

Vicari, Basha

**Working Paper**

## Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich

IAB-Discussion Paper, No. 25/2018

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Vicari, Basha (2018) : Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich, IAB-Discussion Paper, No. 25/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/204846>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Discussion Paper

25/2018

Beiträge zum wissenschaftlichen Dialog aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich

Basha Vicari

ISSN 2195-2663

# Der Einfluss strukturierender Eigenschaften von Berufen auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich

Basha Vicari (IAB)

Mit der Reihe „IAB-Discussion Paper“ will das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit den Dialog mit der externen Wissenschaft intensivieren. Durch die rasche Verbreitung von Forschungsergebnissen über das Internet soll noch vor Drucklegung Kritik angeregt und Qualität gesichert werden.

The “IAB-Discussion Paper” is published by the research institute of the German Federal Employment Agency in order to intensify the dialogue with the scientific community. The prompt publication of the latest research results via the internet intends to stimulate criticism and to ensure research quality at an early stage before printing.

# Inhalt

Zusammenfassung .....	4
Abstract .....	4
1 Einleitung .....	6
2 Berufsfachlicher Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Theoretische Mechanismen und empirische Befunde .....	8
2.1 Ursachen und Trends der beruflichen Mobilität .....	8
2.2 Berufsfachliche Orientierung des Arbeitsmarktes .....	9
2.3 Die strukturierende Funktion des Berufs .....	10
2.3.1 Berufe mit standardisierter Berufsausbildung .....	10
2.3.2 Lizenzierte Berufe .....	11
2.3.3 Berufe mit spezifischem Humankapital .....	12
2.3.4 Strukturierende Funktion der Berufe im Zeitvergleich .....	12
3 Daten, Variablen und Methoden .....	13
3.1 Messung beruflicher Mobilität .....	14
3.2 Messung der strukturierenden Eigenschaften des Berufs .....	15
3.3 Kontrollvariablen .....	17
3.4 Analytische Strategie .....	20
4 Ergebnisse .....	21
4.1 Ergebnisse des deskriptiven Kohortenvergleichs .....	21
4.2 Multivariate Ergebnisse zur horizontalen und vertikalen Mobilität .....	22
4.3 Einfluss der beruflichen Merkmale im Kohortenvergleich .....	25
4.4 Robustheitsanalysen .....	26
5 Zusammenfassung und Diskussion .....	27
Literatur .....	30

## Zusammenfassung

Warum Erwerbstätige ihren Beruf wechseln wird von der bisherigen Mobilitätsforschung überwiegend durch die individuellen Eigenschaften dieser erklärt. Aber auch Berufe selbst strukturieren Matchingprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Aufsatz analysiert den Erklärungsbeitrag beruflicher Eigenschaften – gemessen als Standardisierung, Lizensierung und Spezifität – auf horizontale, Aufwärts- oder Abwärtsmobilität. Vor dem Hintergrund der Debatte um die „Entberuflichung“ des Arbeitsmarktes wird ebenfalls die Veränderung des Einflusses dieser beruflichen Eigenschaften über vier Erwerbseinstiegskohorten hinweg untersucht. Mit Daten des repräsentativen Datensatzes „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) kann ich zeigen, dass berufliche Eigenschaften die Richtung der Mobilität mindestens genauso stark beeinflussen wie individuelle Faktoren. Gleichzeitig wird kaum eine Veränderung des Einflusses über die Zeit festgestellt. Eine Abnahme der strukturierenden Funktion des Berufs, wie sie Vertreter der Entberuflichungsthese formulieren, kann ich folglich nicht bestätigen.

## Abstract

So far, mobility researchers mainly have explained why workers change occupations by their individual characteristics. But occupations themselves also structure matching processes in the labor market. This paper analyzes the explanatory contribution of occupational characteristics - measured as standardization, licensing and specificity - to horizontal, upward or downward mobility. Against the background of the debate on the "de-occupationalization" of the labor market, I also examine the change in the influence of these occupational characteristics across four job starter cohorts. With data from the representative dataset "Working and Learning in a Changing World" (ALWA), I can show that occupational characteristics influence the direction of mobility at least as much as individual factors do. At the same time, there is hardly any change in the influence over time. Consequently, I cannot confirm a decline in the structuring function of occupations as formulated by representatives of the "de-occupationalization" thesis.

**JEL-Klassifikation:** J24, J42, J62

**Keywords:** Berufsprinzip, berufliche Mobilität, Standardisierung, berufliche Schließung, Spezifität, Erwerbseinstiegskohorten, ALWA

**Disclaimer:** Die Forschungsarbeit für diesen Artikel ist im Rahmen des gemeinsamen Graduiertenprogramms (GradAB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) entstanden. Für wertvolle Kommentare möchte ich mich bei Martin Abraham, Ann-Christin Bächmann, Gerhard Krug, Britta Matthes und Alexander Patzina bedanken.

Dieser Artikel entspricht dem dritten Kapitel meiner Dissertation: Vicari, Basha (2018).  
Zur Bedeutung des Berufs für Arbeitsplatzwechsel. Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg (Hrsg.), Nürnberg, 167 S.

# 1 Einleitung

Berufliche Mobilität, verstanden als ein Wechsel der beruflichen Tätigkeit, ist eine wichtige Quelle für Lohnungleichheiten und somit auch für die soziale Stratifizierung einer modernen Gesellschaft (z.B. Kambourov/Manovskii 2009b; Reichelt/Abraham 2017). Das Ausmaß der beruflichen Mobilität wird oft als ein Indikator für die Anpassungsfähigkeit eines nationalen Arbeitsmarktes an strukturelle Veränderungen gesehen (Nisic/Trübswetter 2012). Der deutsche Arbeitsmarkt weist traditionell niedrige berufliche Mobilitätsraten auf. Dies liegt unter anderem an seinem ausgeprägten Berufsprinzip, das die Passung zwischen den Qualifikationen der Erwerbstätigen und ihrer beruflichen Positionierung reguliert (Abraham et al. 2011; Allmendinger 1989; Müller/Shavit 1998). Dadurch ist der Arbeitsmarkt stark entlang von Berufen segmentiert: Berufswechsel über Arbeitsmarktsegmente hinweg sind wegen geringer Übertragbarkeit des berufsspezifischen Humankapitals mit hohen Abschreibungskosten belegt (Beck et al. 1980; Blossfeld/Mayer 1988; Sengenberger 1987).

Warum Erwerbstätige ihre berufliche Tätigkeit wechseln, welche wirtschaftlichen und sozialen Folgen das für sie hat und wie sich dadurch gesamtgesellschaftliche Mobilitätsraten über die Zeit verändern, wird von der bisherigen Mobilitätsforschung überwiegend durch individuelle Eigenschaften der Erwerbstätigen erklärt (z.B. Becker/Blossfeld 2017; Behringer 2002; DiPrete et al. 1997; Dütsch et al. 2013; Gangl 2003; Grunow/Mayer 2007; Hall 2010; Hillmert 2011; Mayer et al. 2010; Schmelzer 2012). Zwar diskutieren diese Studien auch die strukturierende Wirkung der Berufe auf das individuelle Mobilitätsverhalten, jedoch wurden solche institutionellen Einflüsse bislang kaum empirisch berücksichtigt.

Die vorliegende Arbeit bietet eine empirische Erweiterung dieser Diskussion in der Mobilitätsforschung. Einerseits werden arbeitsmarktstrukturierende Eigenschaften von Berufen, durch die das Berufsprinzip seine Gültigkeit erlangt, messbar gemacht. Diese werden andererseits zur Erklärung von horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität im Kohortenvergleich herangezogen. Die Integration der institutionellen Ebene der Berufe in die etablierte Mobilitätsforschung ermöglicht tiefere Einblicke in die Ursachen und Konsequenzen beruflicher Mobilität, um so ihre Auswirkungen auf soziale Ungleichheit besser zu verstehen (Blau/Duncan 1967; Mouw/Kalleberg 2010). Denn die strukturierenden Eigenschaften der Berufe beeinflussen soziale Auf- und Abstiegschancen und somit die Karriere- und Verdienstmöglichkeiten des Einzelnen (z.B. Bol/Weeden 2015; Dütsch et al. 2013; Fuller 2008; Hillmert 2011; Kambourov/Manovskii 2009b; Schmelzer 2012; Weeden 2002).

Abraham et al. (2011) folgend, entfaltet sich der arbeitsmarktstrukturierende Einfluss der „Institution Beruf“, indem Berufe das Ausbildungssystem mit der Platzierung am Arbeitsmarkt koppeln und so mehr oder weniger eindeutige Signale über die Produktivität und Trainierbarkeit potentieller Arbeitnehmer an Arbeitgeber spiegeln. Dadurch reduzieren Berufe Informationsasymmetrien im Matchingprozess und senken dessen Transaktionskosten (ebd.). Damelang et al. (2015) setzen diese Argumentation empirisch um, in dem sie die Varianz der strukturierenden Funktion der Berufe aufzeigen:

Berufe, die stark standardisiert oder geschlossen sind, verringern die individuelle Mobilitätsneigung. Die Studie leistet erstmalig einen empirischen Beleg für die Funktion der „Institution Beruf“, beschränkt sich dabei aber auf eine Erwerbseinstiegskohorte und nutzt, der Datenbasis geschuldet, recht grobe Maße für die arbeitsmarktstrukturierenden Eigenschaften von Berufen.

Dieser Aufsatz erweitert den Forschungsstrang in dreifacher Hinsicht. *Erstens* wird er in die anhaltende Diskussion um die „Entberuflichung“ des deutschen Arbeitsmarktes eingebettet. Die Entberuflichung, also das Schwinden des Berufsprinzips, wird als Folge der Destabilisierung der Arbeitsverhältnisse durch den technologischen Wandel gedeutet (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Dütsch et al. 2013; Erlinghagen 2005; Giesecke/Heisig 2010; Kutscha 1992; Mayer et al. 2010; Struck et al. 2007; Voß/Pongratz 1998). Um zu zeigen, wie sich die Bedeutung der strukturierenden Eigenschaften der Berufe für die individuelle Berufswechselneigung<sup>1</sup> im Zeitverlauf entwickelt, wird diese in vier Erwerbseinstiegskohorten analysiert.

Berufliche Mobilität wird *zweitens* als Kennziffernwechsel der neuen Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB-2010) gemessen. Diese Berufsklassifikation basiert im Gegensatz zu früheren Klassifikationen auf einer relativ homogenen Gliederungsstruktur (Paulus/Matthes 2013) und überwindet so das oft bemängelte Heterogenitätsproblem der Systematik (Hall 2010; Matthes et al. 2008). Ihre Nutzung wird durch den repräsentativen Datensatz „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) ermöglicht, der unter anderem individuelle Bildungs- und Karriereverläufe retrospektiv sehr detailliert abbildet. Durch die Kodierung der Berufsangaben der Befragten in der KldB-2010 können sehr ausdifferenziertere Maße für die strukturierende Funktion der Berufe herangezogen werden. Für die drei Maße zur Messung der strukturierenden Eigenschaften der Berufe – Standardisierung der Berufsausbildung, berufliche Schließung durch Lizenzierung und Spezifität des beruflichen Humankapitals – wird als Datengrundlage das BERUFENET<sup>2</sup>, das online zugängliche Berufsorientierungsportal der Bundesagentur für Arbeit, verwendet. Darin sind weitreichende Informationen zu allen in Deutschland gängigen Berufstiteln zu finden. Alle drei Maße regulieren den Matchingprozess bei einem Berufswechsel, v.a. wenn er, wie in den meisten Fällen, mit einem Betriebswechsel<sup>3</sup> und dadurch auftretender Informationsasymmetrie einhergeht.

---

<sup>1</sup> Aus der englischsprachigen Literatur hat sich synonym für den Begriff „Mobilitätsneigung“ der Begriff „Mobilitätsrisiko“ eingebürgert, da die sogenannte „Hazardrate“ in der Ereignisanalyse das Risiko für das Eintreten eines Ereignisses angibt (Windzio 2013). Da aber der Begriff Risiko stärker wertend interpretiert werden kann (und es neben den Risiken eines Abstiegs auch die Chancen eines Aufstiegs gibt) wird im Folgenden immer von Neigung gesprochen, im Sinne einer höheren Wahrscheinlichkeit, dass ein Ereignis eintritt und nicht im Sinne einer individuellen Präferenz.

<sup>2</sup> Für Details zum BERUFENET siehe: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>.

<sup>3</sup> Berufswechsel geschehen nicht nur am häufigsten gleichzeitig mit einem Betriebswechsel, der Trend zur Rekrutierung aus dem externen Arbeitsmarkt steigt auch (Cappelli/Keller 2014).



*Drittens* werden nicht nur horizontale Berufswechsel betrachtet, sondern auch vertikale in Form von positionellen Auf- und Abstiegen. Diese werden durch das objektive Maß des Anforderungsniveaus einer beruflichen Tätigkeit, ebenfalls aus der KldB-2010, operationalisiert. Das Anforderungsniveau gibt Auskunft über den Komplexitätsgrad der Tätigkeit und die dafür üblicherweise erforderliche Qualifikation. Mit der multinomialen logistischen Regression (M-Logit) werden die konkurrierenden Zielzustände („competing risk“) simultan bei der Schätzung der horizontalen und vertikalen Mobilitätsneigung berücksichtigt (Windzio 2013).

Um den eigenständigen Erklärungsbeitrag der beruflichen Eigenschaften, v.a. im Kohortenvergleich, herauszuarbeiten, orientieren sich die übrigen Modellspezifikationen an der vorangegangenen Mobilitätsliteratur (z.B. Dütsch et al. 2013; Mayer et al. 2010). Insgesamt lassen sich die drei empirischen Neuerungen in der Forschungsfrage „Wie beeinflussen strukturierende Eigenschaften von Berufen horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich?“ zusammenfassen.

## **2 Berufsfachlicher Arbeitsmarkt und berufliche Mobilität: Theoretische Mechanismen und empirische Befunde**

### **2.1 Ursachen und Trends der beruflichen Mobilität**

Für den Einzelnen gibt es viele Gründe, seinen erlernten oder gerade ausgeübten Beruf zu wechseln. Dies können Aufstiege auf Karriereleitern sein, wenn etwa ein Angestellter zum Abteilungsleiter befördert wird (Nisic/Trübswetter 2012). Auch ein höheres Einkommen, ein höheres Berufsprestige, eine höhere Arbeitszufriedenheit, eine bessere Vereinbarkeit mit Familienpflichten oder der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sind Motivation für einen freiwilligen Berufswechsel (vgl. z.B. Becker/Blossfeld 2017; Fedorets/Spitz-Oener 2011; Fitzenberger/Spitz-Oener 2004; Hall 2010; Longhi/Brynin 2010; Nisic/Trübswetter 2012; Reichelt/Abraham 2017). Berufswechsel können aber auch erzwungen sein, wenn sie z.B. der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder regionaler Mobilität dienen. Oft gehen sie dann mit Einkommens- oder Statureinbußen einher, v.a. wenn das akkumulierte berufsspezifische Humankapital im neuen Beruf nicht produktiv eingesetzt werden kann (z.B. Behringer 2002; Fedorets/Spitz-Oener 2011; Gathmann/Schönberg 2010; Hall 2010; Kracke et al. 2018; Nawakitphaitoon/Ormiston 2015; Poletaev/Robinson 2008).

Nicht nur die horizontale und vertikale Richtung der beruflichen Mobilität ist für den Karriereverlauf des Einzelnen entscheidend, sondern auch ihr Zeitpunkt. So sind Berufswechsel gerade unter Berufsanfängern häufig, weil diese erst Informationen über Karriere- und Verdienstmöglichkeiten sammeln müssen (Miller 1984). Wenn die erste Beschäftigung nicht den Erwartungen entspricht, kann durch einen Berufswechsel nachjustiert werden. Die Folgen dieses „Job-Shopping“ sind eine erhöhte betriebliche und berufliche Mobilität (Bellmann/Bender 1997; Johnson 1978). Wird die Möglichkeit der Nachjustierung durch einen stark segmentierten Arbeitsmarkt beschränkt, kann ein ungünstiger Erstberuf den gesamten späteren Erwerbsverlauf negativ beeinflussen (Blossfeld 1985, 1987; Dietrich/Abraham 2008). Seibert (2007) beobachtet eine

zunehmende berufliche Abwärtsmobilität bei Berufsanfängern seit den 1970er Jahren. Während aber berufliche Mobilität in dieser Phase als „natürliche“ Fluktuation gilt und zu einer über Kohorten hinweg vergleichsweise hohen Mobilitätsrate führt, sollte sie mit steigender Berufserfahrung und Informiertheit seltener werden (Dütsch et al. 2013: 508).

Gesamtgesellschaftlich betrachtet wird berufliche Mobilität oft als ein wichtiger Indikator für die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an sich verändernde Bedingungen gesehen (Nisic/Trübswetter 2012). Der technologische Wandel, wie z.B. die Digitalisierung einzelner Arbeitsprozesse, führt zu Beschäftigungsverlusten in einigen Berufen und Branchen und schafft gleichzeitig neue Arbeitsplätze in anderen (Autor et al. 2003; Dengler/Matthes 2015). Damit einher gehen organisatorische Umstrukturierungen (Bresnahan et al. 2002), die zur Ausbreitung von atypischer Beschäftigung, befristeten Arbeitsverträgen und abnehmender Firmenbindung führen. Sie verlangen dem Erwerbstätigen eine generelle Flexibilität ab (Dütsch et al. 2013; Mayer et al. 2010; Struck et al. 2007) und lagern gleichzeitig Arbeitsmarktrisiken auf ihn aus (Eichhorst et al. 2009).

Daraus leiten Vertreter der Entberuflichungsthese das Ende der arbeitsmarktstrukturierenden Funktion des Berufs ab und sagen die Ära des sich selbst vermarktenden und alle Arbeitsmarktrisiken selbst tragenden „Arbeitskraftunternehmers“ voraus (Kutscha 1992; Voß/Pongratz 1998). Empirische Evidenz für eine moderat fortschreitende Entberuflichung finden Mayer et al. (2010) und Dütsch et al. (2013), die eine Zunahme der Berufswechsel mit Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, vermehrte Abstiegsmobilität bei den jüngsten Eintrittskohorten und Schwierigkeiten beim Transfer der beruflichen Qualifikationen bei Berufswechseln im Kohortenvergleich beobachten. Andere Studien finden hingegen seit Jahren konstante Mobilitätsraten, sowohl beim Wechsel zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Behringer 2002; Hall 2010; Seibert 2007) als auch beim Wechsel zwischen ausgeübten Berufen (z.B. Bender et al. 1999; Erlinghagen 2004).

## **2.2 Berufsfachliche Orientierung des Arbeitsmarktes**

Die Flexibilität des Arbeitsmarktes, die letztendlich auch die nationalen Mobilitätsraten determiniert, wird durch die institutionelle Regulierung der Qualifikationsverwertung im Arbeitsmarkt gesteuert (z.B. DiPrete 2002; Longhi/Brynin 2010; Nisic/Trübswetter 2012). Die beruflichen Mobilitätsraten des deutschen Arbeitsmarktes sind seit jeher niedrig und er gilt im internationalen Vergleich als eher unflexibel (Hillmert 2011). Sein ausgeprägtes Berufsprinzip strukturiert die Passung zwischen den Qualifikationen der Erwerbstätigen und ihrer beruflichen Positionierung (Allmendinger 1989; Dietrich/Abraham 2008; Müller/Shavit 1998). Das Berufsbildungssystem gilt gemeinhin als besonders standardisiert, stratifiziert und berufsspezifisch. Dadurch ist der Arbeitsmarkt stark an berufsfachlichen Zertifikaten und Lizenzen ausgerichtet, die nicht selten als eine (in)formelle Zugangsvoraussetzung zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit dienen (Damelang et al. 2015; DiPrete et al. 1997; Haupt 2016; Kleiner 2000).

Die berufliche Ausbildung sowohl im dualen und schulischen als auch zum gewissen Grad im akademischen Bereich vermittelt berufsspezifisches Humankapital. Dort erworbene Zertifikate und Lizenzen signalisieren einem Arbeitgeber, welche Mindestqualifikationen ein Bewerber mitbringt, um mit minimalen Einarbeitungskosten auf einer Position produktiv einsetzbar zu sein (Bills et al. 2017; Müller/Shavit 1998). Das erleichtert Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Berufs, weil berufsspezifisches Humankapital leicht übertragen und durch Zertifikate nachgewiesen werden kann. Über Berufsgrenzen hinweg ist der Transfer jedoch schwierig – meist muss das vorhandene berufsspezifische Humankapital abgeschrieben und in neues investiert werden (Beck et al. 1980; Becker 1962). Mobilität zwischen beruflichen Arbeitsmarktsegmenten ist dadurch mit hohen Kosten verbunden (Blossfeld/Mayer 1988; Sengenberger 1987).

## **2.3 Die strukturierende Funktion des Berufs**

Das Berufsprinzip wirkt bei der Passung von Qualifikationen zu Positionen im Sinne einer Institution: der Handlungsbereich zwischen Arbeitsmarktakteuren, die im Matchingprozess nur über unvollständige Informationen verfügen, wird reguliert und begrenzt (Esser 2000). Arbeitgebern helfen Berufe die Produktivität und Trainierbarkeit von qualifizierten Bewerbern einzuschätzen, während sie potentiellen Arbeitnehmern helfen, die Rahmenbedingungen der Vakanz zu beurteilen (Georg/Sattel 2006). Somit reduzieren Berufe Transaktionskosten auf beiden Seiten des Matchingprozesses (Abraham et al. 2011; Richter/Furubotn 2010; Williamson 1981). Ihre strukturierende Funktion variiert dabei je nach der Eindeutigkeit der Signale aus der Berufsausbildung. Im Folgenden werden drei für die Mobilitätsanalysen wichtigen Mechanismen der strukturierenden Funktion des Berufs genauer beschrieben.<sup>4</sup>

### **2.3.1 Berufe mit standardisierter Berufsausbildung**

Zuverlässige Signale über das ohne großen Einarbeitungsaufwand schnell nutzbare Humankapital der Bewerber werden meist durch formalisierte Zertifikate aus standardisierten Berufsausbildungen übermittelt (Spence 1973). In Deutschland gelten v.a. duale und zum Teil auch schulische Berufsaus- und Weiterbildungen mit ihren bundes- oder landesrechtlich einheitlichen Inhalten, Ausbildungsordnungen und Abschlussprüfungen als standardisiert, also räumlich und zeitlich in ihrer Qualität vergleichbar (Allmendinger 1989; Damelang et al. 2015; Wydra-Somaggio/Seibert 2010). Die Informationsasymmetrie über die Produktivität der Bewerber ist folglich in Berufen mit einer standardisierten Berufsausbildung geringer als in nicht standardisierten Berufen (Abraham et al. 2011). Da das berufsspezifische Humankapital in standardisierten Berufen die bestmögliche Verwertung findet, kann es auch voll entlohnt werden. In Folge sinkt der Anreiz, solch einen Beruf zu verlassen – zumindest falls das berufsspezifische Humankapital nicht in den neuen Beruf transferiert werden

---

<sup>4</sup> Bei z.B. Weeden (2002) werden weitere Mechanismen beschrieben, die sich jedoch einerseits v.a. auf die Einkommensverteilung zwischen Berufen auswirken, für deren Operationalisierung es andererseits in Deutschland keine Daten gibt.

kann. Für horizontale Berufswechsel konnten Damelang et al. (2015) diesen Einfluss bereits empirisch belegen. In diesem Aufsatz sollen aber auch vertikale Berufswechsel beleuchtet werden, da berufliche Eigenschaften auf die verschiedenen Richtungen der beruflichen Mobilität wirken können und so individuelle Karriereverläufe beeinflussen. Beim Berufswechsel mit positionellem Aufstieg ist anzunehmen, dass die Reduktion der Informationsasymmetrie die individuelle Mobilitätsneigung steigert, da gerade im berufsfachlichen Arbeitsmarkt auch für höhere Positionen konkrete Kompetenzbündel nachgefragt werden. Durch die standardisierte Berufsausbildung werden diese klar signalisiert. In weniger standardisierten Berufen, wie z.B. in vielen akademischen, können Aufstiege nur über Berufserfahrung und eine Eignungsprüfung (z.B. durch Führungs-Assessmentcenter) erreicht werden. Es gibt aber auch einige etablierte Aufstiegsstrukturen, da bspw. verschiedene Ausbildungsberufe in eine Meister- oder Technikerweiterbildung münden. Auf der anderen Seite sollten Berufswechsel mit positionellen Abstiegen seltener in standardisierten Berufen zu finden sein. Diese Berufe signalisieren, zusätzlich zu den klar definierten Kompetenzbündeln, auch Eigenschaften der Beschäftigungsfähigkeit. Muss eine Person ihren Beruf verlassen, sollte sie es aufgrund der standardisierten Berufsausbildung eher schaffen, sich trotz der Humankapitalabschreibung positionsadäquat neu zu beschäftigen als abwärtsmobil zu werden. Denn der neue Arbeitgeber kann die mitgebrachten Kompetenzen trotzdem gut einschätzen, selbst wenn nicht alle produktiv eingesetzt werden können. Diese Annahmen lassen sich, für die drei Mobilitätsrichtungen zusammengefasst, in die folgenden Hypothesen formulieren:

*[H1-H3] Erwerbstätige in standardisierten Berufen haben eine geringere Neigung für horizontale oder abwärtsgerichtete berufliche Mobilität und eine höhere Neigung für aufwärtsgerichtete berufliche Mobilität als solche in nicht standardisierten Berufen.*

### **2.3.2 Lizenzierte Berufe**

Ein weiterer arbeitsmarktstrukturierender Mechanismus ist die berufliche Schließung durch Lizenzierung. In lizenzierten – bzw. reglementierten – Berufen sind der Zugang sowie die Ausübung eines Berufs oder auch nur das Führen eines Berufstitels durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an das formale Kriterium einer zertifizierten Qualifikation gebunden (Bundesagentur für Arbeit 2015). Das betrifft Berufe, deren Ausübung besonderen Qualitätsstandards zum Schutz der Allgemeinheit genügen muss, wie z.B. Ärzte, Rechtsanwälte oder Lehrer (Haupt 2016; Vicari 2014). Erst nach Bestehen der Approbation oder der zweiten oder dritten Staatsprüfung dürfen sie praktizieren und ihren Berufstitel führen. Entsprechend führt berufliche Schließung durch Lizenzierung zum Ausschluss potentieller Wettbewerber ohne eine Lizenz, v.a. wenn es Berufsgruppen gelingt, sich kollektiv zu organisieren und rechtliche Grenzen um den Zugang zum Beruf aufzubauen (Haupt 2016; Kleiner 2000; Weber 1980). Durch den Konkurrenzabbau können für Mitglieder des lizenzierten Berufs Vorteile wie z.B. höhere Löhne generiert werden (für Deutschland siehe Bol 2014; Bol/Weeden 2015; Damelang et al. 2015; Groß 2012; Haupt 2016). Die vorteilhaften

Bedingungen in lizenzierten Berufen sollten wiederum den Anreiz für Berufswechsel reduzieren. Horizontale Berufswechsel und solche mit positionalem Aufstieg sind dann mit sehr hohen Kosten für die Abschreibung der Lizenz verbunden. Die geringere externe Konkurrenz sollte gleichzeitig beim Jobverlust eher eine neue Beschäftigung im gleichen Beruf begünstigen und so vor Berufswechseln mit positionalem Abstieg schützen.

*[H4-H6] Erwerbstätige in lizenzierten Berufen haben eine insgesamt geringere Neigung für horizontale, aufwärts- oder abwärtsgerichtete berufliche Mobilität als solche in nicht lizenzierten Berufen.*

### **2.3.3 Berufe mit spezifischem Humankapital**

Berufliche Zertifikate signalisieren dem potentiellen Arbeitgeber nicht nur, ob die Berufsausbildung standardisierte Inhalte vermittelt, sondern auch, wie hoch der Anteil an spezifischem berufsfachlichem Humankapital ist. In der dualen Ausbildung ist das Humankapital bis zu zwei Drittel sehr fachspezifisch, während es in der akademischen Ausbildung als eher generell gilt (Hall 2010). Die Spezifität beeinflusst die Verwertungsmöglichkeiten des erworbenen Humankapitals bei einem Berufswechsel (Becker 1962; Damelang et al. 2015; Kambourov/Manovskii 2009a; Poletaev/Robinson 2008). Je spezifischer dieses ist, desto weniger kann es universell eingesetzt werden (Müller/Shavit 1998) und entsprechend weniger Verwertungsalternativen gibt es, die einen Anreiz für Berufswechsel bieten (Damelang et al. 2015). Dieses Argument der geringeren Übertragbarkeit von sehr spezifischem Humankapital sollte zumindest für horizontale Berufswechsel und solche zu Aufstiegspositionen gelten. Hingegen ist anzunehmen, dass wegen der geringeren Übertragbarkeit einer sehr spezifischen Humankapitalausstattung ein Berufswechsel öfter mit einem positionellen Abstieg einhergeht.

*[H7-H9] Erwerbstätige in Berufen mit sehr spezifischem Humankapital haben eine geringere Neigung für horizontale oder aufwärtsgerichtete berufliche Mobilität und eine höhere Neigung für abwärtsgerichtete berufliche Mobilität als solche in Berufen mit wenig spezifischem Humankapital.*

### **2.3.4 Strukturierende Funktion der Berufe im Zeitvergleich**

Die Debatte um die Entberuflichung des deutschen Arbeitsmarktes beschreibt das Ende des Berufsprinzips, das das Matching von Qualifikationen zu Anforderungen strukturiert und so erleichtert (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Kutscha 1992). Der „Arbeitskraftunternehmer“ vermarktet seine Kompetenzbündel losgelöst vom Berufsbegriff und handelt sich vom Job zu Job (Voß/Pongratz 1998). Das bedeutet nicht zwangsläufig, dass die strukturierende Funktion des einzelnen Berufs abnimmt.<sup>5</sup> Es

---

<sup>5</sup> Für Deutschland gibt es diesbezüglich aufgrund mangelnder Daten keine Studien. Für den U.S. Arbeitsmarkt beschreibt Kleiner (2000) jedoch eine Zunahme von lizenzierten Berufen.

ist sogar anzunehmen, dass sich die Stärke oder die Signalwirkung der Standardisierung, Lizenzierung oder Spezifität über die Zeit nicht nennenswert verändert hat. Eher sollten die Erwerbstätigen in einer entberuflichten Arbeitswelt seltener klar abgegrenzte berufliche Tätigkeiten verrichten und diese auch viel häufiger wechseln. Durch den berufsstrukturellen Wandel und die Bildungsexpansion hat sich die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes nachweislich verändert (Schubert/Engelage 2006). Um empirische Evidenz für die Entberuflichung zu finden, müsste also die Anzahl der Erwerbstätigen in standardisierten, lizenzierten oder sehr spezifischen Berufen abgenommen haben. Entsprechend der Annahme, dass diese strukturierenden Berufe in den meisten Fällen berufliche Mobilität reduzieren, sollte durch die im Zeitverlauf abnehmende Besetzung solcher Berufe die Neigung für berufliche Mobilität insgesamt steigen.

*[H10] Erwerbstätige in standardisierten / lizenzierten / sehr spezifischen Berufen haben in den jüngeren Erwerbseinstiegskohorten eine insgesamt höhere Neigung für berufliche Mobilität als in den älteren Erwerbseinstiegskohorten.*

### **3 Daten, Variablen und Methoden**

Für die Analyse der individuellen und beruflichen Eigenschaften auf horizontale und vertikale berufliche Mobilität wird der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erhobene repräsentative Datensatz „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) genutzt. Der Datensatz enthält retrospektiv erfasste monatsgenaue Angaben zu u.a. Bildungs- und Erwerbsverlauf, Eintritt in den Arbeitsmarkt und Erwerbsunterbrechungen von 10.177 in Deutschland lebenden, zwischen 1956 und 1988 geborenen Personen (Kleinert et al. 2011). Der Datensatz wurde zwischen 2007 und 2008 telefonisch (CATI) erhoben. Neben den Angaben der Befragten enthält er ein Korrekturmodul in Form eines biografischen Kalenders (EHC), um die zeitliche Konsistenz und Datierungsgenauigkeit der berichteten Ereignisse zu verbessern (Drasch/Matthes 2013). Ein weiterer Vorteil des Datensatzes ist, dass er alle für diese Analysen relevanten Personengruppen enthält, nämlich ost- und westdeutsche, angestellt und selbstständig erwerbstätige Männer und Frauen.

Im Analysesample wurden daher lediglich Personen ausgeschlossen, die nie regulär beschäftigt waren, stets weniger als 10h/Woche gearbeitet haben oder sich noch in der Ausbildung befanden. Es verbleiben 7.574 Personen, die vom Erwerbseinstieg bis zum ersten Berufswechsel, maximal jedoch 96 Monate lang, beobachtet werden. Als Erwerbseinstieg wird die erste Erwerbstätigkeit nach einem Berufsabschluss betrachtet, die mindestens 6 Monate andauert, damit keine Ferienjobs als Erstberuf misinterpretiert werden. Den Erwerbseinstieg zu betrachten hat den Vorteil, dass für alle Erwerbstätigen die gleiche, besonders mobile Karrierephase verglichen und die Arbeitsmarktsituation innerhalb der Kohorte relativ konstant gehalten wird (Blossfeld 1987; Mayer et al. 2010).



### 3.1 Messung beruflicher Mobilität

Berufliche Mobilität wird als Kennziffernwechsel der neuen Klassifikation der Berufe KldB-2010 gemessen. Diese verfügt gegenüber früheren Klassifikationen über eine relativ homogene Gliederungsstruktur (Paulus/Matthes 2013). Horizontale Mobilität wird dabei als ein Wechsel des Zweistellers (Berufshauptgruppen)<sup>6</sup> operationalisiert, um nur eine komplette Veränderung der Tätigkeit als einen Berufswechsel zu erfassen. Vertikale Mobilität wird zusätzlich über das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes identifiziert, das als fünfte Stelle der KldB-2010 kodiert ist. Das Anforderungsniveau umfasst vier tätigkeitsbezogene Komplexitätsstufen: (1) Helfer- und Anlern Tätigkeiten, (2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, (3) komplexe Spezialistentätigkeiten und (4) hoch komplexe Tätigkeiten.<sup>7</sup> Wechselt eine Person ihren Beruf und steigt dabei das Anforderungsniveau, so wird dies als berufliche Aufwärtsmobilität interpretiert. Berufliche Abwärtsmobilität wird festgestellt, wenn eine Person ihren Beruf wechselt und dabei das Anforderungsniveau sinkt. Im Gegensatz zu von Befragten berichteten Auf- und Abstiegen ist dieses Maß für vertikale Mobilität objektiv. Gleichzeitig ist es eher konservativ, da nur positionelle Auf- und Abstiege gemessen werden.<sup>8</sup> Insgesamt ergeben sich so vier Zielzustände: kein Berufswechsel (bis zum rechten Rand des Beobachtungsfensters), horizontaler Berufswechsel, Berufswechsel mit positionellem Aufstieg (Aufwärtsmobilität) und Berufswechsel mit positionellem Abstieg (Abwärtsmobilität).<sup>9</sup>

Einstiege in die Erwerbstätigkeit finden unter verschiedenen Arbeitsmarktbedingungen statt und beeinflussen so die „Güte der beruflichen Erstplatzierung“ (Dütsch et al. 2013: 512). Sie können sich diesen Umständen entsprechend auf den gesamten weiteren Karriereverlauf auswirken (Blossfeld 1987). Daher beeinflussen die Arbeitsmarktbedingungen zum Erwerbseinstieg auch die Neigung für berufliche Mobilität. Um diese möglichst vergleichbar zu halten, werden Befragte im Analysesample in vier Erwerbseinstiegskohorten aufgeteilt: Berufsanfänger in den 1970er (1970-1979), 1980er (1980-1989), 1990er (1990-1999) und 2000er (2000-2008)<sup>10</sup> Jahren. Dadurch

---

<sup>6</sup> Zur Vereinfachung des Leseflusses wird im Weiteren über Berufswechsel gesprochen, auch wenn eigentlich Berufshauptgruppenwechsel gemeint sind.

<sup>7</sup> Diese sind eng an formalen beruflichen Bildungsabschlüssen ausgerichtet, jedoch unabhängig von der formalen Qualifikation der Person, die diesen Beruf ausübt (Paulus/Matthes 2013).

<sup>8</sup> Auf- und Abstiege innerhalb einer Berufshauptgruppe gelten nicht als Berufswechsel, da bei diesen meistens das berufsspezifische Humankapital übertragen und in der neuen Position produktiv eingesetzt werden kann.

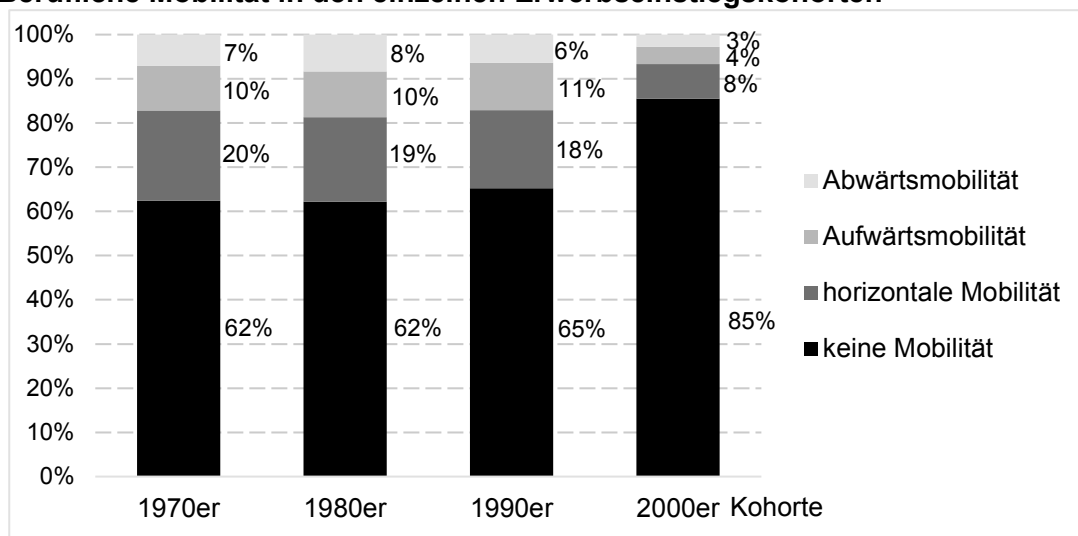
<sup>9</sup> Daneben gibt es noch sogenannte Drop-outs: Personen, die aus unterschiedlichsten Gründen die Erwerbstätigkeit aufgeben und innerhalb des Beobachtungszeitraums nicht wieder aktiv werden. Diese werden in den Analysen nicht weiter berücksichtigt, da es sich um eine sehr heterogene Gruppe mit insgesamt geringen Fallzahlen handelt.

<sup>10</sup> Der Datensatz wurde 2007/08 erhoben, daher finden Arbeitsmarkteintritte der jüngsten Kohorte zwischen 2000 und 2008 statt. Weil aber nur Berufswechsel innerhalb der ersten 96 Monate betrachtet werden, hat die jüngste Kohorte weniger Zeit zur Realisierung von Berufswechseln, was bei der Ergebnisinterpretation zu berücksichtigen ist.

sollten die Berufsanfänger einer Gruppe zumindest grob den gleichen Kohorteneffekten unterliegen, unabhängig vom individuellen Alter beim Erwerbseinstieg, welches zwischen verschiedenen Bildungsabschlüssen systematisch variiert (dieses wird aber zusätzlich kontrolliert). Eine erste Deskription der Verteilung der horizontalen und vertikalen Mobilität in den vier Kohorten bietet Abbildung 1.

Die geringe Berufsmobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Hillmert 2011) ist offensichtlich. Über 60 Prozent verlassen in den ersten acht Erwerbsjahren ihren Beruf gar nicht. Der Anteil der Nichtmobilen ist zwischen den 1970er bis 1990er Jahren recht stabil geblieben. Dass er in der jüngsten Erwerbseinstiegskohorte (2000er) deutlich zunimmt, liegt daran, dass viele dieser Berufsanfänger nur sehr kurz beobachtet werden. Wenn Berufsanfänger innerhalb der ersten acht Jahre mobil werden, dann überwiegend horizontal. Fast jeder fünfte Berufsanfänger verlässt seinen Erstberuf, verbleibt aber auf demselben Anforderungsniveau. Nur jeder zehnte Berufsanfänger realisiert in dieser Zeit einen Berufswechsel mit einem positionellen Aufstieg. Auch diese Anteile verändern sich nicht über die Kohorten der 1970er bis 1990er Jahre. Berufliche Abwärtsmobilität ist bei Berufsanfängern aller Kohorten sehr gering verbreitet.

**Abbildung 1**  
**Berufliche Mobilität in den einzelnen Erwerbseinstiegskohorten**



Quelle: ALWA Daten 2008, eigene Berechnung mit dem Analysesample. N = 7.574 Personen.

### 3.2 Messung der strukturierenden Eigenschaften des Berufs

Die strukturierenden Einflüsse des Berufs auf horizontale und vertikale Mobilität werden entsprechend der theoretischen Begründungen als Standardisierung, Lizenzierung und Spezifität des Berufs gemessen. Sie beschreiben die Mechanismen der Reduktion der Informationsasymmetrie im Matchingprozess, die berufliche Schließung



zwischen Arbeitsmarktsegmenten und das Verwertungspotential von berufsspezifischem Humankapital.<sup>11</sup> Alle drei Maße wurden auf der Datengrundlage von BERUFENET entwickelt. Das ist ein frei zugängliches Online-Berufsorientierungsportal der Bundesagentur für Arbeit. Darin enthalten sind weitreichende Informationen zu allen in Deutschland gängigen Berufstiteln, wie bspw. Zugangsvoraussetzungen, Reglementierungen oder auch Kernanforderungen der einzelnen Berufe.

Die Maße der Standardisierung und Lizenzierung gehen auf die von Vicari (2014) entwickelten Indikatoren „Grad des standardisierten Abschlusszertifikats“ und „Grad der Reglementierung“ zurück. Für das erste Maß wird die Angabe der berufskundlichen Gruppe (BKGR) aus der DKZ-Datenbank des BERUFENET genutzt, die über die „Zugangsvoraussetzungen [des Berufs] im Sinne einer erforderlichen Qualifikation“ Auskunft gibt (Bundesagentur für Arbeit 2011: 39). Entsprechend der berufskundlichen Gruppe wird jedem Einzelberuf das Merkmal *Zertifikat aus standardisierter* oder *nicht standardisierter Berufsausbildung* zugewiesen. Als standardisiert werden Einzelberufe aus den berufskundlichen Gruppen Fachkräfte, Meister, Techniker u.a., Betriebswirte u.a., Weiterbildungen für Hochschulberufe, Offiziere und Beamten des einfachen bis gehobenen Dienstes zugeordnet. Einzelberufe aus den berufskundlichen Gruppen Helfer, frühere und aktuelle Hochschulberufe, studienfachbezogene Berufe und Tätigkeiten mit verschiedenem Zugang werden als nicht standardisiert kodiert. Die berufskundliche Gruppe „Spezialisierungen“ stellt einen Sonderfall dar, der einzelfallabhängig zugeordnet wird. Für das Maß der Lizenzierung wird aus BERUFENET das Merkmal *Reglementierung* genutzt. Da beide Indikatoren „Standardisiertes Abschlusszertifikat“ und „Reglementierung“ als DKZ-Achtsteller für das Jahr 2012 vorliegen,<sup>12</sup> werden sie jeweils mit der Beschäftigtenzahl<sup>13</sup> pro Beruf aus diesem Jahr gewichtet und zum Dreisteller aggregiert (für Details siehe Vicari 2014).

Das Maß der Spezifität basiert auf dem Ähnlichkeitsmaß zwischen Berufen, welches von Matthes/Vicari (im Erscheinen) entwickelt wurde. Diesem liegt die Anforderungsmatrix im BERUFENET zugrunde. In der Anforderungsmatrix sind für jeden Einzelberuf Anforderungen (Kompetenzen) erfasst, die für seine Ausübung erforderlich sind. Das Maß nutzt die Angaben zu den Kernkompetenzen, „die für die Ausübung des Berufes unerlässlich sind, also den Kern eines Berufes ausmachen“ (Dengler et al. 2014: 15). Zur Berechnung des Maßes ermitteln Matthes und Vicari zunächst die An-

---

<sup>11</sup> Konzeptionell ähneln diese Maße denen von Damelang et al. (2015), jedoch wurden alle drei mithilfe sehr detaillierter Informationen aus der Datenbank der Dokumentationskennziffern (DKZ = Achtsteller) des berufssystematischen Basisdienst der Bundesagentur für Arbeit erstellt, in welcher für nahezu alle aktuellen und historischen Berufsbezeichnungen weitreichende Meta-Informationen abgelegt sind, die permanent durch Experten aktualisiert werden (Paulus/Matthes 2013; Vicari 2014).

<sup>12</sup> Die Umstellung der Daten der Bundesagentur für Arbeit auf die KIdB-2010 fand im Jahr 2011 statt, daher können entsprechende Informationen erst ab dem Jahr 2012 genutzt werden.

<sup>13</sup> Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 31.12.2012.

zahl der in zwei Berufen identischen Kernkompetenzen. Wenn z.B. die Kernkompetenzen eines Malers Abdichten (Hoch- und Tiefbau), Anstreichen, Außenanstrich, Fassadenanstrich, Betonoberflächen behandeln, Korrosionsschutz, Lackieren und Untergrundbehandeln sind, und die eines Fliesenlegers Fliesenlegen, Fliesen und Platten im Zementmörtelbett verlegen, Mosaiklegen, Untergrundbehandeln und Verfugen, dann haben diese zwei Berufe eine Überschneidung in ihren Kernkompetenzen (nämlich Untergrundbehandeln), die im Fall eines Berufswechsels zwischen beiden Berufen übertragbar ist. Da die Anzahl der möglichen Kernkompetenzen pro Beruf nicht fix ist, wird sie im zweiten Schritt durch die Anzahl aller möglichen Überschneidungen pro Berufspaar normiert. Die Kernkompetenzen sind auf berufsspezifische Kenntnisse beschränkt und enthalten keine kognitiven Fähigkeiten, daher haben die meisten Berufspaare keine Überschneidungen (für Details siehe Matthes/Vicari im Erscheinen). Um ein Maß der Spezifität zu erhalten, das angibt, wie spezifisch das Humankapital eines Berufs ist, wurden für jeden Beruf alle zugehörigen Paarbeziehungen aufsummiert, die mehr als 5% Überschneidungen in den Kernkompetenzen aufzeigen. Ihre Summe, von 1 abgezogen, wird auf einen Wert zwischen 0 (=gar nicht spezifisch bzw. universell) und 1 (=sehr spezifisch) normiert. Analog zum Vorgehen bei den anderen beiden Maßen wird es schließlich mit den Beschäftigtenzahlen gewichtet auf die Ebene des Dreistellers aggregiert.

### 3.3 Kontrollvariablen

Ein prominenter Teil der Literatur zur beruflichen Mobilität unterscheidet, ob es sich bei Berufswechseln um freiwillige oder unfreiwillige Mobilität handelt (z.B. Becker/Blossfeld 2017; Damelang et al. 2015; Fedorets/Spitz-Oener 2011; Fitzenberger/Spitz-Oener 2004; Mayer et al. 2010). Diese Unterscheidung ist gerechtfertigt, da den unterschiedlichen Typen der Mobilität auch unterschiedliche Entscheidungsprozesse vorangehen und sie mit unterschiedlichen Konsequenzen konfrontiert sind. Jedoch ist es meist schwierig, die Freiwilligkeit eines Berufswechsels aus dem Datenmaterial zu ermitteln. Daher wird oft direkte und indirekte berufliche Mobilität, also solche ohne und mit einer Erwerbsunterbrechung vor dem Berufswechsel, als ein Proxy für die Freiwilligkeit genutzt (z.B. Damelang et al. 2015; Grunow/Mayer 2007; Mayer et al. 2010; Schmelzer 2012). Diese Approximierung ist nicht unproblematisch, da Erwerbsunterbrechungen nicht per se nachteilig sind. Sie können z.B. einer Weiterbildung zum Zweck des beruflichen Aufstiegs dienen. Aus diesem Grund wird in der vorliegenden Arbeit nur die Unterbrechung selbst in vier Kategorien (keine / max. ein Jahr / max. drei Jahre / mehr als drei Jahre) modelliert. Da sich Erwerbsunterbrechungen, v.a. wenn es sich um Familienzeiten handelt, systematisch zwischen Berufen mit unterschiedlichen Frauenanteilen unterscheiden können (Stuth et al. 2009), wird auch der Frauenanteil im Erstberuf kontrolliert.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt hat ebenfalls einen Einfluss auf berufliche Mobilität (z.B. Erlinghagen 2005; Giesecke/Heisig 2010; Struck et al. 2007). Um eine Annäherung der wirtschaftlichen Lage in den Analysen zu berücksichtigen, wird der Arbeitslosenanteil im Erstberuf ins Modell aufgenommen (vgl. z.B. Schmelzer 2012).

Dahinter steht die Annahme, dass ein hoher Arbeitslosenanteil zu höherem Druck und somit zur höheren Neigung für horizontale oder Abwärtsmobilität führt. Ein hoher Arbeitslosenanteil im Beruf kann auch ein Hinweis auf den berufsstrukturellen Wandel sein: Wenn Berufe „schrumpfen“, wird es für Beschäftigte in diesen Berufen schwieriger, ihre Stelle zu behalten oder eine neue im gleichen Beruf zu finden (Schubert/Engelage 2006).

Darüber hinaus findet berufliche Mobilität oft schon beim Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit statt, wenn ein nicht zur Qualifikation passender Erstberuf ergriffen wird (z.B. Behringer 2002; Dütsch et al. 2013; Hall 2010; Seibert 2007). Aus diesem Grund wird im Modell berücksichtigt, ob auf der Dreistellerebene die Tätigkeit des Erstberufs adäquat zum Ausbildungsberuf ist.

**Tabelle 1**  
**Randverteilungen aller Variablen im Modell**

Variable	Mittelwert	Std. Abw.	Min	Max
Kein Berufswechsel (rechts zensiert)	0,645	0,478	0	1
Horizontaler Berufswechsel	0,183	0,386	0	1
Berufswechsel mit positionellem Aufstieg	0,100	0,300	0	1
Berufswechsel mit positionellem Abstieg	0,072	0,258	0	1
Erwerbseinstiegskohorte: 1970er	0,166	0,372	0	1
Erwerbseinstiegskohorte: 1980er	0,439	0,496	0	1
Erwerbseinstiegskohorte: 1990er	0,260	0,439	0	1
Erwerbseinstiegskohorte: 2000er	0,135	0,342	0	1
Standardisierung des Berufs	0,713	0,237	0	1
Lizensierung des Berufs	0,155	0,253	0	1
Spezifität des Berufs	0,723	0,205	0	1
Arbeitslosenanteil im Beruf	0,096	0,063	0,007	0,385
Frauenanteil im Beruf	0,457	0,301	0,006	0,971
Männer	0,498	0,500	0	1
Alter bei Erwerbseinstieg	21,910	3,770	16,000	47,333
Berufsausbildung: ohne Abschluss	0,110	0,313	0	1
Berufsausbildung: Dualer/schulischer Abschluss	0,669	0,471	0	1
Berufsausbildung: Meister/Techniker Abschluss	0,046	0,209	0	1
Berufsausbildung: FH-/Universitätsabschluss	0,175	0,380	0	1
Beruf adäquat zur Ausbildung	0,617	0,486	0	1
(Zunächst) befristeter Vertrag	0,234	0,423	0	1
Öffentlicher Dienst	0,198	0,398	0	1
Unterbrechung: keine	0,817	0,387	0	1
Unterbrechung: max. 1 Jahr	0,036	0,186	0	1
Unterbrechung: max. 3 Jahre	0,067	0,249	0	1
Unterbrechung: mehr als 3 Jahre	0,081	0,273	0	1
Selbstständig erwerbstätig	0,107	0,309	0	1
Firmengröße: 1-19 Mitarbeiter	0,260	0,442	0	1
Firmengröße: 20-199 Mitarbeiter	0,290	0,454	0	1
Firmengröße: über 200 Mitarbeiter	0,343	0,475	0	1
Arbeitsort: Westdeutschland	0,771	0,420	0	1
Arbeitsort: Ostdeutschland	0,183	0,387	0	1
Arbeitsort: wechselnd	0,014	0,119	0	1
Arbeitsort: im Ausland	0,031	0,174	0	1

Quelle: ALWA Daten 2008, eigene Berechnung mit dem Analysesample, N = 7.574 Personen.

Einen Überblick über weitere, individuelle und firmenspezifische Merkmale der Erwerbstätigen im Analysesample bietet Tabelle 1. Sie beinhaltet die Randverteilungen aller Variablen in Modell. Zu den individuellen Merkmalen gehören das Geschlecht,

das Alter beim Erwerbseinstieg und der erste Bildungsabschluss der Erwerbstätigen (Ohne Abschluss / dualer oder schulischer Abschluss / Meister- oder Technikerabschluss / FH- oder Universitätsabschluss). Es wird explizit nicht der höchste Bildungsabschluss berücksichtigt, sondern der erste, bevor eine signifikante Erwerbstätigkeit aufgenommen wird, da es gerade in dieser Phase noch zu Nachjustierungen der Ausbildung und dadurch ausgelöst zur beruflichen Mobilität kommen kann. Darüber hinaus wird kontrolliert, ob der Erstberuf zumindest zu Beginn befristet war und ob dieser zum öffentlichen Dienst gehörte. Daneben wird erfasst, ob es sich um eine selbstständige Tätigkeit oder eine Anstellung im Klein-, Mittel- oder Großbetrieb handelte und wo der Betriebsort lag (Westdeutschland / Ostdeutschland / wechselnder Betriebsort / Ausland).

### 3.4 Analytische Strategie

Um die berufliche Mobilität – das Ereignis, seinen Erstberuf zu verlassen und einen neuen Zielberuf aufzunehmen – aus einer dynamischen Perspektive zu untersuchen, werden ereignisanalytische Modelle geschätzt (Blossfeld et al. 2007; Windzio 2013). Für einen deskriptiven Eindruck über die Entwicklung der Mobilitätsraten in den einzelnen Erwerbseinstiegskohorten eignet sich der Kaplan-Meier-Schätzer, der sich aus dem kumulierten Produkt der zeitpunktspezifischen Überlebenswahrscheinlichkeiten ( $1 - \text{Ereigniswahrscheinlichkeit}$ ) ergibt und der grafisch in Form von Überlebenskurven darstellt, wie viele Untersuchungseinheiten sich zu jedem Zeitpunkt noch in der Risikogruppe „at risk“ befinden (Windzio 2013: 97).

Bei der anschließenden multivariaten Analyse von Berufswechseln ist jedoch anzunehmen, dass dieses Ereignis nicht jederzeit (kontinuierlich) stattfindet, sondern nur in bestimmten Zeitintervallen, wie zum Ende eines Kalendermonats. Dies ist v.a. für Berufsanfänger relevant, die verstärkt Probezeiten und Befristungen ausgesetzt sind (Damelang et al. 2015). Aus diesem Grund wird eine zeitdiskrete Ereignisanalyse angewendet, bei der die Hazardrate für Personenmonate durch eine logistische Regression berechnet wird. Diese kann sowohl die Prozesszeit als auch zeitkonstante und zeitveränderliche Kovariaten in den Modellschätzungen berücksichtigen (Windzio 2013: 109f.).

Allerdings wird nicht nur eine Art von Ereignis betrachtet, sondern verschiedene Zielzustände: kein Berufswechsel, horizontaler Berufswechsel, Berufswechsel mit positionellem Aufstieg und Berufswechsel mit positionellem Abstieg. Da sich die Zielzustände gegenseitig ausschließen, also miteinander konkurrieren, handelt es sich um sogenannte „competing risks“. Unter der IIA-Annahme (*independence of irrelevant alternatives*), dass die einzelnen Zielzustände voneinander unabhängig sind und sich ihre Eintrittswahrscheinlichkeiten nicht gegenseitig bedingen, können wir die individuelle Mobilitätsneigung für alle Zielzustände mit einer multinomialen logistischen Regression (*M-Logit*) simultan schätzen (Windzio 2013). Analog zu den Odds Ratios der binären logistischen Regression können Effekte der Kovariaten auf die Wahrschein-

lichkeit der abhängigen Variablen als *Relative Risk Ratios*  $\Omega_{m|n}(x_i)$  angegeben werden. Diese sind jedoch immer relativ zur Basiskategorie ( $b$ ) zu interpretieren (Windzio 2013: 225):

$$\Omega_{m|n}(x_i) = \frac{P(y = m|x_i)}{P(y = b|x_i)} = \frac{\frac{\exp(x_i\beta_m)}{\sum_{j=1}^J \exp(x_i\beta_j)}}{\frac{\exp(x_i\beta_b)}{\sum_{j=1}^J \exp(x_i\beta_j)}} = \frac{\exp(x_i\beta_m)}{\exp(x_i\beta_b)}$$

Um auch die Effektstärke zwischen den Ergebnissen für die einzelnen Zielzuständen vergleichen zu können, werden die *Relative Risk Ratios* in durchschnittliche marginale Effekte (AME) umgerechnet (Mood 2010) und entsprechend in den Ergebnistabellen dargestellt.

Sollte die IIA-Annahme verletzt sein, müssten anstatt der M-Logit-Modelle Competing-Risk-Modelle nach Fine/Gray (1999) verwendet werden, welche eine Subhazardrate für alle Zielzustände unter Berücksichtigung aller einflussnehmenden Faktoren simultan schätzen. Jedoch liegt diesen Modellen die Annahme einer kontinuierlichen Prozesszeit zugrunde, die im vorliegenden Fall nicht zutrifft. Daher werden Fine&Gray-Modelle zur Überprüfung der Ergebnisse des M-Logit-Modells nur in Form einer Robustheitsanalyse durchgeführt.

## 4 Ergebnisse

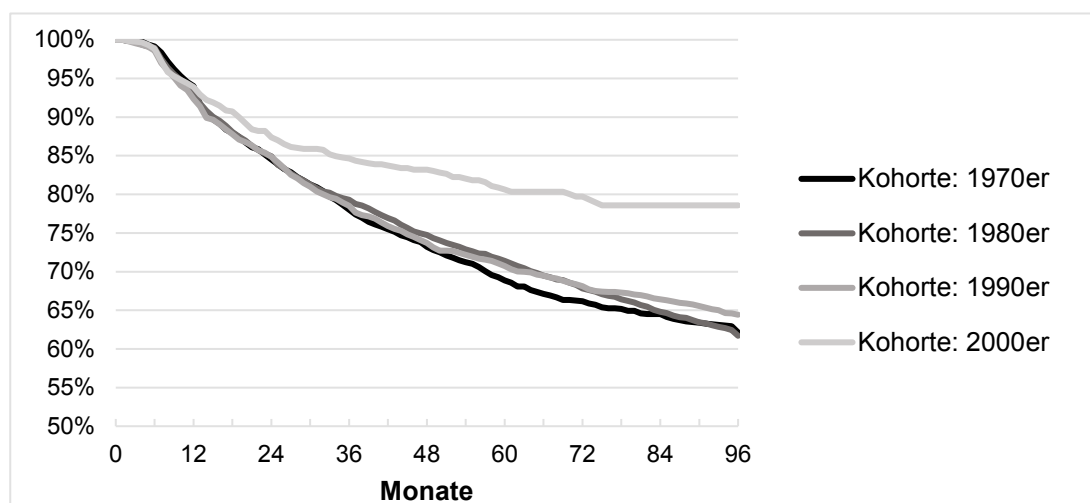
### 4.1 Ergebnisse des deskriptiven Kohortenvergleichs

Einen ersten Eindruck, ob sich die Mobilitätsraten über die Erwerbseinstiegskohorten hinweg unterschiedlich entwickelt haben, bieten Überlebenskurven nach Kaplan-Meier. Die Überlebenskurven zeigen, wie viele Beschäftigte zu welchem Zeitpunkt noch in ihrem Erstberuf beschäftigt sind. Abbildung 2 zeigt die gesamten Mobilitätsraten der Erwerbstätigen in den einzelnen Erwerbseinstiegskohorten. Erneut bestätigt sich der hohe Anteil von über 60 Prozent der Nichtmobilen, die in den ersten acht Beobachtungsjahren in ihrem Erstberuf verbleiben. Der tendenzielle Mobilitätsrückgang in der jüngsten Kohorte muss allerdings wieder mit Vorsicht interpretiert werden.

Darüber hinaus wird auch betrachtet, wie sich die durchschnittlichen Werte der drei arbeitsmarktstrukturierenden Eigenschaften von Berufen über die einzelnen Erwerbseinstiegskohorten hinweg entwickelt haben. Wie Tabelle 2 zeigt, sinkt der Anteil an Berufen mit einer standardisierten Berufsausbildung über die Zeit. Das bedeutet, immer weniger Personen ergreifen einen standardisierten Erstberuf, wobei sich dieser Trend in den 2000er Jahren umzukehren scheint. Der Anteil an lizenzierten Berufen steigt hingegen über die Kohorten hinweg, sinkt dann aber in der jüngsten Kohorte wieder ein wenig ab. Bei Berufen mit sehr spezifischem Humankapital steigen die Anteile bis zu den 1990er Jahren an, fallen dann aber in den 2000er Jahren sogar auf das Ausgangsniveau der 1970er Jahre zurück. Ein eindeutiger Trend zur Zu- oder Abnahme der Berufe mit strukturierenden Eigenschaften lässt sich daraus nicht ableiten. In allen Fällen steigen aber die Standardabweichungen kontinuierlich an, so

dass die Berufslandschaft hinsichtlich ihrer strukturierenden Eigenschaften heterogener zu werden scheint.

**Abbildung 2**  
**Kaplan-Meier Überlebenskurven für einzelne Erwerbseinstiegskohorten**



Quelle: ALWA Daten 2008, eigene Berechnung mit dem Analysesample; N = 7.574 Personen.

**Tabelle 2**  
**Mittelwert der beruflichen Eigenschaften für einzelne Erwerbseinstiegskohorten (Standardabweichung in Klammern)**

Berufliche Eigenschaften	Kohorte: 1970er	Kohorte: 1980er	Kohorte: 1990er	Kohorte: 2000er
Standardisierung des Berufs	0,772 (0,188)	0,723 (0,230)	0,675 (0,254)	0,680 (0,260)
Lizensierung des Berufs	0,119 (0,203)	0,153 (0,253)	0,176 (0,271)	0,163 (0,272)
Spezifität des Berufs	0,717 (0,197)	0,723 (0,205)	0,732 (0,206)	0,716 (0,211)
N	1.260	3.325	1.967	1.022

Quelle: ALWA Daten 2008, eigene Berechnung mit dem Analysesample; N = 7.574 Personen.

## 4.2 Multivariate Ergebnisse zur horizontalen und vertikalen Mobilität

Um individuelle und berufliche Einflüsse auf die Neigung für horizontale und vertikale Mobilität zu untersuchen, wird eine M-Logit-Regression geschätzt. Die Basiskategorie des M-Logit-Modells sind jeweils die Nichtmobilen, also Erwerbstätige, die in den ersten 96 Monaten in ihrem Erstberuf verbleiben, selbst wenn sie ihren Arbeitsplatz gewechselt haben sollten. Die Effekte der M-Logit-Regression werden als durchschnittliche marginale Effekte (AME) dargestellt, damit diese zwischen den einzelnen Zielzuständen verglichen werden können.

Aus Tabelle 3 wird ersichtlich, dass sich die vier Erwerbseinstiegskohorten nicht signifikant voneinander unterscheiden. Eine Zunahme der beruflichen Mobilität über die Zeit lässt sich in dieser Analyse nicht feststellen. Mit Blick auf den Einfluss von Beru-



fen mit einer standardisierten Ausbildung (H1-H3) fällt auf, dass mit steigender Standardisierung die Neigung für horizontale Mobilität signifikant steigt anstatt zu sinken, wie in Hypothese 1 angenommen. Standardisierte Berufe scheinen keinen Anreiz für das Verbleiben im Erstberuf zu bieten, trotz des bestmöglichen Matches und damit höchster Produktivität im erlernten Beruf. Vielmehr scheint die standardisierte Ausbildung Berufswechsel zu befördern. Hypothese 2 und 3 bestätigen sich jedoch, die Standardisierung hat einen signifikant positiven Einfluss auf berufliche Aufwärtsmobilität und einen signifikant negativen, also schützenden Einfluss vor beruflicher Abwärtsmobilität. Wie in Hypothesen 4 und 5 formuliert, bestätigt sich auch die geringere Neigung von Erwerbstätigen in lizenzierten Berufen, horizontal oder aufwärts mobil zu sein. Auf berufliche Abwärtsmobilität (Hypothese 6) haben lizenzierte Berufe jedoch keinerlei Einfluss. Bei der Spezifität des Humankapitals verhält es sich ähnlich zu den standardisierten Berufen. Entgegen der Annahme der Hypothese 7 steigt mit steigender Spezifität der berufsfachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten auch die Neigung für horizontale Mobilität. Sehr spezifisches Fachwissen scheint trotz geringer Überschneidung zu den Kernanforderungen in anderen Zielberufen erfolgreich verwertet zu werden. Auch beim positionellen Aufstieg hat sehr spezifisches Humankapital einen signifikant positiven Effekt (H8). Beim positionellen Abstieg ist das Gegenteil der Fall, Erwerbstätige in solchen Berufen sind signifikant seltener abwärts mobil (H9). Eine hohe Spezifität des Berufs wirkt also jeweils entgegen der theoretisch erwarteten Richtung.

Um den Marktdruck bei Arbeitsplatzwechseln zu kontrollieren, wurde auch der Arbeitslosenanteil pro Beruf ins Modell aufgenommen. Hier zeigt sich ein signifikant positiver Effekt für horizontale und Abwärtsmobilität. Ist die Arbeitslosigkeit im Erstberuf hoch, so steigt die Neigung für diese Arten von beruflicher Mobilität stark an. Für positionelle Aufstiege gibt es hingegen keinen Effekt. Jedoch erhöht ein hoher Frauenanteil im Beruf die Neigung für Aufwärtsmobilität. Auch wenn das im ersten Augenblick kontraintuitiv erscheint, so sagt allein der Frauenanteil nichts darüber aus, wer eine höhere Neigung für berufliche Aufstiege hat. Wie die Untersuchung von Vicari/Matthes (2015) zeigt, realisieren v.a. Männer in Frauenberufen öfter einen positionellen Aufstieg.



Bezüglich des Einflusses der individuellen Merkmale, welche hier auch die Betriebs- und Arbeitsplatzmerkmale der Erwerbstätigen einschließen, sind ähnliche Effekte wie aus der Literatur bekannt zu beobachten: Bezogen auf die Nichtmobilen werden Männer signifikant häufiger aufwärts mobil als Frauen und signifikant seltener abwärts mobil als diese (vgl. auch Damelang et al. 2015; Dütsch et al. 2013; Mayer et al. 2010; Vicari/Matthes 2015). Das Alter beim Erwerbseintritt beeinflusst die individuelle Neigung für berufliche Mobilität in keiner Weise. Die Berufsausbildung zeigt in dieser Studie keinen Einfluss auf horizontale Mobilität, während in anderen Studien höher Qualifizierte meist seltener mobil sind als geringer Qualifizierte (Damelang et al. 2015; Mayer et al. 2010). Dies liegt daran, dass v.a. das Berufsmerkmal standardisierte Ausbildung mit dem Bildungslevel korreliert und den Effekt, der sonst der Bildungsvariablen zugesprochen wird, abzieht. Dieser zeigt dann den reinen „Levelleffekt“, sozusagen bereinigt um die Ausgestaltung des Bildungssystems. Trotzdem weisen Erwerbstätige mit einem dualen oder schulischen Ausbildungsabschluss signifikant geringere Neigungen für positionelle Abstiege auf.

Ein Erstberuf, der dem Ausbildungs- bzw. Studienberuf entspricht, führt seltener zur horizontalen oder Aufwärtsmobilität. Ein befristeter Vertrag, zumindest zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, hat den umgekehrten Effekt, er befördert horizontale und Aufwärtsmobilität. Erwerbstätige im öffentlichen Dienst sind generell seltener beruflich mobil. Eine Erwerbsunterbrechung zwischen zwei Tätigkeiten steigert immer die Neigung zur beruflichen Mobilität, unabhängig von ihrer Dauer. Jedoch führen Unterbrechungen von weniger als drei Jahren eher zur horizontalen Mobilität, während Unterbrechungen von mehr als drei Jahren verstärkt zur Aufwärtsmobilität beitragen. Dieses Ergebnis bestätigt die Annahme, dass berufliche Mobilität mit Erwerbsunterbrechungen nicht per se nachteilig sein muss. Viel mehr können z.B. Zeiten von formeller (Weiter-)Bildung wie auch das Nachholen eines bestimmten Abschlusses einem positionellen Aufstieg vorangehen.

Zu den kontrollierten betrieblichen Eigenschaften gehören die Firmengröße und der Beschäftigungsort. Angestellte Erwerbstätige sind signifikant öfter horizontal und aufwärts mobil als Selbstständige, jedoch nimmt der Effekt für horizontale Mobilität mit der Größe des Betriebs ab. In Großbetrieben ist Abwärtsmobilität am seltensten zu beobachten, da diese attraktivere Beschäftigungsbedingungen bieten und am ehesten einen internen Arbeitsplatzwechsel ermöglichen (siehe auch Damelang et al. 2015). Befindet sich der Beschäftigungsort des Erstberufs in Ostdeutschland oder im Ausland, steigt die horizontale und Abwärtsmobilität gegenüber einem Beschäftigungsort in Westdeutschland signifikant an.

**Tabelle 3**  
**Neigung für horizontale / vertikale Berufswechsel (M-Logit-Modell, AME)**

	Horizontale Mobilität	(S.E.)	Aufwärts- mobilität	(S.E.)	Abwärts- mobilität	(S.E.)
<b>Erwerbseinstiegskohorten:</b>						
- Ref.: Kohorte: 1970er	Ref.		Ref.		Ref.	
- Kohorte: 1980er	0,0001	(0,0002)	0,0000	(0,0001)	0,0002	(0,0001)
- Kohorte: 1990er	0,0003	(0,0002)	0,0002	(0,0002)	0,0001	(0,0001)
- Kohorte: 2000er	0,0005	(0,0004)	0,0000	(0,0002)	0,0002	(0,0002)
<i>Berufliche Eigenschaften</i>						
Standardisierung des Berufs	0,0015 ***	(0,0004)	0,0007**	(0,0003)	-0,0008***	(0,0002)
Lizensierung des Berufs	-0,0014**	(0,0005)	-0,0016***	(0,0003)	-0,0000	(0,0002)
Spezifität des Berufs	0,0007*	(0,0004)	0,0010**	(0,0003)	-0,0005**	(0,0002)
Arbeitslosenanteil im Beruf	0,0038**	(0,0011)	-0,0004	(0,0009)	0,0024***	(0,0007)
Frauenanteil im Beruf	-0,0004	(0,0003)	0,0005*	(0,0002)	-0,0002	(0,0002)
<i>Individuelle und betriebliche Eigenschaften</i>						
Männer	0,0002	(0,0002)	0,0008***	(0,0001)	-0,0002*	(0,0001)
Alter	-0,0000	(0,0000)	0,0000	(0,0000)	-0,0000	(0,0000)
<b>Berufsausbildung:</b>						
- Ohne Abschluss	-0,0001	(0,0003)	0,0004	(0,0003)	-0,0003	(0,0002)
- Dual/schulisch	-0,0001	(0,0003)	-0,0004	(0,0002)	-0,0004*	(0,0002)
- Meister/Techniker	-0,0007	(0,0004)	-0,0006	(0,0003)	-0,0002	(0,0003)
- Ref.: FH-/Universität	Ref.		Ref.		Ref.	
Beruf adäquat zur Ausbildung	-0,0011***	(0,0002)	-0,0006***	(0,0001)	-0,0001	(0,0001)
Befristeter Vertrag	0,0007**	(0,0003)	0,0013***	(0,0002)	0,0002	(0,0001)
Öffentlicher Dienst	-0,0008**	(0,0002)	-0,0006**	(0,0002)	-0,0003*	(0,0001)
<b>Unterbrechung:</b>						
- Ref.: keine	Ref.		Ref.		Ref.	
- max. 1 Jahr	0,0123***	(0,0011)	0,0047***	(0,0008)	0,0060***	(0,0009)
- max. 3 Jahre	0,0113***	(0,0008)	0,0073***	(0,0007)	0,0045***	(0,0006)
- mehr als 3 Jahre	0,0091***	(0,0007)	0,0106***	(0,0009)	0,0046***	(0,0005)
<b>Firmengröße:</b>						
- Ref.: Selbstständig	Ref.		Ref.		Ref.	
- 1-19 Mitarbeiter	0,0015***	(0,0003)	0,0009***	(0,0002)	0,0000	(0,0002)
- 20-199 Mitarbeiter	0,0009**	(0,0003)	0,0011***	(0,0002)	-0,0002	(0,0002)
- über 200 Mitarbeiter	0,0002	(0,0003)	0,0008***	(0,0001)	-0,0006**	(0,0002)
<b>Beschäftigungsort:</b>						
- Ref.: Westdeutschland	Ref.		Ref.		Ref.	
- Ostdeutschland	0,0004*	(0,0002)	-0,0002	(0,0001)	0,0005***	(0,0001)
- Wechselnd	-0,0005	(0,0006)	0,0001	(0,0004)	-0,0002	(0,0003)
- Im Ausland	0,0011*	(0,0004)	-0,0003	(0,0002)	0,0011***	(0,0003)
Konstante	0,0003***	(0,0001)	0,0001***	(0,0000)	0,0005***	(0,0002)
Log Pseudolikelihood			-17.438,3			
N Personen			7.574			
N Personenmonate			523.022			

Angabe von durchschnittlichen marginalen Effekten (AME) auf die Wechselneigung pro Monat, unter der Voraussetzung, dass das Ereignis noch nicht stattgefunden hat. Die Basiskategorie bilden Erwerbstätige, die innerhalb des Beobachtungsfensters in ihrem Erstberuf verbleiben. Eine polynome baselined Hazardrate wird in allen Modellen kontrolliert; cluster-robuste Standardfehler in Klammern; Signifikanzniveau: \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Quelle: ALWA Daten 2008, eigene Berechnung.

### 4.3 Einfluss der beruflichen Merkmale im Kohortenvergleich

Um den Einfluss der beruflichen Merkmale Standardisierung, Lizensierung und Spezifität auf berufliche Mobilität in den einzelnen Erwerbseinstiegskohorten zu untersuchen, werden diese Einflussvariablen mit den Kohorten interagiert. Auf diese Weise soll sich zeigen, ob der strukturierende Einfluss des Berufs über die Zeit abgenommen hat, wie es die Entberuflichungsthese formuliert. Wäre das der Fall, so sollten

Erwerbstätige der jüngeren Kohorten seltener in Berufen mit stark strukturierender Funktion tätig sein, was sich in einer höheren Mobilitätsneigung der jüngeren Kohorten gegenüber der älteren manifestieren sollte (H10). In Tabelle 4 sind die Interaktionseffekte (ohne Haupteffekte) dargestellt. Aus ihr wird ersichtlich, dass lediglich Berufsanfänger in standardisierten Berufen in den 1990er Jahren eine signifikant höhere Neigung hatten, positionelle Aufstiege zu realisieren. Berufsanfängern in lizenzierten Berufen gelang der positionelle Aufstieg in den 2000er Jahren hingegen signifikant seltener als in den 1970er Jahren. Für die Spezifität des Berufs ergeben sich keinerlei Unterschiede zwischen den Kohorten. Das bedeutet, die Ergebnisse des Hauptmodells (Tabelle 3) sind über die Zeit hinweg stabil. Somit muss die Hypothese (H10) verworfen werden, dass jüngere Erwerbseinstiegskohorten eine höhere Neigung für berufliche Mobilität hätten. Wie auch schon auf Grundlage der deskriptiven Befunde, lässt sich durch dieses Modell keine Tendenz zur Entberuflichung des deutschen Arbeitsmarktes feststellen.

**Tabelle 4**  
**Interaktionseffekte zwischen Erwerbseinstiegskohorten und beruflichen Eigenschaften (getrennte M-Logit-Modelle, AME)**

	Horizontale Mobilität	(S.E.)	Aufwärts- mobilität	(S.E.)	Abwärts- mobilität	(S.E.)
Standardisierung des Berufs						
# Kohorte: 1970er	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
# Kohorte: 1980er	0,0009	(0,0009)	0,0003	(0,0007)	-0,0007	(0,0006)
# Kohorte: 1990er	-0,0010	(0,0009)	0,0024 **	(0,0007)	0,0002	(0,0006)
# Kohorte: 2000er	0,0002	(0,0015)	0,0008	(0,0010)	-0,0002	(0,009)
Lizensierung des Berufs						
# Kohorte: 1970er	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
# Kohorte: 1980er	0,0015	(0,0013)	-0,0007	(0,0007)	0,0006	(0,0008)
# Kohorte: 1990er	0,0014	(0,0014)	-0,0012	(0,0008)	-0,0001	(0,0009)
# Kohorte: 2000er	-0,0019	(0,0020)	-0,0057 *	(0,0022)	-0,0000	(0,0012)
Spezifität des Berufs						
# Kohorte: 1970er	<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>		<i>Ref.</i>	
# Kohorte: 1980er	0,0002	(0,0008)	-0,0005	(0,0008)	-0,0005	(0,0005)
# Kohorte: 1990er	0,0002	(0,0010)	-0,0005	(0,0009)	-0,0008	(0,0006)
# Kohorte: 2000er	0,0012	(0,0015)	-0,0009	(0,0012)	-0,0003	(0,0009)
N Personen			7.574			
N Personenmonate			523.022			

Interaktionseffekte dargestellt als durchschnittliche marginale Effekte (AME) auf die Wechselneigung pro Monat, unter der Voraussetzung, dass das Ereignis noch nicht stattgefunden hat. Haupteffekte der Interaktionen und übrige Kontrollvariablen nicht ausgewiesen. Die Basiskategorie bilden Erwerbstätige, die innerhalb des Beobachtungsfensters in ihrem Erstberuf verbleiben; cluster-robuste Standardfehler in Klammern; Signifikanzniveau: \* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,001.

Quelle: ALWA Daten 2008, eigene Berechnung.

#### 4.4 Robustheitsanalysen

Die Legitimation einer simultanen Schätzung der horizontalen, Aufwärts- und Abwärtsmobilität im Vergleich zu den Nichtmobilen in Form von Competing-Risk-Modellen hängt stark von der IIA-Annahme ab. Im vorliegenden Fall können die einzelnen Zielzustände sowohl theoretisch als auch durch ihre Operationalisierung als sich aus-

schließende Ereignisse betrachtet werden. Um die Robustheit der geschätzten Modelle zu überprüfen, wurde einerseits für jeden Zielzustand ein separates Modell berechnet, wie z.B. in den Mobilitätsanalysen von Mayer et al. (2010), Dütsch et al. (2013) oder Damelang et al. (2015). Die Ergebnisse ähneln stark denen aus dem M-Logit-Modell. Andererseits wurden für die drei Zielzustände Competing-Risk-Modelle nach Fine/Gray (1999) berechnet. Die Ergebnisse der Fine&Gray-Modelle zeigen jeweils ein etwas geringeres Signifikanzniveau der einzelnen Effekte, insgesamt betrachtet produzieren sie aber vergleichbare Ergebnisse.<sup>14</sup>

## 5 Zusammenfassung und Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wird der Forschungsfrage nachgegangen, wie strukturelle Eigenschaften von Berufen horizontale und vertikale berufliche Mobilität im Kohortenvergleich beeinflussen. Sie bietet eine empirische Erweiterung der aktuellen Diskussion über die Ursachen der beruflichen Mobilität, die zur sozialen Stratifizierung einer modernen Gesellschaft mit beitragen (z.B. Kambourov/Manovskii 2009b; Reichelt/Abraham 2017). Dafür wurden arbeitsmarktstrukturierende Eigenschaften von Berufen messbar gemacht, welche durch die Reduktion von Informationsasymmetrien im Matchingprozess dessen Transaktionskosten senken (Abraham et al. 2011), durch Schließung Mobilität behindern und durch Spezifität des berufsfachlichen Humankapitals dessen Übertragbarkeit erschweren. Diese beruflichen Eigenschaften werden zur Erklärung von individueller horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität herangezogen. Da sich der Arbeitsmarkt durch ständigen technologischen Fortschritt verändert (Dütsch et al. 2013; Erlinghagen 2005; Giesecke/Heisig 2010; Mayer et al. 2010; Struck et al. 2007), werden die Mobilitätsanalysen für vier Erwerbseinstiegskohorten (1970er – 2000er Jahre) durchgeführt, um die Entberuflichungsthese (Baethge/Baethge-Kinsky 1998; Kutscha 1992; Voß/Pongratz 1998) mit Fokus auf einen sich ändernden Einfluss der strukturierenden Eigenschaften der Berufe über die Zeit empirisch zu überprüfen.

Die Mobilitätsanalysen werden mit dem repräsentativen ALWA-Datensatz durchgeführt, in dem u.a. Berufskodierungen in der neuen Klassifikation der Berufe KldB-2010 vorliegen. Diese ermöglichen die Zuspierung von deutlich ausdifferenzierteren Maßen für die strukturierende Funktion der Berufe als frühere Berufsklassifikationen. Die verwendeten Maße sind Standardisierung der Berufsausbildung, Lizenzierung des Zugangs zum Beruf und Spezifität des berufsfachlichen Humankapitals. Sie stehen für die Mechanismen der Reduktion der Informationsasymmetrie im Matchingprozess, die berufliche Schließung zwischen Arbeitsmarktsegmenten und das Verwertungspotential von berufsfachlichem Humankapital, welche die individuelle Mobilitätsneigung beeinflussen. Alle drei wurden auf der Basis von BERUFENET entwickelt, einem frei zugänglichen Informationsportal der Bundesagentur für Arbeit (Matthes/Vicari im Erscheinen; Vicari 2014).

---

<sup>14</sup> Ergebnisse der Robustheitsanalysen können auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Durch das M-Logit-Modell kann die strukturierende Wirkung der beruflichen Merkmale auf die Zielzustände horizontale, Aufwärts- und Abwärtsmobilität simultan getestet werden. Die Annahme, Erwerbstätige in standardisierten, lizenzierten oder sehr spezifischen Berufen würden aufgrund der jeweils besonderen Investition in das entsprechende berufsfachliche Humankapital eine niedrigere Neigung für horizontale Mobilität haben, um dieses bei einem Berufswechsel nicht abschreiben zu müssen, hat sich nur für lizenzierte Berufe bestätigt. Sowohl standardisierte als auch sehr spezifische Berufe begünstigen hingegen horizontale Mobilität. Diese Befunde widersprechen denen von Damelang et al. (2015). Das mag v.a. daran liegen, dass die hier verwendeten Maße Standardisierung und Lizenzierung trennscharf genug sind, um auch die jeweils unterschiedlichen Mechanismen abzubilden. Wie sich empirisch zeigt, produzierten sie auch gegensätzliche Effekte. Bei Damelang et al. (2015) sind beide Maße jedoch aufgrund der Verwendung der KldB-88 vermischt. Somit scheint sich insgesamt eher die These von Fedorets/Spitz-Oener (2011) zu erhärten, dass Absolventen einer standardisierten Ausbildung über akkumulierte Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen, die berufsübergreifend verwertbar sind und dadurch ein hohes Maß an horizontaler Mobilität aufweisen.

Die Annahmen zur strukturierenden Wirkung der beruflichen Merkmale auf Aufwärtsmobilität bestätigt sich im Fall der Standardisierung und Lizenzierung, jedoch nicht bei sehr spezifischen Berufen: Erwerbstätige in standardisierten und sehr spezifischen Berufen realisieren öfter und Erwerbstätige in lizenzierten Berufen seltener einen Berufswechsel mit positionellem Aufstieg. Umgekehrt werden Erwerbstätige in standardisierten und sehr spezifischen Berufen seltener abwärts mobil, die Lizenzierung eines Berufs hat jedoch keinen Effekt auf Berufswechsel mit positionellem Abstieg. D.h., Personen in lizenzierten Berufen verbleiben insgesamt besonders häufig in ihrem Erstberuf. Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass berufliche Merkmale sehr wohl die Richtung der beruflichen Mobilität beeinflussen und zwar mindestens genauso stark wie individuelle Merkmale. Unabhängig davon hat aber auch der Marktdruck, gemessen in Form von berufsspezifischen Arbeitslosenanteilen, einen starken Einfluss auf die individuelle horizontale und Abwärtsmobilitätsneigung. Auch eine Erwerbsunterbrechung zwischen zwei Tätigkeiten erhöht die Neigung, beruflich mobil zu werden.

Die Ergebnisse des deskriptiven Kohortenvergleichs zeigen einerseits, dass der Anteil derjenigen, die in den ersten acht Erwerbsjahren ihren Erstberuf nie verlassen, deutlich über dem von Berufsanfängern liegt, die auf irgendeine Art beruflich mobil werden. Andererseits zeigt sich aber keine Zunahme der horizontalen und Abwärtsmobilität, wie sie z.B. Seibert (2007) beschreibt. Um festzustellen, ob die strukturierende Funktion der Berufe über die Zeit abgenommen hat, werden die Berufsmerkmale mit den Erwerbseinstiegskohorten interagiert. Bis auf eine kurzfristige Zunahme der Aufwärtsmobilität in den 1990er Jahren kann aber kein Trend zu einer steigenden Mobilität gefunden werden. Auch wenn sich die Zusammensetzung der Beschäftigten in den einzelnen Berufen durch den berufsstrukturellen Wandel verändert (Schubert/Engelage 2006), gibt es keinen Hinweis auf einen sinkenden Einfluss der

strukturierenden Berufe. Die von Dütsch et al. (2013) gefundene abnehmende Bindekraft des Berufsprinzips, die aufgrund steigender individueller Mobilität deduziert wird, kann in dieser Studie nicht bestätigt werden.

Die vorliegende Arbeit ist ein weiterer Schritt, um tiefere Einblicke in die Ursachen beruflicher Mobilität zu erlangen und so die soziale Stratifizierung der Gesellschaft besser zu verstehen. Ihre Analysen sind auf das Potential der ihr zu Grunde liegenden Daten begrenzt. So ist der am stärksten limitierende Faktor die zeitliche Fixierung der beruflichen Merkmale. Auch beschränkt sie sich auf Aussagen zum Verbleib im Erstberuf und dessen strukturierende Eigenschaften. In den nächsten Schritten müssten die Eigenschaften der Zielberufe in den Fokus der Forschung rücken. Nichtsdestotrotz liefert diese Studie durch ihren empirischen Beleg des Einflusses der beruflichen Eigenschaften auf berufliche Mobilität eine neue wichtige Komponente für die Diskussion zur Veränderung der Arbeitsmarktstrukturen.

## Literatur

Abraham, Martin; Damelang, Andreas; Schulz, Florian (2011): Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. LASER Discussion Paper 55, Nürnberg.

Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labor Market Outcomes. In: *European Sociological Review* 5(3), S. 231–250.

Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. In: *Quarterly Journal of Economics* 118(4), S. 1279–1333.

Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31(3), S. 461–472.

Beck, Ulrich; Brater, Michael; Daheim, Hans-Jürgen (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*, Reinbeck: Rowohlt.

Becker, Gary S. (1962): Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: *Journal of Political Economy* 70(5, Part 2), S. 9–49.

Becker, Rolf; Blossfeld, Hans-Peter (2017): Entry of men into the labour market in West Germany and their career mobility (1945–2008). In: *Journal for Labour Market Research* 50(1), S. 113–130.

Behringer, Friederike (2002): *Berufswechsel und Qualifikationsverwertung, Berufsbildung für eine globale Gesellschaft Perspektiven im 21. Jahrhundert*. Bonn: 4. BIBB-Fachkongress.

Bellmann, Lutz; Bender, Stefan (1997): Die Analyse der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen bei Berufsanfängern In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 30(3), S. 681–687.

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

Bills, David B.; Di Stasio, Valentina; Gërkhani, Klarita (2017): The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market. In: *Annual Review of Sociology* 43(1), S. 291–310.

Blau, Peter M.; Duncan, Otis Dudley (1967): *The American Occupational Structure*, New York: John Wiley & Sons.

Blossfeld, Hans-Peter (1985): Berufseintritt und Berufsverlauf. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 18(2), S. 177–197.

Blossfeld, Hans-Peter (1987): Entry into the Labor Market and Occupational Career in the Federal Republic: A Comparison with American Studies. In: *International Journal of Sociology* 17(1/2), S. 86–115.

Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl Ulrich (1988): Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective. In: *European Sociological Review* 4(2), S. 123–140.

Blossfeld, Hans-Peter; Golsch, Katrin; Rohwer, Götz (2007): *Event History Analysis With Stata*, Mahwah: Lawrence Erlbaum.



- Bol, Thijs (2014): Economic returns to occupational closure in the German skilled trades. In: *Social Science Research* 46(1), S. 9–22.
- Bol, Thijs; Weeden, Kim A. (2015): Occupational Closure and Wage Inequality in Germany and the United Kingdom. In: *European Sociological Review* 31(3), S. 354–369.
- Bresnahan, Timothy F.; Brynjolfsson, Erik; Hitt, Lorin M. (2002): Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence. In: *The Quarterly Journal of Economics* 117(1), S. 339–376.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): *Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen*, Paderborn: Bonifatius.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): *Reglementierte Berufe*. [https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=oyYs8zv8LtvbD9thaB9tSz2Tccv5KO9Tf\\_XqBO58y\\_HoBK\\_YXhYs!729799361?path=null/reglementierteBerufe](https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index;BERUFENETJSESSIONID=oyYs8zv8LtvbD9thaB9tSz2Tccv5KO9Tf_XqBO58y_HoBK_YXhYs!729799361?path=null/reglementierteBerufe) [zuletzt abgerufen 12.07.2016].
- Cappelli, Peter; Keller, JR (2014): Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges. In: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1(1), S. 305–331.
- Damelang, Andreas; Schulz, Florian; Vicari, Basha (2015): Institutionelle Eigenschaften von Berufen und ihr Einfluss auf berufliche Mobilität in Deutschland. In: *Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Science Studies* 135(3), S. 307–334.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg.
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke (2014): Occupational Tasks in the German Labour Market: An Alternative Measurement on the Basis of an Expert Database. *FDZ-Methodenbericht* 12/2014, Nürnberg.
- Dietrich, Hans; Abraham, Martin (2008): Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie - Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: Springer, S. 69–98.
- DiPrete, Thomas; De Graaf, Paul M.; Luijckx, Ruud; Tahlin, Michael; Blossfeld, Hans-Peter (1997): Collectivist versus Individualist Mobility Regimes? Structural Change and Job Mobility in Four Countries. In: *American Journal of Sociology* 103(2), S. 318–358.
- DiPrete, Thomas A. (2002): Life course risks, mobility regimes, and mobility consequences: A comparison of Sweden, Germany, and the United States. In: *American Journal of Sociology* 108(2), S. 267–309.
- Drasch, Katrin; Matthes, Britta (2013): Improving retrospective life course data by combining modularized self-reports and event history calendars. Experiences from a large scale survey. In: *Quality and Quantity* 47(2), S. 817–838.
- Dütsch, Matthias; Liebig, Verena; Struck, Olaf (2013): Erosion oder Stabilität der Beruflichkeit? Eine Analyse der Entwicklung und Determinanten beruflicher Mobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65(3), S. 505–531.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Thode, Eric (2009): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009. Beschäftigungserfolge bei zunehmender Differenzierung*. IZA Research Report 22, Bonn.



- Erlinghagen, Marcel (2004): Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf. Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen.
- Erlinghagen, Marcel (2005): Entlassungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitverlauf. In: Zeitschrift für Soziologie 34(2), S. 147–168.
- Esser, Hartmut (2000): Soziologie, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Fedorets, Alexandra; Spitz-Oener, Alexandra (2011): Flexibilität und Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten mit dualer Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44(1-2), S. 127–134.
- Fine, Jason P.; Gray, Robert J. (1999): A Proportional Hazards Model for the Subdistribution of a Competing Risk. In: Journal of the American Statistical Association 94(446), S. 496–509.
- Fitzenberger, Bernd; Spitz-Oener, Alexandra (2004): Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. ZEW Discussion Paper 04-05, Mannheim.
- Fuller, Sylvia (2008): Job Mobility and Wage Trajectories for Men and Women in the United States In: American Sociological Review 73(1), S. 158–183.
- Gangl, Markus (2003): The Only Way Is Up? Employment Protection and Job Mobility among Recent Entrants to European Labour markets. In: European Sociological Review 19(5), S. 429–449.
- Gathmann, Christina; Schönberg, Uta (2010): How General Is Human Capital? A Task-Based Approach. In: Journal of Labor Economics 28(1), S. 1–49.
- Georg, Walter; Sattel, Ulrike (2006): Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung. In: Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius (Hg.), Handbuch der Berufsbildung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 125–152.
- Giesecke, Johannes; Heisig, Jan P. (2010): Destabilisierung und Destandardisierung, aber für wen? Die Entwicklung der westdeutschen Arbeitsplatzmobilität seit 1984. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62(3), S. 403–435.
- Groß, Martin (2012): Individuelle Qualifikation, berufliche Schließung oder betriebliche Lohnpolitik – was steht hinter dem Anstieg der Lohnungleichheit? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64(3), S. 455–478.
- Grunow, Daniela; Mayer, Karl Ulrich (2007): How Stable are Working Lives? Occupational Stability and Mobility in West Germany 1940s – 2005. CIQLE Working Paper 2007-03, New Haven.
- Hall, Anja (2010): Wechsel des erlernten Berufs: Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte. In: Euler, Dieter; Walwei, Ulrich ; Weiß, Reinhold (Hg.), Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung - Stand und Perspektiven, Stuttgart, S. 157–174.
- Haupt, Andreas (2016): Erhöhen berufliche Lizenzen Verdienste und die Verdienstungleichheit? In: Zeitschrift für Soziologie 45(1), S. 39–56.
- Hillmert, Steffen (2011): Occupational Mobility and Developments of Inequality along the Life Course. In: European Societies 13(3), S. 401–423.
- Johnson, William R. (1978): The Theory of Job Shopping. In: Quarterly Journal of Economics 92(2), S. 261–278.

- Kambourov, Gueorgui; Manovskii, Iouri (2009a): Occupational Specificity of Human Capital. In: *International Economic Review* 50(1), S. 63–115.
- Kambourov, Gueorgui; Manovskii, Iouri (2009b): Occupational Mobility and Wage Inequality. In: *Review of Economic Studies* 76, S. 731–759.
- Kleiner, Morris M. (2000): Occupational Licensing. In: *Journal of Economic Perspectives* 14(4), S. 189–202.
- Kleinert, Corinna; Matthes, Britta; Antoni, Manfred; Drasch, Katrin; Ruland, Michael; Trahms, Annette (2011): ALWA – New Life Course Data for Germany. In: *Schmollers Jahrbuch - Journal of Applied Science Studies* 131(4), S. 625–634.
- Kracke, Nancy; Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2018): Wage losses due to overqualification: The role of formal degrees and occupational skills. In: *Social Indicators Research* 139(3), S. 1085–1108.
- Kutscha, Günter (1992): „Entberuflichung“ und „Neue Beruflichkeit“ – Thesen und Aspekte zur Modernisierung der Berufsbildung und ihre Theorie. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 88(7), S. 535–548.
- Longhi, Simonetta; Brynin, Malcolm (2010): Occupational change in Britain and Germany. In: *Labour Economics* 17(4), S. 655–666.
- Matthes, Britta; Vicari, Basha (im Erscheinen): Indikator zur Messung der Ähnlichkeit von Berufen. FDZ-Methodenreport X, Nürnberg.
- Matthes, Britta; Burkert, Carola; Biersack, Wolfgang (2008): Berufssegmente: Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB-Discussion Paper 35/2008, Nürnberg.
- Mayer, Karl Ulrich; Grunow, Daniela; Nitsche, Natalie (2010): Mythos Flexibilisierung? Wie instabil sind Berufsbiografien wirklich und als wie instabil werden sie wahrgenommen? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 62(3), S. 369–402.
- Miller, Robert A. (1984): Job Matching and Occupational Choice. In: *The Journal of Political Economy* 92(6), S. 1086–1120.
- Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: *European Sociological Review* 26(1), S. 67–82.
- Mouw, Ted; Kalleberg, Arne L. (2010): Do Changes in Job Mobility Explain the Growth of Wage Inequality among Men in the United States, 1977–2005? In: *Social Forces* 88(5), S. 2053–2077.
- Müller, Walter; Shavit, Yossi (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries. In: Müller, Walter; Shavit, Yossi (Hg.), *From School to Work*: Oxford University Press, S. 1–48.
- Nawakitphaitoon, Kritkorn; Ormiston, Russell (2015): Occupational human capital and earnings losses of displaced workers: does the degree of similarity between pre- and postdisplacement occupations matter? In: *Journal for Labour Market Research* 48(1), S. 57–73.
- Nisic, Natascha; Trübswetter, Parvati (2012): Berufswechsler in Deutschland und Großbritannien. SOEPpapers on multidisciplinary panel data research 442, Berlin.

- Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013): The German Classification of Occupations 2010. Structure, Coding and Conversion Table. FDZ-Methodenreport 8/2013 (en), Nuremberg.
- Poletaev, Maxim; Robinson, Chris (2008): Human Capital Specificity: Evidence from the Dictionary of Occupational Titles and Displaced Worker Surveys, 1984–2000. In: *Journal of Labor Economics* 26(3), S. 387–420.
- Reichelt, Malte; Abraham, Martin (2017): Occupational and Regional Mobility as Substitutes: A New Approach to Understanding Job Changes and Wage Inequality. In: *Social Forces* 95(4), S. 1399–1426.
- Richter, Rudolf; Furubotn, Eirik G. (2010): *Neue Institutionenökonomik. Eine Einführung und kritische Würdigung*, 4. Aufl., Tübingen: Mohr.
- Schmelzer, Paul (2012): The Consequences of Job Mobility for Future Earnings in Early Working Life in Germany - Placing Indirect and Direct Job Mobility into Institutional Context. In: *European Sociological Review* 28(1), S. 82–95.
- Schubert, Frank; Engelage, Sonja (2006): Bildungsexpansion und berufsstruktureller Wandel. In: Hadjar, Andreas; Becker, Rolf (Hg.), *Die Bildungsexpansion: Erwartete und unerwartete Folgen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 93–121.
- Seibert, Holger (2007): *Berufswechsel in Deutschland. Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt ...* IAB-Kurzbericht 1, Nürnberg.
- Sengenberger, Werner (1987): *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt am Main
- Spence, Michael (1973): Job market signaling. In: *The Quarterly Journal of Economics* 87(3), S. 355–374.
- Struck, Olaf; Grotheer, Michael; Schröder, Tim; Köhler, Christoph (2007): Instabile Beschäftigung: Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59(2), S. 294–317.
- Stuth, Stefan; Hennig, Marina; Allmendinger, Jutta (2009): *Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen*. WZB-Discussion Papers 001/2009, Berlin.
- Vicari, Basha (2014): Degree of Standardised Certification in Occupations. An indicator for measuring institutional characteristics of occupations. FDZ-Methodenbericht 04/2014, Nürnberg.
- Vicari, Basha; Matthes, Britta (2015): Berufswahl als Karriere-Sackgasse? Unterschiedliche Aufstiegschancen in Männer- und Frauenberufen. DGB-Infobrief "Frau geht vor" 2, Berlin
- Voß, Günter G.; Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1), S. 131–158.
- Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*, Tübingen: Mohr.
- Weeden, Kim A. (2002): Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. In: *American Journal of Sociology* 108(1), S. 55–101.
- Williamson, Oliver E. (1981): The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. In: *American Journal of Sociology* 87(3), S. 548–577.

Windzio, Michael (2013): Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse: Eine Einführung, Wiesbaden Springer-Verlag.

Wydra-Somaggio, Gabriele; Seibert, Holger (2010): Signalwirkung von Lehrabschlüssen. Einkommensunterschiede von Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg. In: Sozialer Fortschritt 59(12), S. 296–305.

## In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
<a href="#">11/2018</a>	Stepanok, I.	FDI and Unemployment, a Growth Perspective	3/18
<a href="#">12/2018</a>	Knize, V.	Migrant women labor-force participation in Germany	4/18
<a href="#">13/2018</a>	Schierholz, M.; Brenner, L.; Cohausz, L.; Damminger, L.; Fast, L.; Hörig, A.; Huber, A.; Ludwig, T.; Petry, A.; Tschischka, L.	Eine Hilfsklassifikation mit Tätigkeitsbeschreibungen für Zwecke der Berufskodierung	5/18
<a href="#">14/2018</a>	Janser, M.	The greening of job in Germany	5/18
<a href="#">15/2018</a>	Dettmann, E. Weyh, A. Titze, M.	Heterogeneous effects of investment grants - Evidence from a new measurement approach	5/18
<a href="#">16/2018</a>	Speidel, M. Drechsler, J. Jolani, S.	R Package hmi: A Convenient Tool for Hierarchical Multiple Imputation and Beyond	6/18
<a href="#">17/2018</a>	Fuchs, M. Fackler, D. Hölscher, L. Schnabel, C.	Do startups provide employment opportunities for disadvantaged workers?	6/18
<a href="#">18/2018</a>	Bellmann, L. Brixy, U.	Hiring by start-ups and regional labor supply	7/18
<a href="#">19/2018</a>	Stepanok, I.	Trade and FDI, the Proximity-Concentration Trade-Off Revisited	8/18
<a href="#">20/2018</a>	Boll, C. Rossen, A. Wolf, A.	Patterns of overeducation in Europe: The role of field of study	9/18
<a href="#">21/2018</a>	Lang, J.	Employment effects of language training for unemployed immigrants	10/18
<a href="#">22/2018</a>	Mendolicchio, C. Pietra, T.	Full and constrained pareto optimality with incomplete financial markets	11/18
<a href="#">23/2018</a>	Bernhard, S.	Wie wird man eigentlich ein Marktteilnehmer? Qualitative Studien zur Gründung und Einbettung von Marktakteuren	12/18
<a href="#">24/2018</a>	Collischon, M. Eberl, A. Jahn, K.	The Effect of Compulsory Service on Life Satisfaction and its Channels	12/18

Stand: 18.12.2018

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Discussion Paper finden Sie unter <https://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>

## Impressum

**IAB-Discussion Paper 25/2018**

19. Dezember 2018

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

### Redaktion

Ricardo Martinez Moya, Jutta Palm-Nowak

### Technische Herstellung

Renate Martin

### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -  
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<https://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2018/dp2518.pdf>

ISSN 2195-2663

### Rückfragen zum Inhalt an:

Basha Vicari

Telefon 0911 179-2651

E-Mail [Basha.Vicari@iab.de](mailto:Basha.Vicari@iab.de)