matthias (2009): Geschlechterunterschiede in den Arbeitswerten. Eine Analyse für die alten Bundesländer 1980–2000. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktfor-schung. 42 (2): S. 140–154.
- Prüfer, Peter und Margit Rexroth (2004): Kognitiver Pretest zur Erwerbstätigenbefragung. ZUMA-Projektbericht 20/2004.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1987): Frauenberufe – zur Segmentierung der Berufswelt. Theorie und Praxis der Frauenforschung, 6. Bielefeld: Kleine.
- Rhein, Thomas, Hermann Gartner und Gerhard Krug (2005): Niedriglohnsektor: Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert. In: IAB-Kurzbericht. 2005 (3): S. 1–5.
- Rhein, Thomas und Melanie Stamm (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige. IAB-Forschungsbericht 12/2006. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Rhein, Thomas und Carola Grün (2007): Eine Bestandsaufnahme – Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. In: IAB-Forum. 2007 (1): S. 8–12.
- Rudolph, Hedwig und Marlies Grüning (1993): Neue Jobs für neue Frauen? Frauenförderpläne und die Dynamik gespaltenen Arbeitsmärkte. In: Strümpel, Burkhard und Meinolf Dierkes (Hrsg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik. S. 209–239. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Schäfer, Claus (2003): Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen. 56 (7): S. 420–428.

- Schäffgen, Katrin (1998): Die Verdopplung der Ungleichheit. Sozialstruktur und Geschlechterverhältnisse in der Bundesrepublik und in der DDR. Humboldt Universität Berlin. Dissertation.
- Schank, Thorsten u. a. (2008): Niedriglohnbeschäftigung. Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? In: IAB-Kurzbericht. 2008 (8): S. 1–7.
- Scharfe, Simone und Katrin Tautenhahn (2006): Vielfältigkeit eines Hybridberufes: Mechatronikfacharbeiter nach der Ausbildung. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*. 58 (8): S. 21–24.
- Schiener, Jürgen (2006): *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität. Sozialstrukturanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimmelpfennig, Axel (2000): *Structural change of the production process and unemployment in Germany*. Kieler Studien Nr. 307. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Schmid, Kurt (2001): *Skills Based Management in Austria*. Nationaler Endbericht *ibw-Schriftenreihe* 124. Wien: ibw.
- Schmidlin, Sabrina (2007): *Der Einstieg in den Arbeitsmarkt: Ergebnisse der Schweizer Hochschulabsolventenbefragung der letzten zehn Jahre*. In: *Beiträge zur Hochschulforschung*. 29 (1): S. 100–128.
- Schmiel, Martin (1971): *Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 4 (3): S. 253–331.
- Schnell, Rainer, Paul Hill und Elke Esser (1995): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München Oldenbourg.
- Schreyer, Franziska (2008): *Akademikerinnen im technischen Feld. Der Arbeitsmarkt von Frauen aus Männerfächern*. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Schumann, Michael (2003): *Struktureller Wandel und Entwicklung der Qualifikationsanforderungen*. In: *SOFI-Mitteilungen* (31): S. 105–112.
- Seibert, Holger (2007): *Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt*. In: IAB-Kurzbericht. 2007 (1): S. 1–6.
- Sengenberger, Werner (1978): *Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem*. In: *Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. S. 15–42. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Sengenberger, Werner (1979): *Zur Dynamik der Arbeitsmarktsegmentierung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 33. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Seyda, Susanne (2004): *Trends und Ursachen der Höherqualifizierung in Deutschland*. In: *IW-Trends*. 31 (2): S. 26–36.
- Sicherman, Nachum und Oded Galor (1990): *A theory of career mobility*. In: *Journal of Political Economy*. 98 (1): S. 169–192.

- Snijders, Tom A. B. und Roel J. Boskers (1999): *Multilevel Analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage.
- Solga, Heike (2000): *Konsequenzen eines Niedriglohnsektors für die berufliche Ausbildung in Deutschland*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Solga, Heike und Dirk Konietzka (2000): *Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: Ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus?* In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*. 26 (1): S. 111–147.
- Solga, Heike (2005): *Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbchancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive*. Opladen: Budrich.
- Sørensen, Aage B. (1983): *Processes of Allocation to open and closed positions in Social Structure*. In: *Zeitschrift für Soziologie*. 12: S. 203–224.
- Spence, Michael (1973): *Job market signaling*. In: *The quarterly journal of economics*. 87 (3): S. 355–374.
- StataCorp (2001): *Stata Statistical Software. Reference A-G*. Texas: College Station.
- StBA (Statistisches Bundesamt) (1992): *Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- StBA (Statistisches Bundesamt) (2005): *Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 2005, Fachserie 1, Reihe 4.1.2*. Wiesbaden.
- StBA (Statistisches Bundesamt) (2006): *Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen*. Wiesbaden.
- StBA (Statistisches Bundesamt) (2007): *Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Schuljahr 2006/2007, Fachserie 11, Reihe 2*. Wiesbaden.
- StBA (Statistisches Bundesamt) (2008): *Atypische Beschäftigung auf dem Deutschen Arbeitsmarkt*. Wiesbaden.
- Steinmann, Susanne (2000): *Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland. Eine Studie zum Wandel der Übergänge von der Schule in das Erwerbsleben*. *Forschung Soziologie* 110. Opladen: Leske + Budrich.
- Stoß, Friedemann (1988): *Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Makrostrukturen unter besonderer Berücksichtigung der Tätigkeitsschwerpunkt-Konzepts des IAB*. In: Mertens, Dieter (Hrsg.): *Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 70. S. 764–794. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Szydlík, Marc (1990): *Die Segmentierung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Analyse mit Daten des sozio-ökonomischen Panels, 1984–1988*. *Beiträge zur Sozialökonomik der Arbeit*, 24. Berlin: Ed. Sigma.
- Szydlík, Marc (1996): *Zur Übereinstimmung von Ausbildung und Arbeitsplatzanforderungen in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 29 (2): S. 295–306.

- Teichler, Ulrich (1992): Der Zusammenhang von Studium und Beruf in der Einschätzung der Absolventen. In: Teichler, Ulrich und Michael Buttgereit (Hrsg.): Hochschulabsolventen im Beruf. Ergebnisse der dritten Befragung bei Absolventen der Kasseler Verlaufsstudie. S. 173–205. Bad Honnef: Bock.
- Tessaring, Manfred (1993): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26 (2): S. 131–161.
- Tessaring, Manfred (1994): Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27 (1): S. 5–19.
- Teubner, Ulrike (1989): Neue Berufe für Frauen. Modelle zur Überwindung der Geschlechterhierarchie im Erwerbsebereich. Frankfurt am Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Teubner, Ulrike (1992): Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. S. 45–50. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Teubner, Ulrike (2003): Beruf und Geschlecht. Die Konstitution von Berufsarbeit als Konstruktion von Geschlechtlichkeit. Berichte aus der Forschung 2003: Hochschule Darmstadt.
- Teubner, Ulrike (2004): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth u. a. (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. S. 429–436. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thurow, Lester C. (1976): *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Thurow, Lester C. (1978): Die Arbeitskräfteschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs. In: Sengenberger, Werner (Hrsg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt – Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. S. 117–137. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Tiemann, Michael (2008): Berufsfelder im Vergleich. Die Wichtigkeit von analytischen Tätigkeiten und überfachlichen Qualifikationen. BiBB-Preprint Nr. 1. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Tiemann, Michael u. a. (2008): Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der KiDB 1992. Wissenschaftliches Diskussionspapiere, Heft 105. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Trappe, Heike und Rachel A. Rosenfeld (2001): Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD: Im Verlauf der Zeit und im Lebensverlauf. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie: Sonderheft 41. S. 152–181. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Trappe, Heike (2006): Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58 (1): S. 50–78.

- Troltsch, Klaus (2005): Berufsbildung und Strukturwandel – Zum Einfluss wirtschaftsstruktureller Veränderungen auf das betriebliche Ausbildungsstellenangebot seit 1980. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. S. 71–92. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Troltsch, Klaus (2007): Der Stellenwert des tertiären Wirtschaftssektors für das duale Berufsausbildungssystem: Folgen betrieblicher Beschäftigungsstrukturen und -entwicklungen für das Bildungsangebot. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. S. 51–97. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Tullius, Knut (1999): Dezentralisierung, Vermarktlichung und diskursive Koordinierung: Neue Rationalisierungsstrategien und deren Auswirkungen auf die unteren Produktionsvorgesetzten. Ein Fallbeispiel aus der Automobilindustrie. In: SOFI-Mitteilungen. 1999 (27): S. 65–82.
- Tutz, Gerhard (2000): Die Analyse kategorialer Daten – eine anwendungsorientierte Einführung in Logit-Modellierung und kategoriale Regression. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Uhly, Alexandra (2007): Strukturen und Entwicklungen im Bereich technischer Ausbildungsberufe des dualen Systems der Berufsausbildung. Empirische Analysen auf der Basis der Berufsbildungsstatistik. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 2/2007. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Uhly, Alexandra und Jessica Erbe (2007): Auszubildende mit Hauptschulabschluss: Vom Normalfall zur Randgruppe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 36 (4): S. 15–20.
- Uhly, Alexandra (2009): Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. S. 108–116. Bonn: Bertelsmann.
- Ulrich, Joachim Gerd, Verena Eberhard und Andreas Krewerth (2006): Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt von 1992 bis 2005. In: Eberhard, Verena, Andreas Krewerth und Joachim Gerd Ulrich (Hrsg.): Mangelware Lehrstelle: Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. S. 5–28. Bielefeld: Bertelsmann.
- Vanselow, Achim (2006): Platzverweis für Zimmermädchen? Beobachtungen aus der Arbeitswelt des Hotelgewerbes. IAT-Report 2006-5. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Velling, Johannes und Stefan Bender (1994): Berufliche Mobilität zur Anpassung struktureller Diskrepanzen am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 27 (3): S. 212–231.
- Velling, Johannes und Friedhelm Pfeiffer (1997): Arbeitslosigkeit, inadäquate Beschäftigung, Berufswechsel und Erwerbsbeteiligung. ZEW-Dokumentation 97-02. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.

- Voss-Dahm, Dorothea (2005): Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung? Warum die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung erfolgreich und zugleich problematisch ist: das Beispiel des Einzelhandels. In: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.): Jahrbuch 2005. S. 232–246. Gelsenkirchen.
- Voss-Dahm, Dorothea (2007): Der Branche treu trotz Niedriglohn – Beschäftigte im Einzelhandel. In: *Bosch, Gerhard* und *Claudia Weinkopf* (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. S. 249–285. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Wanger, Susanne (2004): Teilzeitarbeit: ein Gesetz liegt im Trend. In: IAB-Kurzbericht. 2004 (18): S. 1–7.
- Wanger, Susanne (2005): Frauen am Arbeitsmarkt. Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit. In: IAB-Kurzbericht. 2005 (22): S. 1–6.
- Wanger, Susanne (2006): Arbeitszeitpolitik: Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. In: IAB-Kurzbericht. 2006 (7).
- Weber, Max (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr.
- Weesie, Jeroen (1999): Seemingly unrelated estimation and the cluster-adjusted estimator. In: *Stata Technical Bulletin* (52): S. 230–257.
- Weinkopf, Claudia (2008): Niedrig- und Mindestlöhne. Eine Analyse aus der Gender-Perspektive. In: *Maier, Friederike* und *Angela Fiedler* (Hrsg.): Verfestigte Schieflagen: Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis. S. 17–35. Berlin: Edition Sigma.
- Werwatz, Axel (2002): Occupational Mobility after Apprenticeship – How effective is the German Apprenticeship System? In: *Applied Economics Quarterly*. 48 (3-4): S. 279–303.
- Wetterer, Angelika (1992): Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. Theoretische Konzepte zur Analyse der Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. In: *Wetterer, Angelika* (Hrsg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. S. 13–40. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Wetterer, Angelika (1995): Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: *Wetterer, Angelika* (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. S. 223–246. Frankfurt, New York: Campus Verlag.
- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: *Neusel, Aylâ* und *Angelika Wetterer* (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. S. 223–253. Frankfurt/Main [u. a.]: Campus-Verlag.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Wießner, Frank, Maria Kräuter und Willi Oberlander (2007): Arts and Figures: Was Geisteswissenschaftler so verdienen. In: *IAB-Forum* (2): S. 56–60.

- Wilde, Joachim und Christian Keller (2008): Ausmaß und Ursachen von Niedriglöhnen im ostdeutschen Dienstleistungsgewerbe. In: *Wirtschaft im Wandel*. 14 (11): S. 419–426.
- Williams, Richard (2006): Generalized Ordered Logit/Partial Proportional Odds Model for Ordinal Dependent Variables. In: *The Stata Journal*. 6 (1): S. 58–82.
- Wingerter, Christian (2008): Arbeitsmarkt. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. S. 109–121. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Winkelmann, Rainer (2006): Qualifikationsspezifische Beschäftigungsperspektiven und berufliche Flexibilität. In: Frick, Andres und Aniela Wirz (Hrsg.): *Berufsbildungsökonomie: Stand und offene Fragen*. S. 75–106. Bern: h.e.p.
- Witte, James C. und Arne L. Kalleberg (1995): Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German Labor Market. In: *European sociological review*. 11 (3): S. 293–317.
- Witzel, Andreas, Vera Helling und Ingo Mönnich (1996): Die Statuspassage in den Beruf als Prozeß der Reproduktion sozialer Ungleichheit. In: Bolder, Axel, Helmut Heid und Walter R. Heinz (Hrsg.): *Die Wiederentdeckung der Ungleichheit. Aktuelle Tendenzen in Bildung für Arbeit*. S. 170–187. Opladen: Leske + Budrich.
- Ziegler, Astrid, Hermann Gartner und Katrin Tondorf (2010). Entgelt differenzen und Vergütungspraxis. In Projektgruppe GiB (Hrsg.): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. S. 271–346. Berlin: Edition Sigma.
- Zühlke, Sylvia (2000): Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und Berufswechsel in Ostdeutschland. Berlin: Ed. Sigma.

Despite having gained an initial vocational qualification, many German women and men are employed below their level of qualification and outside their initial training occupation. What is the relationship between school attainment, the specific training occupation and a mismatch between qualifications and employment? And what role does gender play?

On the basis of a representative survey of 20,000 working people, Anja Hall investigates the extent of lower-grade employment despite initial vocational qualifications, and the associated problems of low pay. Hall finds the initial vocational training occupation to be of key importance. She pays particular attention to gender comparisons: are women more often affected by lower-grade employment and low pay than men? Do they switch from their original occupation more frequently than men? And in any case, what constitutes a switch of occupation? She gives a thorough and expert insight into the difficult research field of qualification mismatch, and offers a comprehensive overview of the current knowledge base in this area.