

Dirk Böpple

Berufseinmündung von Akademikern

**Sequenzmuster der Übergänge
zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt**

Dirk Böpple

Berufseinmündung von Akademikern

Dirk Böpple

Berufseinmündung von Akademikern

Sequenzmuster der Übergänge zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt

Tectum Verlag

Dirk Böpple

Berufseinmündung von Akademikern. Sequenzmuster der Übergänge zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt

© Tectum – ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017
Zugl. Diss. Johannes Gutenberg-Universität Mainz 2015

eISBN: 978-3-8288-6839-7

(Dieser Titel ist zugleich als gedrucktes Werk unter der ISBN
978-3-8288-3974-8 im Tectum Verlag erschienen.)

Besuchen Sie uns im Internet
www.tectum-verlag.de

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

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

Inhalt

1 Einleitung	9
1.1 Problemaufriss	11
1.2 Anliegen und Spezifika der Studie	18
1.3 Aufbau der Arbeit	23
2 Forschungsfelder zur Berufseinmündung	27
2.1 Konzepte der Lebenslaufforschung	28
2.1.1 Die Individualisierungsthese aus der Perspektive des Lebenslaufs	33
2.1.2 Konzeptionen des Lebenslaufs seit den 1980er Jahren	37
2.1.3 Die Mikro-Makro-Struktur des Lebenslaufs	51
2.1.4 Übergänge, Ereignisse, Verläufe, Sequenzen – zur zeitlichen Struktur des Lebenslaufs	59
2.2 Perspektiven der Übergangsforschung	66
2.2.1 Der Übergang als Ritus	70
2.2.2 Der Übergang als Statuspassage	75
2.2.3 Durch Gatekeeper vermittelte Übergänge	80
2.2.4 Quantitativ-empirische Auffassung des Übergangsbegriffs	94
2.3 Theorieansätze der Arbeitsmarktforschung	99
3 Forschung zur Berufseinmündung von Hochschulabsolventen	117
3.1 Der Arbeitsmarkt für Akademiker	120

3.2 Die Entwicklung der Studierendenzahlen	121
3.3 Entwicklung der Absolventenzahlen	127
3.4 Entwicklung der qualifikationsspezifischen	
Arbeitslosenquoten	130
3.5 Übergänge aus der Hochschule	134
3.6 Adäquanz der Tätigkeit	140
3.7 Der öffentliche Dienst	143
4 Daten und Methoden der Sekundäranalysen	145
4.1 Datengrundlage	145
4.1.1 Aufbereitung der Sekundärdaten	147
4.1.2 Operationalisierung der Berufseinmündung	
als Prozess	147
4.1.3 Operationalisierung der Berufseinmündung	
als Ereignis	151
4.1.4 Aufbereitung der abhängigen Variablen	153
4.1.5 Aufbereitung der unabhängigen Variablen	154
4.2 Methoden	162
4.2.1 Sequenzmusteranalyse	163
4.2.2 Entropie, Komplexität, Turbulenz, Diskrepanz	172
4.2.3 Ereignisanalyse	181
5 Auswertungen der empirischen Sekundäranalysen	185
5.1 Problemstellung und Arbeitshypothesen	185
5.2 Ergebnisse der Sekundäranalysen	201
5.2.1 Analysen zur (De-)Standardisierungsthese	202
5.2.2 Auswertungen zu den Übergangsmustern	225
5.2.3 Auswertungen zur Übergangsduer	255
6 Fazit und Ausblick	271
Anhang	279

Abbildungsverzeichnis	293
Tabellenverzeichnis	297
Literatur	301

1 Einleitung

Der Berufseinmündungsprozess ist bereits vielfach zum Gegenstand soziologischer Forschung gemacht worden. Die thematische Verankerung erstreckt sich dabei von der ökonomischen Arbeitsmarktforschung über den Kontext der Ungleichheits- (Falk 2005; Windzio 2000) und der Mobilitätsforschung (Kappelhoff und Teckenberg 1987; Leuze 2010a; Scherer 2001) bis hin zur Bildungsforschung (Müller und Shavit 1998), um nur einige Schnittmengen zu nennen. In einer weiter gefassten Betrachtung lässt sich der Berufseinmündungsprozess auch im Rahmen des Lebenslaufparadigmas (Blossfeld und Mayer 1988; Falk et al. 2000) untersuchen. Dabei ist der Übergang zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem als solches weitaus weniger untersucht. Die Arbeiten im Rahmen der Ungleichheitsforschung untersuchen zumeist die Auswirkungen des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit auf die Verteilung von Einkommen (z. B. Blossfeld 1985), Prestige (z. B. Müller 2001) und adäquaten Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Diem und Wolter 2013). Dabei stehen häufig Fragen nach dem Zugang zu und der Verteilung von knappen Gütern im Vordergrund des Interesses. Perspektivisch werden dabei zumeist gesamte Lebensläufe in den Blick genommen und die Frage nach Individualisierung und (De-)Standardisierung gesamter Lebensverläufe oder zumindest ganzer Lebenslaufphasen untersucht.

In der vorliegenden Arbeit wird hingegen eine detailliertere Perspektive eingenommen. Der Fokus wird auf die Details der Übergänge von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit gerichtet. Damit ist zum einen beabsichtigt, dass dieser Übergang als eigenständige Phase im Lebenslauf konzeptualisiert wird und nicht „nur“ als punktuelles Ereignis, welches zwei angrenzende Lebenslaufphasen (die (Aus-)Bildungs- und Erwerbsphase) verbindet. Dabei ermöglicht die Perspektive der Übergangsforschung, die institutionellen Strukturen des Ausbildungssystems¹ und des Arbeitsmarkts

¹ Im Folgenden werden die Begriffe „Ausbildungssystem“ und „Bildungssystem“ sowie „Erwerbssystem“ und „Beschäftigungssystem“ synonym verwendet.

zu berücksichtigen und so die Auswirkungen institutioneller Gelegenheitsstrukturen des Ausbildungssystems auf die Ausgestaltung und Dauer der Übergänge von Akademikern² in die erste Erwerbstätigkeit zu analysieren. Zum anderen wird der Blick auf die Verteilung von Zuständen und Aufenthalts- bzw. Übergangsduern gelegt und nicht auf Aspekte vertikaler Ungleichheiten.

Neben diesem konzeptionellen Anliegen – und dies ist eher komplementär zu verstehen – werden auf methodischer Ebene explorative Verfahren der Sequenzmusteranalyse mit konfirmatorischen Regressionsverfahren kombiniert. So wird versucht, den theoretischen „Ansprüchen“ einer holistischen Betrachtungsweise (Levy 2005) der Prozesshaftigkeit von Übergängen Rechnung zu tragen. Daher stehen die Dauer und die Ausgestaltung der Übergangsverläufe bzw. -muster im Vordergrund des Interesses. Es geht also nicht um die Frage, wie „gut“ oder „erfolgreich“ (im Sinne von adäquater Beschäftigung, hohem bzw. adäquatem Einkommen, Befristung, aber auch Stabilität der Beschäftigung) der Übergang in die erste Erwerbstätigkeit vonstatten geht, sondern darum, wie „schnell“ und/oder „turbulent“ der Übergang erfolgt. Darauf aufbauend soll ein detaillierterer Blick auf die Zeit zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit als eigenständige Phase des Übergangs geworfen werden. Grundlegend steht die nach wie vor höchst unterschiedlich aufgegriffene und beantwortete Individualisierungsthese Ulrich Becks im Vordergrund. Nachfolgend wird anhand eines Überblicks über den empirischen Forschungsstand der Problemaufriss skizziert. Daran anknüpfend werden das Anliegen und der Aufbau der vorliegenden Arbeit vorgestellt.

² Indem die Begriffe „Akademiker“ und „Hochqualifizierte“ vom Einzelfall abstrahieren, wird auch von einem spezifischen Geschlecht abstrahiert. Somit werden im Folgenden diese Begriffe – sofern nicht explizit ausgewiesen – synonym für weibliche und männliche Hochschulabsolventen verwendet. Dabei unterscheiden diese Begriffe nicht, ob ein Fachhochschul- oder Universitätsstudium absolviert wurde. Sofern eine Differenzierung von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen vorgenommen wird, wird dies explizit ausgewiesen.

1.1 Problemaufriss

Die Untersuchung des Arbeitsmarkteintritts von Akademikern erfolgt häufig im Rahmen von Absolventenstudien, die meist rückblickende Einschätzungen des Studiums in den Vordergrund rücken und dessen Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt evaluieren möchten (vgl. überblicksartig Burkhardt et al. 2000 und für die Arbeiten des Hochschulinformationssystems HIS exemplarisch Briedis 2007). Ebenfalls ein verstärktes Interesse am Arbeitsmarkteintritt von Akademikern ist in der ökonomischen und soziologischen Arbeitsmarktforschung zu finden (exemplarisch Bellmann und Velling 2002). Seit den 1970er Jahren etablierte sich neben der stärker arbeitsmarktorientierten soziologischen Forschung auch der Bereich der Hochschulforschung, der explizit die Auswirkungen bildungs- bzw. hochschulpolitischer Entwicklungen auf die Arbeitsmarktchancen von Hochqualifizierten in den Blick nahm (vgl. zusammenfassend Kehm 2008). Ein Blick in die Literatur zeigt jedoch, dass Arbeiten zum Berufseinmündungsprozess von Akademikern im Kontext der Lebenslaufforschung bzw. Übergangsforschung, verglichen mit den Arbeiten zum Übergang von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit oder in das Erwachsenenalter, verhältnismäßig rar gesät sind. Dabei eröffnet gerade die Perspektive der Übergangsforschung die Möglichkeit, die Auswirkungen der institutionellen Strukturen des tertiären Bildungssystems auf die Übergangsprozesse von Hochschulabsolventen zu berücksichtigen (Leuze 2010b). Dieses „Ungleichgewicht“ kann mitunter dadurch begründet werden, dass nach wie vor Akademiker die besten Arbeitsmarktchancen vorzuweisen haben und eine „Dringlichkeit“ zur Erforschung der Ursachen und Gründe für einen „weniger gelingenden“ Berufseinstieg eher beim Berufseinmündungsprozess von Absolventen beruflicher Ausbildungssysteme notwendig erscheint. Diese Vermutung liegt zumindest nahe, wenn man die steigenden Arbeitslosenzahlen von Absolventen einer beruflicher Ausbildung (vor allem im Vergleich mit Hochschulabsolventen) der vergangenen Jahrzehnten betrachtet (Allmendinger 2005; Reinberg und Hummel 2006: 64–65, 67; zusammenfassend auch Abschnitt 3.4). Eine Vielzahl wissen-

schaftlicher Studien weist auf eine wachsende Unsicherheit beim Eintritt in das Erwerbsleben von Ausbildungsabsolventen hin (Heinz et al. 1987; Kocka und Offe 2000; Parmentier et al. 1994). Für den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung werden vergleichbare Tendenzen festgestellt (Protsch 2011; Reißig 2014).

Diesen Erkenntnissen entgegengesetzt wird dem beruflichen Ausbildungssystem in Deutschland eine hohe Standardisierung der Ausbildungsinhalte und der damit verbundenen Abschlüsse zugeschrieben, was zu einer vergleichsweise hohen „Übergangssicherheit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt“ führt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 180; Dütsch et al. 2013: 506; Konietzka 2002; Schaeper 1999). Diesem steht der andere Bereich des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems, die akademische Ausbildung, als traditionell klar abgegrenzter Bereich gegenüber. Jedoch ist seit einigen Jahrzehnten eine Annäherung dieser vormals relativ strikt getrennten Bereiche zu beobachten (Severing und Teichler 2013).

Eine vergleichbar uneinheitliche Berichterstattung erfolgte in den vergangenen Jahrzehnten zu den Arbeitsmarktchancen von Hochschulabsolventen. Hier wurden die Prognosen und Befunde seit den 1960er Jahren von Schlagwörtern wie „Absolventenschwemme“, „Akademikerproletariat“, „Taxifahrer Dr. phil.“ und „Studentenbergen“ begleitet (Teichler 2007: 12; Weymann 1987). Dabei erhielten die jeweiligen Begriffe durchaus unterschiedliche Konnotationen. Während die „Absolventenschwemme“ den Fokus der Kritik auf eine nicht mehr zu bewältigende Aufnahme der Absolventen tertiärer Bildung auf dem Arbeitsmarkt legte, fokussierten das „akademische Proletariat“ (Schlaffke 1972) sowie „Taxifahrer Dr. phil“ (Schlegelmilch 1987) stärker die durch steigende Absolventenzahlen und die befürchtete Aufnahmebeschränkung des Arbeitsmarkts entstehenden prekären Beschäftigungsverhältnisse. Mit Blick auf die Hochschulen selbst und damit nicht zuletzt auf die Qualität der Ausbildung gerichtet war der Begriff der „Studentenberge“. Ebenso befinden Burkhardt et al. (2000: 9), dass seit „Jahrzehnten [...] die Beschäftigungssituation von Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik mehr mit

Sorge als mit Optimismus verfolgt“ wird. Diesen Debatten stehen zumindest in einigen Bereichen zahlreiche empirische Untersuchungen entgegen, die Hochschulabsolventen nach wie vor die beste Arbeitsmarktsituation prognostizieren (Kühne 2009; Leuze und Allmendinger 2008; Müller 2001; Reinberg und Schreyer 2003; Reinberg und Hummel 2005). Auch die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten geben Anlass zu einer positiven Einschätzung (Allmendinger 2005). Ebenfalls konnte gezeigt werden, dass im internationalen Vergleich auch das deutsche Hochschulsystem stark standardisiert ist und somit vergleichbar dem beruflichen Ausbildungssystem zu vergleichsweise guten Beschäftigungschancen führt (Leuze 2010b).

Auf methodischer Ebene werden die bisherigen Arbeiten zum Übergangsprozess vom Ausbildungssystem in das Erwerbssystem bzw. dem Einmündungsprozess in das Erwerbssystem zumeist nur dem Wortlaut nach den gestellten Ansprüchen gerecht, Übergangsprozesse als Verlauf bzw. in ihrer Prozesshaftigkeit zu erfassen. Häufig wird von Berufs- oder Erwerbsverläufen gesprochen und so bereits sprachlich auf eine einzelne Lebenslaufphase Bezug genommen. Der überwiegende Anteil der Studien zur Berufseimündung analysiert diesen Prozess mit Methoden der Ereignisanalyse, die, wie der Name bereits andeutet, Ereignisse und nicht Verläufe zum Gegenstand haben (Brüderl et al. 1991; Berger 1996; Drobnič et al. 1999; Dütsch et al. 2013; Kühne 2009; Matthes 2004; Scherger 2007; Windzio 2000). Berger und Sopp (1992) sowie Berger (1996) unterscheiden sogar zwischen der „Dauer“ von Lebensphasen und „Sequenzen“ von Ereignissen, erstellen eine Typologie von Erwerbsverläufen, verbleiben methodisch jedoch auf der Ebene des Vergleichs deskriptiver Maßzahlen. Gleichwohl ist bekannt, dass der Übergang vom Bildungssystem in das Erwerbssystem in einem Modell, das diesen Prozess als singuläres Ereignis abbildet, nicht adäquat erfasst werden kann (Allmendinger 1989; Böpple 2010; Kerckhoff 1995). Zudem gestaltete sich bisher eine Operationalisierung der Übergangsprozesse als „echte Verläufe“ entweder mangels adäquater Methoden oder schlichtweg aufgrund

nicht vorhandener Daten mit der methodisch benötigten Verlaufsstruktur schwierig.

Auf einer theoretischen und begrifflichen Ebene können zwei Aspekte identifiziert werden, die weiterhin eine detailliertere Analyse notwendig erscheinen lassen: (1) die im historisch-zeitlichen Kontext verortete Frage nach einer (De-)Standardisierung und/oder Individualisierung von Lebensläufen und den darin befindlichen Übergängen von Hochschulabsolventen und (2) die Frage nach der institutionellen Kopplung zwischen dem tertiären (Aus-)Bildungssystem und dem Arbeitsmarkt. Dabei werden die Begrifflichkeiten der (De-)Standardisierung, (De-)Institutionalisierung, (Ent-)Differenzierung, Pluralisierung und Individualisierung von Lebensverläufen nach wie vor diffus verwendet und höchst unterschiedlich gedeutet und beantwortet (Buchmann 1989a, 1989b; Berger 1996: 52; Scherger 2007: 96–100; Konietzka 2010: 123). Dies gilt für Lebensverläufe im Allgemeinen und den darin befindlichen Übergängen im Speziellen.

Brückner und Mayer (2005) resümieren die Entwicklung der letzten drei Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts als eine Zeit, in der die vorherrschende wissenschaftliche Meinung von weniger standardisierten, weniger einheitlichen und weniger planbaren Lebensverläufen, die einem verstärkten Risiko des Scheiterns im Privaten wie Beruflichen ausgesetzt seien, ausging. Ergänzend wird eine differenzierte Stellung zur Standardisierung von Familien- und Berufsverläufen eingenommen. Während eine De-Standardisierung und Pluralisierung von Familienverläufen eindeutig festgestellt wird, finden sie wenig Bestätigung der De-Standardisierung in Bezug auf den Berufsverlauf (Brückner und Mayer 2005: 49). Die durchaus vorhandenen Versuche, dieses weite Feld theoretisch zu konkretisieren und begrifflich einzugrenzen (Scherger 2007; vor allem Wohlrab-Sahr 1992), scheinen die Begrifflichkeiten und Perspektiven auch „nur“ neu zu ordnen. Dabei erscheint gerade die Frage, welche Perspektive bei der Beantwortung der Fragen nach (De-)Standardisierungs- und Individualisierungsprozessen eingenommen wird, als entscheidend. Damit ist gemeint, dass es durchaus einen Unterschied macht, ob gesamte

Lebensverläufe, einzelne (mehr oder weniger lange) Phasen im Lebensverlauf oder nur relativ kurze Übergangsphasen betrachtet werden. Eine De-Standardisierung von einzelnen Lebenslaufphasen, wie des Erwerbsverlaufs, müssen nicht zwangsläufig mit einer De-Standardisierung der Übergänge von der (Aus-)Bildungsphase in die Erwerbsphase einhergehen. So kann der Übergang in einen pluralisierten, de-standardisierten und entstrukturierten Erwerbsverlauf vollkommen standardisiert und einheitlich verlaufen.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Frage nach den genauen Mechanismen der institutionellen Kopplung zwischen dem (Aus-)Bildungssystem und dem Erwerbssystem in Bezug auf Hochschulabsolventen. Während dieser Aspekt für den Bereich der (dualen) Berufsausbildung eingehend untersucht ist (exemplarisch Allmendinger 1989; Shavit und Müller 1998), sind Analysen zu den Übergängen von Akademikern in den Arbeitsmarkt wesentlich seltener. Vor allem die Arbeiten von Leuze (2007; 2010a; 2010b) und Leuze und Allmendinger (2008) greifen diese Forschungslücke in neuerer Zeit auf. Jedoch beziehen sich diese auf Ländervergleiche, die zum Ziel haben, unterschiedliche Übergangsregime³ zweier oder mehrerer Länder und die zugrunde liegenden sozialen und institutionellen Mechanismen zu vergleichen. Dabei wird angenommen, dass das tertiäre (Aus-)Bildungssystem – vergleichbar dem beruflichen Ausbildungssystem – ein einheitliches Übergangsregime vorweist. Jedoch deuten gerade die Analysen zur institutionellen Beeinflussung der Übergänge zwischen der Hochschule und dem Arbeitsmarkt darauf hin, dass nennenswerte Unterschiede in den Mechanismen und Wirkungsweisen der institutionellen Strukturen unterschiedlicher Hochschularten zu erwarten sind (Leuze 2010b; Müller 2001; Teichler 2007).

Daher ist die Unterscheidung, welche im Rahmen von Analysen des Übergangs von der Hochschule in den Beruf aber selten vorgenommen wird,

³ Der Begriff „Übergangsregime“ bezieht sich dabei auf landeseinheitliche Übergangsformen. Im weiteren Verlauf soll der Begriff der Übergangsmuster verwendet werden, da dieser offener gegenüber individuellen Ausprägungen und konjunkturellen Veränderungen erscheint.

zwischen horizontaler und vertikaler Passung von Bildungs- und Beschäftigungssystem zu berücksichtigen. So wird trotz der bereits angeführten Klagen über die schwindende Verwertbarkeit des Hochschulstudiums auf dem Arbeitsmarkt („Überqualifizierung“, „Verdrängungswettbewerb“) weiterhin von einer normativen Geltung einer „doppelten quantitativ-strukturellen Global-Passung von Bildungs- und Beschäftigungssystem“ ausgegangen (Teichler 2007: 12). Weder in theoretischer noch in empirischer Hinsicht wird dieser Differenzierung in der Literatur angemessen Rechnung getragen (ansatzweise bei Matthes 2004; Teichler 2007; Vicari 2014). In einigen Studien zum Berufseinmündungsprozess wird die Passung zwischen Studienfach bzw. Fächergruppen und Beruf berücksichtigt und damit auf berufsfachliche Arbeitsmärkte Bezug genommen (Böpple 2010; Leuze 2010b).

Während die vertikale Differenzierung auf Ungleichheitsaspekte (Statuspositionen, Einkommen, Prestige etc.) verweist, nimmt eine horizontale Differenzierung Bezug auf die Verwertbarkeit der Abschlüsse unterschiedlicher Hochschularten auf dem Arbeitsmarkt. Diese horizontale Dimensionen der Differenzierung kann wiederum in die zuvor genannten vertikalen Dimensionen des Passungsverhältnisses der unterschiedlichen Abschlüsse an den beiden Hochschularten eingeordnet werden.

So erklärt der von Leuze (2010b) beschriebene Ansatz die Wirkungsweisen des institutionellen „set-up“ von Ausbildungs- und Erwerbssystem auf die Ausgestaltung der Übergänge von Akademikern anhand der Konzepte der „stratification“, „occupational specificity“ und der „standardization“, verbindet diese im Ländervergleich mit den institutionellen Kontexten zwischen unterschiedlich gewachsenen politischen Ökonomien und überträgt diese Überlegungen auf nationalstaatliche Vergleiche im Rahmen des „Varieties of Capitalism-Ansatzes“ (Hall und Soskice 2001). Dabei wird der Schwerpunkt auf die Auswirkungen der institutionellen Rahmenbedingungen des Ausbildungssystems auf die Übergangsprozesse gelegt und weniger auf die Verbindung der auf der Mikroebene angesiedelten individuellen Handlungen der Akteure mit dem Ausbildungs- und Erwerbssystems.

Daher kann gesagt werden, dass ein markantes Defizit der bisherigen Untersuchungen zum Übergang von Hochschulabsolventen darin besteht, dass zum einen häufig eine „einseitige“ Perspektive auf nur eine Lebenslaufphase, der Erwerbsphase, eingenommen wird. Zum anderen wird dabei zumeist ein relativ weiter Betrachtungsfokus gewählt, der den Übergang als ein mehr oder weniger punktuelles Ereignis konzeptualisiert. Dies führt auf methodischer Ebene dazu, dass dem Verlaufscharakter von Übergängen nur unzureichend Rechnung getragen wird. Dabei „bedarf es vielmehr einer zeitbezogenen Analyse der Kombination zweier Lebensbereiche“, um das Passungsverhältnis von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit adäquat zu erfassen (Matthes et al. 2008: 7 f.). Denn gerade bei stark institutionalisierten Übergängen wird der strukturellen Passung von Ausbildung und Beruf eine hohe Relevanz für den Verlauf des Übergangs zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem zugesprochen. Zum anderen bedarf es einer differenzierteren Sichtweise, wie dieses Passungsverhältnis theoretisch gefasst und damit operationalisiert werden kann. Zumeist wird ein hohes Passungsverhältnis mit einem „erfolgreichen“ Übergang gleichgesetzt. Jedoch wird „Erfolg“ sehr unterschiedlich definiert. Dies geschieht unter anderem in Bezug auf horizontale bzw. vertikale Adäquanz der Tätigkeit, Einkommen, vertikale bzw. horizontale Passung von Ausbildungszertifikaten und beruflichen Zugangsvoraussetzungen, aber auch über das Prestige der beruflichen Tätigkeit (Kühne 2009). Während im Rahmen von Ereignisanalysen häufig die Übergangsraten oder -dauern bis zur ersten Erwerbstätigkeit untersucht werden, sagt dies noch nichts über die Ausgestaltung der Übergänge aus. Somit bleibt eine detaillierte Sicht auf den Übergang zwischen dem Bildungs- und Beschäftigungssystem als eigenständige Phase undifferenziert, da nicht zwischen der Übergangsduer und den Übergangsmustern unterschieden wird. So besteht erstens eine Unschärfe bei der Klärung der Frage, ob die Übergänge hinsichtlich der Dauer und/oder den Übergangsmustern de-standardisierter und/oder pluralisierter geworden sind. Zweitens ist zu untersuchen, ob im nationalen Kontext Unterschiede zwischen den stärker

anwendungsbezogenen Fachhochschulen und den eher wissenschaftsnäheren Universitäten zu beobachten sind.

1.2 Anliegen und Spezifika der Studie

In dieser Arbeit soll nun ein Beitrag zur Klärung der zuvor beschriebenen Defizite der bisherigen Forschung geleistet werden. In einem ersten Schritt wird eine Konkretisierung des Übergangsbegriffs erfolgen, der den „Übergang“ zwischen der Hochschule und dem Arbeitsmarkt klar von dem „Einstieg“ in den Arbeitsmarkt abgrenzt. Dabei wird sich gegen eine umfassende Betrachtung ganzer Lebensläufe und auch ganzer Lebenslaufphasen (z. B. der (Aus-)Bildungsphase oder der Erwerbsphase) ausgesprochen, sondern vielmehr eine detaillierte Betrachtung des Zeitraums „zwischen“ der (Aus-)Bildungsphase und der Erwerbsphase vorgenommen. Durch diese perspektivische Eingrenzung auf Übergänge und nicht auf ganze Lebenslaufphasen soll eine detailliertere Sicht auf die De-Standardisierungsprozesse von markanten Übergängen innerhalb der Lebensverläufe eingenommen werden. Dies geschieht, indem untersucht wird, ob De-Standardisierungstendenzen nicht nur in den Erwerbsverläufen, sondern auch (bereits) in der Übergangsphase zwischen der Ausbildung und dem Erwerbseintritt zu beobachten sind.

Die Fokussierung (1) auf Übergänge und nicht gesamte Lebensverläufe sowie (2) auf den Übergang von der Ausbildungsphase in die Erwerbsphase, der innerhalb des modernen, dreigeteilten Lebenslaufs eine markante Übergangsphase darstellt, und nicht z. B. den Übergang in die Elternschaft⁴, erscheint besonders interessant, da dies einen höchst prägenden Übergang und für den weiteren Lebensverlauf weichenstellenden Prozess darstellt. Die Analyse wird auf eine homogene Qualifikationsgruppe (Akademiker)

⁴ Das ist ohne Zweifel ein prägender Abschnitt bzw. Übergang im Lebenslauf eines Menschen, der jedoch gemäß der in Abschnitt 2.2 noch näher zu erläuternden Konzeption des modernen dreigeteilten Lebenslaufs nicht im Mittelpunkt der Argumentation steht.

beschränkt, um so mögliche Unschärfen bei den Analysen zu vermeiden (z. B. durch unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen für unterschiedliche Qualifikationsstufen). Jedoch wird diesbezüglich angenommen, dass signifikante Unterschiede in den institutionellen Rahmenbedingungen zwischen Fachhochschulen und Universitäten bestehen. Somit ist davon auszugehen, dass die unterschiedlichen institutionellen Rahmungen durch die in Deutschland traditionell starke institutionelle Kopplung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem zu unterschiedlichen Übergangsmustern führen.

Um jedoch sinnvoll von einer eigenständigen Übergangsphase sprechen zu können, die zwischen zwei Lebenslaufphasen liegt, muss die Perspektive des sequenziellen Übergangs von der Perspektive des punktuellen Einstiegs in den Beruf klar abgegrenzt werden. Daher wird in dieser Arbeit argumentiert, dass das Konzept der Gatekeeper (Behrens und Rabe-Kleberg 1992; Struck 2001) geeignet erscheint, eine theoretische Verbindung zwischen den institutionellen Strukturen und individuellen Handlungen der Akteure beim Verlassen des Ausbildungssystems und dem Eintritt in das Erwerbssystem herzustellen. Hierbei wird vor allem die Abgrenzung zu Berufseinstiegsprozessen im Vergleich zu Übergangsprozessen deutlich, da ein Übergang als zwischen den davor und danach folgenden Lebenslaufphasen liegend definiert wird.

Durch diese Konzeption von Übergängen wird ermöglicht, Übergangsphasen im Sinne von punktuellen Übergangsereignissen und sequenziellen Übergangsprozessen zu unterscheiden. Zwar kann davon ausgegangen werden, dass eine De-Standardisierung und Pluralisierung von Erwerbsverläufen bereits in der Übergangsphase zu beobachten ist, es ist jedoch nicht auszuschließen, dass bei einer auf der Ebene des Qualifikationsniveaus homogenen Gruppe von Akademikern Unterschiede zwischen Fachhochschulabsolventen und Universitätsabsolventen in Bezug auf eine horizontale Differenzierung (anwendungsorientiert versus wissenschaftsnah) zu beobachten sind. Während die empirischen Ergebnisse zum Berufseinstieg von Hochschulabsolventen im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen eindeutig ein positives

Bild zeichnen, ist die Frage in einer „Binnenansicht“ weitaus weniger untersucht worden (vgl. Leuze und Allmendinger 2008: 65).

In einem weiteren Schritt wird der Fokus dieser Arbeit auf (De-)Standardisierungstendenzen zwischen unterschiedlichen Hochschulararten und den im tertiären Bildungssystem vergebenen Abschlussarten beim Übergang in das Beschäftigungssystem gelegt. Das Hauptaugenmerk wird hierbei nicht auf vertikale Ungleichheitsaspekte zwischen Fachhochschul- und Universitätsabsolventen gerichtet, sondern auf eine horizontale Differenzierung des Passungsverhältnisses der Abschlüsse unterschiedlicher Hochschulararten und den damit verbundenen Berufsebenen. Dies führt dazu, dass weniger vertikale Arbeitsmarktungleichheiten im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen als vielmehr horizontale Passungsverhältnisse von Hochschul- bzw. Abschlussarten und bestimmten Berufsebenen. Dabei wird das Passungsverhältnis von Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem anhand des Grades der Standardisierung der Abschlusszertifikate und des Grades der Regulierung der Berufszugänge operationalisiert (vgl. Vicari 2014). Wenngleich der horizontalen Differenzierung zwischen den stärker wissenschaftsnahen Universitätsabschlüssen und den stärker anwendungsbezogenen Fachhochschulabschlüssen ein eher geringer Einfluss auf Arbeitsmarktungleichheiten attestiert wird (Leuze und Allmendinger 2008: 68–69), wird in dieser Arbeit die These vertreten, dass (1) Fachhochschulabsolventen durch den stärkeren Anwendungsbezug der Ausbildung einen geradlinigeren, aber nicht zwingend schnelleren Übergang in die erste Erwerbstätigkeit aufweisen und (2) Universitätsabsolventen durch die an Universitäten differenziertere Struktur von Abschlussarten „turbulentere“ Übergänge erleben. Weiter wird zu untersuchen sein, wie und ob sich ein hohes Passungsverhältnis von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem auf die Übergangsduer auswirkt und wie sich die Übergangsmuster beim Übergang zwischen Hochschule und erster Beschäftigung darstellen.

Neben der bereits angeführten Einschränkung des Gegenstandsbereichs auf Übergänge von Akademikern und der Ausdifferenzierung der Perspektiven

zwischen punktuellen Ereignissen und prozesshaften Sequenzen wird der Fokus der Analysen weiter auf das strukturelle Passungsverhältnis von Ausbildungs- und Erwerbssystem gelegt und anhand individueller Merkmale kontrastiert. Es gilt zu prüfen, welchen Einfluss institutionelle und individuelle Merkmale auf den Übergangsprozess der Hochschulabsolventen haben. Auf der Mikroebene lässt sich die Struktur von Lebensläufen, aber auch von Übergängen „als Abfolge von Ereignissen und Zuständen in der Lebenszeit“ sehen, welche „zu einem gewissen Anteil das Produkt individuellen Handelns [sind]“ (Konietzka 2010: 25). Auf der Makroebene wird nun sozialer Wandel als die „Veränderung in der Struktur eines sozialen Systems“ (Weymann 1998b: 14) verstanden. Somit kann die Kohortenzugehörigkeit der einzelnen Individuen als Verbindung zwischen individuellem Handeln auf der Mikroebene und sozialem Wandel auf der Makroebene verstanden werden (Konietzka 2010: 25).

Um auf methodischer Ebene dieser differenzierten Sichtweise auf Übergänge angemessen begegnen zu können, wird – anknüpfend an die Perspektive von eigenständigen Übergangsphasen, die zwischen zwei Lebenslaufphasen verortet sind – die Untersuchung von (De-)Standardisierungstendenzen anhand ereignisanalytischer Verfahren um aktuelle Verfahren der Sequenzmusteranalyse erweitert. Während mit Methoden der Ereignisanalyse „nur“ die Dauer bis zum Berufseintritt untersucht wird, ermöglicht die theoretische Konzeption eines sequenziellen Übergangsprozesses die Anwendung von Sequenzmusteranalysen und so eine detailliertere Analyse der verschiedenen „Zustände“, die in der Zeit zwischen Hochschulabschluss und erster Beschäftigung eingenommen werden. Somit wird das bisherige Analysepektrum deskriptiver Auswertungen von (De-)Standardisierungstendenzen, welches sich hauptsächlich auf Kohortenvergleiche von Altersvarianzen, der Dauer zwischen Hochschulabschluss und erster Erwerbstätigkeit sowie der Verteilung von befristeten und unbefristeten Anstellungen erstreckt, um Maßzahlen zur Turbulenz und Diskrepanz der Übergangsmuster erweitert. Dabei können bereits auf deskriptiver Ebene Merkmale gesamter Über-

gangssequenzen und nicht nur punktuelle Merkmale erfasst werden. Die theoretisch eröffneten Perspektiven von Übergängen als Ereignis und als Prozess legen nahe, das methodische Repertoire der Ereignisanalysen zur Untersuchung von De-Standardisierungstendenzen anhand der Übergangsduer um Verfahren der Sequenzmusteranalysen und so auch auf inferenzstatistischer Ebene die Analysen um die Perspektive von Übergangsmustern zu erweitern.

Die Frage, ob Lebensläufe de-standardisierter geworden sind, lässt die Frage empirisch unbeantwortet, ob auch die Übergangsphasen im Lebenslauf de-standardisierter oder auch pluralisierter geworden sind. Wenn beispielsweise die Altersvarianz beim Übergang in die erste Beschäftigung im Kohortenvergleich zunimmt (Brückner und Mayer 2005), also die Individuen zu vermehrt unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebenslauf diese Übergangsphase erleben, ist noch nichts darüber ausgesagt, ob die Übergänge an sich ebenfalls differenzierter oder weniger standardisiert verlaufen.

Daher soll in dieser Arbeit eine „methodische“ wie auch „perspektivische“ Lücke geschlossen und ein detaillierter Blick auf die Übergangsprozesse bzw. -sequenzen eingenommen werden. Dabei soll methodisch dem prozesshaften Charakter dieser Übergänge Rechnung getragen werden, indem nicht nur punktuelle Ereignisse, sondern auch Differenzierungen gesamter Sequenzen ermöglicht werden. Durch die Verbindung von Ereignisanalysen mit Sequenzmusteranalysen kann sowohl die zeitliche Dimension des Übergangs als auch die Prozessdimension untersucht und so eine detaillierte und vollständigere Analyse des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit vollzogen werden. Ziel ist es hierbei, die individuellen Übergangsverläufe in ihrer Prozesshaftigkeit zu betrachten und so die Ausgestaltung individueller Verlaufsmuster im Rahmen kontextueller Gegebenheiten zu untersuchen.

Den Überlegungen zu Übergangsprozessen von Hochschulabsolventen wird in der vorliegenden Arbeit anhand aktueller Daten des Instituts für Ar-

beitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nachgegangen.⁵ Dabei bieten die Daten der Studie „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA) erstmalig die Möglichkeit, gesamte Lebensverläufe von mehr als 10 000 Personen der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1988 monatsgenau zu betrachten. Die Daten geben nicht nur Auskunft über die einzelnen Bildungs- oder Erwerbsverläufe, sondern beinhalten auch Informationen über dazu parallel verlaufende Familien- und Partnerschaftsverläufe und die Wohngeschichte (Antoni et al. 2010). Diese Daten ermöglichen somit eine detaillierte Auswertung der Bildungs- und Erwerbsverläufe mit Methoden der Sequenzmusteranalyse (Abbott 1995; Abbott und Tsay 2000; Aisenbrey 2000).

Folgende Fragen werden in der vorliegenden Arbeit aufgeworfen und ein Beitrag zu dessen Klärung geleistet: Können Standardisierungs- oder De-Standardisierungstendenzen bereits in der Übergangsphase zwischen Hochschule und Erwerbstätigkeit beobachtet werden? Wenn die Übergänge weniger standardisiert verlaufen, wie schlägt sich dies in der Dauer und dem Verlauf der Übergänge nieder? Sind Unterschiede zwischen verschiedenen Hochschul- und Abschlussarten zu beobachten? In welchem Verhältnis stehen institutionelle Merkmale des Ausbildungs- und Erwerbssystems zu individuellen Merkmalen der Absolventen in Bezug auf einen schnellen und geradlinigen Übergang in die erste Erwerbstätigkeit?

1.3 Aufbau der Arbeit

Zur Beantwortung der oben skizzierten Fragen werden in *Kapitel 2* zuerst aktuelle Forschungsfelder zur Berufseinmündung dargestellt. Dabei verläuft die Argumentation vom Allgemeinen zum Speziellen. Konkret bedeutet dies, dass zunächst drei prominente und für diese Arbeit relevante Positionen

⁵ Die Datengrundlage dieser Arbeit bilden die faktisch anonymisierten Daten der Erhebung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA). Der Datenzugang erfolgte über ein Scientific Use File, das über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt wurde (Projektnummer: 100683).

der Lebenslaufforschung skizziert und in Bezug zum Forschungsgegenstand dieser Arbeit diskutiert werden (*Kapitel 2.1*).

Im Verlauf dieses Abschnitts wird es darum gehen, einen Überblick über die für diese Arbeit zentralen Konzepte der Lebenslaufforschung aufzubereiten. Dabei lässt sich der Berufseinmündungsprozess in der Lebenslaufperspektive anhand zweier Dimensionen charakterisieren: Mit der ersten Dimension wird die *Zeitlichkeit* des Übergangs von der Ausbildung in die erste Erwerbstätigkeit in den Mittelpunkt der Ausführungen gestellt. Damit werden vor allem aktuelle Forschungsergebnisse berücksichtigt, welche eine Längsschnittperspektive einnehmen und den Berufseinstieg in der zeitlichen Einbindung in den Lebenslauf als Übergang von der Ausbildungsphase zur Erwerbsphase betrachten. Die zweite Dimension lenkt ein besonderes Augenmerk auf die *Mikro-Makro-Struktur* des Lebenslaufes. Damit wird Bezug auf Forschungsarbeiten genommen, die unterschiedliche parallel verlaufende Lebenslaufphasen als makrostrukturellen Kontext in den Mittelpunkt ihrer Forschung rücken.

In *Kapitel 2.2* wird der Fokus von der allgemeinen Lebenslaufperspektive auf die speziellere Übergangsperspektive als solche gerichtet. Damit erfolgt eine Hinführung zur detaillierteren Beschreibung von Übergängen als eigenständige Phase im Lebensverlauf eines Menschen. Um den Übergang als eigenständige Phase konzeptualisieren zu können, werden unterschiedliche Konzepte der Übergangsforschung als Teil der Lebenslaufforschung diskutiert. Aufbauend auf die Diskussion dieser Positionen wird ein Konzept von „Übergang“ entwickelt, das geeignet ist, den Übergang in seiner sequenziellen und punktuellen Form adäquat zu erfassen. Zum einen gilt es einen geeigneten Übergangsbegriff zu entwickeln, der es erlaubt, die horizontale und vertikale Komplexität des Übergangsprozesses angemessen zu erfassen. Unter *horizontaler Komplexität* soll die zeitliche Dimension des Übergangs verstanden werden. Der Übergang von der Hochschule in den Beruf erfolgt diesem Gedanken nach nicht direkt und unmittelbar, sondern nimmt eine gewisse Zeit in Anspruch; es müssen Bewerbungen geschrieben

werden, Praktika werden absolviert oder es folgt ein ausgedehnter Urlaub nach erfolgreichem Abschluss des Studiums. Das heißt, es wird nicht nur die Dauer der Übergangsphase berücksichtigt, sondern auch welche „Tätigkeiten“ in dieser Zeit des Übergangs „ausgeübt“ wurden. Mit *vertikaler Komplexität* ist hingegen gemeint, dass parallel, aber nicht unabhängig von dieser Übergangsphase in das Erwerbsleben weitere Phasen des Lebenslaufes zu berücksichtigen sind. Hierzu zählt in erster Linie der Partnerschafts- und Familienverlauf.

In *Kapitel 2.3* werden anschließend an die Konzeption eines Übergangsbe- griffs, der die Verbindung zweier getrennter Lebenslaufphasen beschreibt, theoretische Konzepte des Berufseinstiegs anhand relevanter ökonomischer und soziologischer Arbeitsmarkttheorien diskutiert.

An diese Darstellung arbeitsmarkttheoretischer Konzepte anknüpfend werden in *Kapitel 3* die relevanten Entwicklungen des Hochschulwesens und des Arbeitsmarkts seit den 1970er Jahren bis zur Jahrtausendwende nachgezeichnet. Dabei wird ein erweiterter Blick auf den Übergang von Hochschulabsolventen in die Erwerbstätigkeit eingenommen. Hierzu wird einerseits die Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen auf Seiten des (Aus-)Bildungssystems wiedergegeben. Bezogen auf das Erwerbssystem wird die Entwicklung der Arbeitsmarktsituation für Akademiker skizziert. Dadurch werden die strukturellen und institutionellen Veränderungen im Bildungs- und Ausbildungssystem aufgezeigt, um den Einfluss dieser Veränderungen auf den Übergang in die erste Erwerbstätigkeit nachvollziehen zu können.

Eine eingehende Beschreibung der Datengrundlage sowie der relevanten Methoden erfolgt in *Kapitel 4*. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die erweiterten Methoden der Sequenzmusteranalyse gelegt, da diese einen detaillierteren und umfassenderen Blick auf (De-)Standardisierungsprozesse eröffnen und somit eine neuen methodischen Ansatz anbieten, die zum

Teil gegensätzlichen empirischen Ergebnisse in einer neuen Perspektive zu beurteilen.

Die empirischen Ergebnisse der durchgeführten Analysen werden in *Kapitel 5* präsentiert und im Kontext der theoretischen Annahmen reflektiert. Die Arbeit endet mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und einem Ausblick auf Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschungsvorhaben sowie daran anschließende Forschungsfragen (*Kapitel 6*).

2 Forschungsfelder zur Berufseinmündung

Im folgenden Kapitel werden zuerst die Entwicklungen der (deutschsprachigen) soziologischen Lebenslaufforschung aufgearbeitet.⁶ Im Zuge dessen sind unterschiedliche theoretische Konzepte des Lebenslaufs mit ihren jeweiligen Implikationen zu analysieren. Dabei steht ihr Beitrag zur Klärung einer auf die Verbindung institutioneller Strukturen und individueller Prozesse ausgerichteten Fragestellung auf der einen Seite und der Einbindung der zeitlichen Dimensionen dieser Strukturen und Prozesse auf der anderen Seite im Vordergrund des Interesses. Die diskutierten Positionen müssen vor allem die Frage nach den Auswirkungen institutioneller Merkmale auf individuelle Lebensverläufe wie auch die Formung dieser Prozesse durch Handlungen individueller Akteure erklären können. Es muss also untersucht werden, welche Konzepte diese Verbindung zwischen Mikro- und Makroebene adäquat beschreiben können.

In einem weiteren Schritt werden die vorgestellten Konzepte der Lebenslaufforschung von der Betrachtung gesamter Lebensläufe auf den Bereich der Übergänge in die Erwerbstätigkeit zugespitzt. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass das Erwerbsleben den zentralen Aspekt des „modernen“ Lebenslaufs darstellt. „Erwerbsarbeit und Beruf sind im Industriezeitalter zur Achse der Leistungsführung geworden“ (Beck 1986: 220). Es geht dabei um die Frage, welche institutionellen Faktoren die Ausformung individueller Erwerbseintritte beeinflussen und umgekehrt; also um das interdependente Verhältnis von sozialem Wandel und individuellem Handeln.

⁶ Mit dem Begriff der Lebenslaufforschung wird Bezug auf die quantitativ ausgerichtete Forschungsrichtung genommen. In Abgrenzung hierzu steht der Begriff der Biographieforschung, welcher sich auf eine subjektiv deutbare Lebensgeschichte bezieht (Kohli 1978). Für einen Überblick über die frühere Geschichte der Lebenslaufforschung, vor allem die Entwicklung der amerikanischen Lebenslaufforschung der 1950er bis 1970er Jahre und ihre Wirkung auf die bundesrepublikanische Lebenslaufforschung seit den 1970er Jahren, siehe Ecarius (1996) und Weymann (1998b).

Festzuhalten ist, dass der Verlauf des Erwerbslebens stark durch die Phase des Erwerbseinstiegs bzw. der ersten beruflichen Allokation auf dem Arbeitsmarkt geprägt wird (Blossfeld 1985; Bührmann 2008; Böpple 2010; Falk et al. 2000; Scherger 2007; Weymann 1998a). Diese Pfadabhängigkeit lenkt den Fokus der Analysen auf die Phase der Berufseinmündung oder eher in den Worten des Lebenslaufparadigmas: Der Fokus wird auf den Übergang von der Ausbildung in den Beruf gerichtet.

Die nun folgenden Konzepte der Lebenslaufforschung beruhen grundlegend auf dem von Ulrich Beck (1986) aufgezeigten Individualisierungsprozess in der Bundesrepublik Deutschland nach 1945. Um die einzelnen Konzepte der Lebenslaufforschung zueinander in Bezug setzen zu können, und somit ihre Angemessenheit zur Klärung der in diesem Abschnitt aufgeworfenen Fragen zu beurteilen, wird zuerst eine Darstellung und Eingrenzung des von Beck beschriebenen Individualisierungsprozesses erfolgen.

2.1 Konzepte der Lebenslaufforschung

Im folgenden Abschnitt wird zunächst der Begriff der „Individualisierung“ diskutiert, der von Ulrich Beck – nicht ohne Grund, aber auch ohne tatsächlichen Beitrag zu Verbesserung (vgl. Fußnote 13 in Kippele 1998: 13) – als „ein überbedeutungsvoller, mißverständlicher, vielleicht sogar Unbegriff“ (Beck 1986: 205) beschrieben wird. Bei der nun zu vollbringenden Begriffsbestimmung müssen eine Vielzahl von Einschränkungen vorgenommen werden, um eine Konzeption des Begriffs der Individualisierung zu erreichen, welche dem Gegenstandsbereich dieser Arbeit angemessen ist. Mit diesen Einschränkungen sind natürlich auch gewisse „Verzichtserklärungen“ verbunden. Nichtsdestotrotz soll hier die Ansicht vertreten werden, dass es nicht eine Form der Unschärfe (im Sinne von Ungenauigkeit bzw. Unübersichtlichkeit⁷) ist, die diesen Eindruck der Missverständlichkeit hervorruft, sondern die

⁷ Vergleiche auch die von Jürgen Habermas bezeichnete „Neue Unübersichtlichkeit“ (Habermas 1985).

Komplexität der aufgezeigten gesellschaftlichen Entwicklungen und Interpretationsmöglichkeiten. Jeder Versuch einer Erfassung und Beschreibung dieser gesellschaftlichen Veränderungen muss entweder in der Ulrich Beck vorgeworfenen Unschärfe (Junge 2002: 114) enden oder sich auf die Analyse ausgewählter Aspekte der unter dem Überbegriff „Individualisierung“ zusammengefassten Veränderungen einzelner gesellschaftlicher Teilbereiche bzw. der soziologischen Teildisziplinen beschränken. Diesem Dilemma kann auch die vorliegende Arbeit nicht entgehen, ist sich der Problematik jedoch wohl bewusst. Als „Ausweg“ aus diesem (oder treffender „Umweg“ um dieses) Dilemma wird daher der Blickwinkel der quantitativen Lebenslaufforschung in Bezug auf den Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit in den Vordergrund gerückt. Mit dieser Arbeit wird nicht das Ziel verfolgt, gesamtgesellschaftliche Entwicklungen des Individualisierungsprozesses zu untersuchen, sondern einen Ausschnitt des Lebenslaufs (den Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit) möglichst detailliert abzubilden und zu analysieren. Weniger Berücksichtigung finden sozialstrukturelle Aspekte der Individualisierung, die auf eine Analyse des Schwindens von Klassenstrukturen fokussieren. Ebenfalls weitestgehend unberücksichtigt bleiben Ungleichheitsaspekte, da der detaillierte Blick auf die horizontale Differenzierung von Qualifikationsebenen und Berufsebenen gerichtet wird und nicht auf eine vertikale Differenzierung, welche ungleiche Statuspositionen, Einkommen, Prestige usw. in den Blick nimmt. Vielmehr soll der Fokus der Arbeit auf die *Dauer und Ausgestaltung der Übergänge* als solche gelegt und keine weitere Analyse der *Berufseinmündung* (also im weitesten Sinne eine Untersuchung der Zielzustände) vorgenommen werden. Daher können die folgend nur kurz skizzierten Aspekte der Individualisierungsdebatte(n) nicht in allen ihren Facetten ausgeführt und in ihrer Bedeutung für den Lebenslauf und die Lebenslaufforschung berücksichtigt werden.

In einem ersten Schritt werden nun die für diese Arbeit relevanten Blickwinkel auf die Lesarten der Beck'schen Individualisierungsthese aufgezeigt. In dieser ersten Annäherung gilt es, einen „Analyseansatz [...], mit dem

die soziale Gesamtstruktur“ (Vester 2010: 45) untersucht werden kann, von einem Analyseansatz, mit dem die Lebensverläufe der in einer Gesellschaft verorteten Individuen analysiert werden können, zu unterscheiden.⁸

Eine vergleichbare Unterscheidung schlägt Konietzka (2010: 63) mit der Formulierung eines „entscheidungstheoretischen und eine[s] sozialstrukturellen Zugang[s]“ vor. Der sozialstrukturelle Zugang bezieht sich dabei auf die oben genannten gesamtgesellschaftlichen Individualisierungsprozesse, der entscheidungstheoretische Zugang auf die individuellen Lebensverläufe in einer Gesellschaft. „Mit Blick auf die Strukturen des Lebenslaufs stellt sich Individualisierung demnach als Zunahme von biographischen Diskontinuitäten und allgemeiner Beschleunigung von Übergängen und Statuswechseln sowie steigende Vielfalt von Verlaufsmustern dar“ (Konietzka 2010: 67–68).

Anhand dieser Unterscheidung lassen sich zwei Analyseebenen und mehrere Analysedimensionen differenzieren. Die grundlegenden Analyseebenen sind zum einen eine makrosoziologisch ausgerichtete Analyse gesellschaftlicher Strukturen und eine eher mikrosoziologisch ausgerichtete Analyse individueller Lebensverläufe. Beide Analyseebenen können sich wiederum mit verschiedenen Dimensionen beschäftigen und mit unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen untersucht werden. Aus einer „vollständigen“ Betrachtung des Lebenslaufs heraus können die unterschiedlichen Ebenen und Dimensionen nicht separat betrachtet werden. Eine forschungspragmatische Haltung hingegen macht es unmöglich, alle Interdependenzen der Lebenslaufdimensionen zu berücksichtigen. So konstatiert bereits Elder (1975: 180), dass die Analysen zu sozialem Wandel im Lebenslauf mehr eine Ansammlung verschiedener Möglichkeiten an Forschungsfeldern als ein vollständiges Forschungsprogramm mit gesichertem Wissen darstellen. An dieser Feststellung hat sich auch in den aktuellen Debatten um die Dimensionen der Lebenslaufforschung nicht viel geändert. Gerade mit der Einsicht in

⁸ Dabei werden bewusst strukturfunktionalistische und systemtheoretische Ansätze in der Tradition von Parsons und Luhmann nicht berücksichtigt. Für einen Überblick über die Entwicklung der Lebenslaufforschung der 1950er und 1960er Jahre aus strukturfunktionalistischer Richtung siehe Weymann (1998a).

die Komplexität des Lebenslaufs bewegte sich die Lebenslaufforschung von dem anfänglichen Bestreben nach der Ausformulierung einer einheitlichen Theorie des Lebenslaufs hin zu einer Sichtweise der *Lebenslaufperspektive*.

Im Zuge der erstgenannten Analyseebene der *gesellschaftlichen Strukturen* kann als Strukturdimension die Analyse gesellschaftlicher Klassenstrukturen und deren etwaige Auflösungs- oder Veränderungstendenzen in den Blick genommen werden. Als Vertreter dieser Ansätze lassen sich Goldthorpe (1985, 1987, 1996) sowie Erikson und Goldthorpe (1992) und mit einem stärker arbeitsmarkttheoretischen Bezug unter anderen Wright (1997) sowie Vester (2010: 45) und Scheuregger (2011: 47) verorten. Einen eher auf die Dimension von Lebensstilen und Milieus fokussierten Ansatz verfolgte Pierre Bourdieu (1982). Er unternimmt den Versuch, soziale Räume und Lebensstile miteinander zu verbinden (Ecarius 1996: 123; Vester 2010: 45). Eine weitere Analysedimension stellt die Betrachtung der Strukturierung sozialer Ungleichheit im Zuge der Individualisierungsprozesse dar.

Die zweite Analyseebene *individueller Lebensverläufe* bezieht sich auf die individuellen Entscheidungen bzw. Handlungen im Lebenslauf. In der von Konietzka (2010: 63) vorgeschlagenen Terminologie ist hierunter der entscheidungstheoretische Zugang zu fassen. Dieser fokussiert auf die im Zuge der Individualisierung gestiegene individuelle Verantwortung von Entscheidungen im Lebenslauf bei erweiterten Handlungsspielräumen (Weymann 1989b). In den Worten von Peter A. Berger (1996) wird diese Unterscheidung anhand des Dualismus von „Position“ und „Person“ verdeutlicht. Die so entstehenden neuen Handlungsspielräume innerhalb neuer strukturgebender Institutionen nötigen dem Individuum die Übertragung von „Struktur in Handeln“ (Berger 1996: 14) ab, ohne dabei auf vorhandene, traditionelle Vergemeinschaftungsinstanzen zurückgreifen zu können. Auch in diesem Sinne ist die Verantwortung auf das Individuum übertragen worden.

Bei genauerer Betrachtung der Komplexität des Gegenstands der Lebenslaufforschung ist eine Trennung dieser beiden Analyseebenen nicht möglich,

ohne dabei wichtige Aspekte in der einen oder anderen Ausrichtung der Analysen unberücksichtigt zu lassen (siehe die Diskussion in Kapitel 2.1.3). Daher erscheint es aussichtsreicher, nicht zwischen den Analyseebenen zu differenzieren, sondern eine Einschränkung in Bezug auf die Analysedimensionen vorzunehmen. Der Fokus der Analysen in dieser Arbeit liegt auf dem Übergang vom Ausbildungssystem in das Erwerbssystem. Damit ist auch eine Eingrenzung des Forschungsvorhabens auf einen bestimmten Abschnitt im Lebenslauf verbunden (siehe Kapitel 2.1.4). Dennoch bleibt das Hauptaugenmerk auf die institutionelle Ebene gerichtet, also auf die Verteilung von Personen auf Positionen in einem stärker zeitlichen Bezugsrahmen. Somit wird die Verteilung von knappen Gütern und Ressourcen weitestgehend ausgeblendet.

Weitere Differenzierungen bezüglich der oben genannten Analyseebenen können hinsichtlich der Methodenwahl getroffen werden. Werden Fragestellungen mit einem sozialstrukturellen Zugang traditioneller Weise mit Methoden der quantitativen Sozialforschung bearbeitet, können Analysen zu individuellen Lebensverläufen sowohl quantitativ als auch qualitativ angegangen werden (vgl. unter anderem v. Felden und Schiener 2010). Dabei hat sich in methodischer Hinsicht die begriffliche Unterscheidung zwischen der quantitativen Lebenslaufforschung und der qualitativen Biographieforschung etabliert (Kluge und Kelle 2001; Levy 1996a; Sackmann 2013).

Ebenso beschränkt sich die Aufbereitung der aktuellen Forschung (theoretisch und empirisch⁹) zum Individualisierungsprozess auf die neueren Entwicklungen seit den 1980er Jahren. Dies bringt die Einschränkung mit sich, dass die Präzision der „klassischen“ Konzeptionen des Individualisierungsprozesses von Karl Marx, Max Weber oder auch Emile Durkheim (vgl. ausführlich hierzu Kippele 1998) nicht aufgearbeitet wird. Diese entstammen allesamt einer Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg und beziehen sich

⁹ Zur Unterscheidung zwischen den theoretischen Individualisierungskonzeptionen und deren Bezug zur empirischen „Wirklichkeit“ siehe Fußnote 24 in Kippele (1998: 19).

daher auf gesellschaftliche Modernisierungsprozesse, welche direkt auf die Auswirkungen der Industrialisierung bezogen sind. In der seit den 1980er Jahren neuerlich durch die Veröffentlichung der „Risikogesellschaft“ von Ulrich Beck (1986) angestoßenen Individualisierungsdebatte werden diese Entwicklungen weitestgehend ausgeblendet und Bezug auf die Entwicklungen seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg genommen. Auch werden die Individualisierungstendenzen im familialen Bereich nicht weiter ausgeführt.¹⁰

2.1.1 Die Individualisierungsthese aus der Perspektive des Lebenslaufs

Der Prozess der *Individualisierung*, wie er von Ulrich Beck (1986) beschrieben wird, kann grundlegend in den folgenden vier Punkten zusammengefasst werden.

1. Herauslösung des Individuums aus ständisch geprägten sozialen Klassen
2. Freisetzung (vor allem der Frauen) aus traditionellen familialen Beziehungsgefügen
3. Flexibilisierung von Erwerbsarbeitszeiten
4. Dezentralisierung der Arbeitsorte

Dabei beziehen sich die ersten beiden Punkte auf die *Reproduktionsdimension* und die beiden letzten Punkte auf die *Produktionsdimension* (Beck 1986: 208–209). Die Folgen, die durch die oben genannten Prozesse der Individualisierung der Nachkriegszeit konstatiert werden, lassen sich auf der Ebene der gesellschaftlichen *Reproduktion* als eine Verschiebung der gesellschaftlichen Bezugnahme des Einzelnen weg von der sozialen Klasse und dem Bezugsrahmen der Familie hin zu einer individuell freigesetzten „*lebenswelt*“

¹⁰ Der Bereich der Familie befindet sich auf einer Dimension parallel zu den in dieser Arbeit fokussierten Dimensionen des Lebenslaufs. Daher werden die Aspekte der Individualisierung im Bereich der Familie nur im Bezug auf den Übergang in die Erwerbstätigkeit angesprochen, wo diese einen relevanten Einfluss auf denselben haben.

lichen Reproduktionseinheit des Sozialen“ (Beck 1986: 209) beschreiben. Auf der Ebene der *Produktion* bedeutet Individualisierung eine Trennung der Erwerbs- und Privatsphäre, die vormals in der traditionellen Gemeinschaft zusammenfiel. Dieser Prozess der Individualisierung, also der Freisetzung des Einzelnen aus ständisch geprägten Klassengefügen und traditionellen familialen Beziehungsgefügen als Orientierungsrahmen des Handelns und der Lebensplanung, ist mit einer verstärkten Handlungsunsicherheit verbunden. Diese Freisetzungstendenzen verurteilen das Individuum zur Freiheit (ganz im Sinne Jean-Paul Sartes (vgl. Sartre 2009 [1943]: 764)). Der Einzelne muss nun unter Bedingungen erweiterter Handlungsmöglichkeiten entscheiden, ohne dabei auf gesellschaftliche „Vorgaben“ qua sozialer Klasse rekurrieren zu können. Dies bedeutet aber nicht, dass sich gesellschaftliche Klassengefüge – und damit soziale Ungleichheiten – auflösen (vgl. Mayer und Blossfeld 1990), sondern dass die ständisch geprägten Klassenlagen nicht mehr geeignet sind, die gesellschaftlichen Strukturen adäquat zu beschreiben. Ebenfalls heißt das nicht, dass die sozialen Ungleichheiten verschwunden wären. Nach Beck ist dies ein „widersprüchlicher Prozeß der Vergesellschaftung“, welcher zu „individualisierten Existenzlagen“ führt. Das heißt, dass eine „neue Unmittelbarkeit von Individuum und Gesellschaft“ (Beck 1986: 118) entsteht, die nicht mehr durch Klassenlagen vermittelt wird (ohne dabei jedoch Ungleichheitsgefüge abzubauen). Damit ist die Legitimation bestehender sozialer Ungleichheiten auf das Individuum „übertragen“ worden (vgl. Beck 1986: 116–120; Ecarius 1996: 98–99).

Neben dem Prozess der Individualisierung findet – und vordergründig dem zuwiderlaufend – auch ein Prozess der *Standardisierung* statt. Der ehemals durch soziale Klassen und den familialen Bezugsrahmen vollzogene Vergesellschaftungsprozess wird zunehmend in die „Verantwortung“ des einzelnen Individuums verlagert. Die so neu entstehenden Vergesellschaftungsformen sind dabei durch einen hohen Grad an individueller Risikobewältigung geprägt, werden jedoch gleichzeitig durch institutionell hoch standardisierte

Vorgaben eingeschränkt.¹¹ So ist es beispielsweise die individuelle Entscheidung jedes Einzelnen (und nicht mehr durch ständische Klassenstrukturen vorgegeben), ob und wie lange man in die eigene Bildung investiert oder welchen Beruf man ergreift. Wann man diese Investitionen vornimmt, ist dabei jedoch institutionell hochgradig standardisiert.

Mit *Institutionalisierung* ist gemeint, dass an „die Stelle *traditionaler* Bindungen und Sozialformen (soziale Klasse und Kleinfamilie)“ nun „*sekundäre* Instanzen und Institutionen [treten], die den Lebenslauf des einzelnen prägen“ (Beck 1986: 211). Damit wird der individuelle Lebenslauf (bzw. die Biographie) von institutionell geformten Strukturen abhängig *und* zum Substitut für ständisch geprägte Lebenslaufmuster. Soziale Kontrolle wird also nicht mehr durch Zugehörigkeit der Individuen zu bestimmten sozialen Klassen hergestellt, sondern durch institutionenabhängige und standardisierte Lebensverläufe (Beck 1986: 211–212; auch Brückner und Mayer 2005; Kohli 1985). Durch diese institutionellen Vorgaben werden die Lebensverläufe der freigesetzten Individuen gesellschaftlich festgelegt und somit gesellschaftspolitisch formbar bei gleichzeitiger Verlagerung des Risikos zu scheitern auf das Individuum. Die „Haftung“ für einen gelungenen oder verfehlten Lebenslauf wird dem Individuum übertragen, wobei dieses nur an bestimmten institutionell vorgegebenen Momenten mit standardisierten Einflussmöglichkeiten steuernd eingreifen kann (Beck 1986: 217). Dies wird besonders in der Dreiteilung des Lebenslaufs in eine Vorbereitungsphase, eine Erwerbsphase und eine Ruhestandsphase deutlich. Die Entscheidung, ob und wann eine Schule besucht werden soll oder nicht, stellt sich dem Einzelnen durch die institutionell vorgegebene und rechtlich festgelegte Schulpflicht nicht (*Institutionalisierung, Standardisierung*), jedoch muss der Einzelne entscheiden, welche Schulform besucht werden soll (*Individualisierung*). Gleiches kann für die Entscheidung für oder gegen bzw. die Art der Ausbildung und Erwerbstätigkeit geltend gemacht werden. So entstehen

¹¹ Gleichzeitig werden wiederum individuelle Risiken durch den Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme zu einem Teil abgedeckt.

„durch institutionelle und lebensgeschichtliche Vorgaben [...] gleichsam *Bausätze biographischer Kombinationsmöglichkeiten*“ (Beck 1986: 217; vgl. auch Ecarius 1996: 12 sowie Kohli 1985).

Diese drei Komponenten der Beck'schen Individualisierungsthese (Individualisierung, Institutionalisierung und Standardisierung) sind nicht unabhängig oder gar gegensätzlich zu denken, sondern bilden vielmehr unterschiedliche Aspekte eines Prozesses ab. Monika Wohlrab-Sahr (1997) beschreibt dabei die Konzepte der Differenzierung und Pluralisierung als „Individualisierung auf struktureller Ebene“ (Scherger 2007: 31). Damit ist gemeint, dass eine zunehmende Individualisierung und die damit verbundenen (neuen) Freiheiten bzw. „Handlungsspielräume“ (Weymann 1989a) auf struktureller Ebene zu einer Pluralisierung und Differenzierung von Lebensformen führt. Dabei stehen Individualisierung, Differenzierung und Pluralisierung in einem interdependenten Verhältnis zueinander (Brückner und Mayer 2005). Erst die Freisetzung des Individuums aus ständischen Zwängen und Vorgaben ermöglichte eine Differenzierung und Pluralisierung von Lebensformen. Diese Entwicklung förderte gleichsam die Individualisierungstendenzen. Dieses Verhältnis gibt keine Auskunft darüber, welche Rolle dabei der „Zurechnungsmodus“ (Wohlrab-Sahr 1997) bzw. die „Haftung“ für die Ausgestaltung des individuellen Lebenslaufs spielt. Dieser Zurechnungsmodus ist, wie bereits angemerkt, dem Einzelnen selbst übertragen worden (vgl. Konietzka 2010: 63). Dabei gilt zu beachten, dass eine theoretische Pluralisierung an Möglichkeiten nicht zwingend zu einer Realisation dieser pluralen Möglichkeiten führen muss. Es geht also um das Spannungsverhältnis zwischen Faktizität und Geltung. So kann nicht ohne Weiteres aus einer faktischen Nachweisbarkeit einer Vervielfältigung unterschiedlicher Übergangsmuster (z. B. zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem) auf gestiegene Wahlmöglichkeiten im Sinne einer Pluralisierung von Handlungsalternativen geschlossen werden.¹²

¹² Für eine tiefer gehende philosophische Diskussion zu Faktizität und Geltung siehe Habermas (1994); für eine auf die Lebenslaufforschung bezogene Diskussion siehe Behrens und Voges (1996: 30–31).

2.1.2 Konzeptionen des Lebenslaufs seit den 1980er Jahren

Während die Individualisierungstendenzen, wie sie von Beck beschrieben werden, in der Lebenslaufforschung weitestgehend anerkannt sind, formierte sich die Debatte seit den 1980er Jahren vielmehr darum, welche Ursachen und welche Konsequenzen diese Individualisierungsschübe haben. Hier können drei unterschiedliche Sichtweisen bzw. Schwerpunktsetzungen auf den Individualisierungsprozess herauskristallisiert werden. Das erste Konzept geht auf Mayer und Müller (1989) zurück und beschreibt den durch *staatliche Institutionen geprägten Lebensverlauf*. Das zweite Konzept ist die These der *Institutionalisierung des Lebenslaufs* von Martin Kohli (1985). Die dritte Konzeption ist zugleich diejenige, welche zeitlich am frühesten entwickelt wurde und daher nicht direkt auf die Individualisierungsdebatte der 1980er Jahre Bezug nimmt. Das Konzept des *Lebenslaufs als Statusbiographie* wurde von René Levy (1977) beschrieben, stellt jedoch einen für die weitere Argumentation in dieser Arbeit sinnvollen begrifflichen Rahmen bereit. Im Folgenden werden nun die Kerngedanken und Differenzen der genannten Konzepte gegenübergestellt.

Der durch Institutionen geprägte Lebensverlauf nach Karl Ulrich Mayer

Karl Ulrich Mayer verwendet den Begriff des Lebensverlaufs in Abgrenzung zum Begriffs des Lebenslaufs, um auf den Unterschied zwischen den individuellen Lebensverläufen und dem Lebenslauf als gesellschaftliche Strukturkategorie zu verweisen. Dabei sieht er die Entstehung des Lebenslaufs als Institution, welche den Lebensverlauf eines jeden formt, vor allem in dem Ausbau staatlicher Einflussnahme und einer zentralisierten Staatsgewalt begründet.¹³ Demnach „ist der individuelle Lebensverlauf als eine

¹³ In einem Habermas'schen Sinne kann dies als „Kolonialisierung der Lebenswelt“ interpretiert werden. So führt der Ausbau staatlicher Institutionen zur (weiteren) Differenzierung gesellschaftlicher bzw. sozialstaatlicher Subsysteme, welche sozialintegrative Aufgaben übernehmen, die vormals in der Lebenswelt (also der Gemeinschaft) verortet waren (Habermas 1995: 230–234). In anderen Worten werden Mechanismen der Vergesellschaftung verstärkt.

Abfolge von Aktivitäten und Ereignissen in verschiedenen Lebensbereichen und verschiedenen institutionalisierten Handlungsfeldern“ zu betrachten (Mayer 1990a: 9). Die Individualisierungsschübe sind begleitet von einer zunehmenden Tendenz des Staates, regulierend auf ehemals der Gemeinschaft übertragene Aufgaben einzuwirken. Mayer betont dabei die Parallelen zwischen der Entwicklung des modernen Wohlfahrtsstaates und der Herausbildung individueller Lebensverläufe (Mayer und Müller 1989; Mayer 1991). Während in der Zeit vor der Industrialisierung und der in diesem Zuge aufgekommenen Individualisierung die Aufgaben der Bildung, der Wohlstandssicherung und der beruflichen Ausbildung weitestgehend in der Gemeinschaft (im Sinne des traditionalen Haushalts) verortet waren, sind viele dieser Aufgaben auf staatliche Instanzen übertragen worden. Damit wurde eine „formale Trennung zwischen der Familie und dem Betrieb [...]“ durchgesetzt, so dass das Individuum nun nicht mehr „primär Mitglied eines und desselben Kollektivs“ ist (Mayer und Müller 1989: 46). In dieser formalen Trennung sieht Mayer die Grundvoraussetzung für die Herausbildung eines strukturgebenden Momentes für die Lebensverläufe der Individuen. Die Trennung des privaten Lebensbereiches vom beruflichen Lebensbereich ermöglichte die Differenzierung unterschiedlicher sozialer Rollen eines Individuums. Diese Entwicklung wurde durch staatliche Eingriffe gefördert oder gar erst hervorgerufen. Durch die gesetzliche Abschaffung der Kinderarbeit oder die Einführung der Schulpflicht wurde eine vertikale Trennung von *Lebensbereichen* vorangetrieben, ebenso wie die Einführung einer Sozialversicherung und der allgemeine Ausbau des Wohlfahrtsstaates mit der Einführung eines gesetzlichen Rentenalters eine horizontale Trennung von *Lebensabschnitten* (Dreiteilung des Lebenslaufs) gefördert hat (Mayer und Müller 1989: 46). Die Einführung eines gesetzlichen Rentenalters und damit die Schaffung eines eigenständigen Lebensabschnittes des „Alters“ setzt voraus, dass eine erwartbare Lebenszeit mit dem Erreichen eines hohen

tung aus der Lebenswelt des Einzelnen herausgelöst und durch staatliche Institutionen (Systemebene) ersetzt.

Alters gegeben ist. Somit ergeben sich zwei Aspekte, die die Herausbildung eines institutionalisierten Lebenslaufs zur Bedingung haben: (1) die Ausweitung des erwartbaren Lebensalters (Imhof 1984) und (2) der Ausbau des Wohlfahrtsstaates zur Absicherung gegenüber nunmehr individualisierten Bedürfnissen und Risiken (Mayer und Müller 1989; Mayer 1991). Nur so konnten sich individualisierte Lebensverläufe überhaupt erst herausbilden.

Jedoch betont Mayer neben den Aspekten der Institutionalisierung, welche er als eine Grundvoraussetzung des Individualisierungsprozesses erachtet, ebenfalls einen gesteigerten Grad an Standardisierung. In dem Maße, wie der Staat regulierend bestimmte Lebensereignisse beeinflusst, muss er dies immer im Rahmen rechtlich festgelegter und eindeutiger Vorschriften und Gesetze vollziehen. Standardisierung bedeutet in diesem Fall, dass die gesetzlichen Regelungen (z. B. der sozialen Sicherungssysteme) für alle Bürger (und auch Organisationen) Gültigkeit besitzen (Mayer und Müller 1989: 51–53). Diese Standardisierung wird durch Altersnormen erheblich vereinfacht. „Allgemeine Regeln definieren Verpflichtungen und legitime Ansprüche. Insbesondere enthalten diese Regeln und Verpflichtungen häufig Fristen, für die sie gelten. Aus der Perspektive des Individuums wird der kontinuierliche Fluss des Lebens transformiert in eine Serie von Situationen, in denen jeweils andere administrative Bedingungen gelten“ (Mayer und Müller 1989: 51–52). In einer zeitlichen Dimension standardisieren solche Regelungen die Abfolge von institutionalisierten Lebensphasen und damit auch die institutionell festgeschriebenen Übergänge. Der Eintritt in das Bildungssystem ist beispielsweise administrativ im Alter von sechs Jahren vorgesehen. Die institutionell standardisierte Dauer des Verbleibs im Bildungssystem beträgt mindestens neun Jahre (allgemeine gesetzliche Schulpflicht). Der Übergang in das Bildungssystem ist dabei durch die Anmeldung des Kindes durch seine Eltern (bzw. Erziehungsberechtigten) ebenfalls formal standardisiert. Ebenso ist der Übergang zur weiterführenden Schulform nach der Grundschule durch das Schulgesetz im Zuge der Schullaufbahnempfehlung formal geregelt. Erst nach dieser festgelegten Zeitspanne ist der Übergang von der

Vorbereitungsphase in die Erwerbsphase vorgesehen. Mit der Festlegung eines gesetzlichen Renteneintrittsalters wird nach der Erwerbsphase der Übergang in die Ruhestandsphase geregelt.

Die Verbindung der auf der Makro-Ebene angesiedelten staatlichen Regelungen und der auf der Mikro-Ebene angesiedelten individuellen Entscheidungen sieht Mayer durch die *funktionale Rationalität*¹⁴ der Handlungen der Mitglieder einer Gesellschaft gegeben, diese staatlichen Angebote zu nutzen. Also werden die Lebensverläufe (zumindest partiell) anhand wohlfahrtsstaatlicher Angebote und Regelungen strukturiert, gegebenenfalls auch entgegen ursprünglich angedachter Lebensentwürfe (Mayer 1991: 181). Karl Ulrich Mayer fokussiert somit eine Sichtweise auf die Strukturierung des Lebenslaufs, indem er aufzeigt, „wie die Institution des Wohlfahrtsstaates eine Bedeutungs- und Sinnstruktur mit sich bringt, die funktional rationales Handeln fördert und substantiell funktionales Handeln schwächt“ (Mayer und Müller 1989: 55).

Abschließend kann die Position Mayers wie folgt beurteilt werden: Der Ausbau des Wohlfahrtsstaates erzeugt standardisierte Lebensverläufe, indem durch gesetzliche Regelungen und Altersnormierungen standardisierte Abschnitte im Lebensverlauf definiert werden (Bildungsphase, Erwerbstätigkeitsphase, Rentenphase). Dies geht einher mit einer Verringerung an *individuellen Lebensverläufen* bzw. -entwürfen. Jedoch darf hier (wie auch bei Beck) Individualisierung nicht mit Individualität gleichgesetzt werden. Zugleich fördert die auf Individuen und eben nicht auf Familien oder Kollektive ausgerichtete wohlfahrtsstaatliche Absicherung die Ausbildung individualisierter Lebensläufe in dem Sinne, dass die Gestaltung des Lebenslaufs mehr denn je dem Individuum obliegt und nicht mehr durch ständische Klassenstrukturen geprägt ist. Durch diese standardisierte

¹⁴ Mit dem Bezug auf funktionale Rationalität rekurriert Mayer auf die Unterscheidung zwischen substantiver und funktionaler Rationalität, welche auf Karl Mannheim zurückgeht (Mayer und Müller 1989: 54).

Regelung von Lebensverläufen treten die Übergangsereignisse zwischen den einzelnen Lebenslaufphasen stärker in den Vordergrund.

Bezogen auf die Frage nach einer empirisch nachweisbaren Institutionalisierung oder De-Institutionalisierung vertritt Mayer die Auffassung, dass „von einer zunehmenden De-Institutionalisierung von Lebensverläufen im Sinne einer geringeren gesellschaftlichen Prägung und Steuerung keine Rede sein kann“ (Mayer 1990b: 681). Also spricht sich Mayer gegen eine De-Institutionalisierung im Sinne einer De-Standardisierung von Lebensverläufen aus. Somit kann mit Karl Ulrich Mayer gesagt werden, dass der Lebenslauf zu einer gesellschaftlichen Institution geworden ist, welcher die ehemals durch Klassen- und Schichtungsstrukturen vollzogenen Vergesellschaftungsprozesse übernommen hat. Jedoch widerspricht dies nicht der Annahme einer zunehmenden Differenzierung von Lebenslaufmustern. Als grundlegend für die Differenzierung von Lebensverläufen erachtet Mayer die Bildungsinflation im Zuge der Bildungsexpansion. Durch die erhöhte Bildungsteilnahme der Frauen und die allgemeine Steigerung des Bildungsniveaus bei gleichzeitigen Veränderungen innerhalb des Wirtschaftssystems kam es zu einer Abschwächung der Passung von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit mit der Folge von längeren Übergangsphasen in die erste Berufstätigkeit (Mayer und Müller 1989; Mayer 1991). Dies erforderte eine Ausdifferenzierung individueller Handlungsstrategien an den Übergängen im Lebenslauf. Institutionalisierung beschreibt also einen durch staatliche Institutionen geregelten Lebensverlauf. Differenzierung bedeutet die abnehmende Passung der staatlich institutionell vorgegebenen Regelungen und der individuellen Gestaltung von Lebensverläufen.

Der Lebenslauf ist damit in Hinblick auf die Auflösung traditioneller Klassen- und Schichtungsstrukturen als „neue“ gesellschaftliche Institution hervorgetreten. Es kann in einem sozialstrukturellen Kontext durchaus von einer Institutionalisierung des Lebenslaufs gesprochen werden, wobei die Strukturierung von Lebensverläufen durch staatliche Institutionen zugenommen hat und Lebensverläufe vorhersagbarer geworden sind (Mayer 1990b: 680).

Dies widerspricht dabei aber nicht der These einer Differenzierung und Pluralisierung von Lebensverläufen. Der Lebenslauf als Institution zur Einordnung von Lebenslagen ist nicht zu verwechseln mit dem Konzept *des durch Institutionen geregelten individuellen Lebensverlaufs*, wie er von Mayer propagiert wird. Mit Blick auf die Individualebene und bezogen auf die Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit „haben sich Erwerbsunterbrechungen und Phasen der Sucharbeitslosigkeit, insbesondere an der sogenannten Schwelle nach Abschluß der Berufsausbildung, erhöht“ (Mayer 1990b: 671).

Die Institutionalisierung des Lebenslaufs nach Martin Kohli

Die Position Martin Kohlis unterscheidet sich perspektivisch von der im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Position Karl Ulrich Mayers. Während Mayer den Schwerpunkt der Argumentation auf die prägende Wirkung wohlfahrtsstaatlicher Institutionen auf den Lebensverlauf legt und damit die makrostrukturelle Ebene in den Vordergrund rückt, berücksichtigt Kohli die Handlungsebene weitaus stärker (Kohli 1985; Mayer 1986; Scherger 2007: 24). Kohli rückt dabei die Erwerbsarbeit in den Vordergrund der Argumentation. Diese stellt in seiner Sichtweise den „Kernbereich“ des modernen Lebenslaufs dar (Kohli 2003: 531). Kohli betrachtet in seiner ursprünglichen Konzeption nur die langfristigen gesellschaftlichen Entwicklungen, die den „langfristigen Strukturwandel [...] des Lebenslaufs als Institution“ (Kohli 1985: 4) betreffen. Darin unterscheidet sich bereits die Position von Kohli zu der Mayers, da Mayer das interdependente Verhältnis von kurzfristigen Schwankungen (Kohorteneffekte) und langfristigen Entwicklungen (Individualisierungsschübe) in seine Darstellung des durch Institutionen geprägten Lebensverlaufs integriert. Einen weiteren maßgeblichen Unterschied der Position Kohlis zu der Mayers stellt die Wahl der Begrifflichkeiten dar. Indem Mayer von einem durch Institutionen geprägten Lebensverlauf spricht, beschreibt er die Ausgestaltung des Lebensverlaufs durch gesellschaftliche Institutionen. Martin Kohli beschreibt mit seiner

Darstellung der Institutionalisierung des Lebenslaufs etwas grundlegend anderes. Er zeigt auf, dass im Zuge der Individualisierung der Lebenslauf eine eigenständige gesellschaftliche Strukturdimension im Sinne einer Institution angenommen hat. Diese Position steht in keinem Widerspruch zur Sichtweise von Karl Ulrich Mayer, nimmt jedoch eine gänzlich andere Haltung ein. Kohli erklärt, wie es durch den Prozess der Individualisierung zu einer Ausgestaltung des Lebenslaufs als Institution gekommen ist und welche gesellschaftlichen Veränderungen und Prozesse diese Entwicklung notwendig werden ließen (Kohli 1985: 13).

Kohli unterscheidet dabei vier gesellschaftliche Problemlagen, „auf welche die Institutionalisierung des Lebenslaufs antwortet“ (Kohli 1985: 13):

1. Rationalisierung
2. Soziale Kontrolle
3. Sukzession
4. Integration

Er hebt dabei die besondere Verknüpfung dieser Problemlagen „mit der gesellschaftlichen Wirtschafts- und Arbeitsverfassung“ (Kohli 1985: 14) hervor. Auf struktureller Ebene ergibt sich eine altersbezogene Gliederung des Lebenslaufs grundlegend aus der „*Rationalisierung* des Wirtschaftens“ (Kohli 1985: 14; Hervorh. D. B.), dies wird besonders bei der Dreiteilung des Lebenslaufs in eine Vorbereitungs-, Erwerbstätigkeits- und Ruhestandsphase (also um die Erwerbstätigkeit herum) ersichtlich. Diese Rationalisierung führte dazu, dass „sachfremde“ Bereiche aus den Organisationsprinzipien des Wirtschaftssystems ausgegliedert wurden und Entscheidungsprozesse unter wirtschaftlich rationalen Gesichtspunkten erfolgen. Daraus resultierte eine „Ausdifferenzierung der entsprechenden Lebensbereiche (z.B. Trennung von Arbeit und Familie)“ (Kohli 1985: 14). Dabei entstehen nicht nur parallel zum Wirtschaftssystem gelagerte Lebensbereiche, sondern auch zeitlich vor- und nachgelagerte Lebensbereiche, „nämlich als Auslagerung der Lebensphase, die für die Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit notwendig ist,

und derjenigen, in der die Produktivität wieder abnimmt“ (Kohli 1985: 14). Auf der Handlungsebene bedeutet „die Chronologisierung des Lebenslaufs [...] auch die Grundlage für die Fremdtypisierung, z.B. unter dem Aspekt des ‚lückenlosen Lebenslaufs‘, der vom Arbeitgeber als Beleg dafür verlangt wird, daß der Einstellungskandidat sich den Forderungen der wirtschaftlichen Rationalität bisher bruchlos unterzogen hat“ (Kohli 1985: 15).

Kohli nimmt sowohl eine strukturelle wie auch eine individuelle Position in den Blick, wenn er die Aspekte der *sozialen Kontrolle* beschreibt. Auf der strukturellen Ebene betrifft soziale Kontrolle den durch die Individualisierung veränderten Vergesellschaftungsprozess. Dieser erfolgt nun nicht mehr über die (lokale) Gemeinschaft bzw. die Familie, sondern über den institutionalisierten Lebenslauf. Soziale Kontrolle wird dabei über staatliche Sicherungssysteme aufrechterhalten, da diese Funktion nun weniger über die Gemeinschaft vollzogen wird. Auf der individuellen Ebene bedeutet soziale Kontrolle eine veränderte bzw. neu entstandene „*biographische Perspektive*“. Diese Perspektive gewährleistet für den Einzelnen, „auch unter den Bedingungen der Individualisierung des Lebenslaufs nicht aus dem gesellschaftlichen Stützsystem herauszufallen“ (Kohli 1985: 16). An diesem Beispiel zeigt sich bereits die notwendige Verbindung zwischen Veränderungen auf der Makroebene und deren Auswirkungen auf der Mikroebene. Während die auf der Makroebene angesiedelten sozialen Sicherungssysteme eine gewisse langfristige Erwartbarkeit und Sicherheit der Lebensentwürfe schaffen, erzeugen sie eine individuelle Entlastung des Einzelnen von nun individualisierten Risiken, welche nicht mehr durch die lokale Gemeinschaft abgefangen werden (können).

Die Rationalisierungsprozesse im Wirtschaftssystem und damit die Ausdifferenzierung der einzelnen Lebensbereiche erzeugen weiter individualisierte und aus dem familialen Bereich ausgegliederte Nachfolgeregelungen im Arbeitsleben. Die *Sukzession* der Arbeitspositionen erfolgt nun nicht mehr innerhalb der Gemeinschaft bzw. der Familie, sondern unter individualisierten Bedingungen auf einem freien Arbeitsmarkt, losgelöst von

gemeinschaftlichen und familialen Bezugssystemen. Die Unterscheidung zwischen internen und externen Abseitsmärkten führt zur Darstellung des Allokationsmechanismus als „Vakanzwettbewerb“ oder „Vakanzketten“. In dieser Betrachtung werden Positionen nur dann neu besetzt, wenn ihr bisheriger Inhaber diese verlassen hat, und nicht etwa, weil ein geeigneterer Kandidat verfügbar ist oder die Leistungen des aktuellen Inhabers nicht mehr ausreichend sind. Dies gilt „in überraschende[m] Ausmaß auch [...] im privaten Sektor“ (Kohli 1985: 17). Auf struktureller Ebene ist mit dieser Funktionsweise der Nachfolgeregelung die Ausgestaltung des Rentensystems eng verbunden. Durch die gesetzliche Regelung eines Renteneintrittsalters wird institutionell eine Grenze zum Übergang von der Erwerbsphase des Lebenslaufs in die Ruhestandsphase des Lebenslaufs geschaffen. In betrieblicher Sicht wird das Problem, „die älteren Arbeitskräfte loszuwerden, um die Effizienz des Arbeitskräfteeinsatzes zu erhöhen und Platz für nachrückende Arbeitskräfte zu schaffen“ (Kohli 1985: 17) institutionalisiert und gesellschaftlich legitimiert. Auch hier wird der Aspekt der sozialen Kontrolle im Zuge des Individualisierungsprozesses sichtbar, da die älteren Arbeitnehmer die (monetäre) Absicherung des Lebenslaufs durch staatliche Institutionen gesichert wissen, welche vormals durch die Gemeinschaft bzw. die Familie aufgefangen wurden. Die Betriebe sind für diese Aufgabe weder vorgesehen noch in der Lage, da dies der Rationalisierung des Wirtschaftens entgegen steht (Kohli 1985: 17).

Während sich das Problem der Sukzession auf die „horizontale“ Dimension des Lebenslaufs (Dreiteilung des Lebenslaufs) bezieht, spricht das Problem der *Integration* die „vertikale“ Dimension an. Hierbei geht es um die Integration der ausdifferenzierten Lebensbereiche, vor allem von Erwerbsarbeit und Familie. Durch die Ausdifferenzierung dieser Lebensbereiche erscheinen nun auch die Übergänge des Produktions- und Reproduktionsbereichs als getrennte Sphären. Die Betriebe stehen vor der Aufgabe, die individualisierte Lebenszeit der Arbeitskräfte mit den Ansprüchen des rationalen Wirtschaftens zu verknüpfen, während die Individuen die Koordinationsleis-

tung zwischen betrieblichen und familialen Lebensverläufen zu erbringen haben.

In dieser Betrachtung des Zusammenspiels von Institutionalisierung und Individualisierung ist erneut die Widersprüchlichkeit des Individualisierungsprozesses, wie ihn auch Ulrich Beck (1986) deutlich macht, erkennbar. Es sind die zwei Seiten des Individualisierungsprozesses, welcher zum einen eine Pluralisierung von Handlungsmöglichkeiten bedeutet (Individualisierung) und diese pluralen Möglichkeiten auf institutionell vorgegebene Handlungsspielräume einschränkt (Institutionalisierung). Durch die gemeinsame Betrachtung der System- und Handlungsebene in der Konzeption des institutionalisierten Lebenslaufs von Kohli tritt wesentlich stärker das Verhältnis von Handlungs- und Systemebene zwischen dem Lebenslauf „als institutionelle[m] Programm und als subjektive[r] Konstruktion“ in den Vordergrund (Kohli 1985: 20). Diese Unterscheidung drückt sich ebenfalls in der parallelen Entwicklung einer methodisch quantitativ orientierten Lebenslaufforschung und einer methodisch qualitativ orientierten Biographieforschung aus.

Wie schon Karl Ulrich Mayer weist auch Martin Kohli bereits in der Mitte der 1980er Jahre darauf hin, dass eine empirisch feststellbare Aufweichung der Dreiteilung des Lebenslaufs zu verzeichnen ist. Dies wird sowohl an einer zunehmenden De-Standardisierung von familialen Lebensformen wie auch an einer „Aufweichung der Grenzen der Erwerbsarbeit“ (Kohli 1985: 23) sichtbar. Daher stellt sich für ihn die Frage, ob es sich bei diesen Tendenzen lediglich um konjunkturelle Schwankungen handelt oder ob ein neuer Strukturwandel, weg von einer Standardisierung des Lebensverlaufs bzw. einer Institutionalisierung des Lebenslaufs hin zu einer De-Standardisierung und Entstrukturierung, stattfindet (vgl. Kohli 1985: 23).

Der Lebenslauf als Statusbiographie nach René Levy

Die Position von René Levy betont am prägnantesten die Verbindung zwischen der Mikro- und der Makroebene (Levy 1996a: 83). Er befindet sich mit

seinem Konzept der *Statusbiographie* zwischen den Positionen von Mayer und Kohli (vgl. auch Scherger 2007: 27–29). Dies zeigt sich verstärkt in neueren Arbeiten Levys, die zum einen die Notwendigkeit interdisziplinärer Ansätze stärker als Kohli betonen und zum anderen stärker als Mayer die Berücksichtigung institutioneller und individueller Aspekte in den Vordergrund rücken (Levy 2005). Levy berücksichtigt explizit die Möglichkeiten der institutionellen Einflussnahme auf individuelle Lebensläufe¹⁵ („top-down effect“) sowie die von diesen Effekten unabhängige Veränderung von Lebensläufen und des dadurch entstehenden Einflusses auf die institutionellen Gegebenheiten („bottom-up effect“) (Levy 1996a: 92).

Dabei unterscheidet er nicht zwischen Lebenslaufforschung und Biographieforschung, da diese Unterscheidung auf den zugrunde liegenden Erkenntnisinteressen und auf den entsprechenden methodischen Analyseverfahren beruht, sondern richtet seine Argumentation auf individuelle Verläufe als einheitliche soziale Phänomene mit strukturellen und kulturellen Aspekten, die eine Anwendung quantitativer wie auch qualitativer Methoden erlaubt (Levy 1996a: 83). Damit spricht sich Levy für die Verbindung von Analysen individueller Verläufe mit Methoden qualitativer Sozialforschung und der Anwendung von quantitativen Methoden zur Verbindung von Mikro- und Makroebene aus.¹⁶

Genauso wie Mayer und Kohli betont auch Levy die „horizontale“ Ausdifferenzierung des Lebenslaufs durch direkte, institutionell vorgegebene Ein- und Austrittsregelungen anhand von Altersnormen (Levy 1996a: 96). In seiner Darstellung zu direkten und indirekten Elementen der Institutionalisierung des Lebenslaufs wird am deutlichsten herausgearbeitet, dass

¹⁵ In dem Verständnis von Karl Ulrich Mayer auch von Lebensverläufen.

¹⁶ Wie in Kapitel 2.1.3 zu zeigen sein wird, ist es nicht zwingend notwendig, die individuelle Mikroebene ausschließlich mit qualitativen Methoden zu untersuchen. Wesentlich genauer erscheint die Unterscheidung zwischen qualitativer Biographieforschung und quantitativer Lebenslaufforschung. Diese Unterscheidung zielt jedoch eher auf das Erkenntnisinteresse von subjektiven Erfahrungen und Sinnstrukturen (Biographieforschung) und „objektiven“ Verläufen und Lebenslaufmustern als sozialstrukturelle Positionssequenzen.

die einzelnen Institutionen des Lebenslaufs in ihrer jeweils eigenen Logik funktionieren. Dabei treten mehrere sowohl vertikale Lebenslaufdimensionen als auch horizontale Lebenslaufphasen auf, die vom Individuum koordiniert (Mikroebene) und auf institutioneller bzw. organisationaler Ebene harmonisiert (Makroebene) werden müssen. Er verweist auch darauf, dass nicht nur die individuellen Akteure in unterschiedlichen, zum Teil auch parallelen Lebenslaufdimensionen verortet sind (vertikale Dimension), sondern dass auch mehrere Institutionen des Lebenslaufs an der Ausgestaltungen und Regelung von Statuspassagen bzw. Übergängen zwischen den Lebenslaufphasen beteiligt sind (horizontale Dimension) (Levy 1996a: 96–98).

Um die Komplexität von Lebensläufen angemessen analysieren zu können, spricht sich Levy nicht nur dafür aus, individuelle und institutionelle Faktoren gleichermaßen zu berücksichtigen und subjektive Sinnkonstruktionen wie auch institutionelle Strukturen mit qualitativen und quantitativen Methoden zu untersuchen, sondern möchte auch eine interdisziplinäre Herangehensweise stärker in den Vordergrund rücken, um eine theoretisch fundiertere Konzeption mikro- und makrostruktureller Faktoren genauer fassen zu können. So sind in dem von Levy (2005) vorgeschlagenen holistischen Ansatz der Lebenslaufforschung neben soziologischen Konzepten auf individueller Ebene auch Konzepte der (Sozial-)Psychologie zu berücksichtigen. Ebenso müssen auf struktureller Ebene demographische Konzepte des Lebenslaufs in den Blick genommen werden. Eine Untersuchung von Lebensläufen im theoretischen wie auch methodischen Paradigma nur einer wissenschaftlichen Disziplin (sei es die Soziologie, die Psychologie oder die Demographie) muss zwangsläufig wichtige Bereiche ausblenden. Aus einer forschungspragmatischen Sicht ist eine innerdisziplinäre Analyse von Lebensläufen zwar sinnvoll, wird der Komplexität des Untersuchungsgegenstandes jedoch nur unzureichend gerecht.

Levy vertritt damit eine Position zwischen oder besser gesagt „über“ den Positionen Mayers und Kohlis. Damit ist gemeint, dass er im Sinne Mayers die institutionellen und wohlfahrtsstaatlichen Einflüsse auf den individuellen

Lebensverlauf berücksichtigt, gleichzeitig aber die Verbindung zwischen individuellen Entscheidungen und institutionellen Opportunitätsstrukturen stärker betont als Kohli. Somit beschreibt der von Levy entwickelte Ansatz den theoretisch umfassendsten, forschungspragmatisch jedoch auch am schwierigsten umzusetzenden Ansatz. Einen wichtigen Beitrag, der in dieser Arbeit aufgegriffen werden soll, leistet Levy (2005) durch die Ausarbeitung einer Terminologie der für die Lebenslaufforschung relevanten Begrifflichkeiten (trajectory, stage, transition, event), wie sie bei Mayer und Kohli nur implizit vorgenommen wird (siehe Kapitel 2.2, vor allem Abschnitt 2.2.4).

Zwischenfazit: Perspektiven der Lebenslaufforschung

Abgesehen von der Differenz in der Auffassung des Lebenslaufs als Institution (Kohli) und dem durch Institutionen gestalteten Lebensverlauf (Mayer) scheinen sich die oben vorgestellten Konzeptionen des modernen Lebenslaufs nur in ihren Begrifflichkeiten und unterschiedlichen theoretischen sowie methodologischen Schwerpunktsetzungen zu unterscheiden. Häufig sind die Positionen daher nicht ohne Weiteres vergleichbar, und eine direkte Gegenüberstellung kann keiner der Konzeptionen gerecht werden. Wenn von René Levy Mayer eine gegenteilige Position zu seiner eigenen unterstellt wird, missversteht er die Position Mayers in einem „aktiven“ Verständnis des Einflusses von Institutionen auf den Lebensverlauf. Auf eine ähnliche Weise greift die Kritik an Mayers Ansatz zu kurz, wenn ihm unterstellt wird, er vertrete die Position, die „Handlungsebene ganz auszublenden“ (Scherger 2007: 24). Hier folgt Mayer lediglich der Ansicht, dass die staatlichen Institutionen und die dadurch gegebenen Opportunitätsstrukturen die Handlungsspielräume der Individuen beeinflussen. Dass durch individuelle Handlungen diese Opportunitätsstrukturen durchaus beeinflusst werden können, ist damit nicht ausgeschlossen. Kohlis stärkere Berücksichtigung der Struktur- und Handlungsebene repräsentiert auf methodologischer Ebene nichts weniger als eine Verbindung von (quantitativer) Lebenslaufforschung

und (qualitativer) Biographieforschung, wie sie auch Levy (1996b) vertritt. Jedoch liegen diesen beiden Forschungsprogrammen unterschiedliche erkenntnistheoretische Grundpositionen zugrunde. Somit müssen diese beiden Blickwinkel auf den Lebenslauf „als institutionelles Programm und als subjektive Konstruktion“ (Kohli 1985: 20) theoretisch zusammen gedacht werden, methodologisch sind diese beiden Positionen jedoch zu trennen. So erkennt auch Simone Scherger, dass Mayers Konzeption „bei den leichter messbaren Phänomenen“ (Scherger 2007: 27) verbleibt, während sich Kohli „dagegen mit der Behauptung von Emergenz und Autonomie auf ein Terrain [begibt], das messbaren Daten weniger zugänglich ist“ (Scherger 2007: 27). Eine ähnliche methodologische und begriffliche Diffusität kann René Levy unterstellt werden, wenn er konstatiert, dass die Normalbiographie und der Standardlebenslauf eine Doppelnatur haben (Levy 1996a: 93)¹⁷. Mit der Doppelnatur bezieht sich Levy lediglich auf die Gleichzeitigkeit von Erwartungssicherheit bzw. Planbarkeit des Lebenslaufs (security) auf der einen Seite und institutionellen Einschränkungen (restriction) auf der anderen Seite. Der methodologische Aspekt dieser Doppelnatur wird jedoch nicht erwähnt. So müssen die Begriffe der Normalbiographie und des Standardlebenslaufes ebenfalls als zwei Seiten einer Medaille betrachtet werden, nur diesmal auf methodologischer Ebene. Damit ist der von Levy (1977; 1996a; 2005) verfolgte Ansatz zwar der „vollständigste“, jedoch auch theoretisch und methodisch anspruchsvollste. In nur wenigen Arbeiten waren die Voraussetzungen zur Umsetzung des von Levy vorgeschlagenen Ansatzes gegeben (v. Felden und Schiener 2010; Kluge und Kelle 2001; Leisering et al. 2001b; Sackmann und Wingens 2001). Auch in der vorliegenden Arbeit kann aufgrund forschungspragmatischer Restriktionen der durchaus attraktive Vorschlag zur Untersuchung von Lebensläufen, wie ihn René Levy vertritt, nicht umgesetzt werden. Dies soll jedoch nicht als Defizit verstanden werden. Anstelle einer in methodischer und theoretischer Sichtweise holistischen

¹⁷ „normal biography or standard life courses have a double nature“ (Levy 1996a: 93)

Analyse von (gesamten) Lebensläufen wird eine detaillierte Untersuchung einzelner Übergänge vorgenommen.

Gerade mit Blick auf die in dieser Arbeit vorgenommene Fokussierung auf *Übergänge* im Lebenslauf und der soeben diskutierten Vor- und Nachteile der vorgestellten Konzepte erscheint die Position Mayers in theoretischer Hinsicht besonders attraktiv. An den Übergängen kristallisieren sich die Bruchstellen des Lebenslaufs. An den Stellen im Lebenslauf, welche institutionell vorgegebene und hochgradig standardisierte Opportunitätsstrukturen aufweisen, zeigen sich die risikobehafteten Entscheidungen der Individuen besonders deutlich (Behrens und Voges 1996; Berger 1996; Leisering et al. 2001a: 6; Shanahan 2000). Ebenfalls für die Konzeption von Mayer spricht die Auffassung von Lutz Leisering, dass Lebensläufe nicht direkt beeinflusst, sondern „indirekt durch soziale Mechanismen reguliert [werden], die die Umstände und Bedingungen für individuelles Handeln an Übergängen und Risikolagen strukturieren [...]“ (Leisering et al. 2001a: 6).

Mit Bezug auf die Institutionalisierung des Lebenslaufs erscheinen die Institutionen, die die Übergänge zwischen den einzelnen Lebenslaufphasen strukturieren als bedeutsam. Diese Überlegungen beziehen sich zum einen auf die zeitliche Abfolge und die Verweildauer in den jeweiligen Lebenslaufphasen. Zum anderen stellt sich die Frage, wie institutionelle Rahmenbedingungen die individuellen Entscheidungen beim *Übergang zwischen den einzelnen Lebenslaufphasen* beeinflussen. Dieser Frage wird im folgenden Abschnitt nachgegangen, wenn die Verbindung der makrostrukturellen Rahmenbedingungen und individuellen Handlungsentscheidungen diskutiert wird.

2.1.3 Die Mikro-Makro-Struktur des Lebenslaufs

Im folgenden Abschnitt wird (1) auf die Verbindung zwischen makrostrukturellen Rahmenbedingungen seitens institutioneller Vorgaben bei den Übergängen zwischen den einzelnen Lebenslaufphasen und dem individuellen

Handeln eingegangen.¹⁸ Es geht also um die Frage, wie institutionelle Gelegenheitsstrukturen auf individuelle Entscheidungsprozesse wirken und somit die Lebensverläufe im Allgemeinen und Übergänge im Speziellen gestalten. Gleichzeitig prägen auch (2) individuelle Entscheidungen die institutionellen Rahmenbedingungen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass selten eine direkte Einflussnahme individuellen Handelns auf institutionelle Strukturen vorzufinden ist (Konietzka 2010: 41–47; Levy 1996a: 92). Die Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen erfolgt meistens durch politische Einflussnahme und nicht durch die Individuen, die diese Institutionen durchlaufen. So sind es zum Beispiel bildungspolitische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, die institutionelle Rahmenbedingungen des Übergangs vom Ausbildungssystem in das Erwerbssystem regeln (Hadjar und Becker 2011: 209; vgl. auch Kapitel 3). Zwischen diesen beiden Blick- und Wirkrichtungen ist (3) die Frage nach den individuellen Handlungslogiken der einzelnen Individuen angesiedelt. Dabei geht es darum, welche biographischen Entscheidungen von Individuen unter den gegebenen Gelegenheitsstrukturen bzw. Rahmenbedingungen getroffen werden (Hillmert 2004: 23–24). Mithin lassen sich drei unterschiedliche Fragestellungen differenzieren (vgl. Konietzka 2010: 41–47):

1. Wie strukturieren institutionelle Rahmenbedingungen die Gelegenheitsstrukturen der Individuen und damit die Handlungsspielräume bei den Übergängen im Lebenslauf?
2. Wie wirken die individuellen Entscheidungen bzw. Handlungen auf die institutionellen Rahmenbedingungen zurück?
3. Welche Handlungslogiken liegen den individuellen Handlungen unter den jeweils gegebenen Gelegenheitsstrukturen zugrunde?

Bei der ersten Fragestellung geht es um die Auswirkungen institutioneller Regelungen auf individuelle Entscheidungen. Es wird davon ausgegangen,

¹⁸ Individuelles Handeln bezieht sich dabei sowohl auf die individuellen Absolventen als auch auf die Vertreter der entsprechenden Organisationen des Ausbildungs- und Erwerbssystems (siehe ausführlicher Abschnitt 2.2.3).

dass gerade an den Übergängen zwischen einzelnen Lebenslaufphasen die institutionellen Regelungen besonders deutlich sichtbar werden. Diese Annahme ist mit der Vorstellung verknüpft, dass die institutionellen Regelungen des „Zielsystems“ (also die Lebenslaufphase, in die der Übergang mündet) bereits diesem Übergang vorgelagerte Entscheidungen beeinflussen, die im Rahmen institutioneller Vorgaben des „Ausgangssystems“ (also der Lebenslaufphase, die verlassen wird) getroffen werden. Diese Überlegungen sollen an folgendem Beispiel illustriert werden:

Im Zuge der Bildungsexpansion der 1960er und 1970er Jahre fand eine (unintendierte) Entwertung von Bildungszertifikaten statt (Shavit und Müller 1998). Durch institutionelle Regelungen wurden im Bildungs- und Ausbildungssystem Anreizstrukturen geschaffen, in höhere Bildung zu investieren, mit der Aussicht auf bessere Beschäftigungschancen und höhere Produktivität sowie Bildungsrenditen und schlussendlich der (bildungspolitischen) Intention des Abbaus sozialer Ungleichheiten. Durch die fehlende Harmonisierung des Bildungs- bzw. Ausbildungssystems mit dem Erwerbssystem führte ein gestiegenes Bildungsniveau jedoch nicht zu einer gestiegenen Beschäftigtenquote und einer „Egalisierung“ von Bildungsungleichheiten, sondern paradoxerweise zu einer Entwertung von Bildungszertifikaten (Pollmann-Schult 2006). Diese Entwicklung, einmal von nachfolgenden Kohorten wahrgenommen, führte dann zu einer Steigerung der Nachfrage nach tertiärer Bildung, da aus rationalen Gesichtspunkten, durch die Entwertung vormals für bestimmte berufliche Positionen ausreichender Bildungszertifikate, höherwertige Bildungszertifikate notwendig wurden. Dies kann wiederum als ein gesunkenes Passungsverhältnis der Ausbildungsabschlüsse zu den beruflichen Tätigkeitsfeldern aufgefasst werden.

Wie kommen nun solche unintendierten Folgen zustande? Wie wirken institutionelle Rahmenbedingungen auf die Entscheidungen der einzelnen Individuen? Allgemein werden Gelegenheitsstrukturen geschaffen, welche die individuellen Handlungsspielräume unter dem Gesichtspunkt funktionaler Rationalität eingrenzen. Bezogen auf die Übergänge von der Hochschule

in die erste Erwerbstätigkeit müssen dabei sowohl die rationalen Handlungen der Gatekeeper (vgl. Struck 2001 und die Ausführungen in Abschnitt 2.2.3) des Ausgangs aus dem Bildungssystem (die Vergabe der Bildungszertifikate durch die Hochschulen) und die Gatekeeper des Eingangs in die Erwerbstätigkeit (die Personalmanager der Betriebe) berücksichtigt werden. Auf der anderen Seite sind es die rationalen Handlungen des einzelnen Individuums in beiden Bereichen, einmal als Absolvent der Hochschule und daran anschließend (aber nicht unabhängig davon) als Bewerber um eine Anstellung im Erwerbssystem.

Unter der Berücksichtigung, dass die institutionellen Rahmenbedingungen nicht von den Mitgliedern der jeweiligen Institutionen (bzw. Organisationen)¹⁹ geformt werden, sondern in der Regel durch politische Vorgaben (z. B. allgemeine Schulpflicht, Hochschulgesetze, Kündigungsschutz, Gleichstellungsgesetz etc.), muss der Blick bei der Frage nach institutioneller Beeinflussung individuellen Handelns auf die Gatekeeper innerhalb der jeweiligen Institutionen gerichtet werden. Die Gatekeeper des Erwerbssystems, also die Personalverantwortlichen innerhalb einer Organisation, entscheiden unter institutionell eingeschränkten Handlungsalternativen. Ebenso erfolgen auf der Seite der Bewerber die individuellen Entscheidungen im Rahmen institutionell eingeschränkter Handlungsspielräume. Die expliziten Handlungen werden dabei immer von individuellen Akteuren vorgenommen. Daher beschränkt sich die Verbindung der Makro- und Mikroebene auf die institutionellen Vorgaben, unter denen die jeweiligen Mitglieder einzelner Institutionen und entsprechender Organisationen agieren. Dies sind jedoch meist „sozialpolitische Setzungen“ (Behrens und Voges 1996) und damit nicht direkt in den sie betreffenden Institutionen verankert. Die institutionellen Regelungen oder auch sozialpolitischen Setzungen bieten

¹⁹ *Organisationen* bezeichnen dabei die einzelnen Betriebe oder Körperschaften. *Institutionen* bezeichnen die übergeordneten gesellschaftlichen Systeme wie z. B. die Institution des Bildungssystems oder des Erwerbssystems. Daher wird auch von institutionellen Regelungen gesprochen, da diese in der Regel allgemeine Gültigkeit für die Mitglieder einer Institution besitzen.

den individuellen Akteuren und Organisationen ein Anreizsystem durch institutionell vorgegebene Gratifikationen und Sanktionen. Für die Individuen und die Organisationen ist es demnach rational, diese Anreize bei den relevanten Entscheidungen im Lebenslauf miteinzubeziehen. Auf diese Weise formen institutionelle Vorgaben den Handlungsspielraum der Individuen in bestimmten Entscheidungssituationen (Behrens und Voges 1996). Auf der Ebene der Organisationen sind es die Gatekeeper, welche eben diese Gratifikationen und Sanktionen vergeben bzw. ausführen (vgl. Struck 2001). Bezogen auf den Übergang von der Ausbildung in die Erwerbstätigkeit bedeutet dies für die Bewerber um eine Anstellung (also die „Anwärter“ zum Eintritt in das Erwerbssystem), dass die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Beschäftigung nicht alleine durch rational ökonomische Überlegungen beeinflusst wird. Die Kriterien für den Einstieg in das Erwerbssystem werden dabei auf Grundlage anderer Maßstäbe festgelegt als die Kriterien, die bei der Vergabe von Bildungszertifikaten im Bildungssystem angewandt werden. Mit anderen Worten: „Es gibt keinen Mechanismus, der die Einrichtungen untereinander harmonisiert, obgleich viele von ihnen Verweildauern bei anderen Einrichtungen zur Zugangsbedingung machen“ (Behrens und Voges 1996: 22).

Mit diesem Ansatz wird die Verknüpfung individueller Handlungen innerhalb institutioneller Strukturen stärker betont als dies beispielsweise in den Arbeiten von Kathrin Leuze (2010b) der Fall ist. Während Leuze im Ländervergleich das theoretische Konzept der „Varieties of Capitalism“ (Hall und Soskice 2001) auf die Verbindung zwischen dem tertiären Bildungssystem und dem Erwerbssystem anwendet, welches stärker auf die institutionellen Rahmenbedingungen für die Organisationen des Arbeitsmarkts gerichtet ist, soll in dieser Arbeit nicht auf unterschiedliche nationalstaatliche „Spielarten“ des Kapitalismus bzw. politischer Ökonomien sowie die daraus erwachsene institutionelle Kopplung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystems verwiesen werden. Vielmehr soll eine differenziertere Binnensicht auf die Un-

terschiede zwischen den beiden „Spielarten“ des tertiären Bildungssystems, den Universitäten und den Fachhochschulen, eingenommen werden.

Hierbei ist die Verzahnung von Ausbildungssystem und Erwerbssystem mit unterschiedlichen Passungsverhältnissen versehen. Auf der einen Seite sind die institutionellen Übergangsregelungen für spezifische Hochschul- bzw. Abschlussarten unterschiedlich stark standardisiert. Auf der anderen Seite sind die Anforderungen der entsprechenden Berufsfelder unterschiedlicher Abschlusszertifikate (aber auch Studiengänge) seitens der Arbeitgeber weitaus weniger an diese Übergangsstrukturen angepasst; sie gehorchen vielmehr den allgemeinen Leitbildern des Erwerbssystems. Hier ist eine unterschiedlich starke Abstimmung bzw. Harmonisierung des Ausbildungssystems und des Erwerbssystems zu erwarten (Böpple 2010; Leisering et al. 2001b).

Dabei folgen die Gatekeeper des Bildungssystems beim Austritt aus jenem System anderen normativen Leitlinien als die Gatekeeper beim Eintritt in das Erwerbssystem. Es werden *teilbare Güter* (z. B. Abschlussnoten) von den Gatekeepern des Ausbildungssystems (Prüfer) vergeben, die auf diese Weise die Absolventen anhand dieser Beurteilungen diskriminieren. Die Diskriminierung erfolgt in Hinblick auf die Beschäftigungschancen und die Verwertbarkeit der erlangten Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt. Die Gatekeeper des Erwerbssystems (Personalverantwortliche) ermöglichen auf Grundlage der Beurteilungen des Ausbildungssystems den Zugang zu nunmehr *unteilbaren Gütern* (den ausgeschriebenen Stellen). Gerade die Ausdifferenzierung verschiedener Bereiche in modernen Gesellschaften ermöglichte erst das Gatekeeping an den Übergängen der Gesellschaftsbereiche im Lebenslauf (Struck 2001: 35). „Gatekeeper sind mit der Bearbeitung der Beziehungen der Organisation zur Umwelt betraut. Hierbei kann es sich, wie im Falle von Professoren oder Geschäftsführern [...], um Nebenfunktionen handeln“ (Struck 2001: 39). An diesen Überlegungen zeigt sich, dass die Wirkung institutioneller Vorgaben auf den Lebenslauf über die in den Institutionen angesiedelten Gatekeeper vermittelt wird. Den die

Institutionen durchlaufenden Individuen kommt dabei die Aufgabe zu, diese unterschiedlichen normativen Leitbilder zu koordinieren (eine weitergehende Diskussion der Funktion von Gatekeepers erfolgt in Abschnitt 2.2.3).

Im Folgenden wird daher eine begriffliche Differenzierung vorgeschlagen, die unter *Koordination* die Integration verschiedener paralleler und/oder aufeinanderfolgender Lebenslaufdimensionen bzw. -phasen, die auf individueller Ebene geleistet werden muss, versteht (Mikroebene). Hingegen soll der Begriff der *Harmonisierung* die Abstimmung bestimmter institutioneller Regelungen zwischen parallelen und/oder aufeinanderfolgender Lebenslaufphasen und -dimensionen bezeichnen (Makroebene). Genau diese Harmonisierung ist es, die Kathrin Leuze (2010b) mit den Konzepten der „stratification“, „occupational specificity“ und „standardization“ beschreibt. Dabei bleibt jedoch immer noch die Frage offen, wie genau diese Harmonisierung auf institutioneller Ebene die individuellen Entscheidungen der beteiligten Akteure beeinflusst.

Bei der zweiten Fragestellung nach der Wirkung individuellen Handelns auf institutionelle Regelungen müssen folgende Entscheidungsebenen differenziert werden: Auf der Handlungsebene gilt es, zwischen den *systemübergreifenden* Entscheidungen und *systemimmanenten* Entscheidungen zu differenzieren. So haben politische Entscheidungen einen Einfluss auf andere institutionelle Gesellschaftsbereiche und definieren die jeweiligen systemimmanenten Handlungsspielräume. Die so systemübergreifend geformten Handlungsspielräume schränken die jeweiligen Handlungsalternativen bei systemimmanenten Entscheidungen ein. Die individuellen Handlungen der Akteure des Bildungs- oder Erwerbssystems haben nur einen geringen und indirekten Einfluss auf die strukturellen Gegebenheiten der Institutionen, in denen sie sich befinden. Daraus resultiert die bereits angesprochene fehlende Passung zwischen den einzelnen Institutionen des Lebenslaufs. Somit steht im Rahmen dieser Arbeit vor allem die Frage nach den Auswirkungen der institutionellen Rahmenbedingungen einzelner Institutionen des Lebenslaufs

auf die individuellen Entscheidungen an den Übergängen im Lebensverlauf im Vordergrund.

Die dritte Fragestellung nach den individuellen Handlungslogiken muss unter Berücksichtigung unterschiedlicher Analyseebenen betrachtet werden. Die erste Ebene wurde bereits bei der Frage nach der Beeinflussung individuellen Handelns durch institutionelle Strukturen diskutiert. Diese Strukturen stellen die institutionell gegebenen Handlungsalternativen bereit, beschäftigen sich also mit der Frage nach den Auswirkungen institutioneller Regelungen auf individuelles Handeln. Die weitere Analyseebene ist gänzlich auf der Handlungsebene verortet und fragt nach individuellen Ressourcen, Präferenzen und Einstellungen, die die jeweiligen Handlungsentscheidungen beeinflussen. Diese Betrachtung fokussiert demnach die individuelle Wahl der gegebenen Handlungsalternativen. Diese Fragestellung benötigt eine theoretisch fundierte Handlungstheorie wie zum Beispiel ein Modell rationalen Handelns (Blossfeld 1996). Gerade in Bezug auf die von Beck (1986) beschriebene Individualisierung wird auch aus soziologischer Perspektive die Berücksichtigung individueller Handlungen zunehmend bedeutender bei der Beschreibung und Erklärung von Lebensverläufen (Diewald 2001; Settersten und Gannon 2005). Dennoch soll die Analyseebene, die sich rein auf individuelle Handlungslogiken bezieht, im Rahmen dieser Arbeit weitestgehend ausgeblendet werden. Dies zum einen, da der Fokus dieser Arbeit auf das institutionelle Passungsverhältnis von Ausbildungs- und Erwerbssystem gerichtet ist, und zum anderen, da eine intensive Analyse individueller Faktoren durch die gegebene Datengrundlage nur äußerst eingeschränkt möglich wäre.

Abschließend kann festgehalten werden, dass eine Bearbeitung der drei in diesem Abschnitt unterschiedenen Fragestellungen auf unterschiedliche Perspektiven zum Verhältnis von Struktur- und Handlungsebene verweist. Eine vollumfängliche Betrachtung dieser drei Perspektiven benötigt eine weitreichende interdisziplinäre Herangehensweise (Elder 1994; Levy 2005; Settersten und Gannon 2005). Die Frage nach der auf der Handlungsebene

verorteten Analyseebene ist tendenziell in einer psychologischen Forschungstradition verankert, während die Fokussierung auf die Strukturebene ein eher soziologisches bzw. demographisches Forschungsfeld darstellt. Daher sollte in Übereinstimmung mit Settersten und Gannon (2005) weniger eine Gegenüberstellung von Struktur- und Handlungsebene („agency without structure“ oder „structure without agency“) erfolgen, sondern vielmehr nach Handlungen innerhalb spezifischer Strukturen („agency within structure“) gefragt werden. Einen fruchtbaren Ansatz zur Beschreibung von Handlungen innerhalb gegebener Strukturen stellt die Konzeption von „Gatekeepern“ von Struck (2001) dar. Dieser Ansatz berücksichtigt die Handlungen individueller Akteure auf institutioneller Ebene (unter den Bedingungen institutioneller bzw. organisationaler Vorgaben) und stellt somit die Verbindung zwischen den in Institutionen angesiedelten individuellen Akteuren und den diese Institutionen durchlaufenden individuellen Akteuren dar. So können Fragen nach der Verbindung von institutionellen Makrostrukturen und individuellen Handlungen auf der Mikroebene im Rahmen von Übergangskonzeptionen umfassender beleuchtet werden (siehe Abschnitt 2.2.3).

2.1.4 Übergänge, Ereignisse, Verläufe, Sequenzen – zur zeitlichen Struktur des Lebenslaufs

Im vorangegangenen Abschnitt wurde bereits die Unterscheidung zwischen *horizontalen Lebenslaufphasen* und *vertikalen Lebenslaufdimensionen* getroffen. Während auf der vertikalen Ebene der Lebenslaufdimensionen verschiedene, zum Teil auch parallel verlaufende Lebensbereiche angesiedelt sind (Familienverlauf, Erwerbsverlauf, Wohngeschichte etc.), beschreibt die horizontale Dimension die aufeinanderfolgenden Lebenslaufphasen (Vorberichtungsphase, Erwerbstätigkeitsphase, Ruhestandsphase). Davon zu unterscheiden ist die ebenfalls angesprochene Verbindung von institutionellen Gelegenheitsstrukturen und individuellen Handlungsmöglichkeiten. In diesem Abschnitt wird nun zuerst genauer auf die zeitliche Verknüpfung der

einzelnen Lebenslaufphasen eingegangen. In einem weiteren Schritt werden unterschiedliche Lebenslaufdimensionen unter Berücksichtigung der zeitlichen Struktur des Lebenslaufs in die Überlegungen miteinbezogen. Darauf aufbauend wird in Abschnitt 2.2 eine Kategorisierung der relevanten Begrifflichkeiten vorgenommen, die ohne eine genauere Spezifizierung des zeitlichen Fokus nicht sinnvoll erstellt und angewendet werden kann.

Bevor jedoch eine differenzierte Darstellung zeitlicher Strukturen im Lebenslauf erfolgen kann, muss eine analytische Unterscheidung bezüglich des Begriffs „Zeit“ vorgenommen werden. Bezogen auf die horizontale Dimension verschiedener aufeinanderfolgender Lebenslaufphasen und der Verbindung von individueller Mikroebene und kollektiver Makroebene kann der Faktor Zeit in eine „Lebenszeit auf der individuellen Ebene und die historische Zeit auf der kollektiven Ebene“ unterteilt werden (Berger 1996: 77; Konietzka 2010: 24).

Dabei ist auf der Mikroebene vor allem das individuelle Lebensalter und auf der Makroebene der „soziale und institutionelle Wandel über die historische Zeit“ (Konietzka 2010: 25) im Fokus der Aufmerksamkeit. Sowohl Aspekte des „timings“ als auch des „sequencings“ sind für die Strukturierung von Lebensläufen bedeutsam. Das Handeln von Individuen sowie die damit verbundenen Entscheidungen finden nicht nur zu einem bestimmten (individuellen und historischen) Zeitpunkt statt, sondern benötigen auch eine gewisse Zeit der Durchführung. Daher muss bei der Beschreibung von Lebensverläufen sowohl eine Altersstrukturierung von individuellen Handlungen als auch eine Lebenslaufstrukturierung berücksichtigt werden. Bestimmte Ereignisse sind an gewisse Alterserwartungen geknüpft (z. B. der Auszug aus dem Elternhaus, die erste Erwerbstätigkeit, Heirat, die Geburt des ersten Kindes etc.). Hierbei spielen gesellschaftliche Strukturen wie auch normative (Rollen-)Erwartungen eine entscheidende Rolle (Neugarten et al. 1965). Aber nicht nur normative Erwartungen, sondern auch institutionelle Vorgaben formen die Eintrittszeitpunkte („timing“) wie auch die Abfolge („sequencing“) von Ereignissen im Lebenslauf. Institutionelle

Vorgaben regeln über gesetzliche Altersvorschriften bestimmte Ereignisse, so dass beispielsweise die Möglichkeit der Eheschließung erst mit dem Erreichen der Volljährigkeit (in Deutschland tritt dies mit dem Erreichen des 18. Lebensjahres ein) besteht. Eine gewisse Abfolge von Ereignissen im Lebenslauf ist dabei ebenfalls institutionell geregelt oder zumindest an normative Erwartungen geknüpft (z. B. die normative Vorstellung, dass zuerst geheiratet wird und dann Nachkommen gezeugt werden).

Gleichzeitig finden individuelle Handlungen immer innerhalb eines gegebenen historischen Kontextes statt, so dass historische und gesellschaftliche Umstände ebenfalls die individuellen Entscheidungen und Handlungen beeinflussen. Die Verknüpfung individueller Lebenszeit und historischer Zeit wird durch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Kohorte abgebildet (Elder 1994; Ryder 1965). Je nachdem wie stark sich die historischen und sozialen Kontexte verschiedener (Geburts-)Kohorten unterscheiden, stellen die jeweiligen Lebenslaufmuster dieser Kohorten einen Indikator für sozialen Wandel dar. Somit können in der Verbindung von menschlichen Lebensverläufen und historischer Zeit die Veränderungen der Sozialstruktur einer Gesellschaft analysiert werden (Elder 1994: 5). Dies geschieht, indem Unterschiede individueller Lebensverläufe aufeinanderfolgender Kohorten (zum Teil) durch Veränderungen der gesellschaftlichen Umstände erklärt werden können (Konietzka 2010: 24–26).

Nachdem die analytischen Besonderheiten der Zeitlichkeit von Lebensverläufen vorgestellt wurden, werden nun die inhaltlichen Aspekte sukzessiver Lebenslaufphasen in ihrem zeitlichen Verlauf betrachtet. Dabei steht vor allem die Verbindung horizontaler Lebenslaufphasen im Vordergrund des Interesses. Die Komplexität und Individualität einzelner Lebensverläufe macht es notwendig, eine gewisse Kategorisierung bzw. Typologisierung einzelner Lebenslaufphasen vorzunehmen. Davon vorerst unabhängig sollen parallel verlaufende Lebenslaufdimensionen in einem weiteren Schritt in die Überlegungen einbezogen werden.

Die Komplexität individueller Lebensverläufe kann demnach – wie in den vorangegangenen Abschnitten bereits angedeutet – in eine horizontale und vertikale Komplexität differenziert werden. Mit *horizontaler Komplexität* wird der Umstand beschrieben, dass eine Vielzahl an Lebenslaufphasen identifizierbar ist. So erscheint eine vereinfachte Dreiteilung des modernen Lebenslaufs in eine Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhestandsphase als (zu) stark idealisiert. Diese horizontale Einteilung vermag wiederkehrende Bildungsabschnitte (berufliche Weiterbildung, lebenslanges Lernen, nachgeholte bzw. berufsbegleitende Schul- oder Ausbildungsabschlüsse etc.) nur ungenügend abzubilden. Die Einteilung des Lebenslaufs in die drei von Kohli propagierten Phasen kann in einer detaillierten Sicht durchaus feiner untergliedert werden. So kann innerhalb der Vorbereitungsphase, welche sich in dieser Bezeichnung auf die Vorbereitung auf die Aktivitätsphase im Sinne einer beruflichen Aktivität bezieht, durchaus eine weitere Unterteilung in eine Vorschulphase, eine Schulbildungs- und Ausbildungsphase vorgenommen werden. Analog kann für die Aktivitätsphase verfahren werden. Der Bezug der Aktivitätsphase auf die Erwerbstätigkeit bezieht sich dabei auf den „männlichen“ Lebenslauf und unterschlägt in weiten Teilen die Aktivitäten des „weiblichen“ Lebenslaufs (Geissler und Krüger 1992). Dies wird umso deutlicher, wenn man beachtet, dass die „Vorbereitungsphase“ hauptsächlich auf die Erwerbsarbeit vorbereitet. Ungeachtet der Frage nach der Feingliedrigkeit der Konzeption der einzelnen Lebenslaufphasen ist die Frage der Distinktion und Verbindung unterschiedlicher Lebenslaufphasen von besonderem Interesse.

Wie bereits in Kapitel 2.1.3 angesprochen, tritt auf institutioneller Ebene das Problem der *Harmonisierung* auf. Dies beschreibt die Passung unterschiedlicher aufeinanderfolgender Lebenslaufphasen. Etwas freier formuliert geht es darum, wie gut die Vorbereitungsphase auf die anschließende Aktivitätsphase vorbereitet bzw. wie reibungslos Übergänge von einem System in das folgende verlaufen. Auf individueller Ebene kann die Abfolge und Struktur aneinandergrenzender Lebenslaufphasen als „*Sequential institutionalization*“

(Settersten und Gannon 2005: 51; Hervorh. i. Orig.) beschrieben werden. Der Grad der Institutionalisierung einzelner Lebenslaufphasen strukturiert dabei die Abfolge und das Durchlaufen spezifischer Lebenslaufphasen. Dies bezieht sich auf den Grad der Institutionalisierung *innerhalb* der jeweiligen Lebenslaufphasen. Sequenzielle Institutionalisierung beschreibt also die den Lebenslaufphasen inhärente Institutionalisierung und somit die möglichen Übergänge in angrenzende Lebenslaufphasen. Je stärker der Grad der Institutionalisierung, desto klarer sind die möglichen angrenzenden Lebenslaufphasen festgeschrieben. So ist es institutionell nicht möglich, nach der Ausbildung (Vorbereitungsphase) direkt in den Ruhestand zu gehen; es ist institutionell vorgesehen, in eine Erwerbstätigkeit überzugehen.

Davon zu unterscheiden ist die „*Adjacent institutionalization*“ (Settersten und Gannon 2005: 51; Hervorh. i. Orig.). Diese beschreibt den Grad der Institutionalisierung der Übergänge *zwischen* zwei aneinandergrenzenden Lebenslaufphasen. Je institutionalisierter der Lebenslauf ist, desto eindeutiger und reibungsloser sollten Übergänge zwischen den angrenzenden Lebenslaufphasen verlaufen (Settersten und Gannon 2005). Dies zeigt sich deutlich am Übergang von der Hochschule in den Beruf. Je stärker der mit einem Studiengang verbundene Abschluss standardisiert (und damit auch institutionell geregelt) ist, desto reibungsloser verläuft der Übergang in die erste Erwerbstätigkeit (vgl. Böpple 2010).

Eine weitere Ebene der Komplexität (*vertikale Komplexität*) tritt in Erscheinung, wenn neben den horizontal angeordneten Lebenslaufphasen zusätzlich die vertikal angeordneten (zum Teil parallel verlaufenden) Lebenslaufdimensionen berücksichtigt werden.²⁰ Settersten und Gannon (2005) sprechen hierbei von „*Simultaneous institutionalization*“ (Settersten und Gannon 2005: 51; Hervorh. i. Orig.) und beziehen sich damit auf die gleichzeitige Zugehörigkeit von Individuen zu unterschiedlichen Lebenslaufdimensionen innerhalb einer spezifischen Lebenslaufphase. Dem Individuum kommt da-

²⁰ Neben dem Erwerbsverlauf sind ebenso parallel dazu gelagert Familienverläufe oder die Wohngeschichte identifizierbar.

bei – und das verstkt unter individualisierten Bedingungen, in denen der Zurechnungsmodus für einen „gelungenen“ Lebenslauf mehr als je zuvor auf das Individuum übertragen ist – die Aufgabe der *Koordination* der parallel gelagerten Lebenslaufdimensionen zu.

In Bezug auf die zeitliche Verknüpfung aufeinanderfolgender Lebenslaufphasen unter Berücksichtigung parallel verlaufender Lebenslaufdimensionen gilt es zu beachten, dass das „Tempo“ verschiedener parallel verlaufender Lebenslaufdimensionen unterschiedlich sein kann (Abbott 1992; Levy 2005). Somit erscheint eine Einschränkung auf die Komplexität der Zugehörigkeit zu verschiedenen Lebenslaufdimensionen auf eine spezifische Lebenslaufphase als unangemessen (vgl. Settersten und Gannon 2005: 51). Viel plausibler ist es, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Tempi dieser Dimensionen, dass sogar die Zugehörigkeit zu einzelnen Lebenslaufdimensionen – bezogen auf eine Referenzdimension – eben diese Referenzdimension in ihrem zeitlichen Verlauf überdauern kann.

Diese Überlegungen sollen nun an einem Beispiel verdeutlicht werden, bevor im folgenden Kapitel eine begriffliche Konkretisierung erfolgt. Parallel zum Erwerbsverlauf kann der Familienverlauf verortet werden, so dass die Koordinationsleistung des Individuums darin besteht, die Anforderungen des Erwerbssystems mit den Anforderungen der Familie zu vereinen. Unter individualisierten Bedingungen obliegt diese Leistung weit mehr dem einzelnen Individuum, als dies in vorindustriellen Gesellschaften und den traditionellen lokalen Gemeinschaften gegeben war. Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellte sich in dieser Abgrenzung in traditionellen Gemeinschaften zum größten Teil gar nicht, da eine strikte Trennung von (Erwerbs-)Arbeit und Familienarbeit nicht gegeben war. In modernen, arbeitsteilig organisierten Gesellschaften müssen die nun ausdifferenzierten Bereiche der Erwerbsarbeit und der Familie mehr oder weniger individuell koordiniert werden. „Mehr oder weniger“ soll heißen, dass auch unter individualisierten Bedingungen die Koordination unterschiedlicher Lebensbereiche bzw. -dimensionen durch standardisierte und institutionell vorgegebene Re-

gelungen unterstützt werden kann. Hierbei ist zum Beispiel an die staatlich geregelten Ansprüche auf Kinderbetreuung oder die arbeitsrechtlich geregelten Verfahren des Mutterschutzes oder des Erziehungsurlaubs zu denken. Dennoch ist die Entscheidung über die Inanspruchnahme dieser Angebote in der Regel dem Individuum überlassen.

Bis jetzt wurden einzelne Lebenslaufdimensionen, Lebenslaufphasen und die Übergänge zwischen denselben weitestgehend undifferenziert betrachtet. Es wurde das interdependente Verhältnis von Lebenslaufdimensionen und Lebenslaufphasen sowie den Übergängen zwischen diesen Phasen dargestellt und dabei verdeutlicht, dass eine Berücksichtigung aller dieser Faktoren aus forschungspragmatischen Gesichtspunkten nur schwerlich zu realisieren ist. Aus der Perspektive der Lebenslaufforschung sind fraglos gesamte Lebensverläufe von besonderem Interesse, jedoch beschränkt sich der Großteil der vorhandenen Forschungsergebnisse nicht nur auf spezifische Phasen im Lebensverlauf, sondern auch auf bestimmten Personengruppen. So untersucht Konietzka (2010) die Übergänge ins Erwachsenenalter, Tölke und Diewald (2002) den Übergang zur Elternschaft bei Männern, die Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008) Übergänge im Anschluss an den Sekundarbereich 1, Bornkessel und Asdonk (2011) den Übergang im Anschluss an die Sekundarstufe 2 in die Hochschule, Fink (2011) die Übergänge von der Schule in die berufliche Ausbildung, Westhoff (1995) sowie Wicht (2010) die Übergänge vom beruflichen Ausbildungssystem ins Erwerbssystem, Biggeri et al. (2001) sowie v. Felden und Schiener (2010) die Übergänge von der Universität in das Erwerbssystem; um nur einige wenige zu nennen. Dies hat verschiedene Gründe. Zum einen sind viele Studien aufgrund mangelnder Daten auf die Analyse einzelner Übergänge beschränkt, da schlichtweg die methodischen Entwicklungen zur Analyse von Längsschnittdaten zu neu sind, als dass zum jetzigen Zeitpunkt bereits aussagekräftige Daten über gesamte Lebensverläufe erhoben werden konnten. Ein weiteres Problem betrifft die komplexen Anforderungen an eine „Theorie des Lebenslaufs“, welche gesamte Lebensverläufe adäquat beschreiben kann; eine solche Theorie

existiert nicht. Um gesamte Lebensverläufe theoretisch zu erfassen, müssten nicht nur soziologische Aspekte, sondern auch psychologische, demographische und politische Konzepte zur Beschreibung und Erklärung individueller Lebensverläufe berücksichtigt werden (vgl. Levy 2005).

Der Problematik der Berücksichtigung interdisziplinärer Ansätze entkommt eine Fokussierung auf spezifische Übergänge anstelle der Fokussierung auf gesamte Lebensverläufe zwar nicht, da hierbei die verschiedenen vertikalen, also parallel verlaufenden Lebenslaufdimensionen weiterhin einen hohen Grad an Komplexität erzeugen. Dennoch bietet eine Eingrenzung der Analysen auf bestimmte Übergänge zwischen einzelnen Lebenslaufphasen den Vorteil, dass die horizontale Komplexität gesamter Lebensverläufe reduziert wird. Da sich gerade an den Übergängen die Bruchstellen des Lebenslaufs herauskristallisieren, wird im Folgenden eine Fokussierung auf Übergänge vorgenommen und keine spezifischen Lebenslaufphasen (z. B. der gesamte Erwerbsverlauf) den Untersuchungen zugrunde gelegt. An den Stellen im Lebenslauf, welche institutionell vorgegebene und hochgradig standardisierte Opportunitätsstrukturen aufweisen, zeigen sich die risikobehafteten Entscheidungen der Individuen besonders deutlich (Behrens und Voges 1996; Leisering et al. 2001a: 6; Shanahan 2000). Die in dieser Arbeit faktisch vorgenommene Einschränkung auf spezifische Übergänge und bestimmte diese Übergänge erlebenden bzw. durchlaufenden Personengruppen bezieht sich auf die Übergänge von Akademikern aus dem Ausbildungssystem in das Erwerbssystem.

2.2 Perspektiven der Übergangsforschung

Wie im vorangegangenen Kapitel bereits angedeutet, ist es aus forschungspragmatischen Gründen (im Rahmen dieser Arbeit) nicht möglich, gesamte Lebensverläufe zu untersuchen. Ebenso wenig sollen einzelne Lebenslaufphasen Gegenstand der weiteren Untersuchungen dieser Arbeit sein. Da sich die Frage nach einer Standardisierung oder De-Standardisierung von

Lebensläufen besonders deutlich an den Übergängen zwischen den sukzessiven Lebenslaufphasen beobachten lässt, soll sich der weitere Fokus dieser Arbeit auf Übergänge im Lebenslauf beschränken. Die Übergangsforschung tritt dabei als Teildisziplin der Lebenslaufforschung auf. Hierbei geht es um die genauere Analyse der Übergänge an den Bruchstellen („turning points“, Sackmann und Wingens 2001: 21; Levy 2005: 16) der einzelnen Lebenslaufphasen. Daher sollen im folgenden Abschnitt die bereits lose eingeführten Begrifflichkeiten auf die im vorangegangenen Abschnitt vorgenommene Spezifizierung der Betrachtungsebene eingegrenzt werden.

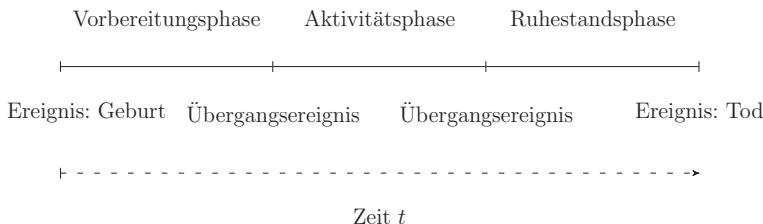
Wie sich bereits bei der Darstellung horizontaler Lebenslaufphasen und vertikaler Lebenslaufdimensionen gezeigt hat, bedarf es einer Konkretisierung des Untersuchungsgegenstandes und des gewählten Untersuchungsfokus, um zu spezifizieren, wie genau ein Übergang definiert ist. In einer ersten Annäherung sind die klassischen „Leitkonzepte des vorherrschenden Lebenslaufparadigmas, ‚Übergang‘ und ‚Verlauf‘“ (Sackmann und Wingens 2001: 18) zu erörtern und kritisch zu hinterfragen. Diese beiden Begriffe gehen auf Elder (1985) zurück, der das Konzept des Übergangs definiert als Statuswechsel, die mehr oder weniger abrupt sind (Elder 1985: 31–32). Weitaus ungenauer wird jedoch das Konzept des Verlaufs, als Pfad, der durch den Alterungsprozess oder durch das Durchlaufen der Altersstruktur bestimmt ist, definiert (Elder 1985: 31). Wie auch Sackmann und Wingens (2001: 18–22) kritisch anmerken, wird in dieser klassischen Beschreibung der Leitkonzepte der Lebenslaufforschung nicht eindeutig klar, wie nun Übergänge einzelne Phasen des Lebensverlaufs zu einem gesamten Lebenslauf „zusammensetzen“. Ebenfalls erscheint unter heutigen Gesichtspunkten die Trennung bzw. Gegenüberstellung des Übergangsbegriffs und des Ereignisbegriffs als nicht mehr angemessen. Dies liegt darin begründet, dass „Übergang“ und „Ereignis“ keine sich gegenseitig ausschließenden Konzepte darstellen, wobei das eine dem anderen vorgezogen werden könnte. Zwar sieht Elder bereits, dass viele Ereignisse im Lebensverlauf nicht auf punktuelle Ereignisse reduziert werden können (Sackmann und Wingens 2001: 19),

berücksichtigt jedoch nicht, dass dies lediglich eine Frage des Fokus bzw. der Perspektive ist.

Daher soll in dieser Arbeit folgende Erweiterung der Konzeptionen „Verlauf“ und „Übergang“ vorschlagen werden. Die theoretische Bedeutung der Begriffe Verlauf, Übergang und Ereignis sollen je nach Analysefokus bzw. -perspektive durchaus unterschiedlich verwendet werden können. Durch den Bezug auf einen klar umrissenen Analysefokus soll erreicht werden, dass eine eindeutige Axiomatik erstellt werden kann, durch die das Problem der definitorischen Doppeldeutigkeit des Übergangsbegriffs als punktuelles Ereignis und auch seiner prozesshaften Struktur umgangen wird. Erste Ansätze eines solchen Versuchs finden sich bei Bührmann (2008) mit einem stärkeren Fokus auf die begriffliche Konzeption dieser Leitbegriffe im Rahmen qualitativer Forschungsvorhaben. Ebenfalls wurden erste Versuche mit einer Ausrichtung auf quantitative Methoden von Böpple (2010) vorgenommen. Dabei wurde eine erste Konkretisierung der Begrifflichkeiten anhand der Verbindung der methodischen Möglichkeiten von Ereignisanalysen und Sequenzmusteranalysen in Bezug auf die damit verbundenen theoretischen Konzepte „Ereignis“ und „Sequenz“ erreicht.

Je nach Tiefe des Fokus auf den Lebenslauf bzw. auf einzelne Bereiche des Lebenslaufs ergeben sich unterschiedliche Konzeptionen eines „Übergangs“ (vgl. Levy 2005: 20). So kann eine erste Unterscheidung zwischen „punktuellen Übergangseignissen“ und „sequenziellen Übergangsprozessen“ (Böpple 2010: 80) getroffen werden. Welche Übergänge nun prozesshaft abgebildet werden (können) oder als punktuelle Ereignisse wiedergegeben werden, ist zum einen von der Detailliertheit der Daten und der forschungsleitenden Fragestellung abhängig. Zum anderen ist dies auch eine methodische Überlegung. Punktuelle Ereignisse können mit Methoden der Ereignisanalyse untersucht werden. Der prozesshafte Charakter von Übergängen mit einer detaillierteren Unterscheidung unterschiedlicher Zustände innerhalb einer Übergangsphase lässt sich mit Methoden der Sequenzmusteranalyse erfassen (siehe auch Kapitel 4).

Abbildung 2.1: Darstellung des dreigeteilten Lebenslaufs



In der Perspektive der Lebenslaufforschung, welche gesamte Lebensverläufe fokussiert, erscheint eine „idealtypische“ Dreiteilung des Lebenslaufs in eine Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhestandsphase durchaus sinnvoll. Hierbei treten Übergänge zwischen den einzelnen (horizontalen) Lebenslaufphasen in Erscheinung. In dieser groben Kategorisierung können die Übergänge zwischen den einzelnen Lebenslaufphasen als *singuläre Ereignisse* konzeptualisiert werden (siehe Abbildung 2.1).

In der Perspektive der Übergangsforschung hingegen stehen die einzelnen Übergänge zwischen den Lebenslaufphasen im Fokus des Interesses. Kontrastierend zu Bührmann (2008) und anschließend an Böpple (2010) wird im Folgenden der *Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit* in den Blick genommen. Kontrastierend zu Bührmann ist die Darstellung der Übergangskonzepte vor allem dadurch, dass Konzepte entwickelt werden, die für eine quantitativ-empirische Operationalisierung des Übergangsbegriffs geeignet sind, während Bührmann einen qualitativ-empirischen Begriffsrahmen entwickelt. Anknüpfend an Böpple sind die folgenden Überlegungen, da ein quantitativ-empirischer Begriffsrahmen entwickelt wird, welcher um einen theoretischen Rahmen der Lebenslaufperspektive erweitert wird. Während die Tiefe des Fokus in einer Lebenslaufperspektive Übergänge als punktuelle Ereignisse konzeptualisiert, wird im Rahmen der Übergangsforschung ein detaillierterer Blick auf diese Übergänge selbst gelegt und

somit ein Fokus gewählt, der es ermöglicht, die Übergänge als *sequenziellen Prozess* abzubilden.

In den nun folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Konzepte der Übergangsforschung vorgestellt und diskutiert. Darauf aufbauend wird ein Konzept erarbeitet, das zum einen erklären kann, wie die einzelnen Lebenslaufphasen „zusammengesetzt“ werden. Zum anderen wird abschließend ein quantitativ-empirisch operationalisierbarer Übergangsbegriff entwickelt, der der scheinbaren Dichotomie von Ereignischarakter und Prozesscharakter von Übergängen entgeht.

2.2.1 Der Übergang als Ritus

Eine frühe Beschreibung von Übergängen im Lebenslauf wurde von Arnold van Gennep (2005 [1909]) ausgearbeitet. Dieser ethnologische Ansatz konzipiert Übergänge bereits in seiner Prozesshaftigkeit als *Übergangsriten*, wobei van Gennep zwischen Trennungsriten („rites de séparation“), Schwellen- und Umwandlungsriten („rites de marge“) und Angliederungsriten („rites d’agrégation“) unterscheidet (van Gennep 2005 [1909]: 21). Weiterentwickelt wurde dieser Ansatz von Victor Turner (2000 [1989]). Nach Turner kann der Beginn der Übergangsphase bzw. des Übergangsprozesses mit der Ablösungsphase beschrieben werden. Nach der Ablösungsphase aus der „alten Welt“ folgt die Schwellenphase, welche durch eine Integrationsphase in die „neue Welt“ beendet wird. So lässt sich auch der Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit in drei Phasen gliedern:

- (1) In der ersten Phase, der *Trennungsphase* oder *Loslösungsphase*, „verweist symbolisches Verhalten auf die Loslösung eines Einzelnen oder einer Gruppe von einem früheren fixierten Punkt der Sozialstruktur, von einer Reihe kultureller Bedingungen (einem ‚Zustand‘) oder von beidem gleichzeitig“ (Turner 2000 [1989]: 94). Dabei kann die Ablösung von der Hochschule durch die Prüfungsphase und die darauf folgende(n) Abschlussprüfung(en) als das von Turner beschriebene Ritual aufgefasst werden. Man löst sich durch

die spezielle Situation der Prüfungsphase – beispielsweise hat man in der Regel keine Seminare mehr zu besuchen und damit wird eine regelmäßige Anwesenheit weniger notwendig – aus der Sozialstruktur²¹ der Hochschule und bereitet sich in der darauffolgenden Schwellenphase auf den Eintritt in die Berufswelt vor.

(2) In der auf die Trennungsphase folgenden *Schwellenphase* wird der Absolvent auf die neue Phase der Berufstätigkeit vorbereitet. Der Ritus der Schwellenphase ist die Zeugnisübergabe, zum Beispiel im Rahmen einer Absolventenfeier. Hier ist die Prüfung bereits abgelegt. Turner beschreibt den Zustand der Schwellenphase als „notwendigerweise unbestimmt, da dieser Zustand und die Personen durch das Netz der Klassifikationen, die normalerweise Zustände und Positionen im kulturellen Raum fixieren, hindurchschlüpfen. Schwellenwesen sind weder hier noch da; sie sind weder das eine noch das andere, sondern befinden sich zwischen den vom Gesetz, der Tradition, der Konvention und dem Zeremonial fixierten Positionen“ (Turner 2000 [1989]: 95). Jedoch ist dieser Zustand nur für die darin befindlichen Personen unbestimmt, im gesellschaftlichen Kontext ist diese Phase des Übergangs durchaus normativ und institutionell geregelt und vorgesehen (Bührmann 2008: 20). Die Fokussierung Turners auf die Schwellenphase mag darin begründet sein, dass diese auch als die eigentliche Übergangsphase begriffen werden kann; man ist nicht mehr Student, aber auch noch nicht echter Teil der erwerbstätigen Bevölkerung, man befindet sich im Übergangsstadium.

(3) Die *Integrationsphase* beschreibt nun den Eintritt in die berufliche Tätigkeit. Hierbei wird der neue Mitarbeiter in die Gepflogenheiten der neuen Umwelt eingeführt, sei es durch Trainee-Programme bzw. Einarbeitungsphasen oder durch die Gespräche mit und Hinweise von Kollegen auf die (informellen) Verhaltensregeln innerhalb des Betriebs.

²¹ Hier wird der Begriff der Sozialstruktur mit Verweis auf die Terminologie Turners verwendet. Um eine eindeutige und trennscharfe Terminologie zu verwenden, erscheint der Begriff der „Umgebung“ oder „Lebenswelt“ angemessener.

Im Gegensatz zu der von Turner (2000 [1989]) auf archaische Gesellschaften bezogenen Beschreibung des „Schwellenzustandes“, bei der die Unbestimmtheit dieses Zustands durch eine Vielzahl von Symbolen untermauert wird, kann für moderne Gesellschaften gesagt werden, dass diese Symbole in ihrem Bedeutungsgehalt erweitert wurden. Dies geschieht vor allem unter dem Aspekt funktionaler Rationalität. So kann, bezogen auf den Übergang von der Hochschule in den Beruf, das Abschlusszeugnis, welches häufig im Rahmen einer Absolventenfeier (Zeremonie) übergeben wird, als Symbol für den Beginn des Schwellenzustandes „Absolvent“ mit dem Abschluss des Studiums angesehen werden. Somit ist das Individuum nun nicht mehr Student, aber auch noch nicht vollständig im Erwerbsleben (dem nachfolgenden Zustand) angekommen. Die erweiterte symbolhafte Bedeutung, die in modernen Gesellschaften dem Abschlusszeugnis zukommt, ist nun die Relevanz dieses Zeugnisses für die darauffolgende Phase des Erwerbslebens. Durch die für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und somit für die Angliederung bedeutsame Bewertung des Abschlusses unterscheidet sich die Beschreibung der „Schwellenwesen“ in archaischen Gesellschaften von denen in modernen Gesellschaften. Beschreibt Turner (2000 [1989]) die „Schwellenwesen“ noch als gleich und ohne hierarchische Gliederung organisierte Wesen, sind die Absolventen einer Hochschule nicht gleich. Durch die Bewertung des Studienabschlusses erfolgt eine Distinktion, die Auswirkungen auf die Angliederungsphase hat (siehe auch Struck 2001: 35 f.). Ebenso weisen die einzelnen Abschlussarten und die damit verbundenen unterschiedlich starken Standardisierungen derselben eine Distinktionsgrundlage für den Eintritt in das Erwerbssystem auf. Turner verweist auch auf ein „in Schwellensituationen immer wiederkehrendes Thema, nämlich des Abstreifens aller Eigenschaften, die für die Zeit vor und nach dem Schwellenzustand kennzeichnend sind“ (Turner 2000 [1989]: 101–102). Auch in dieser Funktion unterscheiden sich die Schwellenphasen in archaischen Gesellschaften von den Schwellenphasen in modernen, ausdifferenzierten Gesellschaften. Mit der Auszeichnung des Studienabschlusses und der im Zeugnis durch eine Bewertung des Studienab-

schlusses vollzogenen Distinktion der Absolventen untereinander (aber auch durch die Distinktion der unterschiedlichen Hochschul- und Abschlussarten selbst) und der dadurch unterschiedlichen „Verwertbarkeit“ dieses Abschlusses in der nachfolgenden Angliederungsphase (also dem Einstieg in die erste Erwerbstätigkeit) geschieht etwas völlig anderes. Es werden eben nicht alle vorherigen und nachfolgenden Eigenschaften abgestreift, sondern durch das Zeugnis explizit (symbolisch) auf in der Vergangenheit gezeigte bzw. erworbene Eigenschaften hingewiesen und diese in die Zukunft projiziert. Dies gilt vor allem für die unterschiedlichen Abschlussarten und die damit verbundenen unterschiedlich stark standardisierten Reglementierungen der Abschlussprüfungen bzw. den Anwendungsbezug der Hochschularten.

Ebenso unzutreffend bei der Übertragung des Konzepts des „Schwellenzustands“ in archaischen Gesellschaften auf Übergänge in modernen Gesellschaften ist die Feststellung Turners, dass „Eigenschaften, Geschlechtslosigkeit und Anonymität [...] für den Schwellenzustand äußerst charakteristisch [sind]. [...] Alle Eigenschaften, die Kategorien und Gruppen in der strukturierten Sozialordnung unterscheiden, sind hier symbolisch vorübergehend außer Kraft gesetzt“ (Turner 2000 [1989]: 102). Vor allem die symbolische Loslösung der Übergangswesen aus der geltenden Sozialstruktur trifft nicht auf Absolventen (auch im Allgemeinen nicht auf Übergänge in modernen Gesellschaften) zu. So bringen bereits die vorangegangenen erworbenen sozialen Positionen eine gewisse sozialstrukturelle Ordnung mit sich, hinter die das Individuum qua erworbener Bildungszertifikate nicht mehr fallen kann. Der Absolvent einer Hochschule weist eine andere sozialstrukturelle Position auf als der Absolvent einer dualen Ausbildung.

Diese Beschreibung der Schwellenphase als Kern eines Übergangs von einem sozialen Zustand in einen anderen beschränkt gleichzeitig die darunter zu fassenden Übergänge auf einen klar umgrenzten Bereich. „Der Übergang von einem niedrigeren zu einem höheren Status erfolgt durch das Zwischenstadium der Statuslosigkeit“ (Turner 2000 [1989]: 97). Diese Beschreibung schließt daher Übergänge im Erwerbsleben (Jobwechsel) aus. Hier kann zwar

zweifelsohne ein Wechsel von einer statusniedrigeren in eine statushöhere Position erfolgen, jedoch ist das Zwischenstadium nicht (zwingend) durch eine Statuslosigkeit gekennzeichnet. Diese Sichtweise erscheint plausibel, wenn man den Zustand der „Arbeitslosigkeit“ nicht als Zwischenstatus ansieht, sondern als einen im Erwerbsleben regulär vorkommenden Status betrachtet. Sie wird zudem unterstützt, da der nachfolgende Zustand in der Regel eine weitere Erwerbstätigkeit darstellt.

Eine grundlegende Systematik oder Gemeinsamkeit der von Turner vielfältig beschriebenen Phänomene der Schwellenzustände (siehe zusammenfassend Turner (2000 [1989]: 122–123)) ist, dass es sich um Personen oder Prinzipien handelt, die „1. Lücken innerhalb der Sozialstruktur ausfüllen, 2. sich an ihren Grenzen aufhalten oder 3. ihre niedersten Sprossen besetzen.“ (Turner 2000 [1989]: 123). Turner bezieht sich dabei auf eine Definition von Sozialstruktur als „einem Arrangement von Positionen und Status [...]. Die meisten [Definitionen] beziehen sich auf die *Institutionalisierung* und die Dauerhaftigkeit von Gruppen und Beziehungen“ (Turner 2000 [1989]: 123; Hervorh. i. Orig.).

Die Konzepte von van Gennep und Turner sehen Übergänge mit den zugehörigen Riten jedoch als stark institutionalisiert an. Diese Übergangsriten sind gesellschaftliche Institutionen, die nicht der individuellen Wahl unterliegen. Ebenso ist ihre Durchführung gesellschaftlich vorgeschrieben. Daher erscheint es – unter Berücksichtigung der in Abschnitt 2.1.1 aufgezeigten Individualisierungstendenzen – nicht angemessen, den auf vorindustrielle Gesellschaften angewandten Begriff des Übergangsritus auch auf Übergänge in modernen Gesellschaften zu übertragen. Auch die Beschreibung von Übergangsriten als singuläre Phasen, die nicht parallel zu anderen Übergangsphasen im Lebenslauf auftreten, erscheinen unter Berücksichtigung der bereits beschriebenen parallel verlaufenden Lebenslaufdimensionen ebenso wenig angemessen. Besonders der Aspekt der gesellschaftlichen Individualisierung legt nahe, dass das Konzept der *Statuspassagen* von Glaser und

Strauss (1971) besser geeignet scheint, das Phänomen von Übergängen im Lebenslauf moderner Gesellschaften adäquat zu erfassen.

2.2.2 Der Übergang als Statuspassage

War der Übergang als Ritus von van Gennep und Turner noch primär auf archaische Gesellschaften bezogen, entwickelten Glaser und Strauss (1971) den Begriff der *Statuspassage* für moderne Gesellschaften. Dabei wird der Term „Status“ im Sinne von (sozialem) Zustand verstanden. Der Term „Passage“ bezieht sich auf den Übergang von einem Zustand in einen anderen. Für den Übergang von der Hochschule in den Beruf bedeutet dies den Wechsel vom Zustand des Studenten in den Zustand des Absolventen, wobei die Passage diesen Übergang bezeichnet. Im Gegensatz zu *Riten* sind *Statuspassagen* weitaus weniger institutionalisiert oder kulturell vorgegeben und mehr der individuellen Gestaltung des Einzelnen überlassen. Auch wird für den Ansatz der Statuspassagen gezeigt, dass es sich bei Status mitnichten um distinkte Zustände handelt. So kann man sich im Status des Studierenden befinden und gleichzeitig einen Wechsel vom Status „unverheiratet“ zu „verheiratet“ durchleben. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass der Unterschied zu Riten besonders darin besteht, dass im Dreiphasenmodell von Turner (2000 [1989]) der Übergang vom Studenten zum Erwerbstätigen mit der Übergangsphase „Absolvent“ beschrieben wird. In der von Bührmann (2008) aufgezeigten Analogie der Statuspassagen von Glaser und Strauss (1971) zum Übergangsprozess von Hochschulabsolventen wird der Übergang vom Studierenden zum Absolventen beschrieben. Weiterhin ist bei dieser Analogie fraglich, ob der Zustand des Absolventen einen „sozialen Status“, vergleichbar dem des Studierenden, darstellt oder nicht doch das von van Gennep beschriebene Schwellenstadium (vgl. Bührmann 2008: 22 ff.). Trifft der von Bührmann vorgeschlagene Bezug der Statuspassagen auf den Übergang von der Hochschule in den Beruf zu, beschreibt dies nur den *Abgang* von der Universität, jedoch nicht den *Eingang* in die Berufswelt. Gerade mit

Abbildung 2.2: Statuspassagen zwischen Hochschule und Beruf (in Anlehnung an Bührmann 2008: 22)

Übergang 1



Übergang 2



Blick auf den Übergang von der Hochschule in den Beruf wäre dann jedoch letzterer von besonderem Interesse. So muss der von Bührmann (2008: 22 ff.) angebrachte Bezug des Konzepts der Statuspassagen um den Eintritt in die Berufswelt erweitert werden (Abbildung 2.2). Dies bedeutet eine genauere Spezifizierung des von van Gennep bzw. Turner entwickelten Ansatzes der Riten. Wobei im spezifischen Falle des Übergangs von der Hochschule in den Beruf als Statuspassage der „Übergang 2“ in Abbildung 2.2 von besonderer Bedeutung ist.

Während bei Glaser und Strauss der Begriff der Statuspassage auch Übergänge beinhaltet, die keinen Statuswechsel mit sich bringen, erfolgte eine Konkretisierung diesbezüglich im Rahmen des DFG-Sonderforschungsbereichs „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“ an der Universität Bremen. Dabei wurden Statuspassagen auf Übergänge begrenzt, „die sozial organisiert sind und zudem einen Wechsel des sozialen Status beinhalten“ (Bührmann 2008: 23). Geht man davon aus, dass „Absolvent“ keinen sozialen Status darstellt, führt diese Einschränkung genau zu der oben beschriebenen Erweiterung der von Bührmann vorgeschlagenen Anwendung des Konzepts der Statuspassagen auf den Übergang in den Beruf (siehe „Übergang 2“ in Abbildung 2.2).

In der von Glaser und Strauss befürworteten „Ausweitung“ dessen, was als Statuspassage verstanden werden kann, erscheint die Offenheit der Liste von Eigenschaften, die eine Statuspassage charakterisieren (siehe Glaser und Strauss 1971: 3–6), und die damit verbundene Vermeidung einer kla-

ren und abgegrenzten Definition einer Statuspassage als verständlich. Sie beschreiben das ursprüngliche Anwendungsgebiet der Statuspassagen aus der anthropologischen Forschung als zu eng gefasst (Glaser und Strauss 1971: 6). Mit Blick auf die von Glaser und Strauss geltend gemachte Intention erscheint diese Position nachvollziehbar und durchaus angemessen. Die Konzeption von Glaser und Strauss muss im Sinne der Anwendung der Grounded Theory (vgl. Glaser und Strauss 1967), im Rahmen einer qualitativ-empirischen Analyse, auf eine möglichst offene Definition dessen, was als Statuspassage erkannt wird, verweisen.

Für eine quantitativ-empirische Fassung des Übergangsbegriffs im Sinne einer Statuspassage erscheint diese Offenheit der Definition jedoch wenig zielführend. Es geht darum, ganz bestimmte und klar abgegrenzte Übergänge (in diesem Fall der Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit) zu beschreiben und zu analysieren. Ebenfalls kann die Berücksichtigung mehrerer, mitunter parallel verlaufender Statuspassagen als eine sinnvolle Erweiterung der Arbeiten von van Gennep und Turner angesehen werden (siehe Glaser und Strauss 1971: 142–156).

Die oben gemachte Anpassung des von Bührmann (2008) vorgeschlagenen Konzepts der Statuspassage erweitert in sinnvoller Weise das ursprüngliche Konzept von Glaser und Strauss und ist ebenfalls besser geeignet, die Übergänge in modernen Gesellschaften abzubilden, als dies das ethnologische Konzept der Übergangsriten von Arnold van Gennep und Victor Turner vermag.

Torsten Bührmann spricht sich in der Folge seiner theoretischen Konzeption des Übergangs von der Hochschule in den Beruf für eine systemtheoretische Perspektive aus, um den Übergangsprozess mit Fokus auf die individuellen Handlungen und subjektiven Deutungen der „Übergänger“ zu untersuchen. Jedoch wird in der Schwerpunktsetzung von Bührmann genau genommen der *Einstieg* in die Arbeitswelt untersucht und nicht der *Übergang zwischen* Hochschule und Erwerbssystem. Gerade wenn Bührmann auf die

Prozesshaftigkeit von Übergängen verweist (Bührmann 2008: 37), bleibt unverständlich, warum der Fokus auf die Integrationsphase gelegt und nicht die gesamte Phase des Übergangs (mit Loslösungs-, Schwellen- und Integrationsphase) betrachtet wird. So beschreibt Bührmann den Übergang als einen Wechsel von einem sozialen System in ein anderes soziales System, wobei der Systemwechsel auch einen Wechsel der Systemelemente mit sich bringt. „In dem neuen sozialen System ‚berufliche Institution‘ sind andere Personen relevanter als in der Universität. Waren es in der Universität insbesondere Professoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, aber auch Kommilitonen, von denen der Erfolg abhing, so spielen diese Personen im Beruf so gut wir gar keine Rolle mehr“ (Bührmann 2008: 39). Was Bührmann mit diesen Worten beschreibt, ist eben nicht der Übergangsprozess und eventuelle Erfolgsfaktoren eines „gelungenen“ Übergangs von der Hochschule in den Beruf, sondern lediglich die Faktoren, von denen ein erfolgreicher Abschluss des Studiums und ein erfolgreicher Einstieg in den Beruf abhängig sind. Vergessen wird bei dieser Beschreibung das Passungsverhältnis und die Verbindung des Ausbildungssystems mit dem Erwerbssystem. Es ist doch gerade die Verbindung (um nicht den Begriff des Übergangs zu verwenden) von Loslösungs- und Integrationsphase, welche den Übergang charakterisiert. Es ist die Phase *nach* dem Hochschulabschluss und *vor* der ersten Berufstätigkeit, die als Übergangsphase zu bezeichnen ist. Es sollen *Übergangsprozesse* untersucht werden und nicht Abschluss- oder Einstiegsprozesse. Nur aus dieser Perspektive ergibt eine Untersuchung der *Dauer des Übergangs* (z. B. der Dauer bis zum Erhalt einer ersten Anstellung) überhaupt Sinn. Es ist zwar richtig, dass in der Berufseinstiegsphase die Professoren und Mitarbeiter der Hochschule wenig bis gar keine Relevanz für den Berufseinstieg haben, jedoch kommt den Mitarbeitern des Ausbildungssystems wie auch den Personalverantwortlichen des Erwerbssystems im Rahmen des Übergangsprozesses eine gleichermaßen bedeutsame Rolle zu. Es gilt im Rahmen der Übergangsforschung, als Teilbereich der Lebenslaufforschung, das Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem

und Erwerbssystem zu beleuchten. In diesem Kontext geht es vor allem darum, welche Bedeutung die Professoren und Mitarbeiter der Hochschule für den Übergang in die erste Erwerbstätigkeit haben, jedoch nicht für den Einstieg²². Es trifft ebenso nicht zu, wenn Bührmann es als entscheidend für den „Verlauf des Übergangs“ ansieht, „wie Kollegen und Vorgesetzte den Einstieg des neuen Mitarbeiters deuten“ (Bührmann 2008: 40). Die Deutung ist entscheidend für den *Einstieg* in die neue bzw. erste berufliche Tätigkeit, jedoch nicht für den *Übergang*, da dieser streng genommen mit der Anstellung bereits vollzogen ist. Es stimmt natürlich, wenn darauf verwiesen wird, dass zwischen dem Ausbildungssystem und dem Erwerbssystem „zu einem beträchtlichen Teil unterschiedliche Regeln gelten“ (Bührmann 2008: 40), jedoch ist es gerade die Phase im Lebensverlauf, in der der Absolvent nicht mehr Teil des Ausbildungssystems und noch nicht Teil des Erwerbssystems ist, welche als Übergangsphase bezeichnet werden soll. Somit ist gerade diese Phase, in der weder die Regeln des alten Systems, noch die Regeln des neuen System gelten bzw. bekannt sind, die für die Übergangsforschung relevante Phase.

Daher sind die gängigen Konzepte der Übergangsriten (van Gennep 2005 [1909]; Turner 2000 [1989]), der Statuspassagen (Glaser und Strauss 1971), der Transitionen (Welzer 1990) sowie der Übergänge aus systemtheoretischer Perspektive (Bührmann 2008; König und Volmer 2005) nicht geeignet, die soziologisch relevanten Verbindungen struktureller und institutioneller Gegebenheiten und individuellen Handelns, also die Verbindung von Mikro- und Makroebene, wie auch die Verbindung zweier aneinandergrenzender Lebenslaufphasen angemessen zu beschreiben.

²² Dabei soll der Einstieg den Prozess nach Erhalt einer Anstellung bezeichnen, also in den Worten Victor Turners die Integrationsphase.

2.2.3 Durch Gatekeeper vermittelte Übergänge

Durch das Konzept der Gatekeeper (Behrens und Rabe-Kleberg 1992; Lewin 1951; Struck 2001) wird ein theoretischer Rahmen geschaffen, der es ermöglicht, makrostrukturelle Gelegenheitsstrukturen und individuelle Handlungen auf der Mikroebene zu vereinen.²³ Darüber lässt sich eine theoretisch gehaltvolle Verbindung zwischen einzelnen Lebenslaufphasen herstellen. Die Gatekeeper sind die zentralen Akteure, welche die Übergänge zwischen einzelnen Lebenslaufphasen gestalten. Es sind die Gatekeeper, die unter institutionellen Rahmenbedingungen agieren und die Interessen der jeweiligen Organisationen auf der Individualebene vertreten. Mit dieser Konzeption wird ein detaillierter Blick auf die Mechanismen gelegt, wie die institutionellen Vorgaben des Ausbildungssystems, vermittelt durch individuelle Entscheidungen der relevanten Akteure, auf die Entscheidungen der Akteure des Erwerbssystems wirken. Damit wird der von Leuze (2010b) entwickelte Erklärungsansatz, welcher sowohl die institutionellen Vorgaben des Ausbildungssystems als auch die des Erwerbssystems berücksichtigt, um eine detaillierte Betrachtung der Verbindung zwischen makrostrukturellen Gegebenheiten und mikrostrukturellen Handlungen erweitert.

Um im nachfolgenden Schritt ökonomische und soziologische Arbeitsmarkttheorien (siehe Abschnitt 2.3) sinnvoll in eine theoretische Fassung des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit im Rahmen der Lebenslaufperspektive zu integrieren, bietet sich eine genauere Betrachtung des von Behrens und Rabe-Kleberg (1992) und Struck (2001) eingeführten Konzepts der „Gatekeeper“ an. Eben diese Gatekeeper sind es, die auf handlungstheoretischer Ebene die Umsetzung institutioneller Strukturen vollziehen. So bemerkt bereits Torsten Bührmann (2008), dass in der Konzeption von Übergängen als Statuspassagen die Rolle der Gatekeeper nur am Rande Beachtung findet. Er versäumt jedoch in seiner Beschreibung der Übergänge

²³ Mayer und Müller (1989: 57) beschreiben zwar den Staat als „gate keeper“, verbleiben dabei jedoch vollständig auf der Makroebene.

als Statuspassagen und weiterführend als Transitionen die handlungstheoretisch wichtige Funktion der Gatekeeper näher auszuführen (vgl. Bührmann 2008: 22 ff.).

Dabei lässt sich die im vorangegangenen Abschnitt in Frage gestellte Konzeption des Übergangs im Sinne einer Statuspassage mit Hilfe des Konzepts der Gatekeeper auflösen. Es muss weder, wie bei Glaser und Strauss (1971), eine sehr offene Definition dessen, was als Statuspassage begriffen wird, verwendet werden, noch muss man sich für einen Übergangsbegriff entscheiden, der einen Status „Absolvent“ verwendet, welcher in der Konkretisierung keinen sozialen Status im engeren Sinne darstellt. Das Konzept der Gatekeeper sieht in Erweiterung der Statuspassagen je einen (oder mehrere) Gatekeeper bei der Loslösung aus einem Status und einen (oder mehrere) Gatekeeper beim Eingang in einen neuen Status vor. Im Falle des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit sind dies beim Austritt aus der Hochschule, also dem Verlassen des Status „Student“, die Prüfer, welche die Bewertung der Abschlussprüfungen vornehmen. Bei Eintritt in die erste Erwerbstätigkeit sind die Gatekeeper durch die Personalverantwortlichen der entsprechenden Organisationen verkörpert. Durch diese Konzeption von Übergängen lassen sich gleich mehrere theoretische Anforderungen lösen. Zum einen kann durch die Funktion der Gatekeeper eine theoretisch sinnvolle Verbindung von strukturellen Gegebenheiten und individuellen Handlungen auf institutioneller Ebene hergestellt werden. Zum anderen lassen sich so Übergänge in ihrer Prozesshaftigkeit darstellen, und die Entscheidung, ob ein Übergang (im Sinne eines Statuswechsels) bereits beim Wechsel von „Student“ zu „Absolvent“ oder von „Absolvent“ zum „Erwerbstätigen“ erfolgt, erübrigst sich (vgl. Abbildung 2.2 auf Seite 76). Dieser Gedanke soll im Folgenden näher ausgeführt werden.

Die Konzeption der Gatekeeper zielt auf eine Verbindung mikrostruktureller Handlungen und institutioneller Vorgaben auf der Makroebene, ohne dabei auf normative Konzepte wie „Altersnormen“ zurückgreifen zu müssen.

„Therefore, we aim to make do without any normativistic pre-stabilised harmony between societal and personality needs for continuity, and to avoid a view that sees socially integrative age norms as individual needs. Instead, we regard such ‘norms’ first and foremost as requirements and interpretative offers on the part of different gatekeeping organisations that decide and negotiate on entry to statuses, without assuming that there necessarily exists any coordination or harmony between them“ (Behrens und Rabe-Kleberg 1992: 237).²⁴

Diese Konzeption erlaubt es, die Übergänge theoretisch zu fassen, ohne eine strukturelle Harmonisierung der Institutionen, zwischen denen der Übergang vollzogen wird, vorauszusetzen. Ebenso bleibt die Frage der individuellen Koordination der einzelnen Lebenslaufdimensionen konzeptionell offen, so dass die Möglichkeit besteht, unterschiedliche Instanzen in der Funktion eines Gatekeepers zu verorten. So kann im Zuge der Koordination zwischen Familie und Beruf in der familiären Dimension der Lebenspartner die Funktion des Gatekeepers einnehmen, während auf der Ebene der Erwerbstätigkeit der Personalverantwortliche einer Organisation des Erwerbssystems die Gatekeeperfunktion innehat. Beide haben einen Einfluss auf die individuelle Gestaltung des Übergangs in die Erwerbstätigkeit. So kann eine familiäre Bindung an einen bestimmten Ort die Berufswahl und/oder die Mobilität während der Übergangsphase beeinflussen. Ebenso können von organisationaler Seite Anforderungen an die Mobilität des Bewerbers gestellt werden, die mit den Anforderungen der Familie nicht vereinbar sind. Die Koordinationsleistung obliegt nun dem einzelnen Individuum und definiert gleichsam

²⁴ Daher zielen wir darauf ab, keine normativ vorstabilisierte Harmonisierung zwischen sozialen und individuellen Bedürfnissen nach Kontinuität vorauszusetzen und eine Sichtweise zu vermeiden, die sozial integrative Altersnormen als individuelle Bedürfnisse ansieht. Hingegen betrachten wir solche „Normen“ zuallererst als Voraussetzung und Interpretationsangebot für die Teile der verschiedenen Gatekeeping-Organisationen, die über den Zugang zu Statuspositionen entscheiden und verhandeln, ohne davon auszugehen es existiere notwendig eine Koordination oder Harmonisierung zwischen diesen (Übersetzung: D. B.).

die individuelle Situation, innerhalb derer eine Entscheidung getroffen werden muss. Ebenso ist durch die Konzeption der Gatekeeper sowohl bei Austritt aus dem Ausbildungssystem als auch bei Eintritt in das Erwerbssystem die Frage der Harmonisierung zwischen den beiden Systemen bzw. Lebenslaufphasen für eine genauere Analyse geöffnet. Es muss nun nicht mehr eine ungeprüfte Harmonisierung unterstellt werden, sondern der Grad der Harmonisierung zwischen den beiden Lebenslaufphasen kann anhand des Passungsverhältnisses der Abschlusszertifikate des Ausbildungssystems und der Reglementierung der Berufszugänge modelliert und empirisch überprüft werden (siehe zur Operationalisierung Abschnitt 4.1.5).

Vergleichbar der Konkretisierung des weit gefassten Konzepts der „Statuspassage“ von Glaser und Strauss (1971) im Rahmen der Arbeiten des Sonderforschungsbereichs 186 von nahezu allen denkbaren Übergängen im Lebenslauf auf Übergänge, „die sozial organisiert sind und zudem einen Wechsel des sozialen Status beinhalten“ (Bührmann 2008: 23), erfolgt ebenfalls eine Zusitzung des ursprünglichen Konzepts der „Gatekeeper“ von Kurt Lewin (1951) auf vier Typen von Gatekeepern durch Behrens und Rabe-Kleberg (1992: 238–242). Sie schlagen folgende vier Typologien unterschiedlicher Gatekeeper vor:

Typ I: professionelle Experten (z. B. Prüfer, Gutachter)

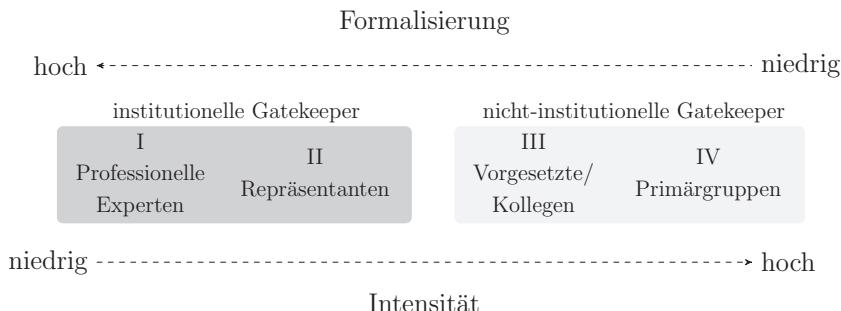
Typ II: Repräsentanten von Organisationen (z. B. Personalverantwortliche)

Typ III: direkte Vorgesetzte/Kollegen (z. B. Kommilitonen)

Typ IV: Primärgruppen (z. B. Familie, Freunde)

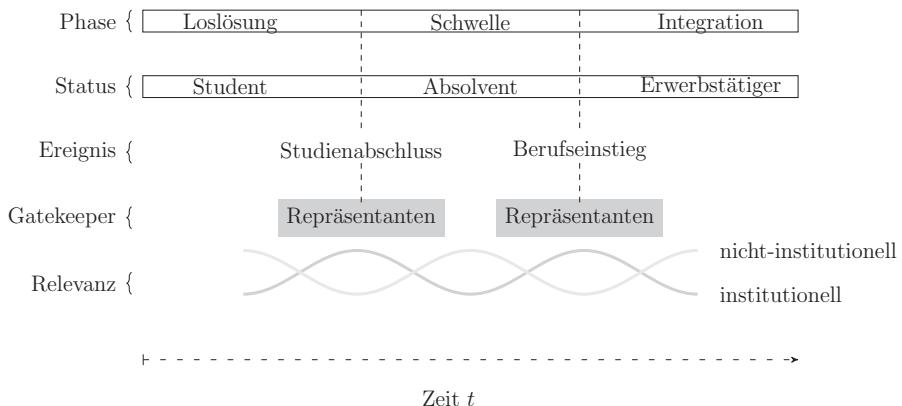
Behrens und Rabe-Kleberg (1992) sprechen sich weiter dafür aus, dass die Unterscheidung der vier Typen von Gatekeepern nicht anhand ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Organisationen bzw. Institutionen vorgenommen wird, sondern auf Grundlage des Grades der *Formalisierung* und der *Intensität der Interaktion* (siehe Abbildung 2.3).

Abbildung 2.3: Kontinuum der Gatekeeper (in Anlehnung an Behrens und Rabe-Kleberg 1992: 242)



Diese Distinktionsgrundlage erweist sich als sinnvoll, schließt aber eine Zuordnung der Gatekeeper zu Institutionen nicht notwendigerweise aus. Im Folgenden wird argumentiert, dass sich, unter Berücksichtigung der Prozesshaftigkeit von Übergängen, die Einflussmöglichkeiten der Gatekeeper auf den Lebensverlauf eines Individuums im Zeitverlauf ändern. Dieser Effekt soll als *Relevanz* bezeichnet werden. Dabei verhält sich die Relevanz der Gatekeeper der Typen I und II gegenläufig zur Relevanz der Typen III und IV. Je näher also der Studienabschluss rückt, desto *relevanter* werden die Gatekeeper der Typen I und II (die Professoren, Mitarbeiter der Hochschule), gleichzeitig sinkt die Relevanz der Gatekeeper Typen III und IV (Kommilitonen, Freunde und Familie) in Bezug auf das markante Ereignis im Lebenslauf (also der Studienabschluss bzw. der Berufseinstieg). Dazu konsistent verhält sich der bereits von Behrens und Rabe-Kleberg (1992) aufgezeigte Grad der Formalisierung und die Intensität des Kontakts zu den Gatekeepern (siehe Abbildung 2.4). Dies schließt also eine Unterteilung in „institutionelle“ und „nicht-institutionelle“ Gatekeeper nicht aus. Es wird im Folgenden der Beschreibung von Bettina Hollstein gefolgt, die *institutionelle* Gatekeeper auf Personen einschränkt, „die Ansprüche von Individuen beurteilen und tatsächlich *Entscheidungen* über Eintritt in und

Abbildung 2.4: Schematische Darstellung von Übergängen im Lebenslauf



Austritt aus bestimmten Statuspositionen treffen bzw. deren Handeln unmittelbare Konsequenzen für die soziale Positionierung eines Individuums hat [...]“ (Hollstein 2007: 56–57, Hervorh. i. Orig.). Mit der Bezeichnung von institutionellen Gatekeepern soll nicht primär eine Zugehörigkeit zu bestimmten Institutionen bzw. deren Organisationen ausgedrückt werden, sondern die tatsächliche Entscheidungs- und Handlungsmacht im Namen der Institutionen bzw. Organisationen; anders ausgedrückt sind institutionelle Gatekeeper diejenigen Akteure, deren Entscheidungen *relevant* für den Lebensverlauf des „Übergängers“ sind. Somit sind nur die Gatekeeper der Typen I und II unter diese Kategorie zu fassen. Es geht also um die Ebene, auf der Entscheidungen getroffen oder Handlungen vollzogen werden, und nicht um eine bloße Zugehörigkeit zu bestimmten Institutionen oder Organisationen der betreffenden Gatekeeper.

Diese Unterscheidung in Bezug auf Entscheidungsmacht der Gatekeeper und Konsequenzen der getroffenen Entscheidungen kann auf die unterschiedlichen Lebenslaufdimensionen projiziert werden. Institutionelle Gatekeeper agieren innerhalb derselben Lebenslaufdimension wie das entsprechende im

Übergang befindliche Individuum (bzw. das relevante Ereignis im Lebenslauf), während nicht-institutionelle Gatekeeper auf parallel dazu verlaufenden Dimensionen angesiedelt sind.²⁵ Am Beispiel des Austritts aus der Hochschule sind institutionelle Gatekeeper die der Hochschule angehörigen Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeiter oder ganz allgemein gesprochen die Prüfer und Gutachter. Beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit sind es die Personalverantwortlichen der entsprechenden Organisation. Somit können institutionelle Gatekeeper durch eine direkte und aktive Einflussnahme auf die Lebensläufe von Individuen charakterisiert werden, die außerhalb des Handlungsspielraums der betreffenden Individuen liegt. Nicht-institutionelle Gatekeeper hingegen kennzeichnen sich dadurch, dass die Einflussnahme nur dann auf die Lebensläufe von Individuen einwirkt, wenn diese ihre Entscheidungen an den nicht-institutionellen Gatekeepern orientieren.

Je intensiver der Grad der Interaktion ist, desto früher findet eine Einflussnahme der Gatekeeper auf das im Übergang befindliche Individuum statt. Diese Hierarchisierung beschreiben Behrens und Rabe-Kleberg (1992) treffend am Beispiel der Arbeitssuche bzw. der Entscheidung für oder gegen die Bewerbung auf eine Stelle. Wenn bereits Familie, Freunde oder der Lebenspartner Einwände gegen eine Bewerbung vorbringen und dies die Entscheidung des Absolventen dergestalt beeinflusst, dass direkt von einer Bewerbung abgesehen wird, treten die Gatekeeper der Organisation erst gar nicht in Erscheinung. Dies bedeutet, dass die formalen Anforderungen der entsprechenden Organisationen erst gar nicht erfüllt werden müssen (Behrens und Rabe-Kleberg 1992: 242–243).

Mit steigendem Grad der Formalisierung schwindet auch der Entscheidungsspielraum des im Übergang befindlichen Individuums. Während sich der

²⁵ Das Ereignis des Studienabschlusses sowie des Berufseinstieges befindet sich in zwei aneinandergrenzenden Lebenslaufphasen und somit auf der gleichen Dimension. Das Ereignis der Geburt eines Kindes oder der Hochzeit kann jedoch parallel zu den bereits genannten Ereignissen stattfinden und befindet sich somit auf einer anderen Lebenslaufdimension. Die Geburt des Kindes ist ein Ereignis der Familiendimension, der Berufseintritt ein Ereignis der Erwerbsdimension.

Einzelne durchaus gegen den Rat oder die Meinung der Freunde, Familie oder Lebenspartner entscheiden kann, gilt dies nicht für die Erfüllung von institutionell oder organisational vorgegebenen Kriterien. Weder die formalen Kriterien und Vorgaben einer Organisation noch die Entscheidungen der entsprechenden Gatekeeper (professionelle Experten oder auch Repräsentanten) liegen im Einflussbereich des im Übergang befindlichen Individuums. Demnach kann gesagt werden, dass mit abnehmender Intensität der Interaktion auch der Einfluss des Individuums auf die Gestaltung des Übergangsprozesses schwindet. Gleichzeitig kann konstatiert werden, dass im Zuge der Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen die Orientierung der Gatekeeper wie auch der im Übergang befindlichen Individuen an gewisse Normalitätsvorstellungen des Lebenslaufs gekoppelt sind.

Nun soll eine differenzierte Beschreibung der bereits angesprochenen Gatekeeper der Loslösungsphase und der Gatekeeper der Integrationsphase vorgenommen werden. Gerade die Erkenntnis, dass der Übergang zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem durch zwei Gatekeeper (auf derselben Lebenslaufdimension) gestaltet wird, ermöglicht eine theoretisch gehaltvolle Beschreibung von Übergangsprozessen in der Lebenslaufperspektive. Dann werden die in der Lebenslaufforschung relevanten Verbindungen zwischen angrenzenden Lebenslaufphasen theoretisch fassbar. Auf institutioneller Ebene ist gerade die Existenz von zwei Gatekeepern verantwortlich für ein fehlendes oder unzureichendes Passungsverhältnis zweier aneinandergrenzender Lebenslaufphasen. Wenn wir nun davon ausgehen, dass die Gatekeeper bereits in die Loslösungs- und auch noch in die Integrationsphase eingebunden sind, wird deutlich, dass Übergänge früher einsetzen und länger andauern, als dies durch eine Konzeption anhand von Ritualen oder Statuspassagen wiedergegeben werden kann. Dies ist damit zu erklären, dass Rituale an bestimmten zeitlich stark eingegrenzten Ereignissen festgemacht werden können (z. B. das Ritual der Zeugnisübergabe im Rahmen einer Examens- bzw. Absolventenfeier oder der Einstand beim Antritt einer

neuen Beschäftigung). Statuspassagen sind hingegen zu ungenau in ihrer Beschreibung der Aus- und Eintrittsprozesse.

Daher soll im Folgenden die Verbindung zwischen den Gatekeepern der Loslösungsphase und den Gatekeepern der Integrationsphase genauer auf ihre Bedeutung für die Harmonisierung aneinandergrenzender Lebenslaufphasen untersucht werden. Es wird zu zeigen sein, dass für den Übergang von der Hochschule in den Beruf die Harmonisierung der Anforderungen des Ausbildungssystems und der Anforderungen des Erwerbssystems umso höher ist, je standardisierter die Austrittsprozesse aus dem Studium geregelt sind. Zudem wird argumentiert, dass die Gatekeeper der Loslösungsphase an Fachhochschulen stärker den Logiken des Erwerbssystems folgen als die Gatekeeper an Universitäten und so ebenfalls zu einer stärkeren Harmonisierung beitragen.

Gatekeeper der Loslösungsphase

Die Gatekeeper der Loslösungsphase stellen im organisationalen Kontext die Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiter der Universitäten bzw. Fachhochschulen dar. Allgemein gesprochen handelt es sich um die Prüfer, die die Abschlussprüfungen abnehmen und bewerten. Diese Gatekeeper sind den Typen I und II (professionelle Experten/Repräsentanten) zuzuordnen. Diese stehen also in direktem Kontakt (was noch keine Aussage über die Intensität der Interaktion beinhaltet) mit den Absolventen auf der Ebene des Ausbildungssystems und damit auch in der gleichen Lebenslaufdimension (dem organisationalen Kontext).

Im Gegensatz dazu stehen Freunde, Familienmitglieder und Kommilitonen (Typ III und IV) zwar auch in direktem Kontakt mit den Absolventen (und diesmal mit stärkerer Intensität der Interaktion), haben jedoch weniger direkten Einfluss auf den tatsächlichen Verlauf des Studienabschlusses im organisationalen Kontext. Dies ist damit zu begründen, dass hierbei die Einflussnahme aus dem familialen Kontext heraus nur auf den Absolventen

erfolgen kann und somit nur indirekt bzw. einseitig auf den Verlauf des Studienabschlusses eingewirkt werden kann. Die Interaktion findet dabei zwischen Angehörigen unterschiedlicher Lebenslaufdimension bzw. -kontexten statt, zum einen ist es der organisationale Kontext und zum anderen der familiale. Bezogen auf das im Übergang befindliche Individuum (dem Studenten/Absolventen) bedeutet diese Differenzierung der Beeinflussung eine graduelle Verschiebung der gegebenen Opportunitätsstrukturen. Während die formalisierten Strukturen auf organisationaler Ebene nur in geringem Maße vom Studenten/Absolventen beeinflusst werden können, somit den Handlungs- und Entscheidungsspielraum durch Gatekeeper relativ klar eingrenzen, schränken die Gatekeeper des Typs III und IV den Entscheidungsspielraum des Studenten weitaus weniger stark ein. Es zeigt sich, dass in der Lösungsphase der Entscheidungsspielraum des Studenten mit steigender Relevanz institutioneller Gatekeeper (was einer stärkeren Formalisierung entspricht) abnimmt.

Damit wird auch deutlich, dass das Übergangsereignis nicht den eigentlichen Übergang einleitet oder terminiert, sondern sowohl davor als auch danach der Einfluss von Gatekeepern beobachtbar ist (siehe Abbildung 2.4). Bereits vor Eintritt in die „Prüfungsphase“ haben Angehörige der Primärgruppen (Typ IV), Kommilitonen (Typ III), aber auch Dozenten (Typ II) und beispielsweise Mitarbeiter der Studienfachberatung (Typ I) einen Einfluss auf die Entscheidung, die Übergangsphase einzuleiten. Dies geschieht meist durch die formale Anmeldung zur Abschlussprüfung. Anhand dieser Beschreibung wird erneut deutlich, dass eine Konzeption der Übergänge, wie sie noch von Turner (2000 [1989]) oder van Gennep (2005 [1909]) vorgenommen wurde, in modernen Gesellschaften nicht mehr zutreffend ist. Während bei Übergängen in archaischen Gesellschaften die Entscheidung zum Übergang nicht im Ermessen des Übergängers lag, ist dieser im Zuge der Individualisierung in einem stärkeren Maße selbst für ein „Einleiten“ und „Gelingen“ des Übergangs verantwortlich. Dennoch sind strukturelle Rahmenbedingungen und institutionelle Vorgaben zu beachten, die ein ge-

wisses Maß an Sicherheit und Planbarkeit von Übergängen und damit auch von Lebensverläufen (wieder-)herstellen, also die Übergänge im Lebenslauf sozial strukturieren. Sicherheit und Planbarkeit beziehen sich sowohl auf einen institutionell geregelten und für alle gleichermaßen geltenden zeitlichen Rahmen als auch auf die zu erwartenden Bewertungen der Prüfer. Dies spielt eine gewichtige Rolle, da die durch die Gatekeeper vergebenen Abschlusszertifikate maßgeblich für den erfolgreichen Übergang in die (erste) Erwerbstätigkeit – also den Übergang in die nachfolgende Lebenslaufphase – sind. Nur unter diesen institutionalisierten Bedingungen kann eine Harmonisierung der aneinandergrenzenden Lebenslaufphasen erfolgen. Je stärker die institutionellen Rahmenbedingungen durch die Gatekeeper der Loslösungsphase formalisiert und standardisiert sind²⁶, desto mehr Orientierungspunkte haben die Gatekeeper der Integrationsphase, die Übergänge zwischen diesen beiden Lebenslaufphasen (Studium und Beruf) aufeinander abzustimmen, also zu harmonisieren. Dabei kann – wie eingangs bereits angedeutet – der von Leuze (2010b) aufgegriffene Ansatz zur Erklärung der Wirkungsweisen der institutionellen Vorgaben des (Aus-)Bildungssystems auf eine Binnenansicht des deutschen Hochschulwesens übertragen werden. Leuze wendet die Konzepte der Stratifizierung des Bildungssystems, der Berufsbezogenheit der Ausbildungsgänge sowie der Standardisierung der Ausbildungsinhalte auf nationale Unterschiede gesamter Hochschulsysteme an. Als Kontrastfolie dienen ihr dabei die Unterscheidungen zwischen „*occupation-based*“ und „*organisation-based*“ (Leuze 2010b: 40; Hervorh. DB), wobei ersteres – welches bei Leuze dem deutschen Hochschulsystem entspricht – durch hoch standardisierte und berufsbezogene Ausbildungsgänge gekennzeichnet ist und letzteres durch eher allgemeinere Bildung mit weniger ausgeprägtem Berufsbezug bzw. institutioneller Standardisierung der Ausbildungsinhalte charakterisiert ist und bei Leuze dem britischen Ausbildungs- bzw. Hochschulsystem entspricht (Leuze 2010b: 40–43). Diese

²⁶ Dabei ist die Umsetzung formaler Vorgaben durch die Gatekeeper auf der Handlungsebene gemeint. Wie bereits angemerkt, werden die strukturellen Entscheidungen häufig auf politischer Ebene getroffen.

Unterscheidung wird in dieser Arbeit auf die horizontale Differenzierung der stärker anwendungsbezogenen Fachhochschulen und der eher wissenschaftsnäheren Universitäten übertragen. Es wird also davon ausgegangen, dass die Gatekeeper an Fachhochschulen eher den Logiken des Erwerbssystems folgen, da die Ausbildung an Fachhochschulen stärker an der beruflichen Praxis orientiert ist und die Professoren und Mitarbeiter häufiger neben der wissenschaftlichen Qualifikation in höherem Maße über berufspraktische Erfahrung verfügen, als dies für die Gatekeeper an Universitäten geltend gemacht werden kann. Somit können die institutionellen Strukturen der Fachhochschulen als „occupation-based“, die der Universitäten hingegen als „organisation-based“ beschrieben werden, mit weniger ausgeprägter Berufsbezogenheit und einer stärkeren Ausrichtung an wissenschaftlicher (Grundlagen-)Forschung (Leuze 2010b: 108–109).

Gatekeeper der Integrationsphase

Die Gatekeeper der Integrationsphase stellen zumeist die Personalverantwortlichen (Typ II) der Betriebe dar, bei denen sich die Absolventen um eine Anstellung bewerben. Jedoch können auch Mitarbeiter des Arbeitsamts im Sinne von professionellen Experten (Typ I) als Gatekeeper in Erscheinung treten. Ebenso wie in der Loslösungsphase können auch in der Integrationsphase Familienmitglieder und Freunde oder (ehemalige) Kommilitonen (Typ III und IV) als Gatekeeper auftreten, jedoch erneut nicht auf der gleichen Ebene wie die Personalverantwortlichen der Organisationen. Die Relevanz von nicht-institutionellen Gatekeepern ist während der Schwellenphase zuerst hoch, da diese wie bereits angemerkt einen Einfluss auf die Entscheidungen der Absolventen für oder gegen die Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle oder auf die beruflichen Aspirationen der Absolventen haben. So können familiäre und räumliche Bindungen bereits eine Bewerbung auf eine räumlich entfernte Stelle „unterbinden“. Umgekehrt kann das Vorhandensein von Kindern beim Studienabschluss die Bewerbung auf eine

unter Umständen inadäquate Beschäftigung „beschleunigen“, da die finanzielle Absicherung der Familie die Entscheidung für oder gegen die Bewerbung auf eine Stelle beeinflussen kann. Jedoch beziehen sich die Einflussfaktoren lediglich „einseitig“ auf die Entscheidungen und Handlungen der Absolventen. Über den tatsächlichen Anschluss der Übergangsphase, also den Erhalt und Antritt einer Stelle, entscheiden die institutionellen Gatekeeper. Somit verhält sich die Relevanz von institutionellen und nicht-institutionellen Gatekeepern während des Übergangs gegenläufig zueinander. Dennoch sei in diesem Zusammenhang erwähnt, dass das interdependente Verhältnis unterschiedlicher Lebenslaufdimensionen zu einer indirekten Einflussnahme auf strukturelle De-Standardisierungsprozesse anderer Dimensionen führen kann. So kann auf der Ebene der Familiendimension eine Individualisierung und Pluralisierung von Beziehungsformen durchaus indirekt Auswirkungen auf De-Standardisierungsprozesse beim Übergang in die Erwerbstätigkeit haben. Individualisierte und weniger standardisierte Familienformen ermöglichen einen flexibleren Handlungsspielraum beim Übergang in den Beruf. Es ist dann beispielsweise nicht mehr traditionell der Mann für die Produktionsdimension und die Frau für die Reproduktionsdimension verantwortlich, sondern diese Einteilung wird – sofern sie überhaupt in dieser klaren Abgrenzung erfolgt – anhand der besseren (Verdienst-)Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt getroffen.

Mit der Entscheidung für die Bewerbung auf eine Stelle schwinden die Einflussmöglichkeiten und Handlungsoptionen des Absolventen und der Einfluss auf das „Gelingen“ des Übergangs – also auf den Berufseinstieg – geht von den Personalverantwortlichen der Organisationen aus. Dabei sind die stark formalisierten „Hürden“ des Bewerbungsverfahrens zu überstehen, welches mit einem niedrigen Grad an Intensität der Interaktion zwischen den Personalverantwortlichen der Organisation und dem Bewerber einhergeht. Zu diesem Zeitpunkt ist die Relevanz der institutionellen Gatekeeper hoch, da diese über die Einstellung entscheiden, während der Einfluss der Primärgruppen auf den Übergang in die erste Erwerbstätigkeit zu diesem Zeitpunkt

relativ gering ist. Mit erfolgreicher Bewerbung und dem Erhalt der ersten Anstellung schwindet die Relevanz der stark formalisiert agierenden Gate-keeper (Typ I und II) zu Gunsten des Einflusses der Vorgesetzten/Kollegen und Angehörigen der Primärgruppen (Typ III und IV) (vgl. Abbildung 2.4 auf Seite 85). Auch dieser Verlauf der Relevanz der Gatekeeper deckt sich mit der prozesshaften Konzeption des Übergangs im Sinne eines Verlaufs, der nicht durch ein statisches Ereignis erfasst werden kann.

Bezogen auf die *Harmonisierung* der beiden Lebenslaufphasen, der (Aus-) Bildungs- und der Erwerbsphase, kommt den institutionellen Gatekeepern der Loslösungsphase und der Integrationsphase auf institutioneller Ebene eine bedeutsame Rolle zu. Beide Gatekeeper sind zwar auf der gleichen Lebenslaufdimension angesiedelt, jedoch nicht in der gleichen Lebenslaufphase. So sind die Handlungen beider Gatekeeper innerhalb der jeweiligen Lebenslaufphase unter Gesichtspunkten der funktionalen Rationalität für eine mutmaßlich fehlende Harmonisierung verantwortlich. Während sich die Handlungen und Beurteilungen der Gatekeeper des Ausbildungssystems an den Maßgaben und institutionellen Regelungen des Ausbildungssystems (im Speziellen der Hochschulen und des akademischen Lebens) orientieren, folgen die Handlungen und Einschätzungen der Gatekeeper beim Berufseinstieg den Logiken des Erwerbssystems. Dabei werden jedoch die Zertifikate (also die Abschlusszeugnisse) des Ausbildungssystems als eine von vielen Bewertungsgrundlagen bei der Entscheidung über die Einstellung der Absolventen bzw. Bewerber herangezogen. Bei der Vergabe dieser Zertifikate im Ausbildungssystem stehen wissenschaftliche Kriterien im Vordergrund, bei der Bewertung dieser Zertifikate durch Gatekeeper des Erwerbssystems werden jedoch ökonomische Kriterien zugrunde gelegt. Unter Berücksichtigung der horizontalen Differenzierung von Fachhochschulen und Universitäten wird erwartet, dass die Orientierung an wissenschaftlichen Kriterien an Universitäten stärker ausgeprägt ist als an Fachhochschulen und somit die Fachhochschulen in einer Binnendifferenzierung des deutschen Hoch-

schulsystems eine stärkere Harmonisierung bezüglich der Handlungen der Gatekeeper des Ausbildungssystems und des Erwerbssystems aufweisen.

Bezogen auf die *Koordination* zweier (oder mehrerer) Lebenslaufdimensionen kommt dem Individuum die Aufgabe zu, die Anforderungen der unterschiedlichen Typen von Gatekeepern und die eigenen Anforderungen zu koordinieren. Zumeist ist bei den nicht-institutionellen Gatekeepern an Freunde, Familie oder auch Kommilitonen zu denken. Gerade die Koordinationsleistung mehrerer Lebenslaufdimensionen verdeutlicht die Interdependenzen von lebenslaufsrelevanten Entscheidungen und Handlungen.

2.2.4 Quantitativ-empirische Auffassung des Übergangsbegriffs

Nachfolgend wird eine für quantitativ-empirische Analysen nutzbare Beschreibung und Operationalisierung des Übergangsbegriffs vorgenommen. Dabei wird bewusst nicht von „Transitionen“ gesprochen, da dieser Begriff „gesellschaftliche Strukturen, normative Erwartungen und institutionelle Rahmenbedingungen von Übergängen, aber auch die subjektiven Wirklichkeitskonstruktionen der Individuen“ (v. Felden 2010: 185) beinhaltet. Damit bewegt sich die Transitionsforschung „an einer Schnittstelle von individuellen Handlungspotentialen und Bewältigungsvermögen“ und betont stärker die subjektive Perspektive von Übergangserlebnissen. Der Transitionenbegriff scheint in Abgrenzung zum Übergangsbegriff eher geeignet, auch qualitative Forschungsansätze zu bedienen (v. Felden und Schiener 2010). Wie bereits im vorhergehenden Abschnitt angeklungen ist, muss der Übergang von der Hochschule in den Beruf (aber auch allgemein der Übergang vom Ausbildungssystem in das Erwerbssystem) in seiner Prozesshaftigkeit betrachtet werden. Es genügt dabei nicht, bloße Aus- und Eintrittsprozesse zu untersuchen, sondern es ist erforderlich, den gesamten Prozess von Loslösungs-, Schwellen- und Integrations- bzw. Eingliederungsphase zu berücksichtigen. Dennoch muss auch festgehalten werden, wie in Abschnitt 2.2.3 an der Kritik der Übergangskonzeption von Bührmann (2008) bereits deutlich

gemacht wurde, dass das Hauptaugenmerk auf der Schwellenphase liegt. Daher soll im Folgenden, wenn von Übergängen gesprochen wird, auf alle drei Phasen verwiesen werden. In der umfassenderen Perspektive des Lebenslaufs bedeutet dies, dass der Übergang vom Ausbildungssystem in das Erwerbssystem – also von einer Lebenslaufphase in die nächste – aus eben diesen drei Phasen besteht, welche jeweils durch bestimmte Ereignisse charakterisiert sind. So ist das zentrale Ereignis der Loslösungsphase, welches den Beginn der Schwellenphase markiert, der Abschluss des Studiums. Das zentrale Ereignis der Schwellenphase ist der Erhalt bzw. Antritt der ersten Erwerbstätigkeit. Dieses Ereignis markiert das Ende der Schwellenphase und leitet die Integrationsphase ein. Diese Ereignisse im Lebenslauf, welche weit verbreitet und vorhersehbar sind, werden als „life course markers“ bezeichnet (George 1993: 360). Soll im Rahmen der Übergangsforschung die Dauer des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit untersucht werden, beziehen sich die Analysen auf die (zeitliche) Dauer zwischen diesen Ereignissen. Somit wird die Schwellenphase als zentrales Moment der Übergangsforschung in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt. Gerade bei der quantitativ-empirischen Analyse von Übergangsprozessen ist man darauf angewiesen, standardisierte Ereignisse benennen zu können, die sich standardisiert erheben und analysieren lassen.

In Anlehnung an Levy (2005) soll daher ein *Übergang* als eine mehr oder weniger kurze Periode des Wechsels von einem Zustand in einen anderen charakterisiert werden. Oder wie Levy konkretisiert: Übergänge sind Momente eines relativ schnellen Wechsels, im Vergleich zu vorhergehenden und nachfolgenden Phasen relativ stabiler Zustände (vgl. Levy 2005: 15). Olaf Stuck folgend soll ergänzt werden, dass es sich dabei nicht nur um relativ stabile Ursprungs- und Folge- bzw. Zielzustände, sondern um „markante Statuswechsel“ (Struck 2001: 31) handelt, die in „gesellschaftliche Übergangsstrukturen“ (Sackmann und Wingens 2001: 22–23) eingebettet sind. Bezogen auf den Wechsel zwischen zwei Phasen „relativ stabiler Zustände“ (Levy 2005: 15) sollen daher die Phasen der Ausbildung und die Phase der

Erwerbstätigkeit als relativ stabil erachtet werden. Somit ist nicht jeder Zustandswechsel als Übergang zu betrachten, sondern eben nur jene, die in eine relativ stabile, länger andauernde Lebenslaufphase überführen. Diese Definition schließt also kurzfristige Wechsel von Erwerbstätigkeiten oder anderen Beschäftigungsformen (bzw. allgemein von Zuständen) zwischen dem Abschluss des Studiums und dem Eintritt in die erste Erwerbstätigkeit aus.

Episoden kurzfristiger Wechsel von Zuständen, die keine markanten Statuswechsel beinhalten, sollen durch die Erweiterung der Terminologie um den Begriff der *Sequenz* berücksichtigt werden (Sackmann und Wingens 2001). Übergangssequenzen beschreiben also eine Reihe kurzfristiger Zustandswechsel während eines Übergangs und bilden somit die Prozesshaftigkeit von Übergängen ab. Dadurch wird die statische Betrachtung von Übergängen als „konturlose“ Phase zwischen zwei Ereignissen um eine prozesshafte Perspektive erweitert. Eine relativ kurzfristige Sequenz von Jobwechseln ist im Erwerbsverlauf, während die Zustandswechsel zwischen Ausbildung und der ersten Erwerbstätigkeit in der Schwellenphase zwischen zwei relativ stabilen Phasen im Lebenslauf zu verorten sind. Also sind Sequenzen sowohl in Phasen stabiler langfristiger Verläufe als auch bei kurzweiligen Übergängen denkbar. So wird auch eine frühe Konzeption von „status transitions“ von Modell et al. (1976) um die Detailansicht erweitert, aber gleichzeitig die verwendete Terminologie „unbrauchbar“. So wird mit den fünf Dimensionen „prevalence“, „timing“, „spread“ sowie „age-congruity“ und „integration“ jeweils das Auftreten von Übergangsereignissen betrachtet. Diese Perspektive ist daher größer als der verfolgte Ansatz einer Detailansicht von Übergängen. Die Phasen im Lebenslauf, die durch einen Übergang verbunden werden, sollen als *Verlauf* bezeichnet werden. Ein Verlauf beschreibt demnach einen relativ stabilen und länger andauernden Zeitraum, den ein Individuum in einem sozialen Status bzw. Zustand verbringt (Levy 2005: 11; Macmillan 2005a: 5; Sackmann und Wingens 2001: 42). Damit sind Verläufe gemeint, wie zum Beispiel der Bildungsverlauf, der Erwerbsverlauf oder auch der

Familienverlauf. Verläufe sind dabei stets durch Übergänge gerahmt, können jedoch auf unterschiedlichen Dimensionen des Lebenslaufs verortet sein. Der umfassende Begriff des Lebensverlaufs ist daher formal als eine Aneinanderreihung von Verläufen unterschiedlicher Zustände ohne markante Zustandswechsel²⁷, die durch Übergänge verbunden sind, charakterisiert (Elder 1974, 1985; Levy 2005: 12; Macmillan 2005b: 5). Also sind Übergänge an den Start- und Endpunkten einzelner Verläufe zu verorten und kürzer in ihrer Dauer.

Die Start- und Endzeitpunkte, welche einen Übergang einleiten, werden als *Ereignisse* beschrieben. Somit soll nur als Ereignis gelten, was einen Wechsel zwischen markanten Zuständen beschreibt und nicht jeglicher Wechsel von Zuständen. Die Definition von Ereignissen ist dementsprechend vom Forschungsgegenstand und Fokus des Interesses abhängig. Der dieser Arbeit zugrunde liegende Forschungsgegenstand – der Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit – grenzt die möglichen Ereignisse also auf den Abschluss des Studiums und den Einstieg in den Beruf ein.

Ein *Zustand* bezeichnet die kleinste formale Einheit bzw. Lebenslaufposition, die von einem Individuum eingenommen werden kann. Zustände beschreiben sowohl Zustände im Sinne eines „sozialen Status“, der beim Wechsel durch ein Ereignis eingeleitet wird, als auch die Elemente einer Sequenz, die keine Statuswechsel im engeren Sinne einleiten. So wird mit „Zustand“ sowohl der Zustand „erwerbstätig“ oder „arbeitslos“ als auch „verheiratet“ oder „ledig“ bezeichnet. Es wird ersichtlich, dass je nach Forschungsgegenstand nahezu unendlich viele unterschiedliche Zustände definierbar sind. Daher ist es wichtig, bei der Auswahl der möglichen Zustände klar anzugeben, in welcher Lebenslaufdimension und -phase diese Zustände verortet werden und welche Relevanz sie für den Forschungsgegenstand haben.

Es zeigt sich, dass die Definition des *Zustandsraums*, also die Anzahl und Arten von unterschiedlichen Zuständen, die von einem Individuum ein-

²⁷ Unter einem markanten Wechsel wird z. B. der Wechsel/Übergang vom Bildungsverlauf in der Erwerbsverlauf verstanden.

genommen werden können, von der im Fokus der Analysen stehenden Lebenslaufphase und -dimension abhängig ist. Ebenso bestimmt die der Analyse zugrunde gelegte „Zeiteinheit“ (d.h. die gemessene Zeiteinheit, die ein Individuum in einem Zustand verbleibt; z. B. monatsgenaue Erhebung von Erwerbstätigkeiten) die Menge an möglichen Zuständen innerhalb eines Zustandsraums. Dabei müssen sich die Zustände eines Zustandsraums gegenseitig ausschließen und möglichst vollständig definiert sein. Diese Definition bedingt, dass für unterschiedliche Lebenslaufdimensionen unterschiedliche Zustandsräume angegeben werden müssen. Die zugrunde gelegte Zeiteinheit bestimmt den Zustandsraum dergestalt, dass bei einer gemessenen Zeiteinheit, die größer als die „natürliche“ Dauer des Zustands ist, der entsprechende Zustand nicht abgebildet werden kann, bzw. mit einer nicht mehr vertretbaren Ungenauigkeit der Informationen verbunden ist (für eine detaillierte Beschreibung des in dieser Arbeit definierten Zustandsraum siehe Tabelle 4.3 auf Seite 149).

In einer groben Betrachtung gesamter Lebensverläufe kann der Eintritt in die Erwerbstätigkeit als singuläres Ereignis (z. B. noch nicht erwerbstätig → erste Erwerbstätigkeit) konzeptualisiert werden. Ebenso kann der Eintritt in den Arbeitsmarkt prozesshaft dargestellt werden, indem ein feingliedrigerer Zustandsraum zugrunde gelegt wird (z. B. noch nicht erwerbstätig → Praktikum → Volontariat → erste Erwerbstätigkeit).²⁸ Demnach ist die Betrachtung eines Phänomens im Sinne eines Übergangs nicht allgemein gegeben, sondern immer auf einen vorangehenden und einen nachfolgenden Zustand bezogen. In Tabelle 2.1 werden die in dieser Arbeit verwendeten Definitionen der Begrifflichkeiten im Rahmen der Übergangsforschung zusammenfassend dargestellt.

²⁸ Siehe auch beispielhaft die Differenzierung zwischen dem Ereignischarakter und der Prozesshaftigkeit einer Scheidung bei Levy (2005: 20).

Tabelle 2.1: Bestimmung der relevanten Begrifflichkeiten der Übergangsforschung

Verlauf/Trajekt Unter einem Verlauf wird ein langfristiger Prozess einer relativ stabilen Phase im Lebenslauf verstanden, der keine markanten Zustandswechsel aufweist.

Übergang/Transition Als Übergang werden relativ schnelle und markante Statuswechsel zwischen zwei relativ langen und stabilen Zuständen bzw. Verläufen im Lebenslauf bezeichnet.

Sequenz/Episode Eine Sequenz beschreibt eine relativ kurze Abfolge von Zuständen mit weniger markanten Zustandswechseln, die nicht in gesellschaftliche Übergangsstrukturen eingebettet sind.

Ereignis/Wendepunkt Ein Ereignis stellt ein punktuelles Vorkommnis im Lebenslauf dar, welches durch eine klar angebbare und kurze Zeitspanne gekennzeichnet ist.

Zustand/Status Unter einem Zustand wird eine klar definierte Lebenslaufsposition bzw. ein (sozialer) Status verstanden, der von einem Individuum im Lebensverlauf eingenommen werden kann.

Zustandsraum Der Zustandsraum beschreibt die für den jeweiligen Forschungsgegenstand bzw. die Forschungsperspektive und die jeweilige Lebenslaufdimension und -phase relevante und distinkte Menge an Lebenslaufspositionen, die von einem Individuum eingenommen werden kann.

2.3 Theorieansätze der Arbeitsmarktforschung

Die folgenden Aspekte der ökonomischen und soziologischen Arbeitsmarktforschung basieren grundlegend auf dem *neoklassischen Basismodell*. Dieses behandelt den Arbeitsmarkt wie jeden anderen (Güter-)Markt. Das gehandelte Gut ist die „Ware“ Arbeit. Dabei konkurrieren die Arbeitskräfte

auf dem Arbeitsmarkt um die von Seiten der Arbeitgeber²⁹ angebotenen Stellen; sie konkurrieren also darum, die ihrerseits angebotene Arbeitskraft möglichst gewinnbringend zu „verkaufen“. Der Gewinn bezieht sich in der neoklassischen Fassung noch ausschließlich auf die monetäre Entlohnung der geleisteten Arbeit. Der Arbeitsmarkt wird hierbei als perfekter Markt angesehen und zeichnet sich dadurch aus, dass sich bei konstanten Randbedingungen ein Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage einstellt. Zu den weiteren Grundannahmen gehören ein vollkommen rationaler und vollständig informierter Akteur, der zudem vollständig austauschbar ist und über vollkommene Mobilität verfügt. Erklärtes Ziel des Akteurs ist die Nutzenmaximierung in Abhängigkeit von Marktlohn (Arbeitszeit) und Freizeit (Anspruchslohn); die Arbeitgeber sind an der Gewinnmaximierung des Unternehmens interessiert. Dabei bildet die Produktivität des Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz die Bemessungsgrundlage des Marktlohns (Hinz und Abraham 2008: 21 ff.). So würde die Abhängigkeit von Lohneinkommen und Freizeit bei der Nutzenmaximierung im neoklassischen Basismodell in den beiden Lebenslaufdimensionen des Erwerbsverlaufs (Arbeitszeit) und des Familienverlaufs (Freizeit) ihre Entsprechung finden.

Aufgrund der offensichtlich unrealistischen Prämissen des neoklassischen Basismodells wurden darauf aufbauend verschiedene Ergänzungen und Varianten ausgearbeitet.³⁰ Diese Erweiterungen lösen sich zum einen von der Annahme einer homogenen Verteilung des Produktionsfaktors Arbeit (*Humankapital-Ansatz* (Becker 1962, 1983; Mincer 1962; Schultz 1961)) und zum anderen von der Annahme einer vollkommenen Informiertheit der Akteure (*Such- und Matching-Ansatz* (McCall 1970; Mortensen 1970) bzw.

²⁹ In der Arbeitsmarktkonomik wird in der Regel im umgekehrten Sinne von *Arbeitnehmern* als den Akteuren gesprochen, die die Arbeit *nehmen*, die ihnen die Arbeitgeber anbieten bzw. *geben* (Hinz und Abraham 2008: 20). In dieser Arbeit soll, um Verwirrungen zu vermeiden, der alltagssprachliche Gebrauch dieser Begriffe beibehalten werden.

³⁰ Zu einer grundlegenden Kritik an den arbeitsmarkttheoretischen Modellen siehe vor allem Rothschild (1990).

Signaling-Ansatz (Spence 1973)), um die theoretischen Überlegungen an eine empirische Wirklichkeit anzupassen.

Dabei geht die *Humankapitaltheorie* davon aus, dass die Produktivität der Arbeiter nicht gleich verteilt ist und die Investition in Bildung eine Steigerung des Humankapitals mit sich bringt. Die Humankapitaltheorie postuliert, dass unter Kenntnis der Bildungsrendite in Bezug auf die Lebensarbeitszeit solange in Bildung investiert wird, bis der Grenznutzen zwischen Bildungsinvestition und Anspruchslohn erreicht ist. Übertragen auf den Übergangsprozess von Hochschulabsolventen bedeutet dies, dass sich die Suchdauer nach der ersten Beschäftigung verkürzt, je geringer die zu erwartende Bildungsrendite ausfällt.

Die *Signaltheorie* sowie die *Such- und Matching-Ansätze* gehen davon aus, dass die Produktivität der Arbeitskräfte im Vorfeld nicht bekannt ist und daher die individuellen Faktoren der Bewerber um eine Anstellung nur als Signale für die zu erwartende Produktivität gewertet werden können. In Abgrenzung zur Humankapitaltheorie postuliert die Signaltheorie eben nicht einen vollkommen informierten Akteur, sondern „Unsicherheit“ auf Seiten der Arbeitgeber über die tatsächliche Produktivität der Arbeitnehmer und auf Seiten der Arbeitnehmer Unsicherheit über die zu erwartenden Arbeitsbedingungen. Um diese Unsicherheiten abzumildern, werden Signale als Hinweise auf die zu erwartende Produktivität bzw. die zu erwartenden Arbeitsbedingungen interpretiert. Ebenfalls kann in Bezug auf die Übergangsprozesse von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit mit den Such- und Matching-Ansätzen unterstellt werden, dass eine gewisse Dauer bis zum Erhalt der ersten Anstellung kein negatives Anzeichen eines schwierigeren Übergangs darstellt, sondern auch als bewusst in Kauf genommene Suchdauer bis zum Erhalt einer besseren bzw. adäquateren Anstellung verstanden werden kann.

Weiter sind die theoretischen Ansätze dahingehend zu unterscheiden, ob der Fokus auf gute oder schlechte Jobs (*Segmentations-Ansatz*) oder auf

gut oder schlecht ausgebildete Arbeitnehmer (*Humankapital-, Signaling- sowie Such- und Matching-Ansatz*) gerichtet wird. Somit stehen strukturelle Aspekte des Arbeitsmarktes im Vordergrund der Segmentationstheorien während die Allokationsprozesse der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt (oder den Arbeitsmärkten) bei den anderen Ansätzen im Vordergrund stehen.

Im Rahmen dieser Arbeit soll ein besonderes Augenmerk auf Segmentations-Ansätze gelegt werden. Dies geschieht vor allem unter der Annahme, dass (1) die Arbeitsplätze für Hochqualifizierte verstärkt im primären Arbeitsmarktsektor und damit auf internen Arbeitsmärkten angesiedelt sind und dass (2) eine bezüglich des Bildungsniveaus homogene Gruppe analysiert wird und somit strukturelle Gegebenheiten stärker im Fokus des Interesses stehen als individuelle Bildungsunterschiede. Folgerichtig beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen auf die strukturelle Ebene des Berufseinmündungsprozesses im Rahmen des segmentationstheoretischen Ansatzes. Dies erscheint geboten, da die Frage nach einem schwindenden Passungsverhältnis von Ausbildungs- und Erwerbssystem auf struktureller Ebene angesiedelt ist.

Der im Folgenden fokussierte *Ansatz des segmentierten Arbeitsmarkts* setzt an der Prämissen des neoklassischen Modells an, dass Arbeitnehmer bezüglich der Qualität der angebotenen Arbeitskraft vollständig austauschbar und uneingeschränkt mobil sind. Die Überlegung, dass der Arbeitsmarkt in mehrere Teilarbeitsmärkte untergliedert ist, in denen unterschiedliche Regelungen gelten und Kräfte wirken, geht ursprünglich auf Piore (1970, 1975) zurück. Dabei bezieht sich Piore auf den US-amerikanischen Arbeitsmarkt, der als „dualer Arbeitsmarkt“ konzipiert wird und aus einem *primären* und einem *sekundären* Segment besteht. Zusätzlich wird in Anpassung an die US-amerikanische Sozialstruktur eine Untergliederung des primären Sektors in höherwertige („upper-tier“) und minderwertige („lower-tier“) Jobs vorgeschlagen. Demnach werden die Arbeitsplätze des sekundären Sektors von Arbeitnehmern aus der Unterschicht („lower class“), die minderwertigen

Arbeitsplätze des primären Sektors von Arbeitnehmern aus der Arbeiterschicht („working class“) und die höherwertigen Arbeitsplätze des primären Sektors aus der Mittelschicht („middle class“) besetzt (Piore 1975).

In einer Erweiterung verbinden Doeringer und Piore (1976) das Konzept des dualen Arbeitsmarkts mit dem Konzept von internen Arbeitsmärkten. Damit führen sie frühe Überlegungen zu institutionellen Märkten von Kerr (1950, 1977 [1955]) sowie Ansätze der Arbeitskräfteeschlange („mobility chains“) von Thurow (1975, 1978) mit dem Konzept des dualen Arbeitsmarkts zusammen (Althauser 1989; Kalleberg und Sørensen 1979).

Dennoch existieren wesentliche Unterschiede zwischen dem dualen Arbeitsmarkt mit einem primären und sekundären Segment und dem internen Arbeitsmarkt in Abgrenzung zum externen Arbeitsmarkt. Während die Segmente des dualen Arbeitsmarkts anhand der Eigenschaften der *Arbeitsplätze* charakterisiert werden, sind interne und externe Arbeitsmärkte zusätzlich durch eine unterschiedliche *Arbeitsmarktstruktur* gekennzeichnet. Die Arbeitsplätze des primären Sektors zeichnen sich durch relativ hohe Löhne, gute Arbeitsbedingungen, gute Aufstiegschancen und vor allem Beschäftigungsstabilität aus. Hingegen sind die Arbeitsplätze des sekundären Sektors durch niedrige Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen, geringe Aufstiegschancen und geringere Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet (Piore 1975: 126–127). Interne und externe Arbeitsmärkte unterscheiden sich dadurch, dass für interne Märkte die in der neoklassischen Ökonomie geltenden Marktmechanismen weitestgehend ausgehebelt sind. Vielmehr werden Job-Allokationen nicht durch freie Wettbewerbsstrukturen, sondern durch institutionelle Regelungen, Senioritätsregelungen etc. erreicht (Althauser 1989; Blossfeld und Mayer 1988; Kalleberg und Sørensen 1979). Ebenfalls ist der Zugang zu internen Arbeitsmärkten stark eingeschränkt und nur über bestimmte Eingangspositionen („ports-of-entry“) möglich (Doeringer und Piore 1976; Kerr 1977 [1955]). Der Bezug auf einzelne Eingangspositionen verdeutlicht, warum sich das Konzept der internen Arbeitsmärkte nur bezüglich der Arbeitskräfte auf das neoklassische Basismodell beruft,

jedoch nicht in Bezug auf die Struktur des Arbeitsmarkts, da eben nicht von einem „globalen“ Arbeitsmarkt ausgegangen wird, sondern der interne Arbeitsmarkt ursprünglich (jedoch nicht ausschließlich) auf einzelne Firmen bzw. Berufsgruppen beschränkt war (Althauser 1989; Doeringer und Piore 1976). Werner Sengenberger (1978a: 28) beschreibt die unterschiedlichen Formen interner Arbeitsmärkte wie folgt:

„Interne und externe Märkte sind durch Übergangspositionen (ports of entry, ports of exit) verbunden, über die sich der Austausch von Arbeitskräften vollzieht. Alle übrigen Arbeitsplätze werden durch interne Mobilität von Beschäftigten besetzt, die bereits Zutritt zu den internen Märkten erlangt haben. Folglich sind deren Arbeitsplatzpositionen dem direkten Einfluß des Wettbewerbs auf dem externen Arbeitsmarkt entzogen. Dadurch erfahren die Zugehörigen eines internen Arbeitsmarkts gegenüber Außenstehenden eine privilegiertere Behandlung. Der Umfang und die innere Struktur interner Märkte variieren beträchtlich, je nachdem, um welche Branche oder welchen Beruf es sich handelt. Ein interner Markt kann einen ganzen Industriezweig, einen bestimmten ‚Beruf‘ in einer Region, einer Firma, einem Produktionsbetrieb oder in einem Teil eines Betriebs umfassen.“

Der entscheidende Unterschied zum neo-klassischen Arbeitsmarktmodell besteht darin, dass es nicht nur einen einzigen Markt gibt, auf dem unter freien Marktmechanismen Arbeitskraft gehandelt wird, sondern dass mehrere Teilarbeitsmärkte mit unterschiedlichen Eigenschaften und Funktionsweisen existieren. Zudem stehen die Arbeitsplätze und nicht mehr die Arbeitskraft im Fokus der Erklärung. Die Differenzierung erfolgt nun nicht mehr anhand gut oder schlecht ausgebildeter Arbeitskräfte, sondern in Bezug auf gute oder schlechte Jobs bzw. Arbeitsplätze (siehe überblicksartig Kalleberg und Sørensen 1979; in direktem Bezug auf die Lebenslaufperspektive Blossfeld und Mayer 1988; für den deutschen Arbeitsmarkt Lutz und Sengenberger

1974; Sengenberger 1978a, 1978b; für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt grundlegend Doeringer und Piore 1976).

Eine Anpassung dieser theoretischen Konzepte auf die Gegebenheiten des deutschen Arbeitsmarkts geht auf Lutz und Sengenberger (1974) zurück. Während in der „amerikanischen Version“ zwischen zwei Teilarbeitsmärkten unterschieden wird, dem *primären* und dem *sekundären* Segment (Doeringer und Piore 1976), unterscheidet Sengenberger (1978a) in Anpassung an den deutschen Arbeitsmarkt drei Arbeitsmarktsegmente:

1. Jedermannarbeitsmärkte
2. fachliche Teilarbeitsmärkte
3. betriebliche Teilarbeitsmärkte

Die *Jedermannarbeitsmärkte* zeichnen sich durch schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Arbeitsplatzsicherheit und schlechte Bezahlung aus. Hier werden unspezifische Qualifikationen „gehandelt“, die weder für bestimmte Berufe noch für bestimmte Tätigkeiten typisch sind. Daher kann auf diesem Arbeitsmarkt die Arbeitskraft ohne große Verluste transferiert werden oder anders ausgedrückt, ein Arbeitsplatzwechsel erzeugt weder für den Arbeitnehmer noch den Arbeitgeber einen Nachteil, da die so abgewanderten Qualifikationen leicht ersetzt werden können bzw. aus der Sicht der Arbeitnehmer andernorts verlustfrei weiter verwertet werden können. Jedermannarbeitsmärkte weisen noch am ehesten die Struktur auf, wie sie durch die neoklassische Arbeitsmarkttheorie postuliert wird (Sengenberger 1978a: 61–63). Dieser Teilarbeitsmarkt entspricht ebenfalls weitestgehend dem sekundären Arbeitsmarkt, wie er von Doeringer und Piore (1976) konzipiert wurde. Bezogen auf Berufseinstiegsprozesse können diese Eigenschaften der Jedermannarbeitsmärkte einerseits dahingehend interpretiert werden, dass der Berufseinstieg in diesen Arbeitsmarkt vergleichsweise schnell und unkompliziert erfolgen sollte, da die Qualifikationsanforderungen sehr unspezifisch sind und daher eine Vielzahl an Joboptionen zur Verfügung stehen. Andererseits kann argumentiert werden, dass die Konkurrenz auf diesem Ar-

beitsmarkt besonders groß ist, da eine Selektion aufgrund unterschiedlicher Qualifikationsprofile nur schwer vollzogen werden kann. Ebenfalls scheint das Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem im Sinne einer Harmonisierung der Anforderungen des Erwerbssystems und der Qualifikationen des Ausbildungssystem wenig bis überhaupt nicht relevant, da für diesen Arbeitsmarkt keine spezifischen Berufe der Tätigkeiten kennzeichnend sind. Vor allem in Bezug auf das in dieser Arbeit untersuchte Qualifikationsniveau der Akademiker spielt der Jedermannarbeitsmarkt eine äußerst untergeordnete Rolle.

Die *fachlichen Teilarbeitsmärkte* hingegen sind durch fachliche Qualifikationen gekennzeichnet, die für bestimmte Berufe oder Branchen spezifisch sind. Dabei zeichnen sich diese Arbeitsmärkte durch eine überbetriebliche, aber berufs- oder branchenspezifische Transferierbarkeit der Arbeitskräfte aus. Diese Qualifikationen werden in „überbetrieblich konzipierten und kontrollierten Ausbildungsgängen erworben“ (Sengenberger 1978a: 70). Die Arbeitsplätze dieses Teilarbeitsmarkts weisen eine hohe überbetriebliche Beschäftigungssicherheit und eine hohes Einkommen auf.

Die *betrieblichen Teilarbeitsmärkte* beschreiben Arbeitsmärkte, die durch die Verwertung von Qualifikationen, die für die Tätigkeiten in einem bestimmten Betrieb spezifisch sind, gekennzeichnet sind. Diese Märkte charakterisieren damit den idealtypischen *internen Arbeitsmarkt*, wie er bereits von Kerr (1977 [1955]) beschrieben wurde. In Abbildung 2.5 werden die Beschreibungen der Arbeitsmarktstrukturen von Piore (1975) und Lutz und Sengenberger (1974) sowie Sengenberger (1978a) gegenübergestellt.

Werner Sengenberger (1978a) wies bereits daraufhin, dass mit dem Modell des betriebsspezifischen Teilarbeitsmarkts eine weitere Annahme des neoklassischen Arbeitsmarktmodells in Frage gestellt wird. In betriebsspezifischen Teilmärkten entspricht eben nicht, wie es die neoklassische Theorie voraussagt, die Lohnhöhe dem tatsächlichen Marktwert eines Arbeitnehmers, sondern kann zeitweise darüber oder darunter liegen (Sengenberger

Abbildung 2.5: Segmente des dualen bzw. des dreigeteilten Arbeitsmarkts
(in Anlehnung an Köhler und Krause 2010: 393)

Teilarbeitsmärkte	Intern	Extern
Primär „good jobs“	interner Arbeitsmarkt (betriebsspezifische Qualifikationen)	berufsfachlicher Arbeitsmarkt (berufsfachliche Qualifikationen)
Sekundär „bad jobs“	bei Piore und Lutz nicht besetzt	Jedermannarbeitsmarkt (allgemeine, unspezifische Qualifikationen)

1978a: 89–90). Exemplarisch kann hierfür die Entlohnung bzw. die Arbeitsplatzstruktur des öffentlichen Diensts angeführt werden. Zu Beginn der Beschäftigung in diesem Teilarbeitsmarkt werden relativ zur Produktivität des Arbeitnehmers geringere Löhne gezahlt, aber in festgelegten Intervallen Lohnsteigerungen in Aussicht gestellt. Ebenso ist der öffentliche Dienst beispielhaft für eine interne Arbeitsmarktstruktur, die an den unteren Positionen wenige Einstiegsmöglichkeiten („ports of entry“) bietet und in der die weiteren aufsteigenden Arbeitsplätze durch interne Aufstiege besetzt werden. Dies wird vor allem dadurch ermöglicht, dass eine relativ kostengünstige betriebsspezifische Qualifizierung der Arbeitnehmer durch Training on the Job erfolgt. Die Qualifizierung für höherwertige Positionen wird bereits während der Ausübung der aktuellen Tätigkeit vollzogen, so dass die Aufstiegsoptionen und -positionen stark institutionalisiert und vorgezeichnet sind.

Diese Sichtweise auf den bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt bleibt in der Folge jedoch nicht unumstritten (Blien 1986; Becker 1990). So konnte gezeigt werden, dass die ursprüngliche Einteilung der Arbeitsmarktsegmente von Sengenberger (1978a) empirisch nur schwer nachweisbar war und eine differenziertere Sichtweise auf die Strukturierung des Arbeitsmarkts notwendig ist. Dabei wurde zum einen gezeigt, dass zwischen den Arbeitsmarktstrukturen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Diensts

erhebliche Unterschiede fest zu machen sind (exemplarisch Becker 1990; Keller 1985). Zum anderen scheinen weitere berufs- und branchenspezifische Differenzierungen notwendig, um die Arbeitsmarktstruktur – sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst – adäquat zu beschreiben (Blien 1986). Weitere Kritikpunkte, die zu einem vorübergehenden Bedeutungsverlust des Segmentationsansatzes führten, waren zum einen die gesellschaftstheoretischen Arbeiten von Ulrich Beck (1986) zur Entstrukturierung der Klassengesellschaft, zum anderen die auf arbeits- und lebenslaufsoziologischer Ebene aufgekommene These der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (Hoffmann und Walwei 1998; Mückenberger 1985) sowie der Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen (Dörre 2006; vgl. auch Köhler et al. 2010).

Im Zuge der Flexibilisierungsdebatte (Sill 2005; Szydlik 2008) wurde konstatiert, dass die Stabilität von Beschäftigungsformen abgenommen sowie die Heterogenität von Arbeitsmarktstrukturen zugenommen habe. Dennoch weisen eine Reihe von empirischen Arbeiten nach, dass eher Kontinuität langfristiger Beschäftigungsverhältnisse und stabile Arbeitsmarktstrukturen beobachtbar sind (Erlinghagen 2004; Mayer et al. 2010). Daher wurde in der Folge nicht von einer Auflösung bestehender Arbeitsmarktstrukturen ausgegangen, sondern eine Differenzierung interner Arbeitsmärkte ausgearbeitet, um den historischen, gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

An die ursprünglichen Überlegungen zu internen Arbeitsmärkten anknüpfend, erweitert Lutz (2007) die Konzeption interner Arbeitsmärkte um folgende drei Grundtypen (vgl. auch Köhler et al. 2010: 161):

1. der klassische interne Arbeitsmarkt
2. der berufsfachliche interne Arbeitsmarkt
3. der „bildungsstratifizierte“ interne Arbeitsmarkt

Die Ausgestaltung des Arbeitsmarkts bzw. der Arbeitsmärkte in der Form interner Märkte geht mit einer historisch seit den 1950er Jahren sich entwi-

ckelnden gesellschaftlichen Veränderung einher. In den 1950er und 1960er Jahren kam es zuerst zu einer Herausbildung betriebsspezifischer Arbeitsmärkte, nachdem der Bedarf an einfachen Arbeitern des externen Jedermannarbeitsmarkts schnell gedeckt war. Einer der maßgeblichen Faktoren der Entstehung betriebs- und berufsspezifischer Arbeitsmärkte war die Steigerung des (gesamtdeutschen) Bildungsniveaus (Lutz 2007).

Im Anschluss an den von Lutz und Sengenberger (1974) erarbeiteten Münchner Segmentationsansatz entwickelten Christoph Köhler und Olaf Struck im Rahmen des SFB 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Diskontinuität, Tradition und Strukturbildung“ (Köhler et al. 2006) ein eigenes Konzept betrieblicher Beschäftigungssysteme. Entgegen der These der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Flexibilisierung von Arbeit kommen die Arbeiten des SFB 580 zu dem Ergebnis, dass sich „in den Großunternehmen unter dem Eindruck von Restrukturierungsprozessen und Entlassungswellen die Sicherheitskonstruktion der Beschäftigten“ (Köhler und Krause 2010: 399) zwar verändert hat, dennoch „die Erwartung langfristiger Beschäftigung handlungsrelevant in dem Sinne [bleibt], dass Laufbahnen, Qualifizierungsprozesse und Gratifikationssysteme darauf ausgelegt werden“ (Köhler und Krause 2010: 399). Dieser neue Ansatz geht davon aus, dass innerhalb einzelner Organisationen ein betriebliches Beschäftigungssystem definiert ist „als Teilmenge von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften [...], die sich nach innen (gegenüber anderen Arbeitsbereichen) und nach außen (gegenüber den überbetrieblichen Arbeitsmärkten) durch unterschiedliche Niveaus der Schließung abgrenzen“ (Köhler und Krause 2010: 398). Als maßgeblichen „Indikator für den Grad der Schließung gegenüber den überbetrieblichen Teilarbeitsmärkten [wird] die in den innerbetrieblichen Allokationsräumen dominante Dauer der Beschäftigung“ (Köhler und Krause 2010: 398) angegeben.

Somit werden die klassischen betriebsspezifischen Arbeitsmärkte als *geschlossene Beschäftigungssysteme* bezeichnet, die durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse ausgezeichnet sind. Demgegenüber zeichnen sich *offene*

Beschäftigungssysteme durch kurz- und mittelfristige Beschäftigungsverhältnisse aus. „Geschlossene Beschäftigungssysteme bilden den betrieblichen Baustein des Arbeitsmarktsegments interner Märkte, offene Systeme den Baustein externer Märkte“ (Köhler und Krause 2010: 399). Demnach sind die Befürchtungen einer wachsenden Generalisierung von Arbeitsmarktrisiken nur bedingt erkennbar; die Arbeitsmarktrisiken lassen sich nicht generalisieren, sondern gelten nur für bestimmte Segmente des Arbeitsmarkts (Köhler und Krause 2010).

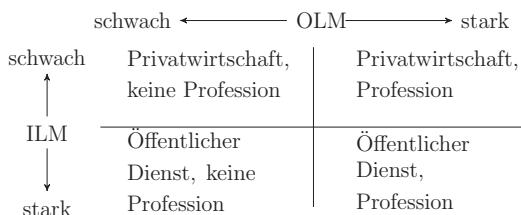
Aufgrund dieser Annahmen gilt es im Folgenden, speziell für den auf Akademiker eingeschränkten Arbeitsmarkt zu untersuchen, ob der „Akademikerarbeitsmarkt“ ein typisches Arbeitsmarktsegment darstellt oder eine ungenaue Terminologie aufweist, indem *der* Akademikerarbeitsmarkt nicht nachweisbar ist und eher von Arbeitsmärkten für Akademiker gesprochen werden sollte. Die Unterteilung von internen Arbeitsmärkten in klassische interne Arbeitsmärkte, berufsfachliche interne Arbeitsmärkte sowie bildungsstratifizierte Arbeitsmärkte erscheint mit Blick auf die „bildungshomogene“ Gruppe der Akademiker als unangemessen. Angemessener erscheint es, von bildungsstratifizierten Arbeitsmärkten auszugehen, die sich anhand der geforderten Qualifikationsprofile strukturieren, und erst in einem zweiten Schritt diese in klassische interne und berufsfachliche interne Arbeitsmärkte zu untergliedern. Diese Überlegung beruht auf der Annahme, dass ein Hochschulabschluss für eine ausbildungsadäquate Besetzung einer Stelle vorausgesetzt wird. Idealtypisch zeigt sich dies in den Qualifikationsanforderungen für den Einstieg in den gehobenen und höheren Dienst der Beamtenlaufbahnen. So verweist Burkhardt Lutz (2007) darauf, dass in diesen Arbeitsmärkten die freien Arbeitsplätze „vorrangig nach dem vorausgesetzten Niveau des Bildungsabschlusses und nicht nach dem erwünschten fachlichen Profil definiert“ werden (Lutz 2007: 68). Demnach sollte – unter der Annahme einer niveau- bzw. ausbildungsadäquaten Beschäftigung – der Arbeitsmarkt für Akademiker eine „Teilmenge“ des bildungsstratifizierten Arbeitsmarkts sein. Exemplarisch zeigt sich die Einteilung dieses Arbeits-

markts im öffentlichen Dienst, der in einen einfachen, mittleren, höheren und gehobenen Dienst eingeteilt ist, für den jeweils bestimmte Bildungsabschlüsse die Zugangsbarrieren bilden. Dabei zeigt sich die institutionelle Kopplung zwischen dem Bildungssystem und dem öffentlichen Dienst daran, dass die vier Laufbahngruppen der Strukturierung des Bildungssystems entsprechen (v. Behr und Schultz-Wild 1973: 18).

Belege dafür, dass man nur schwerlich von *dem* Akademikerarbeitsmarkt sprechen kann, finden sich ebenfalls bei Keller und Klein (1994), die herausarbeiten konnten, dass vor allem beim Berufseinstieg unterschiedliche Funktionsweisen der Arbeitsmärkte des öffentlichen Diensts und der Privatwirtschaft beobachtbar sind. Keller und Klein (1994) wie auch Leuze (2010a) können zeigen, dass eine nicht zu unterschätzende Mobilität von Akademikern zwischen der Privatwirtschaft und einer Anstellung im öffentlichen Dienst vorhanden ist. Daher scheint die These, dass ein Wechsel des Arbeitsmarktsegments (Privatwirtschaft bzw. öffentlicher Dienst) mit einem Verlust des akkumulierten Humankapitals verbunden ist und daher einen Wechsel zwischen den Segmenten unwahrscheinlicher macht, zu ungenau. Während Keller und Klein (1994) wie auch Leuze (2010a) auf Mobilitätsprozesse im Erwerbsverlauf abzielen, lässt sich dieses Konzept auch auf Eintrittsprozesse übertragen, so dass diese weniger nach der Unterscheidung „öffentlicher Dienst“ versus „Privatwirtschaft“ gegliedert sind, sondern viel eher durch den Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe. Dieser Eindruck erhärtet sich, berücksichtigt man die von Lutz (2007) vorgenommene Differenzierung der internen Arbeitsmärkte.

Diese Überlegungen führen zu einem weiteren Konzept zur Segmentation von Arbeitsmärkten speziell für Akademiker, welches auf Kathrin Leuze (2010a) zurückgeht. Hierbei wird zum einen zwischen den beiden Arbeitsmarktsektoren Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst und zum anderen zwischen Professionen bzw. professionellen Berufen und nicht professionel-

Abbildung 2.6: Segmentation von Arbeitsmärkten für Akademiker (in Anlehnung an Leuze 2010a: 29)



OLM = Occupational Labour Market (berufsfachlicher interner Arbeitsmarkt)

ILM = Internal Labour Market (betriebsspezifischer interner Arbeitsmarkt)

len Berufen unterschieden (siehe Abbildung 2.6).³¹ Diese Bereiche werden wiederum anhand der Dimensionen des betrieblichen internen und des berufsfachlichen internen Arbeitsmarkts verortet. Dabei wird deutlich, dass bei einer Eingrenzung der Arbeitsmärkte auf Märkte für Akademiker lediglich betriebsinterne und berufsfachliche Arbeitsmärkte Beachtung finden, der Jedermannarbeitsmarkt ist für Akademiker weitestgehend uninteressant.

Eine differenzierte Betrachtung des öffentlichen Sektors und des privatwirtschaftlichen Sektors ist in zweierlei Hinsicht relevant für diese Arbeit. (1) Der öffentliche Dienst bildet einen Bereich, „der in allen westlichen Industrie-

³¹ Professionen bzw. professionelle Berufe werden von Leuze (2010a: 24) beschrieben als „hochqualifizierte Berufe, für deren Ausübung bestimmte Zertifikate, z. B. ein Hochschulabschluss, Voraussetzung sind. Aufgrund dieser Zugangsvoraussetzungen sowie durch den Schutz professioneller Titel ist das Tätigkeitsfeld in Professionen stärker vor Konkurrenz geschützt als das anderer Berufe.“ Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass ein Hochschulabschluss lediglich eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für die Bezeichnung einer Tätigkeit als Profession darstellt. Das bedeutet, dass nicht alle Berufe, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, als Profession zu bezeichnen sind. Weitere Abgrenzungsmerkmale von Professionen gegenüber anderen akademischen Berufen sind ein hohes Maß an Verantwortung sowie zumeist eine eigene Berufsethik (z. B. der Eid des Hippokrates der Ärzte). Demszky von der Hagen und Voß (2010: 762) beschreiben Professionen als „Berufe, die sich durch besondere Erwerbs-, Qualifikations- und Kontrollchancen auszeichnen und deshalb oft ein ausgeprägtes Sozialprestige genießen“. Somit ist davon auszugehen, dass Akademiker vermehrt in professionellen Berufen – im Sinne von Professionen – und im (gehobenen und höheren) öffentlichen Dienst eine Anstellung finden.

nationen im Zuge des Ausbaus des Sozialstaates über mehrere Jahrzehnte permanent expandierte“ (Keller 1985: 649), und (2) sind „Hochschulabschlüsse traditionell eine zentrale Voraussetzung für den Eintritt in den gehobenen und höheren Staatsdienst“ (Leuze 2010a: 27). Damit stellt der öffentliche Dienst gerade für hochqualifizierte Arbeitnehmer einen beträchtlichen Teil an Arbeitsplätzen zur Verfügung (Becker 1993; Leuze 2010a; siehe auch Abschnitt 3.7). Zusätzlich ist innerhalb des öffentlichen Diensts der „*Dualismus von privat-rechtlichem Arbeitnehmerstatus der Angestellten und Arbeiter und öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis der Beamten*“ (Keller 1985: 649; Hervorh. i. Orig.) zu berücksichtigen. Wobei einschränkend erwähnt werden muss, dass Becker (1990) keine signifikanten Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes feststellen konnte.

Aus Abbildung 2.6 wird ebenfalls ersichtlich, dass der öffentliche Dienst in stärkerem Maße Strukturen eines klassischen bzw. betriebsspezifischen Arbeitsmarkts aufweist. Dies ist eine sinnvolle Anpassung der Erkenntnis, dass die von Sengenberger (1978a) vorhergesagte interne Arbeitsmarktstruktur des betriebsspezifischen Teilarbeitsmarkts empirisch nicht nachgewiesen werden konnte. Vielmehr scheinen überbetriebliche Arbeitsplatzwechsel in der Privatwirtschaft die Regel und nicht die Ausnahme zu sein; das heißt, dass Arbeitsplatzwechsel in betriebsspezifischen Arbeitsmärkten nicht über innerbetriebliche Karriereleitern erfolgen (Becker 1990: 367). Demnach folgt die Arbeitsmarktstruktur in der Privatwirtschaft eher den Regeln eines berufsfachlichen internen Arbeitsmarkts. Hierbei ist die berufsfachliche Strukturierung umso stärker, je „professioneller“ die Arbeitsplatzanforderungen sind. Auch hier zeigt sich erneut die starke Kopplung der Strukturen der akademischen Ausbildungsabschlüsse mit den Strukturen der Arbeitsmärkte für Akademiker. Demnach soll im Rahmen dieser Arbeit der Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe (siehe eingehender Abschnitt 4.1.5; auch Vicari 2014) für die Standardisierung wie auch für die berufsfachliche

Spezialisierung von Studiengängen und den damit verbundenen Berufen stehen.

Daraus folgt, dass die Professionen im privatwirtschaftlichen Sektor sowie die Beschäftigten im öffentlichen Dienst (Professionen und keine Professionen) als geschlossene Systeme beschrieben werden können und somit besonders vor der Konkurrenz des externen Arbeitsmarkts geschützt sind. Während am einen Ende des Spektrums die professionellen Berufe im öffentlichen Dienst durch betriebliche wie auch berufsfachliche Strukturen geschützt werden, zeichnen sich die nicht-professionellen Berufe in der Privatwirtschaft durch einen verhältnismäßig schwachen Konkurrenzschutz aus. Die betriebsspezifische Arbeitsmarktstruktur des öffentlichen Diensts bringt zudem den Umstand mit sich, dass die beruflichen Karrieren bzw. die Erwerbsverläufe am stärksten durch die Berufseintrittspositionen bestimmt werden (Becker 1990: 374).

Bevor im nachfolgenden Kapitel die Arbeitsmarktsituation von Akademikern beschrieben wird, soll zusammenfassend festgehalten werden, dass hochqualifizierte Arbeitnehmer besonders stark vor Konkurrenz des externen Markts geschützt sind. Dies zum einen, da durch die Eingrenzung des Akademikerarbeitsmarkts auf einen Teilbereich des bildungsstratifizierten internen Arbeitsmarkts bereits eine Schließung des Markts vor externer Konkurrenz von vornherein gegeben ist. Zum anderen erfolgt innerhalb dieser Eingrenzung eine weitere Schließung durch die Kopplung der Einstiegspositionen des Arbeitsmarkts für Akademiker mit den dafür vorgesehenen Abschlussarten der Hochschulen. Daher wird davon ausgegangen, dass je diffuser ein mit einem Studiengang verbundenes Berufsbild ist, desto stärker ist die Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt, umgekehrt wird unterstellt, dass je klarer ein Studiengang bzw. Abschluss auf einen konkreten Beruf (Profession und/oder Laufbahn im öffentlichen Dienst) hin ausgerichtet ist, desto stärker ist der Markt vor Konkurrenz geschützt. Weiter wird davon ausgegangen, dass der Berufseinstieg der gleichen Logik folgt. Je stärker

die Kopplung des Ausbildungssystems mit dem Erwerbssystem ausgeprägt ist, desto geradliniger verläuft der Übergang in den Arbeitsmarkt.

Diese Sichtweise auf den Arbeitsmarkt, welcher zum einen zwischen dem öffentlichen und dem privatwirtschaftlichen Sektor (Leuze 2010a) und zum anderen zwischen koordinierter Marktwirtschaft (CME) und liberaler Marktwirtschaft (LME) im Ländervergleich (Leuze und Allmendinger 2008) unterscheidet, soll in dieser Arbeit auf die Binnensicht von Akademikern eingegrenzt werden. Dabei wird die horizontale Differenzierung zwischen wissenschaftsnahen Universitäten und anwendungsbezogenen Fachhochschulen in den Vordergrund gerückt. Im Vergleich zwischen der in Großbritannien vorherrschenden liberalen Marktwirtschaft und der damit einhergehenden losen Verbindung zwischen (tertiärem) Ausbildungs- und Erwerbssystem und der in Deutschland vorherrschenden starken Verbindung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem (koordinierte Marktwirtschaft) wird deutlich, dass gerade diese starke Kopplung zu einem guten und reibungslosen Berufseinstieg führt. Dies gilt besonders für die stark berufsbezogene Ausbildung an Fachhochschulen (Leuze und Allmendinger 2008). Daran anknüpfend wird argumentiert, dass ein Fachhochschulstudium – im Vergleich zu Universitäten – eine stärkere Passung bezüglich der Anforderungen und Logiken des Arbeitsmarkts vorweist und daher die Berufseinstiegsprozesse von Fachhochschulabsolventen schneller und reibungsloser verlaufen sollten.

3 Forschung zur Berufseinmündung von Hochschulabsolventen

Im folgenden Kapitel wird ein Überblick über die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarkts seit den 1970er Jahren gegeben. Dabei wird der Fokus auf den qualifikationsspezifischen Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte gelegt. Die Forschung zur Berufseinmündung von Hochschulabsolventen beinhaltet dabei Kennzahlen zur Ausbreitung und Struktur des tertiären Bildungssystems im Sinne einer Entwicklung zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft, Aspekte des demographischen Wandels und auch die konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft und die damit verbundenen qualifikationsspezifischen Arbeitsmarktzahlen.

Auf der Ebene der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung führten die hohen Geburtenzahlen in den 1950er und 1960er Jahren ebenso wie die in den 1960er Jahren angestoßene Bildungsexpansion zu einer Steigerung der Studierenden- und Absolventenzahlen bis in die 1980er Jahre hinein. Die Bildungsexpansion kann dabei als eine Reaktion auf den Sputnik-Schock aus dem Jahre 1957 (vorzugsweise in den USA) und der damit verbundenen wachsenden Einsicht in die Zusammenhänge zwischen Bildung und wirtschaftlichem Wachstum gesehen werden. In der Bundesrepublik Deutschland war die Bildungsexpansion vor allem von der mit den Schlagworten „Bildungskatastrophe“ bzw. „Bildungsnotstand“ (Picht 1964) und „Bildung als Bürgerrecht“ (Dahrendorf 1965) geführten Debatte geleitet. Hierbei stand in der Argumentation von Picht (1964) das wirtschaftliche Wachstum einer Volkswirtschaft im Vordergrund. Auf theoretischer Ebene ist diese Argumentation mit der Humankapitaltheorie (Becker 1962) verknüpft, welche die Akkumulation von (höherer) Bildung mit einer Steigerung der Produktivität verknüpft und sich damit positiv auf den wirtschaftlichen Ertrag im Sinne von Wohlstand einer Volkswirtschaft auswirkt. Die Ausbildung der Menschen zu mündigen Bürgern, die befähigt werden sollen, aktiv am gesellschaftlichen und politischen Leben der noch relativ jungen Demokratie

teilnehmen zu können, waren die Beweggründe von Dahrendorf (1965). Diese Argumentationslinie war auch stärker in einem Ungleichheitskontext verortet und fokussierte den Abbau von sozialen Ungleichheiten durch eine stärkere Chancengleichheit im Bildungssystem (Hadjar und Becker 2011; Kühne 2009: 21–23; Tessaring und Werner 1981: 1–3).

In diesem Zusammenhang waren es vor allem (bildungs-)politische Entscheidungen, die die Nachfrage nach und Inanspruchnahme von Bildungsangeboten steuerten. Es waren also Entscheidungen auf politischer Ebene, welche die individuellen Handlungslogiken der im Bildungssystem befindlichen Akteure beeinflussten und so zu einer Steigerung der Nachfrage nach (tertiärer) Bildung im Zuge der Bildungsexpansion führten (vgl. auch Abschnitt 2.1.3). Dabei können die Ziele, die mit den jeweiligen Handlungen verbunden sind, auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen verortet sein, die sich nicht exklusiv zueinander verhalten. So ist es möglich, mit der Investition in Bildung (aus Sicht der Humankapitaltheorie) eine Verbesserung der individuellen Position auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Dadurch steigt volkswirtschaftlich gesehen die Produktivität des Wirtschaftssystems, wie es Picht (1964) gefordert hat. Ebenso ist damit eine gesteigerte Bildung verbunden, die in der Sichtweise von Dahrendorf (1965) zu einem Wachstum der politisch gebildeten und gesellschaftlich mündigen Bürgern führt. In diesem Abschnitt sollen jedoch, mit Blick auf den Fokus dieser Arbeit, nachfolgend die Dimension der sozialen Ungleichheit sowie kulturell-politische Entwicklungen weitestgehend ausgeblendet und lediglich arbeitsmarktrelevante Faktoren und Entwicklungslinien dargestellt werden.

Bevor mit der Beschreibung des Arbeitsmarkts für Akademiker begonnen wird, muss noch ein methodischer Hinweis angeführt werden. Da der Übergang von Hochschulabsolventen im Mittelpunkt dieser Arbeit steht, ist es unvermeidbar, sowohl auf Absolventenzahlen wie auch auf statistisch quantifizierte Übergänge aus der Hochschule in das Erwerbssystem einzugehen. Bei diesem Anliegen erweist sich jedoch die Datenlage der amtlichen Statistiken – vor allem wenn längerfristige Zeitreihen benötigt werden – als

„vielfältig“. Vielfältig meint hierbei, dass mehrere unterschiedliche amtliche Statistiken die gewünschten bzw. benötigten Informationen zur Verfügung stellen. Zum einen bietet das Statistische Bundesamt einen großen Datenbestand zu Geburten-, Studierenden- und Absolventenzahlen, jedoch keine Informationen zu Zu-, Ab- und Übergängen aus den jeweiligen Bildungs- bzw. Ausbildungssystemen. Diese Informationen sowie entsprechend weit zurückreichende Zeitreihen zu qualifikationsspezifischen Arbeitslosen- und Erwerbsquoten werden hingegen durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) zur Verfügung gestellt. Gerade bei den Übergangsmodellen der Bildungsgesamtrechnung (BGR) werden *alle* Übergänge aus dem Hochschulbereich berücksichtigt und nicht nur die im Fokus dieser Arbeit stehenden Übergänge der *Absolventen* des Hochschulsystems. So sind in den Übergangsmodellen der BGR auch die Übergänge enthalten, die ohne Abschluss das Hochschulsystem verlassen. Dieser „Unschärfe“ bewusst, wird dennoch versucht, ein Bild des Arbeitsmarkts für Akademiker zu beschreiben, das dem Thema dieser Arbeit gerecht wird. Die jeweils verwendeten Datenquellen werden an den entsprechenden Stellen kenntlich gemacht. Eine weitere „Unstimmigkeit“ bezüglich der beiden verwendeten Datenquellen, auf die hingewiesen werden muss, besteht in der Fortschreibung bzw. Aktualität der verfügbaren Zeitreihen. Während die Bildungsgesamtrechnung des IAB den Zeitraum von 1975 bis 2000 für Westdeutschland und für Ostdeutschland den Zeitraum von 1991 bis 2000 (für die ehemalige DDR den Zeitraum von 1980 bis 1989) abdeckt, liegen die Daten des Statistischen Bundesamts meist bis zum aktuellen Jahr 2015 (aber zumindest bis zum Jahr 2002) vor. Hingegen beginnen viele kontinuierlich aufbereitete Zeitreihen aus Gründen der Vergleichbarkeit erst mit dem Jahr 1991. Daher werden im Folgenden die Informationen, die aus den Daten der Bildungsgesamtrechnung gewonnen wurden, bis zum Jahr 2000 ausgewiesen, die Informationen des Statistischen Bundesamtes jedoch bis zum Jahr 2002.³²

³² Das Jahr 2002 stellt den letzten Zeitpunkt des Hochschulabschlusses der in dieser Arbeit verwendeten Stichprobe dar. Siehe hierzu auch die Ausführungen in Abschnitt 4.1.

3.1 Der Arbeitsmarkt für Akademiker

Der Arbeitsmarkt für Akademiker stellt einen Teilarbeitsmarkt dar, der in den letzten drei Jahrzehnten des vergangenen Jahrhunderts eine besondere Entwicklung und daran anknüpfend eine gestiegene Aufmerksamkeit erfahren hat. Im folgenden Abschnitt werden, ausgehend von der Bildungs-expansion der 1960er und 1970er Jahre, die Entwicklung der Studierenden- und Absolventenzahlen beschrieben. Darauf aufbauend wird ein Überblick über die Arbeitsmarktchancen dieser Absolventen ausgebreitet. Ein zentraler Indikator für die Arbeitsmarktchancen (also wie gut der Arbeitsmarkt das Angebot an Arbeitskräften absorbieren kann) stellt die (qualifikations-spezifische) Arbeitslosenquote dar. Daneben gewinnt die Arbeitslosenquote an Aussagekraft, wenn sie in Bezug zur Veränderung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) gesetzt wird (vgl. Allmendinger 1989: 24 f.; 36–40). Speziell für den Fokus dieser Arbeit auf Übergänge von Hochschulabsolventen in die erste Erwerbstätigkeit werden, zusätzlich zu den beiden zuvor genannten Indikatoren, die Übergangsbewegungen aus der Hochschule in das Erwerbssystem bzw. die Arbeitslosigkeit auf Grundlage der Bildungsgesamt-rechnung (BGR) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) darge-stellt. Das Übergangsmodell der Bildungsgesamt-rechnung³³ weist dabei die aggregierten Bestände und Abgänge aus den einzelnen Konten³⁴ der Bil-dungsgesamt-rechnung aus. Konkret werden die spezifischen Bestände und

³³ Genau genommen beziehen sich die Angaben auf die Übergangsergebnisse der BGR-1, da lediglich diese die Kennzahlen detailliert bis in das Jahr 1975 rückwirkend ausweisen. Die BGR-1 weist „die Personenbestände in verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen, die Bestände der Arbeitslosen sowie die Erwerbs- und Nichterwerbstätigen für je ein Berichtsjahr nach Geburtsjahrgang und Geschlecht differenziert“ aus (Reinberg und Hummel 2006: 4). Im Gegensatz dazu weist die BGR-2 „die Statuspositionen Arbeitslosigkeit, Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit sowie die Bestände im Ausbil-dungssystem [...] nach Qualifikationsebenen [...]“ aus (Reinberg und Hummel 2006: 4 f.).

³⁴ In Anlehnung an die volkswirtschaftliche Gesamt-rechnung (VGR) werden in der Bil-dungsgesamt-rechnung die einzelnen Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen sowie die einzelnen Bereiche der Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit als „Konten“ geführt (Reinberg und Hummel 2006: 5).

Ab- bzw. Übergänge aus der Hochschule (Fachhochschulen und Universitäten) in die Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit dargestellt. Dabei gestaltet sowohl die Zahl der Studierenden bzw. Absolventen der Hochschulen als auch die Fähigkeit des Arbeitsmarkts, diese Absolventen aufzunehmen, die Übergangsprozesse von Hochschulabsolventen.

Für den gesamten Beobachtungszeitraum (1975 bis 2002) gilt ausnahmslos, dass Akademiker im Vergleich mit anderen Qualifikationsstufen die besten Arbeitsmarktchancen besaßen und immer noch besitzen (Reinberg und Schreyer 2003; Reinberg und Hummel 2006: 67). Dabei werden Arbeitsmarktchancen im Sinne der Chancen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, interpretiert; damit sind noch keine Aussagen über die Adäquanz der Beschäftigungsverhältnisse getroffen. Adäquanz beschreibt in diesem Kontext die Verwertbarkeit bzw. Notwendigkeit der Ausbildungsinhalte zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit. In Bezug auf die Adäquanz der Beschäftigung scheinen Frauen und Fachhochschulabsolventen stärker von inadäquater Beschäftigung betroffen zu sein (Büchel und Matiaske 1995; Büchel 1996).

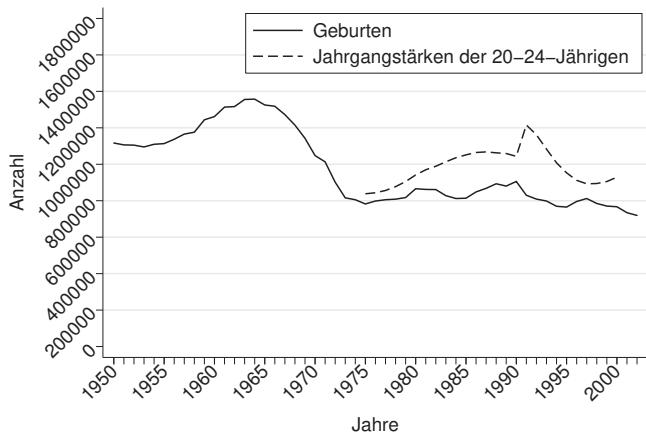
3.2 Die Entwicklung der Studierendenzahlen

In absoluten Zahlen gemessen stieg im Zuge der Bildungsexpansion die Zahl der Personen, die 15 Jahre und älter waren und sich im Bildungs- und Ausbildungssystem befanden, zwischen 1960 und 2000 in Westdeutschland von 2,4 Mio. auf 5,3 Mio.; das ist ein Anstieg um 120 Prozent. Auch wenn für Ostdeutschland zu Zeiten der DDR eine negative Entwicklung festgestellt werden konnte (die Zahl der im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem befindlichen Personen ab 14 Jahren sank im Zeitraum von 1980 bis 1989), stiegen nach der Wiedervereinigung die Zahlen der Personen ab 15 Jahren im Bildungs- und Ausbildungssystem schnell an (Reinberg und Hummel 2006: 24).

Aus demographischer Perspektive beeinflusst die Geburtenentwicklung zeitversetzt auch die Stärke der ausbildungsrelevanten Jahrgänge. Für den Bereich der tertiären Bildung sind dies die Jahrgänge im Alter von 20 bis unter 25 Jahren (vgl. Reinberg und Hummel 2006). In Abbildung 3.1 ist dargestellt, wie die hohen Geburtenzahlen der 1950er und 1960er Jahre um 20 Jahre versetzt einen Anstieg der ausbildungsrelevanten Jahrgänge bewirken. Der sprunghafte Anstieg der Jahrgangsstärken der 20- bis 24-Jährigen im Jahr 1991 ist durch den Anstieg um die ostdeutsche Bevölkerung nach der Wiedervereinigung zu erklären, der in den Geburtenzahlen nicht abgebildet werden kann, da diese Informationen um circa 1971, also zu Zeiten der DDR, erhoben worden sein müssten. Ebenfalls ist aus Abbildung 3.1 ersichtlich, dass der demographische Effekt der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre Mitte bis Ende der 1980er Jahre seinen Höhepunkt in Bezug auf die für Studienanfänger relevanten Alterskohorten der 20- bis 24-Jährigen hat. Danach sind (ausgenommen der durch die Wiedervereinigung bedingte Anstieg der Jahrgangsstärken) die absoluten Zahlen rückläufig (vgl. auch Reinberg und Hummel 2006: 25–29).

Neben den absoluten Zahlen der ausbildungsrelevanten Jahrgänge, welche spätestens seit Mitte der 1980er Jahre rückläufig sind und erst um das Jahr 2000 wieder einen leichten Zuwachs erfahren, jedoch keinesfalls das Niveau der 1980er Jahre erreichen, zeigt ein Blick auf die Quote der Bildungsbeteiligung einen stetigen Anstieg der Anteile der im Bildungs- und Ausbildungssystem befindlichen Personen bezogen auf die Personen vergleichbaren Alters. Diese Bildungsquoten geben also den Anteil der Bevölkerung im ausbildungsrelevanten Alter an, die sich zu einem bestimmten Zeitpunkt im Bildungs- oder Ausbildungssystem befinden. Waren im Jahr 1970 gerade 15 Prozent aller 20-Jährigen im Bildungssystem, sind es im Jahr 2000 bereits 50 Prozent dieser Altersgruppe. Vergleichbar stellen sich die Zahlen für die 25-Jährigen dar, welche im Jahr 1970 mit 7 Prozent und im Jahr 2000 mit 20 Prozent im Ausbildungssystem vertreten waren (Reinberg und Hummel 2006: 29).

Abbildung 3.1: Geburtenentwicklung und Entwicklung durchschnittlicher ausbildungsrelevanter Jahrgänge (Quellen: Statistisches Bundesamt 2015, IAB/BGR 2006; eigene Darstellung)



Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

Als eine Folge der Bildungsexpansion zeigt sich der durchweg gestiegene Anteil der ausbildungsrelevanten Jahrgänge, die das allgemeinbildende Schulsystem mit der Hochschulreife (Abitur) bzw. Fachhochschulreife verlassen. Waren es in Westdeutschland 1975 noch gut 12 Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 18- bis unter 21-jährigen Bevölkerung, stieg der Anteil bis zu Beginn der 1990er Jahre stark, danach weiterhin leicht auf knapp 24 Prozent an (berücksichtigt man noch die Personen, die die Hochschulzugangsberechtigung an Fachoberschulen, Fachgymnasien oder Berufsfachschulen erworben haben, beläuft sich der Anteil auf circa 37 Prozent eines Jahrgangs (Reinberg und Hummel 2006: 33)). Im gleichen Zeitfenster sank der Anteil der 15- bis unter 17-jährigen Bevölkerung in Westdeutschland, der das allgemeinbildende Schulsystem ohne Abschluss verließ, von 12 Prozent (1975) auf knapp 9 Prozent (2000). Dabei erreichte der Anteil der ausbildungsrelevanten

Tabelle 3.1: Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussart von 1975 bis 2000 (Westdeutschland) (Quelle: Reinberg und Hummel (2006: 33); eigene Darstellung)

	Jahre					
	1975	1980	1985	1990	1995	2000
ohne Hauptschulabschluss ¹	12,1	10,3	8,3	8,5	8,0	8,9
mit Hauptschulabschluss ¹	35,4	35,1	36,7	29,2	28,5	28,1
mittlere Reife ²	24,6	29,4	36,2	35,9	35,7	38,6
Hoch-/Fachhochschulreife ³	12,7	15,0	20,1	21,6	22,7	23,8

¹ Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 15- bis 16-jährigen Bevölkerung.

² Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 16- bis 17-jährigen Bevölkerung.

³ Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 18- bis 20-jährigen Bevölkerung.

Bevölkerung ohne einen Abschluss seinen Tiefpunkt Mitte der 1990er Jahre (vgl. Tabelle 3.1).

Für Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung zeichnet sich ein anderes Bild ab. Hier sind es nicht die Auswirkungen der Bildungsexpansion, sondern die Auswirkungen der strukturellen Veränderungen des allgemeinbildenden Schulwesens nach der Wende, welche durch die nun verfügbare freie Ausbildungswahl den Anteil der ausbildungsrelevanten Bevölkerung, die das Schulsystem ohne Abschluss verlassen hat, von anfänglich 5 Prozent im Jahr 1992 auf knapp 12 Prozent im Jahr 2000 steigerte. Eine vergleichbare Entwicklung zeichnete sich bei den Schulabgängern mit Hauptschulabschluss ab; hier steig der Anteil von knapp 8 Prozent (1992) auf fast 16 Prozent (2000). Lediglich der Anteil der ostdeutschen alterstypischen Bevölkerung mit Fach- bzw. Hochschulreife stieg rasant von 15 Prozent auf fast 27 Prozent. Im Vergleich zu den Zahlen der ehemaligen DDR im Jahre 1989 verlief die Entwicklung der Abgänge aus dem allgemeinbildenden Schulsystem somit ambivalent (vgl. Tabelle 3.2). So stiegen die Anteile der alterstypischen Bevölkerung ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss vergleichsweise stark an, gleichzeitig verdreifachte sich auch der Anteil der Abgänger mit Fach- bzw. Hochschulreife (Reinberg und Hummel 2006: 35). Somit

Tabelle 3.2: Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussart von 1989 bis 2000 (ehem. DDR/Ostdeutschland) (Quelle: Reinberg und Hummel (2006: 35); eigene Darstellung)

	Jahre			
	1989	1992	1995	2000
	ehem. DDR	Ostdeutschland		
ohne Hauptschulabschluss ¹	1,9	5,3	9,8	11,8
mit Hauptschulabschluss ¹	10,3	7,9	14,5	15,9
mittlere Reife ²	75,0	49,3	45,3	47,0
Hoch-/Fachhochschulreife ³	9,1	15,0	28,6	26,9

¹ Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 15- bis 16-jährigen Bevölkerung.

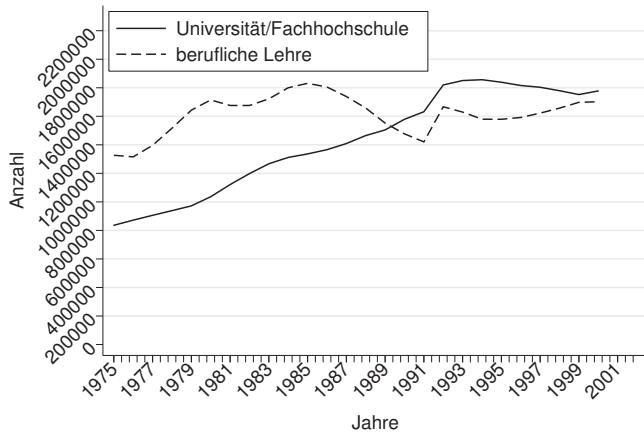
² Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 16- bis 17-jährigen Bevölkerung.

³ Prozent des Durchschnittsjahrgangs der 18- bis 20-jährigen Bevölkerung.

bekam durch die Ausweitung des allgemeinbildenden Schulsystems eine wachsende Zahl an jungen Menschen die Möglichkeit, die Schullaufbahn mit einer Hochschulzugangsberechtigung abzuschließen, und damit die Chance, an einer Universität oder Fachhochschule zu studieren.

Im welchem Ausmaß dies genutzt wurde, wird anhand der gesamtdeutschen Studierendenzahlen im Vergleich zu den Bestandszahlen der Personen im dualen Ausbildungssystem verdeutlicht. Sowohl die Bestände des dualen Ausbildungssystems wie auch die Studierendenzahlen wuchsen im Zuge der Bildungsexpansion stark an. Ab Mitte der 1980er Jahre stiegen die Studierendenzahlen weiter an, während die Zahl der Menschen in einer betrieblichen Ausbildung zurückging: „Im Jahr 1990 befanden sind erstmals mehr junge Menschen in einer Hoch- oder Fachhochschule als in einer betrieblichen Lehre“ (Reinberg und Hummel 2006: 36). Daran änderte auch der Zuwachs an Menschen im dualen Ausbildungssystem der ehemaligen DDR durch die Wiedervereinigung nichts. Erst in den frühen 1990er Jahren beginnen auch die Studierendenzahlen leicht zurückzugehen (vgl. Abbildung 3.2). Dies liegt jedoch nicht an einer gesunkenen Studierneigung der

Abbildung 3.2: Entwicklung der Studierenden- und Ausbildungszahlen von 1975 bis 2000 (Quelle: IAB/BGR 2006; eigene Darstellung)



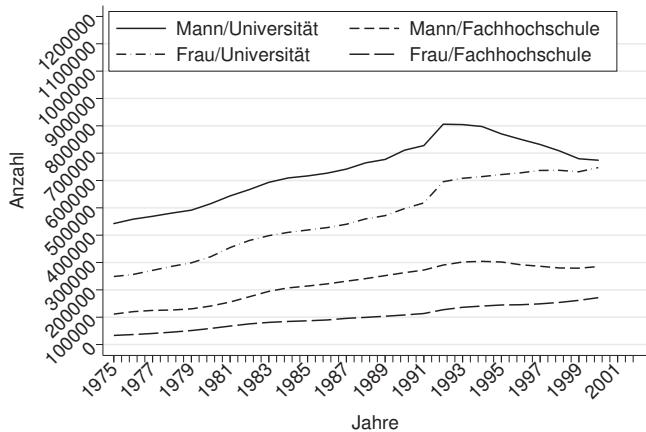
Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

Studienberechtigten, sondern vielmehr an den nun im ausbildungsrelevanten Alter befindlichen schwächeren Geburtenjahrgängen der 1970er Jahre.

Vergleicht man die Entwicklung der absoluten Zahlen der weiblichen und der männlichen Studierenden, wird deutlich, dass der nur moderate Rückgang der gesamten Studierendenzahlen zu Beginn der 1990er Jahre vor allem auf die seit Anstoß der Bildungsexpansion ungebrochen stark ausgeprägte Studierneigung der Frauen an Universitäten zurückzuführen ist. Ohne den ungebrochenen Anstieg der weiblichen Studierendenzahlen wäre der Rückgang wesentlich stärker ausgeprägt (vgl. Abbildung 3.3).

Wie bereits einleitend erwähnt, spiegeln weder die Studierendenzahlen noch die Übergangsquoten die tatsächliche Zahl der Hochschulabsolventen wider. Daher werden im folgenden Abschnitt Kennzahlen der Personen, die erfolgreich ein Hochschulstudium beenden und somit als Akademiker potenziell auf den Arbeitsmarkt strömen, dargestellt. Diese Zahlen beruhen auf den

Abbildung 3.3: Entwicklung der Studierendenzahlen in Deutschland von 1975 bis 2000 nach Geschlecht und Hochschulart getrennt
(Quelle: IAB/BGR 2006; eigene Darstellung)



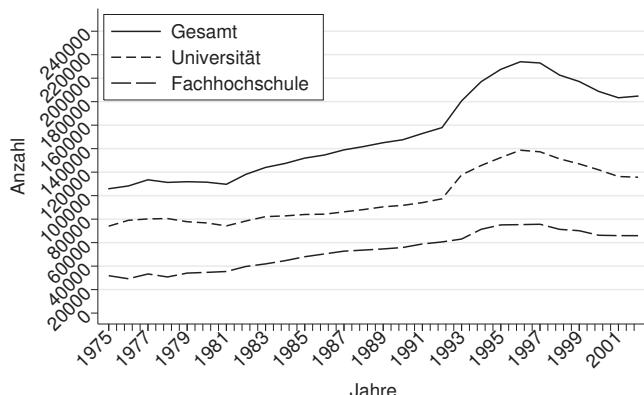
Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

Information zu erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen des Statistischen Bundesamtes und nicht auf den Abgängen der Bildungsgesamtrechnung.

3.3 Entwicklung der Absolventenzahlen

Wie bereits bei den Studierendenzahlen führen auch bei den Absolventenzahlen die steigenden Geburtenzahlen der 1950er und 1960er Jahre zu einem Anstieg der absoluten Zahlen, wiederum um einige Jahre zeitversetzt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die demographischen Effekte bei den Studierendenzahlen wie auch bei den Absolventenzahlen nur Auswirkungen auf die absoluten Zahlen haben. Die relativen Zahlen an Studierenden der Bevölkerung im vergleichbaren Alter sind dabei fast ausschließlich durch soziale Komponenten (die anhaltend hohe Studierneigung) geprägt (siehe die Argumentation und empirischen Belege in Reinberg und Hummel 2006:

Abbildung 3.4: Entwicklung der Hochschulabsolventenzahlen in Deutschland von 1975 bis 2002 nach Hochschulart getrennt (Quelle: Statistisches Bundesamt 2015; eigene Darstellung)



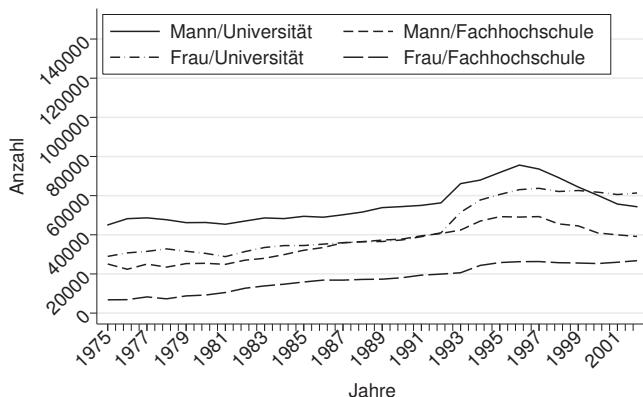
Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen. Absolventen eines Lehramtsstudiums sind in den Univ.-Absolventen enthalten.

52–55). Demzufolge ist ein ausschlaggebender Faktor, der die Absolventenzahlen beeinflusst, die Quote der Höherqualifizierung, die sich durch die im Zuge der Bildungsexpansion gestiegene Zahl der Personen mit Fach- bzw. allgemeiner Hochschulreife entsprechend positiv auf die Studienanfängerzahlen und damit auch auf die Absolventenzahlen im Vergleich zum Rückgang der Geburtenzahlen auswirkt.³⁵

Verfügten im Jahr 1976 gerade 5 Prozent der (west-)deutschen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren) über einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss, waren es im Jahr 2000 bereits 13 Prozent. Im gleichen Zeitraum sank der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter ohne formalen Berufsabschluss von 45 Prozent im Jahr 1976 auf

³⁵ Auch hier muss auf eine methodische Unschärfe hingewiesen werden. Während in den hier durchgeführten Analysen (vgl. Kapitel 5) ausschließlich der erste Hochschulabschluss berücksichtigt wird, werden in den amtlichen Statistiken auch Mehrfachqualifikationen ausgewiesen.

Abbildung 3.5: Entwicklung der Hochschulabsolventenzahlen in Deutschland von 1975 bis 2002 nach Geschlecht getrennt (Quelle: Statistisches Bundesamt 2015; eigene Darstellung)



Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen. Absolventen eines Lehramtsstudiums sind in den Univ.-Absolventen enthalten.

30 Prozent im Jahre 2000 (Reinberg und Hummel 2002: 592). Entsprechend der bis 1992 stetig steigenden Studierendenzahlen steigt auch die Zahl der Absolventen – wieder etwas zeitversetzt – bis ins Jahr 1996 kontinuierlich an. Dies gilt für Fachhochschul- und Universitätsabsolventen gleichermaßen. Erst ab dem Jahr 1997 sind wiederum an beiden Hochschularten die Absolventenzahlen leicht rückläufig (vgl. Abbildung 3.4).

Im Jahr 2000 verlassen erstmals mehr Frauen die Universität mit einem akademischen Abschluss als Männer. Somit setzt sich ein bereits bei den Studierendenzahlen beobachtetes Phänomen fort: Das Gros der aufgezeigten Entwicklungen geht auf die vermehrte Bildungsbeteiligung der Frauen zurück (vgl. Abbildung 3.5). Aber auch hier muss zwischen den absoluten Zahlen und den qualifikations- bzw. geschlechtsspezifischen Quoten unterschieden werden. Der Anteil der Fachhochschul- und Universitätsabsolventinnen an der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter stieg

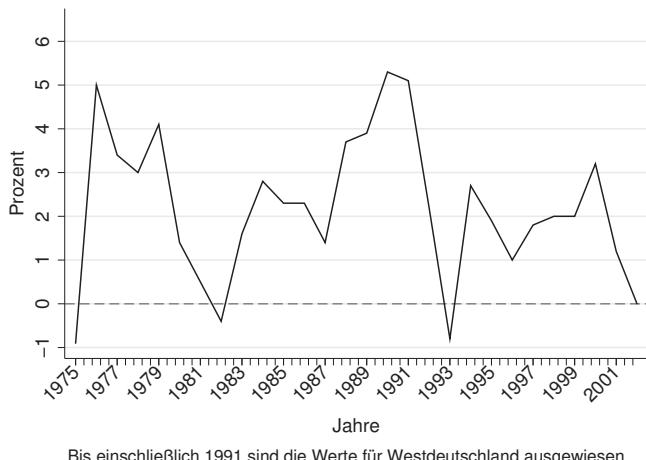
von 3 Prozent im Jahre 1976 auf 10 Prozent im Jahr 2000, ist dabei aber immer noch niedriger als der Anteil der Männer mit 15 Prozent (Reinberg und Hummel 2002: 593). Jedoch ist die Neigung, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, bei Frauen besonders stark von der erreichten Qualifikationsstufe abhängig. Je höher die Qualifikation, desto eher neigen Frauen dazu, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Daher ist davon auszugehen, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen weiterhin steigen wird und dies den Effekten des demographischen Wandels etwas stärker entgegenwirkt als die Erwerbsbeteiligung der Männer (Reinberg und Hummel 2002: 597).

3.4 Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten

Neben den qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten stellt das Bruttoinlandsprodukt einen zentralen makrostrukturellen Indikator dar, wie gut die Absolventen der Hochschulen auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Diese Indikatoren reflektieren die Opportunitätsstrukturen, die sich den Absolventen zum jeweiligen Zeitpunkt auf dem Arbeitsmarkt bieten. Die Veränderungen des Bruttoinlandsprodukts repräsentieren dabei die konjunkturelle Entwicklung des Landes; die Arbeitslosenquote repräsentiert die direkte Arbeitsmarktsituation.

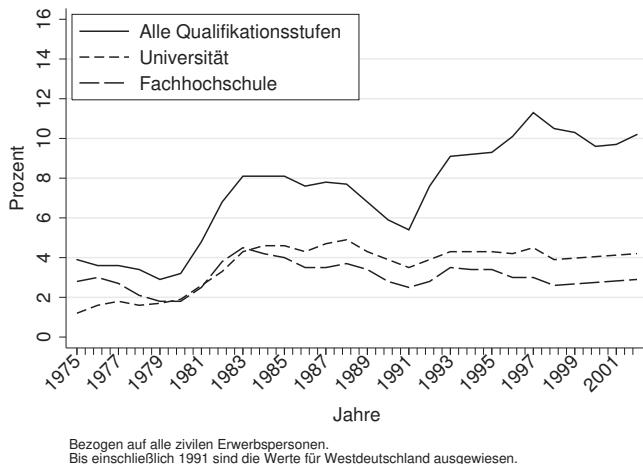
Das Bruttoinlandsprodukt stellt einen Indikator für die Entwicklung der Gesamtwirtschaft dar. Es wird dabei angenommen, dass in Zeiten des wirtschaftlichen Wachstums die Unternehmen vermehrt Arbeitskräfte einstellen, während in wirtschaftlich schlechter gestellten Zeiten zumindest eine restriktivere Einstellungspolitik vertreten wird, wenn nicht sogar Arbeitsplätze abgebaut werden (Allmendinger 1989: 36). In der Zusammenschau mit der Arbeitslosenquote vervollständigt sich das Bild (Abbildung 3.6 und Abbildung 3.7).

Abbildung 3.6: Veränderung des Bruttoinlandsprodukts gegenüber dem Vorjahr in Deutschland von 1975 bis 2002 (Quelle: IAB 2009; eigene Darstellung)



Während in den 1950er und 1960er Jahren Arbeitslosigkeit ein Phänomen darstellte, das Akademiker in der Regel nicht oder nur in Ausnahmen betraf, änderte sich die Situation ab Mitte der 1970er Jahre mit dem Aufkommen der ersten Ölkrise. Die Folge war ein erster Anstieg der Arbeitslosenzahlen von Akademikern. Somit waren spätestens ab diesem Zeitpunkt auch die Akademiker von der allgemein steigenden Arbeitslosigkeit betroffen. Dies traf Mitte der 1970er Jahre stärker auf Menschen mit Fachhochschulabschluss zu als auf Akademiker mit Universitätsabschluss, relativierte sich jedoch auf ein gleiches Maß zu Beginn der 1980er Jahre. Die Angleichung der Arbeitslosenquoten von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen geht dabei hauptsächlich auf eine sinkende Arbeitslosenquote der Fachhochschulabsolventen zurück, während die Quote der Universitätsabsolventen relativ stabil bei knapp unter 2 Prozent blieb. Seit Mitte der 1980er Jahre entwickelten sich die Arbeitslosenquoten von Fachhochschul- und Universitätsabsolven-

Abbildung 3.7: Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote in Deutschland von 1975 bis 2002 (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg)



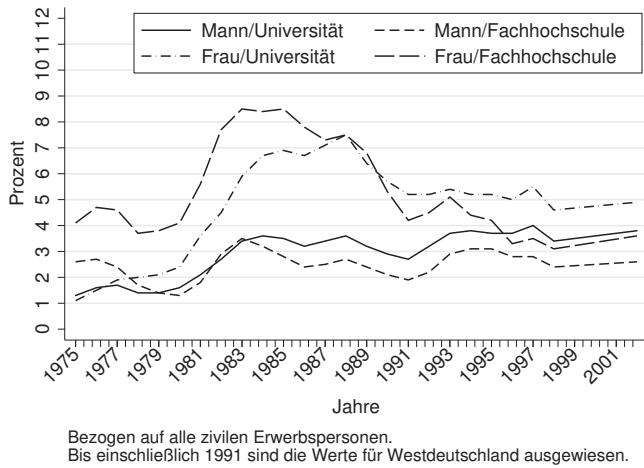
ten nahezu parallel, wobei die Quote der Fachhochschulabsolventen stets circa einen Prozentpunkt unter der Quote der Universitätsabsolventen lag (vgl. Abbildung 3.7).

Die zu Beginn der 1980er Jahre einsetzende Rezession lässt auch die Arbeitsmarktchancen für Akademiker sinken. Dies drückt sich in einer steigenden Arbeitslosenquote von anfänglich 1,8 Prozent (1980) aus, die Mitte der 1980er Jahre ihren Höchstpunkt erreichte. Damit ist die Arbeitslosenquote der Akademiker immer noch niedriger als die aller anderen Qualifikationsgruppen; sie ist um knapp die Hälfte geringer als die Gesamtarbeitslosenquote (4,5 Prozent Akademiker zu 8,1 Prozent insgesamt im Jahr 1984) (vgl. Abbildung 3.7; auch Möller und Walwei 2009). Mit dem Ende der Rezessionsphase zum Ende der 1980er Jahre und der durch die Wiedervereinigung einsetzenden Boomphase (Büchel 1996: 281) markiert der

Beginn der 1990er Jahre mit einer Arbeitslosenquote für Akademiker von 3,1 Prozent im Jahre 1991 (insgesamt: 5,4 Prozent) den niedrigsten Stand seit Beginn der 1980er Jahre (Möller und Walwei 2009). Für Akademiker bedeutete dies jedoch nur einen geringen und auch kurzfristigen Rückgang der Arbeitslosenquote. Bereits Mitte der 1990er Jahre erreichte die Arbeitslosenquote für diese Qualifikationsgruppe wieder eine Wert von knapp 4 Prozent und lag damit nur knapp unter dem Niveau der 1980er Jahre. Jedoch erscheint diese Entwicklung relativ zur Gesamtarbeitslosenquote in einem wesentlich positiveren Licht. So stieg die Gesamtarbeitslosenquote nach der kurzen Erholung im Zuge der Wiedervereinigung bis ins Jahr 1997 steil an, während die Arbeitslosenquote der Akademiker auf nahezu gleichbleibendem Niveau verlief. Zum Ende der 1990er Jahre sank sowohl die Gesamtarbeitslosenquote als auch die Arbeitslosenquote der Akademiker wieder leicht ab. Jedoch hielt dieser konjunkturelle Aufschwung nicht lange an und ließ die Arbeitslosenquoten ab dem Jahr 2001 erneut steigen (Bach et al. 2002).

Bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten für Akademiker zeigt sich in den „Krisenjahren“ der 1980er Jahre verstärkt bei Frauen eine Zunahme der Arbeitslosenquote. Während die Arbeitslosenquote der männlichen Fachhochschulabsolventen bereits seit den frühen 1980er Jahren unter den Werten der männlichen Universitätsabsolventen lag und auch bis zum Ende des Beobachtungszeitraums dort verblieb, verharrte die Arbeitslosenquote der weiblichen Fachhochschulabsolventen bis in das Jahr 1990 über dem Niveau der weiblichen Universitätsabsolventen; bis 1987 sogar deutlich. Ab den 1990er Jahren sinkt die Arbeitslosenquote weiblicher Fachhochschulabsolventen stark ab und liegt ab Mitte der 1990er Jahre sogar unter der Quote der männlichen Universitätsabsolventen. Somit scheinen Fachhochschulabsolventen – gemessen am Indikator der Arbeitslosenquote – etwas bessere Arbeitsmarktchancen als Universitätsabsolventen vorzufinden (vgl. Abbildung 3.8).

Abbildung 3.8: Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote in Deutschland von 1975 bis 2002 nach Geschlecht getrennt (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, Nürnberg)



3.5 Übergänge aus der Hochschule

Neben der Arbeitslosenquote wird die Übergangsquote aus der Hochschule in das Erwerbssystem wie auch in die Arbeitslosigkeit als ein weiterer Indikator für die Arbeitsmarktsituation interpretiert.³⁶ Dabei gilt zu berücksichtigen, dass die Übergangsquote sowohl durch die makrostrukturelle Arbeitsmarktsituation als auch durch das individuelle Studier- und Übergangsverhalten geprägt wird.

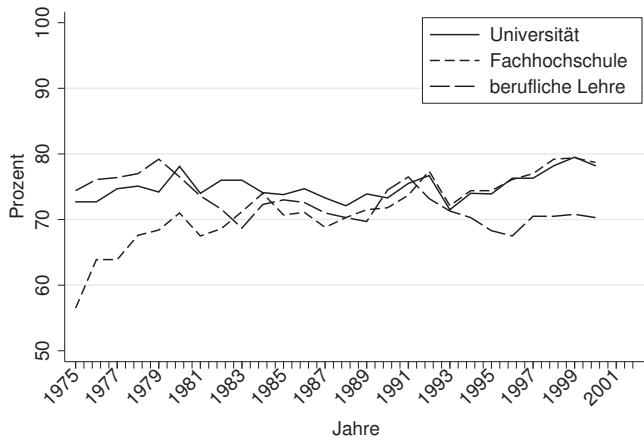
³⁶ Wie bereits einleitend angemerkt, werden in der Darstellung der Übergangsquoten sämtliche Übergänge eines Jahres aus dem Ausbildungssystem (Hochschulen) in das Erwerbssystem bzw. die Arbeitslosigkeit berücksichtigt. Die Berechnungen beruhen auf den Daten der Bildungsgesamtrechnung und differenzieren nicht zwischen Mehrfachabschlüssen und Studienabbrüchen.

Die Übergangsquote beschreibt den Anteil der Abgänger des Ausbildungssystems eines Jahres ungeachtet, ob der Abgang mit einem Abschluss verbunden ist oder das Studium abgebrochen wurde. Zudem beschreiben die Übergangsquoten nur „direkte“ Übergänge im Zeitraum eines Berichtsjahres, da die Abgänge aus dem Bildungssystem mit den Zugängen im Erwerbssystem unter Berücksichtigung der „Stayer“, also derjenigen Personen die weiterhin im Ausbildungssystem verbleiben, verrechnet werden (Reinberg und Hummel 2006: 11). Somit gibt die Übergangsquote den Anteil eines Abgangsjahrgangs³⁷ an, der in diesem Jahr von der Hochschule in das Erwerbssystem bzw. in die Arbeitslosigkeit gewechselt ist.

Die *Übergänge in das Erwerbssystem* sind in Abbildung 3.9 dargestellt und zeigen deutlich die Schwierigkeiten, die Fachhochschulabgänger von der Mitte 1970er Jahre bis zu Beginn der 1980er Jahre hatten, von der Fachhochschule direkt in eine Erwerbstätigkeit zu wechseln. 1975 gingen lediglich etwas mehr als 55 Prozent der Abgänger direkt in das Erwerbssystem über (im Vergleich dazu: berufliche Lehre: 74 Prozent, Universität: 73 Prozent; siehe auch Tabelle 3.3). Dann steigt der Anteil der Fachhochschulabgänger bis Anfang der 1980er Jahre – im Verhältnis zu Abgängern aus Universitäten und der beruflichen Lehre – auf ein vergleichbares Niveau an. Ende der 1970er und Anfang der 1980er Jahre sind alle Qualifikationsstufen von den Einflüssen der Krisenzeiten betroffen, so dass in den ersten Jahren der 1980er Jahre die Übergangsquoten aller Abgänger zurückgehen. Jedoch dauert dieser Trend für Abgänger aus der beruflichen Lehre wesentlich länger, setzt etwas früher ein und findet in einem wesentlich stärkeren Ausmaß statt als bei den Abgängern aus Fachhochschulen und Universitäten. Bei der Interpretation dieser Werte muss stets berücksichtigt werden, dass auch individuelle Abgangsentscheidungen der Menschen im Ausbildungssystem, in Zusammenschau mit der Arbeitsmarktsituation, die Entwicklung der Übergangsquoten beeinflusst. So ist es nicht unwahrscheinlich, dass

³⁷ Hier wird bewusst von „Abgangsjahrgang“ und nicht von „Abschlussjahrgang“ gesprochen, da auch Abgänger ohne Abschluss enthalten sind.

Abbildung 3.9: Entwicklung der Übergänge aus der Hochschule und der beruflichen Lehre in die *Erwerbstätigkeit* von 1975 bis 2000 (prozentualer Anteil eines Abgangsjahrgangs)
 (Quelle: IAB/BGR 2006; eigene Darstellung)



Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

ein Studienabschluss oder -abgang hinausgezögert wird, wenn schlechte Arbeitsmarktchancen vorgefunden werden.

Ab Mitte der 1980er Jahre verlaufen die Übergangsquoten von Universitäts- und Fachhochschulabgängern ungefähr parallel (wobei die prozentualen Übergänge der Fachhochschulabgänger stets ein bis zwei Prozentpunkte unter der Quote der Universitätsabgänger liegen). Erst zum Ende der 1980er Jahre steigen die Übergangsquoten aller Qualifikationsebenen wieder an. Quasi komplementär zum Sinken der Übergangsquote zum Beginn der Krisenjahre erholen sich die Quoten der Fachhochschulabgänger früher, stärker und langfristiger als die der anderen beiden Qualifikationsgruppen. So haben sich mit der Wiedervereinigung im Jahre 1991 die Übergangsquoten in die Erwerbstätigkeit von Fachhochschulabsolventen denen der Universitätsabsolventen nahezu komplett angeglichen, während die Über-

Tabelle 3.3: Übergänge aus dem Ausbildungssystem in die *Erwerbstätigkeit* von 1975 bis 2000 (Quelle: Reinberg und Hummel (2006); eigene Berechnung)

	Jahre					
	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Berufliche Lehre ¹	74,4	76,5	73,0	74,5	68,3	70,3
Fachhochschule ¹	56,5	71,0	70,7	71,8	74,4	78,7
Universität ¹	72,7	78,1	73,8	73,3	73,9	78,2

¹ Prozent der Abgänge eines Jahres.

Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

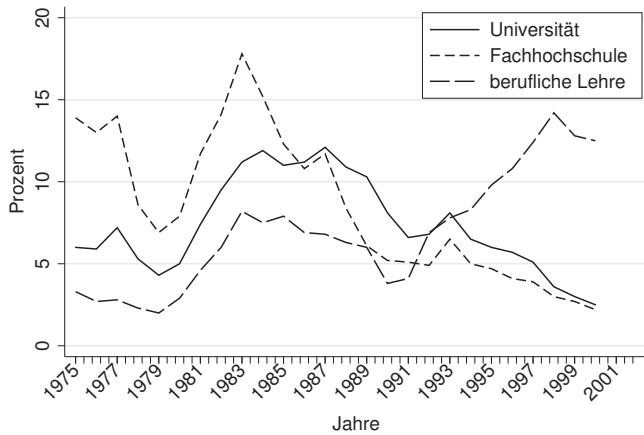
gänge von Abgängern einer beruflichen Lehre einem stetigen Abwärtstrend ausgesetzt sind, der sich Mitte der 1990er Jahre nur kurz umkehrt, um in der Folge auf einem Niveau der Krisenzeit der 1980er Jahre zu stagnieren (vgl. Tabelle 3.3). In dieser Entwicklung zeigt sich ebenfalls der Trend zur Höherqualifizierung und das Vermögen des Arbeitsmarkts, die Zahl der Abgänger des tertiären Bildungssystems entsprechend aufnehmen zu können. Denn unter Berücksichtigung der steigenden absoluten Zahlen an Abgängern der tertiären Bildungseinrichtungen ist eine stabile oder sogar steigende Quote an Übergängen eines Abgangsjahrgangs in die Erwerbstätigkeit positiv zu bewerten. Gleichzeitig zeigt eine ebenfalls steigende absolute Zahl (wenn auch nicht so stark) in Verbindung mit einer sinkenden Übergangsquote, dass der Arbeitsmarkt zunehmend „Probleme“ aufweist, die Abgänger zu absorbieren.

Ein vergleichbares Bild, wenn auch komplementär zu den Übergängen in die Erwerbstätigkeit, zeigen die *Übergänge in die Arbeitslosigkeit*. So sind es Mitte der 1970er Jahre auch die Abgänger der Fachhochschulen, die vergleichsweise häufig in die Arbeitslosigkeit wechseln. Während die Übergänge der Fachhochschulabgänger in die Erwerbstätigkeit vergleichsweise schwach von den 1980 einsetzenden Krisenjahren betroffen waren, übersteigt der Anteil der Übergänge in die Arbeitslosigkeit den Anteil der

Abgänge von 1975 wesentlich stärker. In vergleichbarer Weise sind auch Abgänger der Universitäten und der beruflichen Lehre beim Übergang in die Arbeitslosigkeit betroffen. Während jedoch die Übergangsquoten von Fachhochschulabgängern in die Erwerbstätigkeit sich erst Anfang der 1990er Jahre an die Übergangsquoten der Universitätsabgänger angleichen (und diese minimal übertreffen), sinkt die Übergangsquote in die Arbeitslosigkeit der Fachhochschulabgänger bereits Mitte der 1980er Jahre unter die der Universitätsabgänger und verbleibt auch bis Anfang der 2000er Jahre darunter (siehe Abbildung 3.10). Die weltweite Rezession im Jahr 1993 machte sich auch in einem Anstieg der Übergänge in Arbeitslosigkeit bemerkbar. Während jedoch dieser Anstieg für die Abgänger von Universitäten und Fachhochschulen nur einen äußerst kurzweiligen Bruch in einem sonst seit 1987 andauernden Abwärtstrend der Übergänge in die Arbeitslosigkeit bedeutet, setzt sich der Anstieg der Übergangsquoten der Abgänger einer beruflichen Lehre weitestgehend unberührt fort. Erst der wirtschaftliche Aufschwung zwischen 1998 und 2001 führte auch bei den Übergangsquoten der Abgänger einer beruflichen Lehre zu einem Rückgang der Übergangsquote in die Arbeitslosigkeit (vgl. Abbildung 3.10; auch Allmendinger et al. 2005: 17).

Während die Übergangsquoten vom Berufsbildungssystem in die Erwerbstätigkeit bereits Anfang der 1980er Jahre unter das Niveau der Universitätsabgänger sinken (vgl. Abbildung 3.9), steigen die Übergangsquoten in die Arbeitslosigkeit erst Anfang bis Mitte der 1990er Jahre über das Niveau der Universitätsabsolventen (vgl. Tabelle 3.4). Somit gehen bereits seit Anfang der 1980er Jahre anteilig weniger Abgänger eines Jahrgangs von einer beruflichen Lehre in die Erwerbstätigkeit und bis in die Anfangszeit der 1990er Jahre auch stetig weniger Abgänger eines Jahrgangs in die Arbeitslosigkeit über. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich das Verhältnis der Übergangsquoten in die Arbeitslosigkeit zwischen den Abgängern einer beruflichen Lehre und den Abgängern einer Fachhochschulausbildung innerhalb von 25 Jahren umgekehrt hat. Die Übergänge

Abbildung 3.10: Entwicklung der Übergänge aus der Hochschule und der beruflichen Lehre in die *Arbeitslosigkeit* von 1975 bis 2000 (prozentualer Anteil eines Abgangsjahrgangs) (Quelle: IAB/BGR 2006; eigene Darstellung)



Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

der Universitätsabsolventen haben sich ebenfalls – mit Ausnahme der alle Qualifikationsstufen betreffenden Krisenphase in den 1980er Jahren – stetig verbessert (von 6 Prozent im Jahr 1975 auf 2,5 Prozent im Jahr 2000; siehe Tabelle 3.4).

Somit bestätigt sich deutlich, dass Akademiker mehr denn je die besten Arbeitsmarktchancen aufweisen (siehe auch Reinberg und Schreyer 2003; Reinberg und Hummel 2005, 2006). Dennoch ist mit den rein quantitativ durchaus positiv zu bewertenden Befunden zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit noch keine Information darüber gegeben, ob diese Beschäftigungsverhältnisse auch dem erreichten Qualifikationsniveau entsprechen.

Tabelle 3.4: Übergänge aus dem Ausbildungssystem in die *Arbeitslosigkeit* von 1975 bis 2000 (Quelle: Reinberg und Hummel (2006); eigene Berechnung)

	Jahre					
	1975	1980	1985	1990	1995	2000
Berufliche Lehre ¹	3,3	2,9	7,9	3,8	9,8	12,5
Fachhochschule ¹	13,9	7,9	12,3	5,2	4,7	2,2
Universität ¹	6,0	5,0	11,0	8,1	6,0	2,5

¹ Prozent der Abgänge eines Jahres.

Bis einschließlich 1991 sind die Werte für Westdeutschland ausgewiesen.

3.6 Adäquanz der Tätigkeit

Nachdem vorangehend sowohl die Arbeitslosenquoten als auch die Übergangsquoten als Indikatoren für Arbeitsmarktchancen von Hochschulabsolventen vorgestellt wurden, soll im Folgenden die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung ergänzend angeführt werden. Während die Übergangsquoten auch Übergänge berücksichtigen, die das Ausbildungssystem nicht mit dem vorgesehenen Abschluss verlassen, gilt für die „reine“ Arbeitslosenquote, dass sich auch Beschäftigungen weit unter dem erreichten Ausbildungsniveau positiv auf die Arbeitslosenquote der Akademiker auswirken. Mit dieser Erkenntnis rückte seit den 1990er Jahren vermehrt die Frage nach der Passung der Erwerbstätigkeit zum erreichten Ausbildungsniveau in den Fokus der Aufmerksamkeit. Zusätzlich erlangte die Frage „in Zeiten sich verschärfender Haushaltsknappheiten“ (Büchel 1996: 280) an weiterer Relevanz. Die Passung der erworbenen Qualifikation und der ausgeübten Tätigkeit in der ersten Beschäftigung hat mithin weitreichende und anhaltende Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf wie auf das zu erzielende Einkommen der Hochschulabsolventen (Boll und Leppin 2013; Klein 1994; Diem und Wolter 2013). Gerade bei Hochqualifizierten besteht eine erhöhte Möglichkeit ausbil-

dungsinadäquat³⁸ beschäftigt zu sein, da eine Unterqualifizierung aufgrund des hohen Ausbildungsniveaus unwahrscheinlicher wird.

Die Frage, welche Faktoren eine ausbildungsinadäquate bzw. ausbildungsinadäquate Beschäftigung begünstigen, wurde in der Vergangenheit durchaus kontrovers diskutiert (in Bezug auf die Effekte einer Doppelqualifizierung siehe Büchel und Helberger (1995) und Lewin et al. (1996) sowie in Bezug auf einen eventuellen Karriereeffekt siehe Plicht et al. (1994) und Büchel (1996)). Dabei wird die Adäquanz der Beschäftigung in Bezug auf die erreichte Qualifikation unterschiedlich definiert und entsprechend operationalisiert. Die dabei diskutierten und verwendeten Konzeptionen berücksichtigen die Dimensionen der Anwendung der im Studium erworbenen Qualifikationen, der für die ausgeübte Tätigkeit notwendigen formalen Qualifikationen, die (subjektiv) erforderlichen kognitiven und fachlichen Fähigkeiten, ein für Hochschulabsolventen „typisches“ bzw. vergleichbares Einkommen sowie die Attraktivität der mit der Erwerbstätigkeit verbundenen Aufgaben. Unter Attraktivität wird meist ein hoher Entscheidungsspielraum und eine entsprechende Verantwortlichkeit gegenüber der zu leistenden Arbeit verstanden (Burkhardt et al. 2000: 17f.). Weiterhin wird zwischen horizontaler und vertikaler Adäquanz unterschieden, wobei die horizontale Adäquanz als die fachliche Passung der Ausbildungsinhalte zu den beruflichen Aufgaben definiert wird und die vertikale Adäquanz auf das Passungsverhältnis der erforderlichen Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit Bezug nimmt (Plicht et al. 1994).

Die ersten umfassenden Studien zur ausbildungsinadäquaten Beschäftigung von Akademikern wurden Mitte der 1990er Jahren von Plicht et al. (1994) und Büchel (1996) durchgeführt. Dabei attestieren Plicht et al. (1994) vor

³⁸ Häufig wird auch der Begriff „unterwertige“ Beschäftigung verwendet, um zu verdeutlichen, dass es sich um Beschäftigungsformen handelt, die unter dem erreichten Ausbildungsniveau liegen, für die man also überqualifiziert ist. Streng genommen sind auch Tätigkeiten „ausbildungsinadäquat“, für die man unterqualifiziert ist. Für einen Überblick über verschiedene Definitionen von Überqualifizierung siehe Rumberger (1981: 8–19).

allem Frauen und Fachhochschulabsolventen ein höheres Risiko, ausbildungs-inadäquat beschäftigt zu sein. Insgesamt werden für das Jahr 1991 zwischen 8 und 17 Prozent der Akademiker in inadäquaten Beschäftigungsverhältnissen verortet. Plicht et al. (1994) sehen vor allem in den ersten Jahren der Berufstätigkeit ein Problem inadäquater Beschäftigung und berufen sich auf einen „Karriereeffekt“ (Büchel 1996), welcher im Laufe des Erwerbsverlaufs abnimmt, also eher ein Phänomen der Berufseinsteiger darstellt. Demgegenüber kann Büchel (1996) nachweisen, dass es sich keineswegs um ein „Einstiegsproblem“ handelt, sondern die Zunahme ausbildungsinadäquater Beschäftigungen durch einen „tiefgreifenden Wandel der Beschäftigtenstruktur am Akademiker-Arbeitsmarkt“ (Büchel 1996: 292) hervorgerufen wird und sich weiter manifestieren wird. Jedoch kommt Büchel (1996) in Bezug auf die stärkere Betroffenheit von Fachhochschulabsolventen und Frauen zu vergleichbaren Ergebnissen. Er identifiziert folgende „Risikogruppen“:

- Frauen
- Fachhochschulabsolventen
- Universitätsabsolventen mit beruflicher Ausbildung
- Teilzeit- bzw. Geringfügigbeschäftigte
- Beschäftigte in der Privatwirtschaft

Häufig geht – vor allem bei Frauen – eine unterwertige Beschäftigung mit einer Teilzeitbeschäftigung einher (u. a. Lauterbach 1994: 179; Plicht et al. 1994).

Ebenfalls wird eine Zunahme unterwertiger Beschäftigung im öffentlichen Dienst vorhergesehen. War der öffentliche Dienst bis in die 1990er Jahre ein Garant für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung, nimmt auch in diesem Bereich der Anteil an unterwertiger oder zumindest an Teilzeitbeschäftigung seit den 1970er Jahren stetig zu. Der Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen in der Privatwirtschaft begann hingegen schon in den 1960er Jahren und hielt auch hier unvermindert an (Lauterbach 1994: 178–180).

3.7 Der öffentliche Dienst

Der öffentliche Dienst stellt gerade für Akademiker einen besonders attraktiven Teilarbeitsmarkt dar, und da dieser auch anderen Marktmechanismen gehorcht als die Arbeitsmärkte der Privatwirtschaft (siehe auch Abschnitt 2.3), wird die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im öffentlichen Dienst gesondert dargestellt.

In den 1970er Jahren fanden noch rund 60 Prozent der Hochqualifizierten im öffentlichen Dienst eine Anstellung (Blossfeld 1983; Tessaring 1977). Solange der öffentliche Sektor seit den 1950er Jahren bis in die 1980er Jahre expandierte und eine große Zahl der durch die Bildungsexpansion höher qualifizierten Berufsanfänger aufnehmen konnte, wurden die Auswirkungen der steigenden Anzahl an höher gebildeten Menschen weitestgehend durch den öffentlichen Dienst aufgefangen (Blossfeld 1983; Blossfeld und Becker 1989). Anfang der 1980er Jahre ist der öffentliche Dienst mit rund 20 Prozent aller Beschäftigten der größte Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland. Dabei wirkte sich die konjunkturelle Krise der 1980er Jahre auch auf die Haushaltsslage der Bundesrepublik aus, so dass in der Folge auch im öffentlichen Dienst die Personalsituation angespannt war. Dies drückte sich in einer Erweiterung der Teilzeitbeschäftigungen aus, während gleichzeitig die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten 1983 erstmals rückläufig war (Breidenstein 1984: 920–921). Konnte die Steigerung der Teilzeitbeschäftigungen bis 1987 noch die rückläufigen bzw. stagnierenden Zahlen der Vollzeitbeschäftigen annähernd ausgleichen, waren zum Ende der 1980er Jahre dann auch die Beschäftigungszahlen im öffentlichen Dienst insgesamt kurzzeitig rückläufig (Breidenstein 1991: 556). Auch in diesem Sektor machten sich die positiven Auswirkungen der Wiedervereinigung bemerkbar. Die Beschäftigungszahlen stiegen im Jahr 1990 wieder an, vor allem konnte ein gestiegener Frauenanteil berichtet werden (39,3 Prozent (1983) zu 42,3 Prozent (1990); Breidenstein 1984: 923, 1991: 558). Jedoch hielt diese Boomphase nicht lange an, so dass ab 1993 insgesamt wieder

sinkende Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst berichtet werden, was ebenso auf die Anzahl der Frauen zutrifft.

Für die Beschäftigtenzahlen im höheren und gehobenen Dienst³⁹ stellt sich die Situation jedoch besser dar, so dass gut ein Drittel der Beschäftigten im höheren bzw. gehobenen Dienst arbeiten und die Anzahl der Stellen für höher qualifizierte Tätigkeiten im Vergleich zu den Vorjahren – wenn auch hauptsächlich durch die Schaffung neuer Teilzeitarbeitsplätze – weiter gestiegen ist (Breidenstein 1995: 569).

Allgemein kann damit festgehalten werden, dass sich die Beschäftigungssituation in den für Akademiker relevanten Dienst- bzw. Besoldungsgruppen bis zum Beginn der 2000er Jahre unvermindert positiv entwickelt hat. Die konjunkturellen und haushaltsfiskalischen Engpässe wurden entweder durch die Umverlagerung auf Teilzeitarbeitsplätze abgefedert oder betrafen die mittleren und niedrigen Verdienst- und Besoldungsgruppen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag im Jahr 2000 bei 24,7 Prozent und ist damit weiterhin höher als bei abhängig Erwerbstätigen insgesamt (19,8 Prozent). Ebenfalls ist die Frauenquote im Jahr 2000 weiterhin auf gut 50 Prozent gestiegen. Dabei waren Frauen – gemessen an der Gesamtzahl der Beschäftigten – deutlich stärker an der Steigerung der Beschäftigtenzahlen in den höheren und gehobenen Laufbahngruppen beteiligt (Breidenstein 2001). Die durchweg positiven Zugangs- und Berufschancen von Frauen im öffentlichen Dienst können von Keller und Klein (1994) auch im Vergleich zur Privatwirtschaft bestätigt werden. Stellt man die Entwicklungen der letzten 30 Jahre des 20. Jahrhunderts im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft gegenüber, wird deutlich, dass sowohl die Expansion des öffentlichen Diensts als auch die Tertiarisierung der Privatwirtschaft dazu führte, dass eine steigende Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften entstand. Jedoch setzte die Nachfrage im öffentlichen Dienst früher ein als in der Privatwirtschaft.

³⁹ Da üblicherweise nur für Beamte und Richter eine Eingruppierung in Dienstklassen erfolgt, sollen die Angestellten stets den vergleichbaren Verdienst- bzw. Besoldungsgruppen zugeordnet werden.

4 Daten und Methoden der Sekundäranalysen

Im nun folgenden Kapitel wird die verwendete Datengrundlage sowie deren Aufbereitung beschrieben. Hierzu werden zuerst allgemeine Informationen über die Daten und deren Erhebungs- und Aufbereitungsprozess dargestellt (Abschnitt 4.1). Auf die Beschreibung der Selektion der in dieser Arbeit fokussierten Akademiker aus der Gesamtstichprobe folgen die unterschiedlichen Aufbereitungsschritte der jeweils spezifischen Datenstrukturen zur Analyse der Prozess- und Ereignisstruktur des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit. Dies geschieht vor allem in Hinblick auf die in Abschnitt 4.2 beschriebenen Methoden zur Durchführung der Sequenzmuster- und Ereignisanalysen. Diese Analyseverfahren korrespondieren mit den Charakteristika der Prozess- und Ereignisperspektive. Zudem werden die verwendeten Variablen beschrieben.

4.1 Datengrundlage

Die Datengrundlage dieser Arbeit bilden die faktisch anonymisierten Daten der Erhebung „Arbeiten und Lernen im Wandel“ (ALWA). Der Datenzugang erfolgte über ein Scientific Use File, das über das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Verfügung gestellt wurde.⁴⁰

Die Grundgesamtheit für die Datenerhebung setzte sich aus allen in Deutschland lebenden Personen zusammen, die zwischen den Jahren 1956 und 1988 geboren wurden. Dabei war es unerheblich, welche Sprache diese sprechen, welcher Nationalität sie angehören oder welchen Erwerbsstatus sie besitzen. Die Stichprobenziehung erfolgte zweistufig, indem zuerst aus einer von den Statistischen Landesämtern bzw. dem Statistischen Bundesamt zur Verfü-

⁴⁰ Projektnummer: 100683

gung gestellten Stichprobe 281 Sample Points (250 Gemeinden) gezogen wurden. Darauf basierend wurden die entsprechenden Einwohnermeldeämter gebeten, „durch eine systematische Zufallsauswahl (Intervallziehung) aus den Einwohnermelderegistern eine Liste von Personenadressen der Geburtsjahrgänge 1956 bis 1988 zur Verfügung zu stellen“ (Antoni et al. 2010: 6). Aus diesem Adressbestand wurde wiederum anhand einer Zufallsauswahl eine Stichprobe von 152 Adressen pro Sample Point (das entspricht 42 712 Adressen) gezogen. Von diesen 42 172 Adressen konnten insgesamt 22 656 Telefonnummern recherchiert werden. Anhand dieser 22 656 Telefonnummern konnten im Zeitraum von August 2007 bis April 2008 mit 10 404 Personen Interviews durchgeführt werden, davon 10 177 Interviews in deutscher Sprache. Die Ausschöpfungsquote (bezogen auf die Adressstichprobe) liegt bei 24,4 Prozent und die Bruttostichprobe (bezogen auf die recherchierten Telefonnummern) bei 45,9 Prozent. Insgesamt liegen nach der Datenedition von 10 145 Befragten vollständige Längsschnittdatensätze vor (siehe Tabelle 4.1; vgl. zur Datenerhebung und -edition zusammenfassend Antoni et al. (2010)).

Tabelle 4.1: Allgemeine Beschreibung der IAB/ALWA-Befragungsdaten

Kategorie	Beschreibung
Untersuchungseinheit	Personen der Wohnbevölkerung der BRD
befragte Geburtsjahrgänge	1956 bis 1988
Erhebungszeitraum	August 2007 bis April 2008
Fallzahlen	10 404 Interviews, davon 227 fremdsprachige Interviews und 10 177 deutschsprachige Interviews, davon 10 145 lückenlose Lebensverläufe

Quelle: http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/ALWA/Outline/ALWA-Survey.aspx

4.1.1 Aufbereitung der Sekundärdaten

Zur Eingrenzung der Untersuchungspopulation auf den gewählten Gegenstand des Übergangs zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem von Akademikern wurden in einem ersten Schritt jene Personen selektiert, die über einen Hochschulabschluss verfügen. Hierbei ist es unerheblich, ob der Abschluss an einer Fachhochschule oder einer Universität erlangt wurde. Jedoch werden Absolventen von Berufsakademien aus der Analyse ausgeschlossen, da die vergebenen Abschlüsse meist staatliche Abschlussbezeichnungen und damit keine akademischen Abschlüsse im engeren Sinn darstellen. Im Ausland erworbene akademische Abschlüsse werden berücksichtigt, sofern sie in Deutschland anerkannt wurden.⁴¹

In einem weiteren Schritt wurden für alle Personen monatsgenaue Bildungs-, Familien- und Erwerbsverläufe rekonstruiert, für die Informationen über einen Zeitraum von mindestens 72 Monaten (6 Jahren) nach dem ersten Hochschulabschluss vorliegen. Schlussendlich verbleiben nach dem Abgleich mit den gültigen Fällen der Bildungs- und Familienverläufe 1 566 Akademiker, davon 583 Personen mit Fachhochschulabschluss und 983 Personen mit Universitätsabschluss (siehe Tabelle 4.2; für eine eingehende Beschreibung des aufbereiteten Datensatzes siehe Tabelle A.1 im Anhang).⁴²

4.1.2 Operationalisierung der Berufseinnäpfung als Prozess

Um der Prozesshaftigkeit des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit Rechnung zu tragen, müssen nicht nur der Austrittszeitpunkt aus dem (Aus-) Bildungssystem und der Eintrittszeitpunkt in das Erwerbssystem bekannt

⁴¹ Es wurde zuerst geprüft, ob die Befragten die Anerkennung des ausländischen Abschlusses beantragt haben, und in einem zweiten Schritt, ob der Antrag bewilligt wurde.

⁴² Die erneute Reduktion der Fallzahl durch den Abgleich mit dem Bildungs- und Familienverlauf war notwendig, um die als unabhängige Variablen verwendeten Informationen zu Partnerschaftsverhältnissen und Kindern zum Zeitpunkt des Studienabschlusses zu erhalten (siehe Abschnitt 4.1.4).

Tabelle 4.2: Selektionsschritte der Untersuchungspopulation (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

	Fallzahl nach Hochschulart		
	Fachhochschule	Universität	Gesamt
Gesamtstichprobe ¹	10 145		
... davon besucht	1 172	2 287	
... davon abgeschlossen	834	1 436	
Akademiker gesamt ²	2 196		
... davon mind. 6 Jahren nach dem 1. Abschluss	671	1 134	
Akademiker gesamt	1 805		
... nach Abgleich mit Bildungs- und Familienverläufen	583	983	
Akademiker gesamt	1 566		

¹ Alle im Datensatz vorhandenen Personen.

² 74 Personen verfügen über einen Fachhochschul- und einen Universitätsabschluss.

sein, sondern auch die Zustände und Episoden zwischen diesen Ereignissen (siehe auch Abschnitt 2.1.4). Dies stellt eigene Anforderungen an die Aufbereitung der Daten, die im folgenden Abschnitt kurz umschrieben werden.

Um die gegebenen Daten mit Methoden der Sequenzmusteranalyse untersuchen zu können, müssen die relevanten Zustände der Übergangsphase überschneidungsfrei und inhaltlich trennscharf aufbereitet werden. Hierzu wurden die in den Daten kodierten 63 unterschiedlichen Zustände der Erwerbsdimension aus den jeweiligen Lebenslaufphasen (Schulbildung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit etc.) auf 21 Zustände reduziert. Dies ist zum einen aus rein pragmatischen Gründen sinnvoll und notwendig gewesen, da ein Zustandsraum mit 63 Zuständen kaum noch zu überblicken ist. Zum anderen sind einige der 63 Zustände aus verschiedenen Lebenslaufphasen nicht trennscharf bzw. in anderen Phasen genauer erfasst. Schlussendlich wurden die 15 in Tabelle 4.3 aufgeführten

Tabelle 4.3: Zustandsraum der Übergangsverläufe

Zustand z	Zustandsbeschreibung
BA	Berufliche Ausbildung
M/T	Meister/Techniker
FH	Fachhochschulstudium
Uni	Universitätsstudium
Ref./A.i.P./Prom.	Referendariat/Volontariat/Arzt im Praktikum/Promotion
WB	Berufliche Weiterbildung
WD	Wehrdienst/Zivildienst
Praktikum	Praktikum/Wissenschaftliche Hilfskraft
Gering/ET	Geringfügig Erwerbstätig
Teil/ET	Teilzeit Erwerbstätig
Voll/ET	Vollzeit Erwerbstätig
BW	Zeit-/Berufssoldat
AL	Arbeitslos/Arbeitsuchend
EZ/Haus	Erziehungszeit/Hausarbeit
NE	Nicht Erwerbstätig (Urlaub, Krank etc.)

Zustände kodiert, da die restlichen 6 Zustände für den Übergang vom (Aus-) Bildungs- in das Erwerbssystem keine Rolle spielen (vor allem Zustände des schulischen Bildungsverlaufs, z. B. Grundschule oder Gymnasium).

Die relevanten Zustände wurden monatsgenau erfasst und überschneidungsfrei aufbereitet, so dass lückenlose Informationen für 72 Monate nach dem ersten Hochschulabschluss vorliegen. Um die Verlaufsdaten in Sequenzdaten zu überführen, wurden diese mit Hilfe eines zweistufigen Verfahrens zum Splitten und anschließenden Kombinieren der Episoden überschneidungsfrei aufbereitet. Dabei wurden zuerst alle überschneidenden Episoden an ihren Schnittstellen getrennt und für die parallelen Teile der Episoden Mehrfachzustände vergeben. Daraufhin wurde für alle Episoden mit Mehrfachzuständen

entschieden, welche der überschneidenden Zustände entfernt werden sollen (siehe zur genauen Vorgehensweise und technischen Umsetzung Erhardt und Künster 2014).

Bei der Auflösung der Überschneidungen mussten vor allem zwei Aspekte berücksichtigt werden: (1) die Relevanz der zu übernehmenden Zustände und (2) die Konsistenz der Verläufe. (1) Mit Relevanz ist gemeint, dass jenem Zustand der Vorzug gegeben wurde, der für die Untersuchung des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit von höherem Interesse ist. Ein erstes Entscheidungskriterium stellte dabei die Angabe dar, ob die entsprechende Tätigkeit hauptsächlich oder nebenher ausgeübt wurde. Sofern aufgrund dieser Angaben keine eindeutige Entscheidung getroffen werden konnte, wurde nach inhaltlichen Kriterien entschieden. So wurde bei einem gleichzeitigen auftreten der Zustände „Universitätsstudium“ und „geringfügige Beschäftigung“ das Studium kodiert, da eine geringfügige Beschäftigung während eines Studiums keine reguläre Beschäftigung darstellt und somit nicht als Ereignis einer ersten Erwerbstätigkeit nach dem ersten Studienabschluss gewertet wird. Ebenso wurde bei der Überschneidung eines Praktikums mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit der Teilzeiterwerbstätigkeit der Vorzug gegeben. (2) Mit Konsistenz ist gemeint, dass durch das Auflösen der Überschneidungen keine „Episoden-Artefakte“ entstehen dürfen. Ein Episoden-Artefakt kann entstehen, wenn die parallel verlaufenden Sequenzen nicht gleichzeitig beginnen und enden und durch die Entscheidung für oder gegen einen der überschneidenden Zustände der verworfene Zustand mit einer unrealistisch kurzen Episode daran anschließt, beispielsweise wenn eine hauptsächlich ausgeübte Teilzeiterwerbstätigkeit sowie ein nebenher absolviertes (Zweit-)Studium angegeben wurden. Dabei würde im Zeitraum der Überschneidung die Teilzeitbeschäftigung kodiert. Ist nun die Episode der Teilzeitbeschäftigung kürzer als die Studienepisode, kann es vorkommen, dass im Extremfall im Anschluss an die Teilzeitepisode eine einmonatige Studienepisode kodiert würde. Die Dauer dieses Zustands wäre jedoch nur aufgrund der Datenmodifikation entstanden; dies galt es zu vermeiden.

Folgende Entscheidungskriterien wurden angewendet: hauptsächlich/nebenher absolvierte Tätigkeit; bei mehreren Erwerbstätigkeiten wurde dem höheren Stellenumfang der Vorzug gegeben. Bei ungleichen Zuständen, die eine reguläre Erwerbstätigkeit und einen weiteren nicht regulären Erwerbstätigkeitszustand enthalten (geringfügige Beschäftigung, Praktikum, Erziehungszeiten, Studium etc.), wurde die reguläre Erwerbstätigkeit kodiert.

4.1.3 Operationalisierung der Berufseinmündung als Ereignis

Für die Aufbereitung der Daten zur Analyse der Berufseinmündung als Ereignis wurden die nun lückenlosen und überschneidungsfreien Sequenzdaten in Spezialdaten umgewandelt (vgl. Ritschard et al. 2009). Das relevante Ereignis stellt die *erste reguläre Erwerbstätigkeit* dar. Unter einer „regulären“ Erwerbstätigkeit werden keine Ferienjobs, ehrenamtlichen Tätigkeiten oder Praktika verstanden. Hingegen wurden an ein erstes Staatsexamen anschließende Tätigkeiten wie Referendariate, Volontariate durchaus als „reguläre“ Erwerbstätigkeiten angesehen, sofern sie mindestens den zeitlichen Umfang einer Teilzeit-Anstellung aufweisen. Auch wenn damit noch kein abschließendes Zertifikat zur Ausübung der mit diesem Berufsabschluss verbundenen Tätigkeit erreicht wurde, stehen diese Personen bereits in einem vergleichbaren Beschäftigungsverhältnis (z. B. angehende Lehrer als Beamte auf Zeit während des Referendariats, der Arzt während der Facharztausbildung). Auch qualitative Studien stützen die Annahme, dass die an eine erste akademische Ausbildung anschließenden Qualifikationsphasen von den ausübenden Personen bereits als Erwerbstätigkeit wahrgenommen werden (v. Felden und Schiener 2010). Ebenfalls als reguläre Erwerbstätigkeit wurde eine Promotion kodiert. Dies ist zum einen damit zu begründen, dass aus der Datenlage bzw. dem Antwortverhalten der Befragten nicht in allen Fällen eindeutig identifizierbar war, ob es sich bei der angegebenen Promotion um eine medizinische Promotion handelt oder um eine nicht-medizinische Promotion. Diese Unschärfe kommt zustande, da in den gemachten Angaben

stellenweise nicht zwischen einer Facharztausbildung und einer Promotion eindeutig unterschieden wurde. Daher wurden die Tätigkeitsfelder, die im Sinne einer Weiterqualifizierung nach einem ersten akademischen Abschluss folgen, zusammengefasst. Hierunter fallen vor allem Tätigkeiten, die zu zweiten und dritten Staatsexamina führen, eine Facharztausbildung und eine Promotion. Weiterhin wurden Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungen als erste Erwerbstätigkeit definiert; geringfügige Beschäftigungen und mithelfende Familienangehörige jedoch nicht. Zeit- und Berufssoldaten wurden als regulär Erwerbstätige kodiert. Somit werden folgende Zustände als Ereignis definiert:

- Referendariat/Volontariat/A. i. P. bzw. Facharztausbildung/Promotion
- Teilzeit Erwerbstätigkeit
- Vollzeit Erwerbstätigkeit
- Zeit-/Berufssoldat

Da das interessierende Ereignis der folgenden Analysen der Antritt der ersten regulären Erwerbstätigkeit nach dem Studienabschluss ist, werden die Ereignisdaten als „Single-Spell/Single-Event“ Daten aufbereitet (vgl. Blossfeld et al. 2007: 49–53).

Nach Ausschluss der Personen, die nahtlos nach dem Studium in die erste Erwerbstätigkeit übergehen (1 062 Fälle), verbleiben noch 504 Personen mit einer Zeitspanne von mindestens einem Monat zwischen Abschluss des ersten

Tabelle 4.4: Aufbereitung der Ereignisdaten (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

	Fallzahl
Akademiker gesamt ¹	1 566
... davon mit direktem Ereignis	1 062
... verbleibende Fälle mit Dauer > 0 Monate	504
... davon Fälle mit Ereignis im Beobachtungszeitraum ²	465
... und Fälle ohne Ereignis im Beobachtungszeitraum ²	39

¹ Alle auf Akademiker reduzierten Fälle (vgl. Tabelle 4.2).

² Der Beobachtungszeitraum umfasst 72 Monate nach dem ersten Studienabschluss.

Hochschulstudiums und Antritt der ersten Erwerbstätigkeit. Von diesen 504 Personen erleben innerhalb der ersten 6 Jahre nach Studienabschluss lediglich 39 Personen kein Ereignis (siehe Tabelle 4.4).

4.1.4 Aufbereitung der abhängigen Variablen

Zur Überprüfung der im späteren Abschnitt 5.1 formulierten Hypothesen bzw. Problemstellungen werden die im Folgenden beschriebenen abhängigen Variablen benötigt (in Klammern sind die jeweils korrespondierenden Analyseverfahren genannt):

- Turbulenz der Übergangsverläufe (OLS-Regression)
- Cluster der Übergangsmuster (multinomiale logistische Regression)
- Dauer zwischen Studienabschluss und erster Erwerbstätigkeit (Ereignisanalyse)
- Nahtloser Übergang in die erste Erwerbstätigkeit (logistische Regression)

Um die Hypothesen zum Grad der Individualisierung und (De-)Standarisierung von Übergängen zu untersuchen, wird auf die in Abschnitt 4.2.2 eingehender beschriebenen Konzepte der Komplexität bzw. Turbulenz hingewiesen. Diese Maßzahlen werden ebenfalls im Rahmen der Sequenzmusteranalysen berechnet und sind als normierte metrische Variablen operationalisiert.

Für die Analyse des Übergangs in einer Prozessperspektive werden im Rahmen von Sequenzmusteranalysen unterschiedliche Typen von Übergangsverläufen erstellt, die anschließend als abhängige Variablen verwendet werden. Hierbei werden sowohl Cluster zum direkten Übergang als auch zum längerfristigen Verbleib erstellt (siehe ausführlich Abschnitt 4.2.1). Da es sich hierbei um ein exploratives Verfahren handelt, können noch keine Aussagen über die konkrete Ausgestaltung dieser Variable getroffen werden. Eine Einschätzung der erwarteten Übergangscluster erfolgt in Abschnitt 5.1.

Bei der Analyse der Berufseinmündung als Ereignis steht die Dauer bis zum Erhalt der ersten Anstellung im Fokus der Analysen. Hierbei wird ergänzend zur Prozessperspektive der Übergang als punktuelles Ereignis konzeptualisiert. Mutmaßliche Einflussfaktoren auf die Dauer des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit werden dabei mit Methoden der Ereignisanalyse untersucht. Da hierbei die „abhängige Variable“ die Dauer bis zum Eintritt eines Ereignisses (hier die erste Erwerbstätigkeit) ist, welche nicht direkt in den Daten abbildbar ist, wird auf Abschnitt 4.1.3 und 4.2.3 verwiesen.

Zusätzlich wird untersucht, wer das interessierende Ereignis des Übergangs in den Beruf direkt erlebt. Dabei wird ein direkter Übergang in der Ereignisperspektive als *nahtloser* Übergang verstanden, so dass der Antritt des ersten Beschäftigungsverhältnisses im selben Monat wie der Studienabschluss liegt. Diese Personen werden bei der Ereignisanalyse nicht berücksichtigt, da sie keine Wartezeit in der empirisch erhobenen Zeitmessung (Monate) aufweisen. Welche Faktoren dazu führen, dass ein Absolvent einen nahtlosen Übergang erlebt oder aber eine gewisse Wartezeit aufweist, wird im Rahmen einer binär logistischen Regression untersucht.

4.1.5 Aufbereitung der unabhängigen Variablen

Die Beschreibung der unabhängigen Variablen erfolgt anhand der bereits im theoretischen Teil der Arbeit eingeführten Unterscheidung von *institutionellen* und *individuellen* Merkmalen.⁴³ Dabei beschreiben die angeführten theoretischen Konzepte der horizontalen Differenzierung und des vertikalen Passungsverhältnisses die institutionellen Faktoren auf Seiten des Ausbildungs- und des Erwerbssystems. Da diese Faktoren nicht direkt zu messen sind, wird die Operationalisierung dieser Konzepte nachfolgend beschrieben.

⁴³ Es wären durchaus andere Kategorisierungen denkbar, so z. B. in studienbezogene, berufsbezogene und soziodemographische Merkmale.

Unter *institutionellen Merkmalen* werden die Art der besuchten Hochschule als Indikator für ein eher wissenschaftsnahes oder anwendungsorientiertes Studium sowie der Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs für das Passungsverhältnis von Abschlusszertifikat und entsprechender beruflicher Tätigkeit subsumiert. Weiterhin wird der Wirtschaftssektor zur Unterscheidung, ob die erste Anstellung in der Privatwirtschaft oder im öffentlichen Dienst erfolgte, ob diese erste Beschäftigung als ausbildungsadäquat oder -inadäquat eingeschätzt wird und ob es sich dabei um eine be- oder entfristete Anstellung handelt, berücksichtigt.

Die Art der besuchten Hochschule bezieht sich auf die horizontale Differenzierung zwischen Universität und Fachhochschule. Hierbei repräsentiert ein Universitätsabschluss ein eher wissenschaftsnahes und ein Fachhochschulabschluss ein eher anwendungsbezogenes Studium. Diese Unterscheidung dient als Merkmal für die Stärke der Ausrichtung des Ausbildungssystems an den Handlungslogiken des Erwerbssystems und repräsentiert somit das *horizontale* Passungsverhältnis zwischen diesen angrenzenden Lebenslaufphasen auf Seiten des Ausbildungssystems. Dies spiegelt damit die Handlungsspielräume der Gatekeeper des Ausbildungssystems wider.

Um das *vertikale* Passungsverhältnis zwischen (Aus-)Bildungssystem und Erwerbssystem zu operationalisieren, wird auf einen Indikator von Vicari (2014) zurückgegriffen, der den Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe abbildet. Dieser Indikator setzt sich aus folgenden Einzelindikatoren zusammen:

1. die formelle Standardisierung des Zugangszertifikats,
2. die Reglementierung des Berufszugangs.

Ein Zugangszertifikat (oder auch Berufsabschlusszertifikat) „ist standardisiert, wenn das Ausbildungszertifikat durch das Bestehen von bundes- oder landesrechtlich einheitlichen oder vergleichbaren Abschlussprüfungen erlangt wurde“ (Vicari 2014: 5). Diese Standardisierung der Zertifikate bestimmter Berufsabschlüsse steht in enger Verbindung zur Reglementierung

der Berufszugänge. Dabei sind in hoch reglementierten Berufen sowohl der Berufszugang als auch damit einhergehend das Führen eines Berufstitels durch rechtliche Regelungen an den Nachweis eines standardisierten Berufsabschlusszertifikats gebunden. Im akademischen Feld sind hierunter Berufe zu fassen, die im weitesten Sinne als Professionen bezeichnet werden können oder in denen zumindest besondere Qualifikationsanforderungen an die Berufsausübung gestellt werden. Dies betrifft vor allem Studiengänge, die mit einem Staatsexamen abgeschlossen werden. Somit ist in stark reglementierten Berufen auch der Grad der Standardisierung der Zugangszertifikate hoch. Jedoch existieren auch im akademischen Ausbildungsbereich Berufe, die stark reglementiert sind, aber keine einheitlich standardisierten Abschlusszertifikate aufweisen. Hierunter fallen vor allem die Ingenieursberufe.⁴⁴ Anhand der beiden Informationen zur Standardisierung der Ausbildungszertifikate und dem Grad der Reglementierung des Berufszugangs wird ein einheitlicher Indikator zum Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe erstellt. Ausgehend von den Einzelberufen wurden diese abschließend auf die Ebene der Berufsordnungen (Dreisteller) der Klassifikation der Berufe von 1988 (KldB 1988)⁴⁵ aggregiert (Vicari 2014). Der Indikator weist dabei eine metrische Ausprägung von 0 „unstandardisiert“ bis 1 „hoch standardisiert“ auf und repräsentiert das vertikale Passungsverhältnis der mit Studienabschluss erreichten Ausbildung und der damit verbundenen Berufsebene. Dies steht ebenfalls stellvertretend für einen Indikator einer Profession bzw. eines professionellen Berufsbildes; je stärker standardisiert

⁴⁴ So sind die Abschlüsse eines Architekturstudiums weder (verwaltungs-)rechtlich noch einheitlich geregelt. Die Reglementierung dieses Berufs bezieht sich daher lediglich auf das Tragen der Berufsbezeichnung „Architekt“. Während das Abschlusszertifikat den Absolventen den Grad eines Diplom-Ingenieurs (Dipl.-Ing.) verleiht, darf die Bezeichnung „Architekt“ nur führen, wer Mitglied in der Architektenkammer ist und mindestens 2 Jahre fachspezifische Berufserfahrung als Diplom-Ingenieur vorweisen kann (siehe MArchG).

⁴⁵ Es wird auf die ältere Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 1988 zurückgegriffen und nicht auf die aktuellere Version aus dem Jahr 2010, da der Untersuchungszeitraum von 1976 bis 2002 näher an dem historischen Zeitpunkt der Klassifikation aus dem Jahr 1988 angesiedelt ist.

die Zertifizierung des Berufs ausfällt, desto eher kann von einer Profession ausgegangen werden. Dieser Indikator steht stellvertretend für die institutionellen Gatekeeper des Erwerbssystems und rekurriert somit auch auf den gegebenen Handlungsspielraum auf Seiten des Erwerbssystems. Damit wird ermöglicht, den Aspekt der „Standardisierung“ des Ausbildungssystems sowie der Regulierung des Arbeitsmarkts zu operationalisieren. Jedoch muss angemerkt werden, dass eine exakte Trennung zwischen den Konzepten der „Standardisierung“ von Ausbildungsinhalten und der Regulierung der Berufszugänge, und damit eine eindeutige Zuordnung zu einer der beiden Lebenslaufphasen, anhand dieses Indikators nicht vorgenommen werden kann. Somit erweitert dieser Indikator die empirischen Möglichkeiten, die Verbindung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem zu modellieren, dahingehend, dass nun die Aspekte der Standardisierung adäquat abgebildet werden können.⁴⁶ Über eine Interaktion zwischen der Art der besuchten Hochschule und dem Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe wird eine Trennung der horizontalen Differenzierung (anwendungsbezogene Fachhochschulen und wissenschaftsnähere Universitäten) sowie der vertikalen Passung von Ausbildungsinhalten und Berufsebenen (hoch bzw. niedrig standardisierte Zertifizierung der Berufe) erreicht.

Um eine feinere Unterscheidung bezüglich des Passungsverhältnisses zwischen dem Ausbildungssystem und dem Beschäftigungssystem abbilden zu können, werden auch die unterschiedlichen Abschlusszertifikate differenziert erfasst. Hierbei wird einerseits zwischen den eher anwendungsbezogenen Diplomabschlüssen der Fachhochschulen und den stärker forschungsorientierten Diplomabschlüssen der Universitäten unterschieden. Die wissenschaftsnäheren universitären Abschlüsse werden wiederum in Magister-, Diplom-

⁴⁶ Leuze (2010b: 42) musste noch aufgrund mangelnder Datenlage auf eine Operationalisierung des Grads der Standardisierung des Ausbildungssystems verzichten. Dafür ist im Ländervergleich der Aspekt der „Stratifizierung“ des Bildungssystems relevant, jedoch nicht in einer nationalen Binnensicht einer bezüglich der Bildungszugangsberechtigungen homogenen Gruppe an Akademikern. Eine Differenzierung zwischen Fachhochschul- und allgemeiner Hochschulreife kann mit den hier verwendeten Daten nicht vorgenommen werden und wird auch nicht als relevant erachtet.

und Staatsexamensabschlüsse untergliedert. Dabei wird davon ausgegangen, dass vor allem die staatlich regulierten Staatsexamina durch einen hohen Grad an Standardisierung gekennzeichnet sind und die Magisterabschlüsse das andere Ende des Kontinuums abbilden.

Anhand der Berufsverläufe und der detaillierten Informationen zur Art des ersten Beschäftigungsverhältnisses wurden die dichotomen Variablen zur Befristung bzw. Entfristung der ersten Beschäftigung sowie zur Zuordnung derselben zum öffentlichen bzw. privatwirtschaftlichen Sektor vorgenommen. In Bezug auf die Befristung bzw. Entfristung der ersten Stelle wurde nur die Information berücksichtigt, ob die Stelle von Beginn an be- oder entfristet war, eine Entfristung im Laufe der Anstellung wurde nicht berücksichtigt.

Ebenfalls wurde für das erste Beschäftigungsverhältnis die Information erhoben, ob die Befragten die Tätigkeit als adäquat zu ihrem Ausbildungsniveau einschätzen. Diese Information wurde über die subjektive Einschätzung des üblicherweise erforderlichen Ausbildungsniveaus ermittelt. Als ausbildungsadäquat wurde die Tätigkeit eingestuft, für die angegeben wurde, dass in der Regel ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist. Dabei wurde keine Unterscheidung zwischen vertikaler und horizontaler Adäquanz (Plicht et al. 1994) vorgenommen.

Neben den institutionellen Merkmalen beziehen sich die *individuellen Merkmale* stärker auf die Zeit vor oder während des Studiums. Hierunter fallen Angaben darüber, ob die Absolventen vor dem Studium eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, ob während des Studiums ein Auslandsaufenthalt absolviert wurde, ob die Absolventen zum Zeitpunkt des Studienabschlusses bereits in einer festen Partnerschaft in einem gemeinsamen Haushalt zusammen lebten und ob sie bereits Kinder hatten.

Die Informationen zur Doppelqualifikation im Sinne einer zusätzlich abgeschlossenen beruflichen Ausbildung konnten aus den Berufsverläufen rekonstruiert werden. Um die Effekte einer vor dem Studienabschluss erfolgreich

absolvierten beruflichen Ausbildung abzubilden, wird diese Information als dichotome Variable mit in die Analysen aufgenommen.

Die Information zu studienbezogenen Auslandsaufenthalten bezieht sich auf die Frage, ob mindestens ein Monat des Studiums im Ausland absolviert wurde. Dies wurde getrennt von der Information erhoben, ob sich die Ausbildungsstätte im Ausland befand. Ersteres bezieht sich auf die hier relevante Information eines studienbezogenen Auslandsaufenthalts, während Letzteres bereits bei der Frage nach ausländischen Abschlüssen und deren Anerkennung in Deutschland berücksichtigt wurde.

Die Angaben zu Partnerschaftsverhältnissen und zu Kindern zum Zeitpunkt des Studienabschlusses wurden aus den Familienverläufen rekonstruiert. Im Falle der Partnerschaftsverhältnisse war ausschlaggebend, dass die Partner zusammen in einem Haushalt wohnten. Dem gemeinsamen Haushalt wurde im Hinblick auf die zu operationalisierende Gatekeeperfunktion ein höherer Stellenwert beigemessen als dem reinen Beziehungsstatus. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass durch einen gemeinsamen Haushalt eine eingeschränktere räumliche Mobilität bei der Jobsuche erwartet wird. Eine weitere Operationalisierung nicht-institutioneller Gatekeeper erfolgt anhand der Variable, ob Kinder zum Zeitpunkt des ersten Studienabschlusses vorhanden waren. Dabei wurde unberücksichtigt gelassen, ob es sich um leibliche Kinder handelt oder nicht.⁴⁷ Jedoch mussten die Kinder zum Zeitpunkt des Studienabschlusses im selben Haushalt wie die befragte Person wohnen.

Um die kohortenspezifischen Veränderungen beim Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit zu untersuchen, werden die Absolventen in *Abschlusskohorten* untergliedert. Eine relativ feine Einteilung in 5 Kohorten (1976–1980, 1981–1985, 1986–1990, 1991–1995, 1996–2002) erschien angemessen, um im Kohortenvergleich eine Veränderung relevanter Merkmale von (De-)Standardisierungsprozessen im Zeitverlauf abbilden zu können.

⁴⁷ Von insgesamt 206 Kindern wurden vier Adoptivkinder und ein Pflegekind berichtet.

Die Auswahl der Kohortengrößen erfolgte dabei vor allem unter historischen Gesichtspunkten der entsprechenden Arbeitsmarktentwicklungen. So ist für die Abschlussjahrgänge 1976–1980 charakteristisch, dass in diesem Zeitraum vergleichsweise niedrige Absolventenzahlen bei gleichzeitig niedrigen qualifikationsspezifischen Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen sind. Diese Situation änderte sich in der nachfolgenden Abschlusskohorte von 1981–1985 grundlegend (siehe Abschnitt 3.4). Im Zeitraum zwischen 1980 und 1985 erreichten die Arbeitslosenzahlen ihr Maximum (dies gilt für Akademiker für den gesamten Beobachtungszeitraum, bezogen auf die Gesamtarbeitslosenzahlen wird dieses Maximum erst nach der Wiedervereinigung im Jahre 1993 erneut erreicht und in der Folgezeit weit überschritten). Auf der Ebene der Abgänger aus den Hochschulen, also derjenigen Personen, die potenziell neu auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung treten, begann im Jahr 1981 ein moderater, aber dauerhafter Anstieg der Absolventenzahlen. Von der Mitte bis zum Ende der 1980er Jahre (1986–1990) blieb die Arbeitslosenquote von Akademikern auf einem konstanten, für diese Qualifikationsgruppe hohen Niveau, während die Absolventenzahlen unverändert anstiegen. Für die Abschlusskohorte der Jahre 1991–1995 beginnen die Arbeitslosenquoten erst wieder leicht zu sinken, um dann – nicht zuletzt durch die weiterhin steigenden Absolventenzahlen – einen erneuten Anstieg der Arbeitslosenquote bis zur Mitte 1990er Jahre zu erleben, welcher jedoch das Niveau von 1985 nicht übersteigt. In diesem Zeitraum steigen die Absolventenzahlen stark an, um Mitte der 1990er Jahre ein historisches Maximum zu erreichen. Die jüngste Kohorte der Untersuchungspopulation (1996–2002) verzeichnet zum ersten Mal sinkende Absolventenzahlen, wobei die absoluten Zahlen weiterhin die Werte bis Anfang der 1990er Jahre übertreffen. Diese Entwicklung geht ebenfalls mit einer leicht sinkenden Arbeitslosenquote einher, die erst wieder mit der Jahrtausendwende zu steigen beginnt.

Schlussendlich wird kontrolliert, ob die Absolventen aus einem akademisch geprägten Elternhaus stammten und ob sie in West-, Ostdeutschland oder

dem Ausland geboren wurden. Ebenfalls wird das Geschlecht und das Alter bei Studienabschluss berücksichtigt.

Um die soziale Herkunft der Absolventen abzubilden, wird auf das Bildungsniveau des Elternhauses zurückgegriffen. Den Absolventen wird ein akademischer Hintergrund („akademisches Elternhaus“) zugeschrieben, wenn mindestens eines der beiden Elternteile über einen Hochschulabschluss verfügt. Mit dieser Information wird berücksichtigt, ob die Absolventen auf die Erfahrungen der Eltern beim Studium und auch beim Übergang in die erste Erwerbstätigkeit zurückgreifen können.

Die Informationen zum Geburtsort werden zwischen der Geburt in West-, Ostdeutschland und dem Ausland unterschieden. Da sich die Geburtsjahrgänge der Befragten auf die Jahre zwischen 1956 und 1979 erstrecken, beschreibt der Geburtsort Ostdeutschland eine Sozialisation unter Bedingungen der ehemaligen DDR. Zusätzlich zur Information über eine ost- oder westdeutsche „Vergangenheit“ wird über die dritte Kategorie „Ausland“ ein Migrationshintergrund abgebildet. Das Alter zum Zeitpunkt des Studienabschlusses wird zudem für die Verwendung in den multivariaten Modellen am Mittelwert zentriert, um eine sinnvolle Interpretation zu ermöglichen (für eine zusammenfassende Beschreibung der verwendeten Variablen siehe Tabelle A.2 im Anhang).

Abschließend sollen noch einige Hinweise zu relevanten Informationen gegeben werden, die in dieser Arbeit keine Berücksichtigung finden konnten. Dies betrifft vor allem die Angaben der Studienfächer sowie der Abschlussnote.⁴⁸ Diese Informationen wurden aus zweierlei Gründen in dieser Arbeit nicht berücksichtigt. Erstens sind diese Informationen im hier verwendeten Scientific-Use-File nicht enthalten. Der zweite Grund ist jedoch wesentlich schwerwiegender. Die Verteilung der Absolventen auf unterschiedliche Fächer oder auch Fächergruppen würde zu einer zu feinen Aufteilung der

⁴⁸ Während bei Böpple (2010) die Studienfächer bzw. Fächergruppen einen starken Einfluss auf die Übergänge von Akademikern in die erste Erwerbstätigkeit aufweisen, kommen die Analysen von Kühne (2009) zu wesentlich zurückhaltenderen Ergebnissen.

Fallzahlen führen, so dass die Zellbesetzungen für die Mehrheit der hier angewendeten Analysen zu gering ausfallen würden. Dies zeigte sich bereits bei den differenzierteren Analysen, die zwischen verschiedenen Arten an Studienabschlüssen unterschieden. Demnach wurde auch auf eine feinere Unterscheidung zwischen Diplom-, Magister- und Staatsexamensabschlüssen verzichtet. Zusätzlich konnten die Analysen von Kühne (2009) zum Berufseintritt und -erfolg von Akademikern zeigen, dass weder von dem studierten Fach noch der Abschlussnote ein signifikanter Effekt ausgeht. Ebenfalls wurde in den ereignisanalytischen Modellen auf die Verwendung zeitveränderlicher Kovariaten verzichtet. Dies zum einen, da die Relevanz der interessierenden Effekte im Zeitverlauf in den verwendeten statistischen Modellen auf andere Weise berücksichtigt wird (siehe Abschnitt 4.2.3), aber auch da diese Variablen in testweisen Berechnungen keinen Mehrwert an Erklärungskraft lieferten.

4.2 Methoden

Die Berufseinmündungsphase wird in der vorliegenden Untersuchung auf einen Zeitraum von 6 Jahren festgelegt. Damit ergibt sich die Möglichkeit, monatsgenau zu verfolgen, wie sich die ersten 6 Jahre nach dem ersten akademischen Abschluss gestalten. Dabei werden in Bezug auf den Übergangsprozess zwei Perspektiven eingenommen: (1) der direkte Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt und (2) der längerfristige Verbleib. Unter dem direkten Übergang wird eine Perspektive verstanden, welche die Übergangssequenzen mit Blick auf die Zustände vergleicht, die direkt auf den Hochschulabschluss folgen. Der längerfristige Verbleib beschreibt eine Perspektive, welche die Zustände am Ende der 6 Jahre vergleichend in den Blick nimmt. So kann die theoretische Annahme der Such- und Matchingtheorien berücksichtigt werden, dass eine anfängliche Phase der Arbeitslosigkeit unter Umständen keinen diskontinuierlichen Übergang darstellt, sondern Ausdruck der Suche nach einer (adäquaten) Beschäftigung ist und in eine

bessere oder auch stabilere Erwerbstätigkeit mündet als ein direkter Einstieg ohne entsprechende Such- bzw. Übergangsphase. Um diese beiden Aspekte des Übergangs in die Erwerbstätigkeit zu analysieren, werden zwei unterschiedliche Konzepte der Sequenzmusteranalyse angewendet. Ebenfalls werden zur detaillierteren Betrachtung der Individualisierungs-, bzw. (De-) Standardisierungstendenzen der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit differenziertere Maßzahlen berechnet, die im Rahmen der (Weiter-)Entwicklung der Methoden der Sequenzmusteranalyse vorgeschlagen wurden. So können in Abgrenzung zu dem Konzept der Entropie differenzierte Unterscheidungen zwischen der *Komplexität*, der *Turbulenz* und der *Diskrepanz* einzelner Verläufe getroffen werden.

Zur Untersuchung des Übergangsereignisses kommen klassische Verfahren der Ereignisanalyse zum Tragen. In diesem Zusammenhang wird der Übergang als ein punktuelleres Ereignis konzipiert, wobei unberücksichtigt bleibt, wie die Absolventen die Zeit bis zum Antritt der ersten Erwerbstätigkeit verbracht haben. Im Rahmen dieser Methode steht lediglich die Dauer bis zum Antritt der ersten Beschäftigung im Fokus der Analysen.

Im folgenden Abschnitt werden zuerst das allgemeine Verfahren der Sequenzmusteranalyse und die verwendeten Algorithmen zur Untersuchung des direkten Übergangs und des längerfristigen Verbleibs vorgestellt und erläutert. Daran anschließend werden die Konzepte der Komplexität, Turbulenz und Diskrepanz in Abgrenzung zur Entropie dargelegt. Das Kapitel schließt mit einer kurzen Beschreibung der angewandten Verfahren der Ereignisanalyse.

4.2.1 Sequenzmusteranalyse

Zur Erläuterung der verwendeten Methoden der Sequenzmusteranalyse werden zuerst einige grundlegende Konzepte zur Beschreibung von Verläufen bzw. Sequenzen eingeführt, um daran anschließend die verwendeten Metriken zur Analyse der Übergangssequenzen (Berufseinstieg und Berufs-

verbleib) zu beschreiben.⁴⁹ Um die Möglichkeiten der Sequenzmusteranalyse und deren Vorteile bei der Analyse von Übergängen zu verdeutlichen, werden einige technische bzw. mathematische Konzepte erörtert, wobei versucht wird, die rein mathematischen Aspekte immer auch auf eine inhaltlich gehaltvolle Interpretation zu beziehen.

Die in Abschnitt 2.2 auf theoretischer Ebene gefassten Begrifflichkeiten der Übergangsforschung (Verlauf, Sequenz, Ereignis, Zustand etc.) sollen nachfolgend auf eine methodische Ebene übertragen werden. Dabei werden die in Tabelle 2.1 auf Seite 99 formulierten Begrifflichkeiten in eine mathematisch darstellbare Form übertragen und so den Methoden der Sequenzmusteranalyse zugänglich gemacht. So können die mathematischen Modelle der Sequenzmusteranalyse an die theoretischen Konzepte der Übergangsforschung rückgebunden werden. Damit wird gleichsam dem Einwand entgegengewirkt, dass es sich bei den vielfältigen Metriken der Sequenzmusteranalyse um eine willkürliche Ansammlung von mathematischen Modellen handelt. Vielmehr wird gezeigt, dass die unterschiedlichen Verfahren der Sequenzmusteranalyse die Möglichkeit eröffnen, vielfältige und umfassendere Aspekte der Lebenslauf- bzw. Übergangsforschung zu berücksichtigen, als es mit einer einzigen Metrik möglich wäre.

Da die Lebensverläufe und die darin enthaltenen Übergänge in unterschiedlichen Dimensionen stattfinden, muss für den zu untersuchenden Prozess zuerst ein eindeutiger und überschneidungsfreier Zustandsraum definiert werden. Eindeutig und überschneidungsfrei ist der Zustandsraum dann, wenn keine parallelen Zustände definiert sind. Dies muss von der tatsächlichen Überschneidung von Zuständen, wie sie in Abschnitt 4.1.2 beschrieben wurde, unterschieden werden. Während die oben beschriebenen Überschneidungen auf das Vorkommen mehrerer paralleler Zustände innerhalb einer

⁴⁹ Hier wird bewusst von Methoden im Plural gesprochen, da unter dem Begriff der Sequenzmusteranalyse eine Vielzahl methodischer Verfahren gefasst ist, welche das ursprünglich von Andrew Abbott (Abbott und Forrest 1986; Abbott 1995) als „Optimal-Matching-Verfahren“ in die Sozialwissenschaften eingeführte Verfahren in vielfältiger Weise ergänzen und erweitern.

Lebenslaufdimension bezogen waren, meint die Überschneidungsfreiheit des Zustandsraums eine trennscharfe Abgrenzung der Zustände verschiedener Lebenslaufdimensionen. Die Zustände müssen also einer einzigen Dimension entspringen.⁵⁰ Der in dieser Arbeit verwendete Zustandsraum beschränkt sich auf die Dimension des Erwerbssystems und ist in Tabelle 4.3 auf Seite 149 dargestellt.

Die in Abschnitt 4.1.2 beschriebenen Sequenzdaten können als Sequenzen $x = \{x_1, \dots, x_n\}$ mit einer Länge von n beobachteten Zuständen dargestellt werden. Jede Sequenz x setzt sich aus den Elementen des Zustandsraums⁵¹ $Z = \{z_1, \dots, z_s\}$ zusammen. In der hier vorliegenden Stichprobe haben alle Sequenzen eine Länge von $n = 72$ (Monaten) und der Zustandsraum hat eine Größe von $s = 15$ (Zuständen). Da eine Darstellungsform nach dem Muster $x = \{x_1 \dots x_{72}\}$ sehr unübersichtlich wird, kann stattdessen das wesentlich kompaktere SPS-Format („State-Permanence-Sequence“) verwendet werden (Ritschard et al. 2009). Damit können sowohl die Abfolge wie auch die Dauer der Zustände in der Form $x = (x, t_x)$ dargestellt werden; mit t_x als Dauer des Zustands x . Somit gibt die Sequenz $x = (e, 3)$ eine Erwerbstätigkeitssequenz mit der Länge von 3 Zeiteinheiten (z. B. Monaten) an. Die ersten 10 Sequenzen der in dieser Arbeit analysierten Übergangsverläufe sind beispielhaft in Tabelle 4.5 dargestellt.

Person [1] befindet sich nach dem Abschluss des ersten Hochschulstudiums für den Beobachtungszeitraum von 72 Monaten in einer Phase der akademischen Weiterbildung (darunter wird eine an das Studium anschließende und dieses voraussetzende Phase wie z. B. ein Volontariat, Referendariat, die Phase des „Arztes im Praktikum“ oder auch eine Promotion verstanden). Person [2] verbleibt für 12 Monate nach dem ersten akademischen Abschluss an der Universität, um danach für 24 Monate in ein Referendariat oder Ähnliches überzugehen, im Anschluss an diese Phase kehrt die Person erneut

⁵⁰ Mit Dimension ist z. B. der Erwerbsverlauf in Abgrenzung zum Familienverlauf gemeint.

⁵¹ Der Zustandsraum wird häufig auch als „Alphabet“ bezeichnet.

Tabelle 4.5: Darstellung der ersten 10 Sequenzen im SPS-Format (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Nr.	Sequenz
[1]	(Ref./A.i.P./Prom.,72)
[2]	(Uni,12) – (Ref./A.i.P./Prom.,24) – (Uni,36)
[3]	(AL,5) – (Voll/ET,67)
[4]	(Teil/ET,40) – (Voll/ET,32)
[5]	(AL,2) – (Voll/ET,12) – (AL,2) – (BA,36) – (Gering/ET,3) – (Voll/ET,14) – (Gering/ET,3)
[6]	(AL,29) – (Voll/ET,43)
[7]	(Gering/ET,24) – (Teil/ET,48)
[8]	(NE,5) – (Ref./A.i.P./Prom.,48) – (Voll/ET,19)
[9]	(Voll/ET,72)
[10]	(Voll/ET,72)

an die Universität zurück und verbleibt dort die restlichen 36 Monate des Beobachtungszeitraums.

Aufgabe der Sequenzmusteranalyse ist es, die Übergangssequenzen miteinander zu vergleichen und aufgrund ihrer Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit zu gruppieren. Das Verfahren der Sequenzmusteranalyse kann in folgenden Schritten zusammengefasst werden:

Formatierung: Aufbereitung der Daten zu Sequenzen bzw. Verläufen (meist gleicher Länge), die zu jedem gemessenen Zeitpunkt einer gemeinsamen Zeiteinheit einen Zustand eines zuvor definierten Zustandsraums aufweisen.

Deskription/Analyse: Deskriptive Beschreibung der Verläufe bzw. Sequenzen (z. B. ANOVA-Verfahren).

Vergleich: Vergleich der einzelnen Sequenzen und Berechnung einer Ähnlichkeitsmatrix (z. B. mit Optimal-Matching-Verfahren).

Gruppierung/Typologisierung: Gruppierung der Sequenzen anhand ihrer Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit (z. B. Clusteranalyse oder multidimensionale Skalierung).

Den Kern der Sequenzmusteranalyse bildet der Schritt des Vergleichs der Sequenzen anhand der Distanzen zwischen ihnen und die darauf beruhende Berechnung einer Ähnlichkeits- bzw. Unähnlichkeitsmatrix.⁵² Diese Berechnungsverfahren können wiederum in Optimal-Matching-basierte und Subsequenz-basierte Metriken unterteilt werden. Ungeachtet dieser Unterscheidung der Metriken zur Berechnung der Unähnlichkeit von Sequenzen haben alle diese Verfahren gemeinsam, dass die Unähnlichkeit mathematisch als (geometrische) Distanzen dargestellt werden (Elzinga 2014).

Das in den Sozialwissenschaften am weitesten verbreitete Verfahren hierzu stellt das von Andrew Abbott eingeführte „Optimal-Matching-Verfahren“ dar. Dabei wird versucht, eine Sequenz in möglichst wenigen Schritten durch „Einfügen“ und „Löschen“ von Zeichen (Zuständen) in die jeweils andere Sequenz zu überführen. Je weniger Indel-Operationen⁵³ benötigt werden, desto ähnlicher sind sich zwei Sequenzen. Zur Bestimmung der Distanz zwischen zwei Sequenzen werden die Operationen mit „Kosten“ verbunden (siehe zur Diskussion über Transformationskosten beispielhaft Gauthier et al. 2009).

Die andere Art zur Bestimmung der Distanzen zwischen Sequenzen stellen die auf dem Konzept der Subsequenzen basierenden Verfahren dar, welche im Rahmen dieser Arbeit angewendet und nachfolgend näher erläutert werden (Elzinga 2003, 2005, 2014; Studer und Ritschard 2014).

⁵² Seit Einführung der Sequenzmusteranalyse in die Sozialwissenschaften Mitte der 1980er Jahre wurde eine Vielzahl an Verfahren zu Berechnung der Ähnlichkeiten von Sequenzen vorgestellt. Gerade mit Blick auf die spezifischen Anwendungsbereiche in den Sozialwissenschaften erfuhr die Sequenzmusteranalyse in den vergangenen 30 Jahren eine enorme Weiterentwicklung. Eine aktuelle Übersicht über die Vielzahl an verfügbaren Verfahren bieten Studer und Ritschard (2014).

⁵³ „Indel“ bezieht sich dabei auf die Operationen „Insertion“ und „Deletion“ (also Einfügen und Löschen), die verwendet werden, um die Sequenzen ineinander zu überführen.

Das Konzept der Subsequenz

Während das „klassische“ Optimal-Matching-Verfahren die Unähnlichkeit zweier Sequenzen darüber bestimmt, wie viele Indel-Operationen notwendig sind, um eine Sequenz in eine andere zu überführen und mit welchen „Kosten“ diese Operationen verbunden sind, bedienen sich die Verfahren auf Grundlage der Subsequenzen des direkten Vergleichs von gemeinsam geteilten „Attributen“ von Sequenzen. Je mehr Attribute zwei Sequenzen miteinander teilen, desto ähnlicher sind sie sich. Mit einer Subsequenz wird die Abfolge gleicher Zustände unterschiedlicher Sequenzen beschrieben. Dabei müssen die Zustände jedoch nicht notwendigerweise direkt aufeinander folgen. Somit beschreibt das „Attribut“ der Subsequenzen die Reihenfolge von Zuständen und fokussiert damit im Wesentlichen die Abfolge von Zustandswechseln⁵⁴ (siehe für eine eingehende Beschreibung von Subsequenzen Elzinga 2007, 2014).

Diese Definition von Subsequenzen als Verfahren zur Messung der Ähnlichkeiten oder Unähnlichkeiten von Verläufen ist hauptsächlich geeignet, Fragestellungen zu beantworten, die auf die Abfolge von Zuständen abzielen. Ein angemessenes Anwendungsgebiet ist beispielsweise die Frage nach dem Wandel von Familienverläufen im Sinne der Abfolge der Zustände bzw. der Ereignisse im Übergang in das Erwachsenenalter (z. B. Elzinga und Liefbroer 2007; Konietzka 2010; Shanahan 2000).

LCP – The Length of the Longest Common Prefix

Ein Verfahren zur Bestimmung der Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit zweier Sequenzen, das gerade mit Blick auf Übergänge in das Berufsleben als besonders geeignet erscheint, ist ein Spezialfall einer Subsequenz und wurde von Elzinga (2007) unter dem Namen „LCP (Longest Common Prefix)“

⁵⁴ Hier wird bewusst von „Zustandswechseln“ und nicht von „Ereignissen“ gesprochen, da als Ereignis bereits der Wechsel zwischen *markanten* Zuständen definiert wurde, die Start- und Endzeitpunkte eines Übergangs einleiten (siehe Seite 97).

entwickelt. Dabei wird zur Berechnung der Distanzen das Konzept der Subsequenz verwendet, jedoch in einigen Annahmen eingeschränkt. Zum einen wird die Restriktion eingeführt, dass die Subsequenzen zum gleichen Zeitpunkt beginnen müssen und zum anderen müssen die Zustände der Subsequenzen nun direkt aufeinander folgen.

Somit wird gemessen, wie lange zwei Sequenzen von Beginn an gleich verlaufen. Diese „erste gemeinsame Zeit“ wird als Präfix bezeichnet und wie folgt definiert: Bei einer Sequenz x der Länge n ist das Präfix k von x definiert als $x^k = x_1, \dots, x_k$ mit $0 \leq k \leq n$. Bei einer Sequenz $x = abac$ ist das Präfix $x^3 = aba$ und $x^4 = x = abac$. Die Länge einer Sequenz wird mit $|x| = n$ beschrieben, wenn eine Sequenz x n Zustände lang ist. Somit ist die Sequenz $|x| = n = 4$, $|x^3| = 3$ und $|x^4| = 4$. Dabei ist $|x^k|$ ein Präfix von x mit der Länge k . Ein Spezialfall bildet eine leere Sequenz λ mit der Länge $|\lambda| = 0$, welches ein Präfix einer jeden Sequenz ist. Um das längste gemeinsame Präfix als Maß der Unterschiedlichkeit bzw. Ähnlichkeit zu verwenden, wird daher die Menge aller gemeinsamen Präfixe zweier Sequenzen ermittelt. Dabei beschreibt $P(x, y)$ die Menge aller gemeinsamen nichtleeren Präfixe des Sequenzpaars (x, y) , wobei u das gemeinsame k -lange Präfix von x und y bezeichnet:

$$P(x, y) = \{u \neq \lambda : x^{|u|} = u = y^{|u|}\} \quad (1)$$

Da nun die Länge eines jeden Präfixes eindeutig ist, entspricht die Länge $A_P(x, y)$ des längsten gemeinsamen Präfixes von x und y der Größe der Menge von $|P(x, y)|$. Es werden also so lange gemeinsame Zustände gesucht, bis ein erstes Element von x an Position i nicht dem Element von y an Position i entspricht. Daraus berechnet sich nun die Distanz $d_P(x, y)$ zwischen den Sequenzen x und y aus der Summe der gesamten Länge dieser Sequenzen abzüglich der doppelten Länge des längsten gemeinsamen Präfixes:

$$d_P(x, y) = |x| + |y| - 2A_P(x, y) \quad (2)$$

Da jedoch – wie Elzinga (2007: 10–11) anschaulich zeigen konnte – die Distanz zweier Sequenzen nicht zwingend ein guter und verlässlicher Indikator für die Ähnlichkeit zweier Sequenzen darstellt, werden die in Formel (2) dargestellten Distanzen in Ähnlichkeiten umgerechnet.⁵⁵ Daraus resultiert:

$$s_P(x, y) = \frac{A_P(x, y)}{\sqrt{|x| \cdot |y|}} \quad (3)$$

In vielen Anwendungsfällen führt das in Formel (3) dargestellte Ähnlichkeitsmaß zu verlässlichen Ergebnissen. Jedoch ist es angemessen, die Distanzen bzw. die Ähnlichkeiten zu normalisieren, da Formel (3) in bestimmten Fällen nicht nur zu schlecht bis gar nicht interpretierbaren, sondern zu fehlerhaften Ergebnissen führen kann (Elzinga 2007: 10–11). Daher werden die Distanzen und Ähnlichkeiten für die hier durchgeführten Analysen normalisiert.

Die Normalisierung der Ähnlichkeiten und Distanzen ist jedoch nicht nur mathematisch geboten. Es gibt ebenfalls gute inhaltliche Gründe, die Ähnlichkeiten bzw. Distanzen zu normalisieren. Je nach Anwendungsbereich kann das gleiche Maß an Ähnlichkeit vollkommen unterschiedliche Implikationen haben. So ist eine Phase der Arbeitslosigkeit von insgesamt 2 Jahren bei einer Person, die auf ein gesamtes Arbeitsleben von 40 Jahren zurückblickt, weitaus weniger bedeutungsvoll, als dies in den ersten 6 Jahren eines Berufsanfängers der Fall ist. Wie bereits angedeutet ist eine Normalisierung nicht immer zwingend notwendig, sie ermöglicht jedoch, ein vergleichbares Maß der Ähnlichkeit zu berechnen, das weder an eine bestimmte Maßeinheit noch an Sequenzen gleicher Länge gebunden ist und gleichzeitig bestimmte obere und untere Grenzen aufweist. Damit ist gemeint, dass für die Dauer der Arbeitslosigkeit eines Arbeitslebens die „natürliche“ Grenze der Lebensarbeitszeit gegeben ist. Durch die Normalisierung wird erreicht, dass die Maßzahl der Ähnlichkeit von einer bestimmten Maßeinheit befreit und an bestimmte Grenzen gebunden ist. Rechnerisch werden die Ähn-

⁵⁵ Für eine umfassende Beschreibung der Berechnung von Ähnlichkeiten siehe (Elzinga 2007: 5–8, 2014: 58–71).

lichkeiten normalisiert, indem diese durch den geometrischen Mittelwert der zwei zu vergleichenden Sequenzen dividiert werden (Elzinga 2014). Die normalisierten Distanzen entsprechen dann:

$$D_P(x, y) = 1 - s_P(x, y) \quad (4)$$

und die normalisierten Ähnlichkeiten:

$$S_P(x, y) = 1 - D_P(x, y) \quad (5)$$

Das Attribut, welches die Ähnlichkeit zweier Sequenzen beschreibt, ist in diesem Fall das längste gemeinsame Präfix, also die längste gemeinsame Abfolge von Zuständen, beginnend bei einem gleichen Ausgangszustand. In den dieser Arbeit zugrunde liegenden Sequenzen ist der gemeinsame Ausgangszustand der erfolgreiche Abschluss des ersten Hochschulstudiums. Differieren die beiden zu vergleichenden Sequenzen direkt im ersten Element, sind sie maximal unähnlich.

Jedoch ist gerade bei der Analyse des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit von besonderer Bedeutung, ob die Absolventen in eine dauerhafte oder zumindest anhaltende Phase der Erwerbstätigkeit einmünden, um von einem „erfolgreichen“ Übergang sprechen zu können, oder ob ein diskontinuierlicher Übergang in das Erwerbsleben zu beobachten ist. Daher wird, wie eingangs bereits angedeutet, der direkte Übergang von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit mit dem Verfahren des längsten gemeinsamen Präfixes (LCP) untersucht. Ob sich die Absolventen auch längerfristig auf dem Arbeitsmarkt behaupten können, wird wiederum mit der Methode des längsten gemeinsamen Suffixes (RLCP)⁵⁶ untersucht. Die Metrik des längsten gemeinsamen Suffixes (RLCP) verfährt analog zum Verfahren des längsten gemeinsamen Präfixes (LCP), nimmt jedoch den gemeinsamen Endzustand als Ausgangspunkt der Berechnung der Ähnlichkeiten. Somit

⁵⁶ Reversed Length of the Longest Common Prefix

kann aufgedeckt werden, ob unterschiedliche Übergangsmuster entdeckt werden, indem man zusätzlich zum direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt den längerfristigen Verbleib berücksichtigt.

4.2.2 Entropie, Komplexität, Turbulenz, Diskrepanz

Nachfolgend werden die Konzepte der Entropie, Komplexität, Turbulenz und Diskrepanz vorgestellt und voneinander abgegrenzt. Dabei fokussieren diese Konzepte jeweils unterschiedliche verdichtete Maßzahlen zur Beschreibung von Sequenzen und erweitern die üblicherweise verwendete Maßzahl der (Alters-)Varianz zur Beschreibung von (De-)Standardisierungstendenzen um eine Längsschnittperspektive. Die Entropie beschreibt dabei eine Art „Unordnung“ (Stegmann et al. 2013: 36) bzw. „Unsicherheit“ (Elzinga 2010: 466) von Zuständen und kann wiederum in eine Querschnitts-Entropie („transversal entropy“) und eine Längsschnitt-Entropie („longitudinal entropy“) unterteilt werden. Die Querschnitts-Entropie bezieht sich auf die „Unordnung“ von Zuständen zu bestimmten Zeitpunkten und fokussiert damit auf einen Querschnitt aller Sequenzen. Die Längsschnitt-Entropie hingegen fokussiert auf die Entropie der Sequenzen im zeitlichen Verlauf. Ausgehend von den Eigenschaften der Entropie wird dieses Konzept nachfolgend durch die Eigenschaften der Komplexität sowie der Turbulenz erweitert. Während die drei zuerst genannten Konzepte unterschiedliche Beschreibungen der Variabilität der Zustände innerhalb von Sequenzen im Zeitverlauf darstellen, verfolgt das Konzept der Diskrepanz die Analyse der Variabilität gesamter Sequenzen untereinander auf Basis der Ähnlichkeiten bzw. Unähnlichkeiten.

Entropie

Die Entropie basiert auf der grundlegenden Arbeit von Shannon (1948) und ist ein Maß der Heterogenität der Zustände zu einem bestimmten Zeitpunkt (Querschnitt) bzw. einer Sequenz (Längsschnitt) (Elzinga 2010: 4; Gabad-

inho et al. 2011a: 19–23).⁵⁷ Um die Längsschnitt-Entropie zu beschreiben, wird erneut eine Sequenz $x = \{x_1, \dots, x_n\}$ mit einer Länge von n gemessenen Zuständen angeführt, in der $Z = \{z_1, \dots, z_s\}$ verschiedene Zustände vorkommen können. Sei $x = \text{eeeawwan}$ eine beispielhafte Sequenz der Länge $n = 8$ mit einem beispielhaften Zustandsraum $Z = \{e, w, a, n\}$ ($e =$ erwerbstätig, $w =$ Weiterbildung, $a =$ arbeitslos und $n =$ nicht erwerbstätig) der Größe $s = 4$. Somit beschreibt die Sequenz x den Erwerbsverlauf einer Person, die zuerst erwerbstätig war, arbeitslos wurde, danach mehrmals an Weiterbildungen teilnahm und erneut arbeitslos wurde bis sie schließlich nicht mehr auf den Arbeitsmarkt zurückkehrte.

Mit $p_x(z_i)$ soll die Wahrscheinlichkeit bezeichnet werden, dass in der Sequenz x der Zustand z_i vorkommt; das ist gleichbedeutend mit $p_x(z_i) = \text{Prob}(x_j = z_i)$. Für die beispielhafte Sequenz $x = \text{eeeawwan}$ gilt dann: $p_x(e) = \frac{3}{8}$ und $p_x(a) = \frac{2}{8}$ sowie $p_x(w) = \frac{2}{8}$ und $p_x(n) = \frac{1}{8}$. Also beträgt die Wahrscheinlichkeit, dass die Person mit der Sequenz x erwerbstätig ist $\frac{3}{8}$. Allgemein formuliert ergibt sich daraus die Längsschnitt-Entropie $H(x)$ ⁵⁸:

$$H(x) = - \sum_{z_i \in Z} p_x(z_i) \ln p_x(z_i) \quad (6)$$

Formel (6) beschreibt die Längsschnitt-Entropie als die Summe aller Wahrscheinlichkeiten der vorkommenden Zustände einer Sequenz multipliziert mit den logarithmierten Wahrscheinlichkeiten der vorkommenden Zustände. Im oben genannten Beispiel beträgt die Entropie (vgl. Elzinga 2010) also:

$$H(x) = - \left(\underbrace{\frac{3}{8} \ln \frac{3}{8}}_{p_x(e)} + \underbrace{\frac{2}{8} \ln \frac{2}{8}}_{p_x(a)} + \underbrace{\frac{2}{8} \ln \frac{2}{8}}_{p_x(w)} + \underbrace{\frac{1}{8} \ln \frac{1}{8}}_{p_x(n)} \right) = 1,32$$

⁵⁷ Ein anderes Maß der Heterogenität wird von Berger (1996: 115–119) verwendet, welches auf Blau (1977) zurückgeht. Dabei steht jedoch die Verteilung von Personen zu bestimmten Verläufen im Vordergrund.

⁵⁸ Elzinga (2010) beschreibt die Entropie mit dem Logarithmus zur Basis 2 (\log_2). Dieser Unterschied wird jedoch durch die im Folgenden noch zu erläuternde Normierung der Entropie-Werte irrelevant.

Dabei ist jedoch der Wertebereich der Entropie von der Größe des Zustandsraums abhängig. Um diesen Umstand zu umgehen, wird die Entropie normiert und somit auf einen Wertebereich zwischen 0 und 1 beschränkt. Dadurch weist eine Sequenz bestehend aus nur einem einzigen Zustand eine Entropie von 0 auf, während eine Sequenz, die sich gleichmäßig aus allen möglichen Zuständen des Zustandsraums zusammensetzt, eine Entropie von 1 aufweist. Diese Normierung erhält man durch folgende Umformung der Formel (6):

$$H_{norm}(x) = \frac{H(x)}{H_{max}} = \frac{- \sum_{z_i \in Z} p_x(z_i) \ln p_x(z_i)}{- \sum_{z_s \in Z} p_x(z_s) \ln p_x(z_s)} \quad (7)$$

Die Normierung der Entropie auf den unteren Wertebereich von 0 wird bereits durch die Logarithmierung erreicht, da bei einer Sequenz aus nur einem Zustand die Wahrscheinlichkeit, diesen Zustand zu beobachten, 1 beträgt und der natürliche Logarithmus von 1 ($\ln 1$) den Wert 0 ergibt. Die Normierung des oberen Wertebereichs auf den Wert 1 erfolgt durch die Division der nicht normierten Entropie durch die theoretisch maximal mögliche Entropie, wie in Formel (7) beschrieben (in Anlehnung an Stegmann et al. 2013: 39 f.). Bei einem Zustandsraum Z der Größe $s = 4$ beträgt die theoretisch maximale Entropie $H_{max} = \ln s = \ln 4 = 1,39$. Die normierte Entropie unserer Beispielsequenz $x = eeeawwan$ beträgt demnach $\frac{H(x)}{H_{max}} = \frac{1,32}{1,39} = 0,95$.

Man kann die Formeln (6) und (7) ebenfalls zur Berechnung der Querschnitts-Entropie verwenden, indem nun nicht mehr die einzelnen Zustände einer Sequenz summiert werden, sondern die einzelnen Zustände z_i mehrerer Personen N zu einem bestimmten Zeitpunkt t . Dann beschreibt $p_t(z_i)$ den Anteil der Personen N_t in Zustand z_i (Rohwer und Pötter 2005). Somit ergibt sich die Querschnitts-Entropie analog zu Formel (6):

$$H(t) = - \sum_{z_i \in Z} p_t(z_i) \ln p_t(z_i) \quad (8)$$

Damit stellt die Querschnitts-Entropie einen Spezialfall der Maßzahlen zur Beschreibung der Sequenzen dar, da sich die Komplexität, Turbulenz und Längsschnitt-Entropie auf den zeitlichen Verlauf von Sequenzen beziehen, die Querschnitts-Entropie jedoch Zeitpunkte (also den Querschnitt durch alle Sequenzen zu einem bestimmten Zeitpunkt) abbildet. Die Entropie – unabhängig ob im Querschnitt oder Längsschnitt – beschreibt das Maß der Zufälligkeit der Zustände (im Sinne einer Unstrukturiertheit des reinen Vorkommens), erfasst jedoch nicht die Übergangshäufigkeiten oder die Reihenfolge bzw. Abfolge von Zuständen (Elzinga 2010: 466 f.). Dies wird deutlich, wenn man die beiden Sequenzen $x = eaw$ und $y = eaweaweaw$ betrachtet. Beide Sequenzen haben einen maximalen Entropie-Wert, beschreiben aber (den zeitlichen Aspekt vorerst außer Acht gelassen) inhaltlich unterschiedliche Sequenzen. Während die Sequenz x einen Verlauf beschreibt, der durch die Abfolge „Erwerbstätigkeit“ → „Arbeitslosigkeit“ → „Weiterbildung“ charakterisiert werden kann, erscheint es wenig intuitiv, die Sequenz y als ebenso komplex oder turbulent zu bezeichnen (Elzinga 2010; Gabadinho et al. 2011a: 22). Da jedoch in der Betrachtung von Längsschnittdaten im Allgemeinen und bei Sequenzen im Speziellen die Häufigkeit von Zustandswechseln und die Abfolge von Zuständen eine wichtige Rolle spielen, werden im Folgenden die um diese Aspekte erweiterten Konzepte der Komplexität und Turbulenz vorgestellt. Wie bereits Elzinga (2010) zeigen konnte und im vorangegangenen Abschnitt ausgeführt wurde, entspricht die Entropie nicht unserem intuitiven Verständnis des Begriffs Komplexität.

Komplexität

Die von Gabadinho et al. (2010) vorgeschlagene Maßzahl zur Beschreibung der Komplexität berücksichtigt die Anzahl der Zustandswechsel innerhalb einer Sequenz. So wird – im Gegensatz zur Entropie – zum einen ermöglicht, die Abfolge der einzelnen Zustände zu berücksichtigen, zum anderen können sich wiederholende Zustände ebenfalls auf das Maß der Komplexität aus-

wirken. Dies ist besonders in der sozialwissenschaftlichen Anwendung von Interesse, da ohne Zweifel die Abfolge mehrerer Phasen der Erwerbstätigkeit, welche mehrfach durch Arbeitslosigkeitsphasen unterbrochen werden ($x = eaeaea$), eine andere Qualität aufweisen als ein Berufs- bzw. Lebensverlauf, der eine lange andauernde Phase der Erwerbstätigkeit, gefolgt von einer ebenso langen Phase der Arbeitslosigkeit ($y = eeeeaaa$), aufweist. Die Entropie $p_x(z_i) = \frac{1}{2} = p_y(z_i)$ ist für beide Sequenzen identisch. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurde von Gabadinho et al. (2010) das Konzept der Komplexität eingeführt. Die Berücksichtigung der Abfolge der einzelnen Zustände erfolgt dabei immer noch ohne eine explizite Beachtung der Dauer der Zustände. Die Sequenz $x = eaeaea$ weist dabei 8 aufeinanderfolgende Zustände mit 7 Zustandswechseln auf, wohingegen in Sequenz $y = eeeeaaa$ nur 2 unterschiedliche, aufeinanderfolgende Zustände, durch einen Zustandswechsel verbunden, zu beobachten sind. Hierfür ist die Beschreibung von Sequenzen im SPS-Format – wie in Abschnitt 4.2.1 auf Seite 165 beschrieben – erneut hilfreich. Denn aus der Schreibweise des SPS-Formats lässt sich die Anzahl der „unterschiedlichen, aufeinanderfolgenden Zustände“ (DSS)⁵⁹ ermitteln. Die beiden beispielhaften Sequenzen x und y lassen sich im SPS-Format wie folgt notieren:

$$x = (e, 1) - (a, 1) - (e, 1) - (a, 1) - (e, 1) - (a, 1) - (e, 1) - (a, 1)$$

$$y = (e, 4) - (a, 4)$$

Die Komplexität $C(x)$ einer Sequenz wird dann wie in Formel (9) beschrieben:

$$C(x) = \sqrt{\frac{nt(x)}{(\ell(x) - 1)} \frac{H(x)}{H_{max}}} \quad (9)$$

⁵⁹ DSS steht für „Distinct Successive States“ und gibt die Abfolge der unterschiedlichen Zustände ohne Berücksichtigung der spezifischen Dauer der Zustände wieder.

mit:

$nt(x) = \ell_d(x) - 1$ = Anzahl der Zustandswechsel in Sequenz x ;

$\ell_d(x)$ = Länge der „Distinct Successive States“ (DSS) der Sequenz x ;

ℓ_x = Länge der Sequenz x ;

$H(x)$ = Entropie der Sequenz x ;

H_{max} = theoretisch maximale Entropie, i. e. $H_{max} = \ln s$.

Damit wird mit dem Maß der Komplexität nicht nur die Anzahl unterschiedlicher Zustände, sondern auch die Abfolge der Zustände berücksichtigt. Demnach beschreibt die Entropie, wie viele unterschiedliche Zustände durchlaufen werden; die Komplexität beschreibt, wie viele unterschiedliche Zustände wie oft gewechselt werden. Demnach ist es von Relevanz, ob ein Zustand einen kurzen Zeitraum oder einen langen Zeitraum andauert. Gerade bei der Analyse von Lebensverläufen (und im Speziellen von Übergängen in die erste Erwerbstätigkeit) ist der Unterschied relevant, ob beispielsweise eine kurze Phase der (Such-)Arbeitslosigkeit an das Ende des Hochschulstudiums anknüpft oder ob diese Phase von längerer Dauer ist. Dem Aspekt der Dauer einer Episode wird mit dem nachfolgend beschriebenen Konzept der Turbulenz Rechnung getragen.

Turbulenz

Ebenso wie die Entropie und die Komplexität stellt die Turbulenz ein Maß für die „Diversität“ der Abfolge von Zuständen dar. Gerade in der Lebenslaufforschung wird postuliert, dass die Lebensverläufe der jüngeren Kohorten nicht nur komplexer, sondern auch turbulenter und weniger geradlinig verlaufen (Buchmann 1989b; Shanahan 2000). Aber auch im Kontext von Absolventenstudien wird der Übergang von der Hochschule in den Beruf zunehmend als komplexer und langwieriger beschrieben (Burkhardt et al. 2000; Wissenschaftsrat 2000). Daher erscheint es sinnvoll, die Konzepte der Entropie und Komplexität um die Dauer der Episoden zu erweitern,

um nicht nur die Unterschiedlichkeit von Sequenzen anhand der Anzahl (Entropie) und der Abfolge (Komplexität) der Zustände zu beurteilen. In Anlehnung an Elzinga (2006: 11) und Stegmann et al. (2013: 42) soll daher die Turbulenz einer Sequenz mit Formel (10) beschrieben werden:

$$\begin{aligned} T(x) &= \log_2 \left(\phi(x) \frac{\sigma_{t,max}^2(x) + 1}{\sigma_t^2(x) + 1} \right) \\ &= \log_2 \left(\phi(x) \frac{(\ell_d(x) - 1)(1 - \bar{t}(x))^2 + 1}{\sigma_t^2(x) + 1} \right) \end{aligned} \quad (10)$$

mit:

$\phi(x)$ = Anzahl der unterschiedlichen Subsequenzen der DSS-Sequenz von x ;
 σ_t^2 = Varianz der in den DSS-Zuständen verbrachten Zeiten t_j ;
 $\sigma_{t,max}^2(x)$ = Maximalwert von σ_t^2 bei gegebener Gesamtlänge $\ell_d(x)$ der Sequenz x ;
 $\bar{t} = \frac{\ell(x)}{\ell_d(x)}$ = Länge (Dauer) der gesamten Sequenz dividiert durch die Länge (Anzahl) der DSS.

Dabei berechnet sich die Varianz der Zustandsdauern $\sigma_t^2(x)$ einer Sequenz x aus:

$$\sigma_t^2(x) = \frac{1}{s} \sum_{i=1}^s (t_i(x) - \bar{t}(x))^2 \quad (11)$$

mit:

$t_i(x)$ = Dauer des Zustands i in Sequenz x ;

$\bar{t}(x)$ = durchschnittliche Zeit, die in einem Zustand verbracht wird;

s = Größe des Zustandsraums.

Die maximale Varianz der Zustandsdauern $\sigma_{t,max}^2(x)$ berechnet sich danach aus:

$$\sigma_{t,max}^2(x) = \frac{1}{s} \sum_{i=1}^s (\ell_d(x) - 1)(1 - \bar{t}(x))^2 \quad (12)$$

mit:

$\ell_d(x)$ = Länge (Anzahl) der „Distinct Successive States“ (DSS);

$\bar{t}(x)$ = durchschnittliche Zeit, die in einem Zustand verbracht wird;

s = Größe des Zustandsraums.

Mit dem Konzept der Subsequenzen (Elzinga 2007: 13–16, 2014: 56–58; Stegmann et al. 2013: 42–48; siehe auch Seite 168) wird ermöglicht, dass sowohl die Dauer der Episoden als auch die Anzahl und Abfolge der einzelnen Zustandswechsel berücksichtigt werden. Eine minimale Turbulenz von 0 liegt nur dann vor, wenn die Sequenz leer ist, andernfalls gibt es immer mindestens zwei Subsequenzen (die leere Sequenz und mindestens eine Subsequenz mit Zustand i).

Diskrepanz

Eine weitere Methode zur Analyse der (Un-)Ähnlichkeit von Verläufen bzw. Sequenzen stellt das ebenfalls im Rahmen der Sequenzmusteranalyse entwickelte Verfahren der Diskrepanzanalyse dar (Studer et al. 2010, 2011). Die Diskrepanzanalyse basiert grundlegend auf den Prinzipien der Varianzanalyse und untersucht dabei den Anteil an Varianz, der durch eine Kovariate erklärt werden kann.⁶⁰ Der Unterschied zur klassischen Varianzanalyse besteht darin, dass hier die zu vergleichenden Objekte durch eine (Un-)Ähnlichkeitsmatrix abgebildet werden.

Es geht zum einen darum, die Variabilität der Sequenzen im Zeitverlauf abzubilden, und ergänzend hierzu, wie gut eine kategoriale Variable die

⁶⁰ Studer et al. (2011: 477) bevorzugen den Begriff der *Diskrepanz* gegenüber der *Varianz*, da der klassische Begriff der Varianz im Kontext der ANOVA auf euklidische Distanzen beschränkt ist, was bei der Anwendung auf Distanzmatrizen von Sequenzmusterverfahren nicht in allen Fällen zutreffend ist.

Varianz gesamter Sequenzen erklären kann. Damit steht die Unterschiedlichkeit von Verläufen bzw. Sequenzen im Mittelpunkt der Analysen, so dass auch mit diesem Verfahren dem Verlaufscharakter von Übergängen Rechnung getragen wird, indem die Entwicklung der Unterschiede im Zeitverlauf abgebildet werden kann. Mit der Variabilität der Sequenzen im Zeitverlauf ist gemeint, dass die Stärke des Einflusses einer kategorialen Variable zu jedem Zeitpunkt der in dieser Arbeit relevanten Übergangsphase angegeben werden kann.

Im Gegensatz zu den oben beschriebenen Konzepten der Entropie, Komplexität und Turbulenz, welche die Diversität von Zuständen „innerhalb“ von Sequenzen abbilden, bezieht sich das Maß der Diskrepanz auf die Diversität von Sequenzen untereinander. Eine hohe Diskrepanz bedeutet dabei eine stärkere Heterogenität und eine niedrige Diskrepanz eine stärkere Homogenität der Sequenzen untereinander.

Bei der Untersuchung der Frage nach einer (De-)Standardisierung von Übergängen ist von besonderem Interesse, ob sich die Verläufe zwischen unterschiedlichen Gruppen signifikant voneinander unterscheiden. Wenn unterstellt wird, dass die Übergangssequenzen heterogener geworden sind, bietet sich die Analyse von intra-individuellen Gruppenunterschieden an (Studer et al. 2011: 482). Es wird also gefragt, ob sich die Diskrepanzen der Verläufe unterschiedlicher Gruppen signifikant aufgrund eines bestimmten Merkmals unterscheiden. Der Test auf Homogenität der Diskrepanzen erfolgt hierbei mit dem Levene-Test. Dieser hat gegenüber dem Bartlett-Test auf Homogenität den Vorteil, dass er relativ unempfindlich gegenüber einer verletzten Normalverteilung ist (Bortz 2005: 285–286). Der Levene-Test beschreibt dabei, wie stark die Diskrepanz zu einem bestimmten Zeitpunkt bzw. Zeitfenster ist. Die statistische Signifikanz des Zusammenhangs zwischen einer Kovariate und der Diskrepanz der Verläufe wird anhand eines Pseudo- R^2 -Tests ermittelt. Ein Rückgriff auf die in der klassischen Varianzanalyse übliche F-Statistik kann aufgrund der nicht (oder nur selten) gegebenen Normalverteilungsannahme nicht angewendet werden. Daher

wird auf ein Permutationsverfahren zurückgegriffen, das die Werte der Kovariate in mehreren Permutationen den einzelnen Sequenzen zufällig zuweist. Somit gibt der Wert des Pseudo- R^2 den Anteil der erklärten Diskrepanz durch die Kovariaten wieder (Studer et al. 2011: 479–481).

4.2.3 Ereignisanalyse

Die Untersuchung der Dauer des Übergangs zwischen dem ersten Studienabschluss und dem Erwerbseinstieg erfolgt mittels klassischer Verfahren der Ereignisanalyse. Hierbei wird auf parametrische Verfahren mit log-normaler Verteilungsfunktion zurückgegriffen. Obwohl parametrische Verfahren gerade in der sozialwissenschaftlichen Anwendung der Kritik ausgesetzt sind, starke theoretische Annahmen über die Verteilung der Ereignisse zu benötigen, um so eine gerechtfertigte Parametrisierung der Verteilungsfunktion vorzunehmen, was in vielen Fällen nicht gegeben ist (Box-Steffensmeier und Jones 2004: 47; Blossfeld et al. 2007: 216), soll diesem Verfahren hier dennoch der Vorzug gegeben werden. Dies wird zum einen mit ebenfalls problematischen Annahmen der weniger voraussetzungsreichen semi-parametrischen Modelle (vor allem der Cox-Regression) begründet. Diese setzen zwar keine Annahmen über die Verteilung der Ereignisse im Zeitverlauf voraus (die sogenannte „baseline hazard“ wird beim Cox-Modell aus den Daten geschätzt), erfordern jedoch proportional verteilte Risiken (Blossfeld et al. 1986: 139; Windzio 2013: 153).⁶¹ Das bedeutet, dass sich die Effekte der unabhängigen Variablen über die gesamte Beobachtungszeit konstant verändern, also die Übergangsrate immer um den selben Faktor sinkt oder steigt (Windzio 2013: 144, 153). Eine log-normale Verteilungsfunktion ist hingegen nicht an die Proportionalitätsannahme gebunden (Box-Steffensmeier und Jones 2004: 31–35). Es wird angenommen, dass gerade die Absolventen der verschieden-

⁶¹ Auch einige parametrische Modelle sind an die Bedingung proportional verteilter Risiken gebunden; beispielsweise das Weibull-Modell. Vergleichsweise Berechnungen von semi-parametrischen Modellen (Cox-Modell) ergaben nahezu identische Ergebnisse bezüglich Stärke und Richtung der Effekte.

nen Hochschularten in Verbindung mit dem Grad des Passungsverhältnisses zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem unterschiedliche (und damit nicht proportional verlaufende) Übergangsraten aufweisen. Zum anderen erscheint es bei dem Gegenstand dieser Arbeit plausibel, eine theoretische Verteilung der Ereignisse zu formulieren (siehe Abschnitt 5.1).

Eine log-normale Verteilungsfunktion ist nicht-monoton und besitzt daher die Eigenschaft, zuerst ansteigen und dann abfallen zu können. Theoretisch wird davon ausgegangen, dass die Übergangsraten zu Beginn der Übergangsphase relativ schnell ansteigen, um im weiteren Zeitverlauf zu sinken. Die Annahme hierbei ist, dass die Übergangereignisse (der Antritt des ersten Jobs) direkt nach Abschluss des Studiums zuerst relativ kurz ansteigen und daraufhin weniger werden, je länger die Suche dauert (vgl. eine ähnliche Argumentation zu beruflichen Aufstiegsprozessen bei Brüderl et al. 1989: 135–137). Dies zum einen, da jene Absolventen, deren Abschlüsse ein hohes Passungsverhältnis zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem aufweisen, auch schnell einen Job finden. Zum anderen kann eine steigende Dauer der Suchphase ab einem gewissen Zeitpunkt eine negative Signalwirkung ausstrahlen und so die Suchdauer verlängern.

Die Regressionsgleichung des log-normalen Modells kann wie folgt formuliert werden (Cleves et al. 2010: 271):

$$h(t|x_j) = h_0(t) \exp(x_j \beta_x) \quad (13)$$

Die log-normale Verteilungsfunktion erscheint noch sinnvoller bei der Untersuchung der Übergangsduer, da dieses Modell anstelle der proportionalen Risiken (PH-Metrik) die Koeffizienten in der AFT-Metrik („accelerated failure time“) schätzt. Dies hat den Vorteil, dass die Effekte der Koeffizienten als Beschleunigung oder Verzögerung des Übergangsprozesses interpretiert werden können. Somit ist die „abhängige Variable“ nicht mehr die Übergangsrate, sondern die logarithmierte Zeit bis zum Eintritt des Ereignisses (Windzio 2013: 130–131). Dabei können in einem log-normalen Modell die

Lage- und Formparameter separat geschätzt und interpretiert werden. Die Lageparameter geben dabei den Einfluss einer Variable zu Beginn der Prozesszeit wieder und die Koeffizienten der Formparameter die Relevanz im Verlauf des beobachteten Prozesses (Windzio 2013: 174–179). Dadurch werden die zeitlichen Effekte der Relevanz der Gatekeeper (siehe Abschnitt 2.2.3) modelliert und können so im Sinne der zu- oder abnehmenden Relevanz während des Übergangsprozesses interpretiert werden.

Im Vergleich mit anderen parametrischen Modellen spricht der niedrigste Wert der Gütemaße AIC und BIC für das log-normale Modell (siehe Tabelle 4.6). Ein niedriger Wert von AIC und BIC zur Beurteilung der Modellgüte gibt an, dass das jeweilige parametrische Modell mit der entsprechenden Verteilungsfunktion den Verlauf der Rate in den empirischen Daten besser wiedergeben kann (Windzio 2013: 33, 164).

Tabelle 4.6: Gütemaße der Anpassung unterschiedlicher parametrischer Modelle (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Modell	LL (Nullmodell)	LL (Vollständig)	FG	AIC	BIC
Exponential	−700,789	−636,618	16	1305	1371
Gompertz	−668,689	−626,059	17	1290	1360
Weibull	−694,116	−636,349	17	1306	1377
Log-logistisch	−645,965	−607,271	17	1249	1319
Log-normal	−642,833	−604,349	17	1243	1313
Fallzahl		453			

Dargestellt sind die Berechnungen des vollständigen Modells.

5 Auswertungen der empirischen Sekundäranalysen

Im folgenden Kapitel werden zuerst die theoretischen Überlegungen der vorangegangenen Kapitel mit Blick auf die Problemstellung dieser Arbeit verdichtet und darauf aufbauend Arbeitshypothesen formuliert (Abschnitt 5.1). In den darauffolgenden Abschnitten werden diese empirisch geprüft und eingehend diskutiert (Abschnitt 5.2).

5.1 Problemstellung und Arbeitshypothesen

Anschließend an die theoretischen Überlegungen zu Berufseinmündungsprozessen anhand ausgewählter Konzepte der Lebenslaufforschung (Abschnitt 2.1) und der nachfolgenden Zusitzung auf eine Übergangskonzeption (Abschnitt 2.2) sowie arbeitsmarkttheoretischer Konzepte (Abschnitt 2.3) werden nun die daraus abgeleiteten Hypothesen vorgestellt.

Die Problemstellung dieser Arbeit gliedert sich in zwei Bereiche: Erstens wird eingangs der Frage nach einer Individualisierung und (De-)Standardisierung der Übergänge zwischen Hochschule und erster Erwerbstätigkeit im Kohortenvergleich nachgegangen. Daran anknüpfend werden zweitens diese Übergänge im Rahmen der beiden vorgestellten Perspektiven punktueller Übergangseignisse und sequenzieller Übergangsprozesse untersucht. Dabei bezieht sich die Problemstellung der sequenziellen Übergangsprozesse auf die Ausgestaltung der *Verlaufsmuster* der Übergänge von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit und fokussiert den prozesshaften Charakter der Übergänge im Lebensverlauf. Damit wird eine detailliertere Betrachtung dessen, was zwischen Abschluss des Hochschulstudiums und Erhalt bzw. Antritt der ersten Erwerbstätigkeit geschieht, verfolgt. Wenn die *Dauer* des Übergangs in den Mittelpunkt des Interesses gerückt wird, wird eine Perspektive eingenommen, welche die Berufseinmündung als Ereignis kon-

zeptualisiert. Damit steht weniger die Ausgestaltung der Übergänge im Vordergrund, sondern vielmehr ergänzend hierzu die Frage, welche Faktoren einen schnellen Berufseinstieg begünstigen bzw. verhindern.

Gemeinsam ist den Analysen, dass die Aspekte der horizontalen Differenzierung der Hochschularten und des Grads der standardisierten Zertifizierung der Berufe als Maß für die Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem – im Sinne einer vertikalen Passung – im Vordergrund der Überlegungen stehen. Dabei verweist die horizontale Differenzierung auf das Passungsverhältnis mit mehr Gewicht auf der Ausbildungsseite, indem zwischen Anwendungsbezug und Wissenschaftsbezug der Hochschularten unterschieden wird, aber auch die Reaktion des Arbeitsmarkts nicht unberücksichtigt bleibt. Komplementär liegt beim Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe das Gewicht stärker auf der Arbeitsmarktseite, indem die institutionelle Regulierung der Berufszugänge, aber auch die häufig damit einhergehenden institutionell stärker regulierten Studieninhalte bzw. -abschlüsse repräsentiert werden. Somit spiegelt vor allem der Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe die Handlungsspielräume unter stärker oder schwächer institutionell regulierten Studienabschlüssen, aber auch Berufszugängen wider. Die Verbindung der Handlungsspielräume der Gatekeeper mit der institutionellen Passung zwischen den Ausbildungszeugnissen und der Regulierung der Berufszugänge repräsentiert dabei die Harmonisierung zwischen den beiden angrenzenden Lebenslaufphasen.

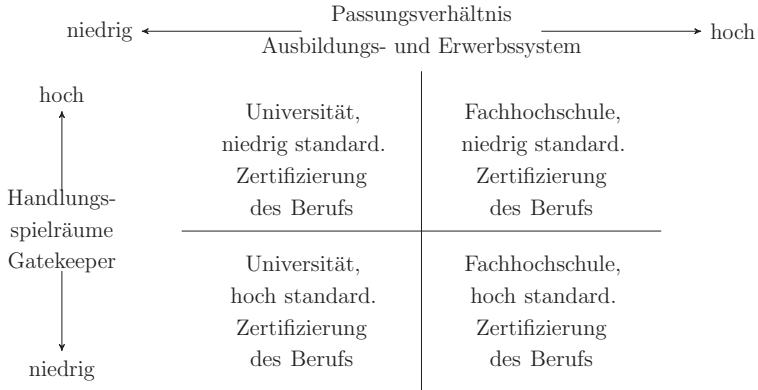
Dabei wird ein Ansatz verfolgt, der weniger Fragen der sozialen Ungleichheit in Bezug auf den Zugang zu knappen und begehrten Ressourcen in den Vordergrund rückt (adäquate oder befristete Beschäftigungen, aber auch „angemessene“ Einkommen), sondern auf unterschiedliche Verweildauern in bestimmten Phasen des Lebenslaufs abzielt. Das Interesse richtet sich damit auf die „Aufteilung der gesamten Lebenszeit oder kürzerer Zeitabschnitte. Also [auf] *variierende Aufenthaltszeiten* in gesellschaftlichen Positionen“ (Berger 1996: 12; Hervorh. i. Orig.). Mit der Verknüpfung von Übergangsduer, Übergangsmustern und Kohortenvergleichen wird daher

auf methodischer Ebene eine detailliertere Sichtweise auf das „timing“ und „sequencing“ von Übergängen in einer Perspektive der Lebenszeit und der historischen Zeit ermöglicht (vgl. Abschnitt 2.1.4).

Unter Berücksichtigung der horizontalen Differenzierung der Hochschularten und des Grades der standardisierten Zertifizierung der Berufe ergibt sich die in Abbildung 5.1 dargestellte Matrix der Harmonisierung von Ausbildungs- und Erwerbssystem und den damit angenommenen Handlungsspielräumen der institutionellen Gatekeeper. Die Handlungsspielräume der Gatekeeper der Loslösungsphase wie auch der Integrationsphase werden durch den Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe bedingt. Je stärker die Ausbildungszertifikate standardisiert und die Zugänge zu den damit verbundenen Berufen reglementiert sind, desto geringer sind die Handlungsspielräume der Gatekeeper im Sinne einer stärkeren institutionellen Regelung der Austritts- und Eingangsbedingungen.

Zudem wird davon ausgegangen, dass die Handlungen der Gatekeeper des Ausbildungssystems stärker den Logiken des Erwerbssystems folgen, wenn es sich um anwendungsbezogene Fachhochschulen handelt, als bei den eher

Abbildung 5.1: Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem



wissenschaftsnahen Universitäten, welche in stärkerem Maße an wissenschaftlichen und nicht an wirtschaftlichen Kriterien orientiert sind. Dies sollte dazu führen, dass die Harmonisierung zwischen Fachhochschulen und Erwerbssystem höher ist als zwischen Universitäten und dem Erwerbssystem. Den anwendungsorientierten Fachhochschulen wird ein „geradlinigeres Verhältnis zum Zusammenhang von Bildungs- und Beschäftigungssystem“ (Teichler 2007: 20) attestiert, welches zu kürzeren Übergangs dauern und geradlinigeren Übergängen in die erste Erwerbstätigkeit führt. Einerseits kann erwartet werden, dass sich dieser Effekt für hoch standardisierte Berufe noch verstärkt (Leuze 2007; Leuze und Allmendinger 2008). Andererseits kann angenommen werden, dass mit steigendem Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe der positive Effekt der stärkeren Harmonisierung der anwendungsbezogenen Fachhochschulen abnimmt. Somit würde der stärkere Anwendungsbezug der Fachhochschulen gegenüber den Universitäten durch den hohen Grad der beruflichen Passung ausgeglichen, so dass der Effekt der beruflichen Standardisierung die „Vorteile“ des höheren Anwendungsbezugs des Fachhochschulstudiums nivelliert. Es gilt also zu prüfen, ob bei hoch standardisierten Zertifizierungen der Berufe die Effekte berufsfachlicher Arbeitsmarktstrukturen gegenüber den stärker bildungsstratifizierten Arbeitsmarktstrukturen überwiegen. In Hinblick auf die Segmentation von Arbeitsmärkten für Akademiker ist davon auszugehen, dass die Einstiegspositionen von Berufen mit niedrig standardisierter Zertifizierung als offene Systeme betrachtet werden können und die Berufe mit hoher standardisierter Zertifizierung als geschlossene Systeme. Somit weisen die Tätigkeitsfelder mit einer hohen standardisierten Zertifizierung der Berufe stärker die Strukturen berufsfachlicher Arbeitsmärkte auf, als jene mit geringer Standardisierung; diesen kann dann eine Nähe zu bildungsstratifizierten Arbeitsmärkten unterstellt werden.

In den folgenden Thesen stehen daher die Auswirkungen institutioneller Merkmale auf den Übergangsprozess zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt im Vordergrund. Dabei wird der Einfluss der Hochschulart unter Kontrolle

des Passungsverhältnisses zwischen Ausbildungszertifikat und Berufszugang untersucht. Da diese institutionelle Kopplung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem in Deutschland traditionell stark ausgeprägt ist (im Vergleich zu Großbritannien siehe Leuze 2010a), wird davon ausgegangen, dass die erwarteten institutionellen Effekte auch unter Kontrolle individueller Merkmale bestehen bleiben.

Es gilt also im Folgenden zu prüfen, ob (1) eine De-Standardisierung von Übergängen in die erste Erwerbstätigkeit im Kohortenvergleich zu beobachten ist; (2) ob die horizontale Differenzierung zwischen anwendungsbezogenen Fachhochschulen und wissenschaftsnäheren Universitäten unter Berücksichtigung unterschiedlich standardisierter Zertifizierungen der Berufe unterschiedliche Muster beim Übergang zwischen Hochschule und erster Erwerbstätigkeit hervorbringt; und es wird (3) mit Blick auf die Dauer des Übergangs zu prüfen sein, welche institutionellen und individuellen Faktoren die Dauer bis zur ersten Erwerbstätigkeit beeinflussen.

Thesen zur De-Standardisierung

Die Analysen zu einer tiefer gehenden Betrachtung von Individualisierungs- und (De-)Standardisierungstendenzen der Übergänge zwischen Hochschule und erster Beschäftigung orientieren sich grundlegend an den Thesen von Ulrich Beck (1986). Im Zuge der dort aufgezeigten Individualisierungsprozesse wird eine „Zunahme von biographischen Diskontinuitäten und allgemeiner Beschleunigung von Übergängen und Statuswechseln sowie steigende Vielfalt von Verlaufsmustern“ (Konietzka 2010: 67–68) postuliert.⁶² Ebenso folgt die Argumentation von Wohlrab-Sahr (1997) der These, dass erst die Freisetzung des Individuums aus ständischen Zwängen und Vorgaben eine Differenzierung und Pluralisierung von Lebensverläufen ermöglichte. Dabei wird betont, dass diese Freisetzung des Individuums auch mit einer

⁶² Wenn Dirk Konietzka von „Übergängen“ spricht, sind in der hier verwendeten Terminologie „Zustandswechsel“ gemeint.

Zunahme an risikobehafteten Entscheidungen verbunden ist, wobei die „Entscheidungsmacht“ und damit auch die „Haftung“ mehr denn je beim Individuum selber liegt. Auch Berger und Sopp (1992: 167) kommen zu dem Schluss, dass für den Zeitraum bis Anfang der 1980er Jahre eine „Häufung diskontinuierlicher Erwerbsverlaufsmuster in den jüngeren Kohorten“ zu beobachten ist. Da gerade an den Übergängen zwischen zwei markanten Lebenslaufphasen diese risikobehafteten Entscheidungen besonders deutlich hervortreten, gilt es im Folgenden zu prüfen, ob im Kohortenvergleich tatsächlich (1) die Statuswechsel beim Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit zugenommen haben (Komplexität/Turbulenz) und (2) ob die Übergangsverläufe dabei nicht nur schnellere Statuswechsel (und damit mehr) aufweisen, sondern auch noch vielfältiger in der Ausgestaltung der Verlaufsmuster geworden sind (Diskrepanz) (vgl. Konietzka 2010; Mayer 1991).

Der Argumentation von Brückner und Mayer (2005) folgend, sollte sich eine De-Standardisierung von Lebensverläufen, die mit einer Individualisierung von Übergängen zwischen den Lebenslaufphasen verbunden ist, in einer steigenden Varianz des Alters an den Übergangspunkten zwischen dem Bildungs- und Erwerbssystem beobachten lassen. Während Berger (1996) für die Geburtskohorten bis zum Jahr 1960 im Allgemeinen relativ konstante Altersmediane beim Ausbildungsaustritt und Berufseintritt feststellen kann, konstatiert er für Absolventen tertiärer Bildungsgänge eine stärkere Variation des Alters zu diesen Aus- und Eintrittszeitpunkten. Die dieser Arbeit zugrunde liegende Untersuchungspopulation der ALWA-Daten (Geburtskohorten 1956–1979) schließt annähernd an die Kohorten der von Berger untersuchten Population an. Damit können diese Entwicklungen angemessen weiter gezeichnet werden. Somit werden hier Kohorten untersucht, für die die Auswirkungen der Bildungsexpansion direkt wirksam werden. Die bei Berger (1996) zu beobachtende steigende Variation des Beginns der Übergangsphase der jüngsten Kohorte (seiner Untersuchungspopulation) und die Auswirkungen der Bildungsexpansion, welche zu einer höheren

und längeren Bildungsbeteiligung geführt haben, lassen erwarten, dass sich dieser Trend fortsetzt. Resultierend daraus ist von einer weitergehenden Steigerung der Altersvarianz in den hier vorliegenden Daten auszugehen. Auch die Ergebnisse von Brückner und Mayer (2005) verweisen auf eine De-Standardisierung anhand der Varianz des Alters bei Austritt aus dem Bildungssystem. Die Autoren bemerken jedoch, dass die Frage offen bleibe, ob die Zunahme der Varianz tatsächlich ein geeigneter Indikator zur Messung von (De-)Standardisierung sei (Brückner und Mayer 2005: 48). Dabei ist auch kritisch anzumerken, dass die De-Standardisierung hierbei auf „Altersnormen“ verweist und eine De-Standardisierung der Verläufe nur implizit enthalten ist. Es muss jedoch davon ausgegangen werden, dass eine vergleichbare und lediglich zeitversetzte Zunahme des durchschnittlichen Alters wie auch der Altersvarianz bei Ausbildungsende und Berufseintritt dafür spricht, dass die Übergänge an sich keiner Veränderung unterworfen sind. Diese „punktuellen“ Indikatoren für eine (De-)Standardisierung von Austritts- und Eintrittszeitpunkten werden durch die in Abschnitt 4.2.2 beschriebenen Maßzahlen der Turbulenz und Diskrepanz um eine Längsschnittperspektive ergänzt. Mit der Methode der Diskrepanzanalyse kann zusätzlich ein detaillierterer Blick, unter Berücksichtigung des Verlaufscharakters von Übergängen, auf die Pluralisierung von Übergangsmustern gerichtet und so die Frage nach einer (De-)Standardisierung von Übergängen sinnvoll erweitert werden. Daher gilt es in den folgenden Analysen zu prüfen, ob diese punktuellen Indizien lediglich auf eine Verschiebung der Aus- und Eintrittszeitpunkte verweisen oder tatsächlich als Indikatoren für eine zunehmende De-Standardisierung gewertet werden können.

Berücksichtigt man die horizontale Differenzierung der Hochschularten, kann erwartet werden, dass die Studieninhalte wie auch die Bewertung der anwendungsnäheren Fachhochschulabschlüsse durch die Gatekeeper des Bildungssystems (Typ I und II) eine größere Nähe zu den Kriterien des Erwerbssystems aufweisen und daher von einer stärkeren Harmonisierung der beiden Lebenslaufphasen auszugehen ist (siehe Abschnitt 2.2.3). Dies

wird anhand eines (1) jüngeren Austritts- und Eintrittsalters, (2) einer kürzeren Übergangsduauer sowie (3) weniger turbulenten und „diskrepanten“ Übergangsverläufen der Fachhochschulabsolventen sichtbar werden.

Weitere Aspekte einer De-Standardisierung von Übergängen betreffen die Zunahme von „Übergangstätigkeiten“ zwischen dem Abschluss des ersten Hochschulstudiums und der ersten regulären Beschäftigung. Bei einer unterstellten De-Standardisierung von Übergängen sollte daher eine Zunahme der verbrachten Zeit in (Such-)Arbeitslosigkeit, geringfügigen Beschäftigungen, Praktika, aber auch selbst gewählter Nicht-Erwerbstätigkeit zu beobachten sein (Mayer 1990b). Diese Entwicklungen werden von Ulrich Beck (1986) als „Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeiten“ beschrieben, und sie sollten sich ebenfalls in einer Zunahme von befristeten und Teilzeitbeschäftigungsvorhältnissen bemerkbar machen. Diese Annahme wird zudem durch die in Kapitel 3 beschriebene Entwicklung des Akademikerarbeitsmarkts gestützt. Dieser These widersprechen jedoch neuere empirische Arbeiten, die zeigen können, dass eher eine Kontinuität langfristiger Beschäftigungsverhältnisse und stabile Arbeitsmarktstrukturen beobachtbar sind (Erlinghagen 2004; Mayer et al. 2010). Somit muss geprüft werden, ob die durchschnittlich verbrachte Zeit in Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und Praktika im Kohortenvergleich zugenommen hat. Ebenfalls soll dabei berücksichtigt werden, ob dies ein Übergangsphänomen ist oder sich im Erwerbsverlauf verfestigt.

Ergänzend zu den deskriptiven Untersuchungen zu einer zeitlichen De-Standardisierung der Übergänge im Kohortenvergleich wird im Zuge einer multivariaten Analyse überprüft, ob die Komplexität bzw. Turbulenz der Übergangsverläufe im historischen Zeitverlauf zugenommen hat oder ob nicht vielmehr die horizontale Differenzierung zwischen anwendungsbezogenen Fachhochschulen und wissenschaftsnäheren Universitäten und das damit verbundene Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem für einen turbulenteren Übergang verantwortlich sind. Geleitet werden die Analysen erneut von der Unterscheidung zwischen den insti-

tutionellen Merkmalen des Ausbildungssystems und des Erwerbssystems bzw. dem Arbeitsmarkt. Demnach kann auch hier davon ausgegangen werden, dass die stark standardisierten Zertifikate des Ausbildungssystems mit den dazu stark reglementierten Berufszugängen für weniger turbulente Übergänge verantwortlich sind.

Da Geschlechterunterschiede beim Übergang in die erste Erwerbstätigkeit bereits vielfältig untersucht worden sind, werden sie im Rahmen dieser Arbeit weitestgehend ausgeblendet. Wie gezeigt werden konnte, ist kein signifikanter Geschlechterunterschied beim Übergang von Hochschulabsolventen in die erste Erwerbstätigkeit festzustellen (Falk 2005: 171–174; Leuze 2010b: 195). Lediglich bei Frauen, die bereits während des Studiums Kinder bekommen, ist von einer kürzeren Suchdauer bis zur ersten Anstellung auszugehen. Dennoch soll ein kurzer Verweis auf die Ergebnisse bisheriger Forschungen vorgenommen werden und dementsprechend für Frauen von einem turbulenteren und weniger geradlinigen Übergang ausgegangen werden. Dies dürfte auf die bereits genannten Aspekte der Komplexität und Turbulenz wie auch auf Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen zutreffen (Büchel 1996; Falk 2005; Lauterbach 1994).

Thesen zu den Übergangsmustern

Neben der zeitlichen Entwicklung der Übergangsmuster im Kohortenvergleich, welche den sozialen Wandel der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit fokussiert, wird eine differenzierte Analyse der Übergangsmuster angestrebt.

Der explorative Charakter der Sequenzmusteranalyse erschwert die Vorhersage erwarteter Übergangsmuster und vor allem der diese Muster „erzeugenden“ Effekte. Auch muss bei den zu charakterisierenden Übergangsmustern stets berücksichtigt werden, dass damit idealtypische Formen von Übergängen beschrieben werden. Die unter diesen Übergangsmustern zusammengefassten individuellen Verläufe werden nur zu einem gewissen Grad von der idealtypi-

ischen Beschreibung der einzelnen Übergangscluster repräsentiert. Dennoch sollen im Folgenden kurz einige Annahmen zu den erwarteten Übergangsmustern vorgestellt werden. Wie in Abschnitt 4.2.1 bereits angesprochen, wird zwischen den *Berufseinstiegs*- und den *Berufsverbleibsmustern* unterschieden. Eine „Vorhersage“ der erwarteten Übergangscluster orientiert sich an vorhergehenden Arbeiten, die mit Methoden der Sequenzmusteranalyse durchgeführt wurden. Die Gegenstände dieser Arbeiten beziehen sich einerseits auf Übergänge von Akademikern in die erste Erwerbstätigkeit (vgl. Böpple 2010) und andererseits auf allgemeinere Arbeiten zum Übergang in das Erwachsenenalter, die den Übergang in die erste Erwerbstätigkeit als Teil desselben berücksichtigen (Schmidt 2012).

Ausgehend von den nach wie vor guten Arbeitsmarktchancen von Akademikern (vgl. Kapitel 3) wird erwartet, dass ein Großteil der Absolventen relativ reibungslos in eine Vollzeitbeschäftigung übergeht. Diese Gruppe wird erwartungsgemäß recht heterogen in ihrer „Zusammensetzung“ ausfallen. Damit ist gemeint, dass einige wenige, deutlich „sichtbare“ Eigenschaften dieser Gruppe die Abwesenheit von Personen mit niedrigem Passungsverhältnis von Ausbildungszertifikat und beruflicher Tätigkeit sowie tendenziell höhere Anteile an Fachhochschulabsolventen sein werden. Individuelle Merkmale wie eine zusätzlich abgeschlossene Berufsausbildung dürften in diesem Cluster ebenfalls stärker vertreten sein.

Eine weitere zu erwartende Gruppe von „Übergängern“ werden die Personen darstellen, die im Anschluss an den ersten Studienabschluss eine obligatorische Phase der Weiterqualifizierung durchlaufen. Diese Gruppe dürfte allen voran von Absolventen mit Staatsexamina gebildet werden. Ihr wird aufgrund der angenommenen starken Passung von Ausbildungszertifikat und beruflicher Tätigkeit ein äußerst hoher Anteil an adäquater Beschäftigung sowie damit einhergehend ein großer Teil an Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst unterstellt.

Es wird sich zeigen, ob die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen und/oder anderen „Übergangszuständen“ so weit reicht, dass sich dies in einer Ausgestaltung eines eigenständigen Clusters ausdrückt. Speziell die Zunahme an Teilzeitbeschäftigungen (siehe Kapitel 3) kann als Indiz für ein eigenständiges Teilzeitcluster herangezogen werden. Dies dürfte dann vor allem Frauen und Absolventen der weniger standardisierten Hochschulabschlüsse bzw. Berufsebenen betreffen (Lauterbach 1994; Schmidt 2012).

Zweifelsohne wird sich eine als „Übergangscluster“ zu bezeichnende Gruppe herauskristallisieren, nicht zuletzt aufgrund der an die Sequenzmusteranalyse anschließende hierarchische Clusteranalyse. Entsprechend diesem Clusterverfahren (Bortz 2005: 575–578; Ward 1963) werden zuerst diejenigen Personengruppen zusammengefasst, die die geringste Varianz innerhalb der Gruppe aufweisen. Am „Ende“ des Verfahrens verbleibt somit eine „Restgruppe“ mit entsprechend höherer Intragruppen-Varianz. In diesem Cluster werden diejenigen Personen zusammengefasst sein, die die turbulentesten Übergänge aufweisen. Bezogen auf den Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe werden vor allem die Absolventen der am wenigsten auf bestimmte Berufe ausgerichteten Magisterstudiengänge in diesem Cluster erwartet.

In einem multivariaten Modell soll dabei geprüft werden, ob ein niedriges Passungsverhältnis zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem die Wahrscheinlichkeit diskontinuierlicher Übergangsmuster erhöht (Mayer und Müller 1989; Mayer 1991; Settersten und Gannon 2005). Hierbei wird vor allem geprüft, welcher Einfluss dem Passungsverhältnis von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zukommt und in welcher Weise sich die horizontale Differenzierung der Hochschularten auf den Einfluss des Passungsverhältnisses auswirkt. Die Art des erreichten Abschlusses wird von Seiten der Unternehmen unterschiedlich bewertet. Einerseits wird davon ausgegangen, dass die Art des Bildungsabschlusses „erst im Verlauf der Beschäftigung voll wirksam“ wird (Teichler et al. 1984: 120), auf der anderen Seite kann vermutet werden,

dass die stärkere Berufsbezogenheit⁶³ der Fachhochschulstudiengänge diesen Absolventen eindeutigere Berufsoptionen anbietet. Gerade die an Universitäten wesentlich stärker vertretenen geisteswissenschaftlichen Studiengänge lassen vermuten, dass vor allem die niedrig standardisierten universitären Studienabschlüsse häufiger mit diffuseren Berufsbildern verbunden sind und sich so die Berufsfindungsphase komplexer bzw. langwieriger gestaltet (Leuze 2010b). Demnach sollten sich Universitätsabsolventen mit niedrigem Zertifizierungsgrad besonders häufig im Übergangscluster befinden. Fachhochschulabsolventen hingegen wird eine höhere Wahrscheinlichkeit zugesprochen, im Vollzeitcluster vertreten zu sein.

Von besonderem Interesse ist der in dieser Arbeit angedachte Vergleich der Berufseinstiegs- und der Berufsverbleibsmuster. Dabei wird sich zeigen, ob die Verlaufsmuster des Berufseinstiegs bereits relativ feste Erwerbsstrukturen etablieren, die sich im weiteren Berufsverbleib auch nahezu unverändert fortsetzen. Sollten sich die Annahmen der Such- und Matching-Theorien und des Job-Shopping-Ansatzes (Johnson 1978) bestätigen, müssten sich (1) unterschiedliche Ausgestaltungen der Cluster-Lösungen für Berufseinstieg und -verbleib ergeben und (2) zwischen den jeweiligen Cluster-Lösungen dieser beiden Perspektiven eine relativ hohe Mobilität zu beobachten sein. Sollte dies zutreffen, kann nur dann von einer temporären Übergangsphase gesprochen werden, wenn die Personen die in der Perspektive des Berufseinstiegs in einem Übergangscluster verortet sind, in relativ großen Anteilen in ein Erwerbstätigkeitscluster übergehen. Diese Bewegungen werden zusätzlich zur Typisierung der Berufseinstiegs- und Berufsverbleibscluster anhand einer Mobilitätsmatrix dargestellt.

⁶³ Dies wird im Gegensatz zum stärkeren Forschungsbezug der universitären Studiengänge verstanden.

Thesen zur Übergangs dauer

Während die Thesen zu den Übergangsmustern vorsehen, dass ein Großteil der Absolventen relativ direkt und reibungslos in die erste Erwerbstätigkeit übergeht, wird in der Perspektive des Übergangs als Ereignis der Fokus auf diejenigen Absolventen gelegt, welche keinen direkten Übergang erleben. Aufgrund der spezifischen Aufbereitung der Ereignisdaten beziehen sich diese Analysen daher auf die im Übergangscluster zusammengefassten Personen, welche keine der in Abschnitt 4.1.3 als Ereignis definierten Zustände zu Beginn des Beobachtungszeitraums aufweisen. Ergänzend hierzu wird eine vorausgehende Analyse durchgeführt, die darauf ausgerichtet ist zu untersuchen, welche Faktoren einen nahtlosen Übergang in die erste Erwerbstätigkeit begünstigen. Die Frage nach einem nahtlosen Übergang kann inhaltlich als ein Spezialfall der Argumentation für die Dauer des Übergangs angesehen werden, welcher eine Dauer von 0 aufweist. Daher beziehen sich im Folgenden die Thesen sowohl auf die Frage eines direkten Übergangs als auch auf die Frage der Dauer bis zum Antritt der ersten Beschäftigung.

Sollten die eingangs aufgestellten Thesen zur Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem zutreffen, müssten sich die Übergangs dauer verkürzende Effekte beobachten lassen, je standardisierter der Grad der Zertifizierung des Berufs, also das institutionell geregelte Passungsverhältnis zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, ist (Mayer und Müller 1989; Mayer 1991). Dieser Effekt sollte sich für Fachhochschulabsolventen mit hoch standardisierten Berufen noch verstärken (Müller 2001). Aus der Perspektive des segmentierten Arbeitsmarkts kann ein hoher Grad an standardisierter Zertifizierung mit den beruflichen Eigenschaften einer Profession in Verbindung gebracht werden. Damit werden vor allem den Professionen mit hohem Passungsverhältnis zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem die Eigenschaften von berufsfachlichen Arbeitsmärkten zugesprochen (Leuze 2010a). Unter Berücksichtigung der horizontalen Differenzierung der Hochschularten wird davon ausgegangen, dass vor al-

lem Fachhochschulabsolventen gegenüber Universitätsabsolventen schneller in die erste Erwerbstätigkeit übergehen und dass diese Effekte der unterschiedlichen Hochschularten erst im Verlauf des Übergangs voll wirksam werden (Leuze 2007; Teichler 2007). Dabei wird unterstellt, dass gerade bei hoch standardisierten Berufen die Effekte der Hochschulart zurückgehen, so dass unter stark standardisierten Zertifizierungen der Abschlusszertifikate und starker Reglementierung des Berufszugangs der Anwendungsbezug der Fachhochschulen an Einfluss verliert. Daher wird erwartet, dass vor allem Fachhochschulabsolventen mit niedrig standardisierten Abschlüssen bzw. Berufen kürzere Übergangszeiten aufweisen. Je stärker die Ausbildungszeugnisse und Berufszugänge standardisiert sind, desto weniger Einfluss geht von der horizontalen Differenzierung der Hochschularten aus.

Den aufgezeigten Entwicklungen des Arbeitsmarkts für Akademiker entsprechend ist davon auszugehen, dass eine erste Anstellung im öffentlichen Dienst mit einer längeren Suchdauer verbunden ist. Dies zum einen, da die Beschäftigungschancen im öffentlichen Dienst abgenommen haben, und zum anderen, da der stärker an betriebsspezifischen Arbeitsmärkten orientierte öffentliche Sektor über weniger Einstiegspositionen verfügt, als dies im privatwirtschaftlichen Sektor der Fall ist, und vakante Stellen über betriebsinterne Aufstiege besetzt werden. Hingegen sollte die Einschränkung der Suche nach unbefristeten und/oder adäquaten Beschäftigungsverhältnissen die Suchdauer verlängern.

Bezüglich der Frage nach dem Einfluss institutioneller und individueller Merkmale auf die Dauer des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit werden individuelle Merkmale in die Analysen mit aufgenommen. Die Einflüsse der starken strukturellen bzw. institutionellen Kopplung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem in Deutschland (Leuze 2007; Müller 2001) sollten auch unter Kontrolle individueller Merkmale unverändert beobachtbar sein.

Vergleichbar den Annahmen zum Einfluss der institutionellen Gatekeeper werden die nicht-institutionellen Gatekeeper der Familiendimension in

Form einer bestehenden Partnerschaft sowie Kindern im eigenen Haushalt zum Zeitpunkt des Studienabschlusses berücksichtigt. Den Annahmen der Humankapitaltheorie folgend, sollte das Vorhandensein von Kindern die Suchdauer verkürzen, da eine längere Phase der Sucharbeitslosigkeit unter Berücksichtigung der zu leistenden Versorgung des Kindes einen geringeren Grenznutzen zwischen Suchkosten und Ertrag zeitigt. In dieser Funktion werden Kinder auch als „Gatekeeper“ mit indirektem Einfluss auf die Suchdauer und das Anspruchsniveau der Anstellung betrachtet. Ein weiterer Aspekt, der auch in der Form einer Gatekeeperfunktion indirekt wirkt, ist schlichtweg die verfügbare Zeit für eine Berufstätigkeit neben der Kinderbetreuung. Daher wird davon ausgegangen, dass Kinder einen die Suchdauer verkürzenden Effekt aufweisen, dieser Effekt dürfte vor allem zu Beginn des Suchprozesses zu beobachten sein und im weiteren Verlauf an Relevanz verlieren.

Ein vergleichbarer Effekt wird von einer festen Partnerschaft erwartet. Da jedoch auch der Partner erwerbstätig sein kann und der Beeinflussung durch den Partner keine spezifische Richtung zugesprochen werden kann (so ist auch vorstellbar, dass der in den hier analysierten Daten erfasste Absolvent die Gatekeeperfunktion für den hier nicht befragten Partner einnimmt), wird die Funktion der nicht-institutionellen Gatekeeper über das Vorhandensein von Kindern abgebildet.

Weitere individuelle Merkmale stellen Mehrfach- bzw. Zusatzqualifikationen dar, die vor oder während des Studiums erworben wurden. Diese vermitteln im Rahmen arbeitsmarkttheoretischer Überlegungen eine positive Signalwirkung auf dem Arbeitsmarkt. Eine vor dem Studium absolvierte berufliche Ausbildung kann einerseits die Arbeitsmarktchancen erhöhen (Berufserfahrung und eine höhere Zahl passender Stellen), andererseits aber auch das Risiko steigern, ausbildungsinadäquat beschäftigt zu sein.⁶⁴

⁶⁴ Hierbei bezieht sich die Adäquanz der Beschäftigung stets auf den höchsten erreichten (Aus-)Bildungsabschluss.

Zusatzqualifikationen im Sinne von Auslandsaufenthalten während des Studiums signalisieren ebenfalls eine erhöhte Produktivität sowie interkulturelle Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte verstärkt von Bedeutung sind. Dennoch wird, außer in internationalen Tätigkeitsfeldern, dem Auslandsstudium keine besonders hohe Bedeutung beim Übergang in die erste Erwerbstätigkeit beigemessen (Grotheer et al. 2012: 279–309; Rehn et al. 2011: 12–14). Der positiven Signalwirkung studienbezogener Auslandsaufenthalte kann entgegengesetzt werden, dass die Ausrichtung des individuellen Suchprozesses auf Tätigkeitsfelder mit internationaler Ausrichtung die Auswahl an vakanten Stellen mit gewünschtem internationalen Profil einschränkt und sich daraus resultierend die Suchdauer verlängert.

Anknüpfend an Analysen von Fuchs und Sixt (2008) wird davon ausgegangen, dass die Kinder von Eltern ohne Hochschulabschluss eher auf eine Fachhochschule gehen als auf eine Universität. Darauf aufbauend wird der Argumentation von Fuchs und Sixt weiter gefolgt und angenommen, dass durch eine ungleiche Verteilung von sozialem und kulturellem Kapital aufgrund der akademischen Herkunft – bei gleichen Abschlüssen – auf dem Arbeitsmarkt anhaltende Ungleichheiten im Übergang in die erste Beschäftigung zu beobachten sind. In Abgrenzung zu Fuchs und Sixt, welche die vertikale Erst-Positionierung auf dem Arbeitsmarkt untersuchten und damit auf das Prestige der ersten Beschäftigung abzielen, sollen in dieser Arbeit die Dauer bis zum Antritt der ersten Anstellung sowie eventuelle Unterschiede in den Übergangsverläufen von Bildungsaufsteigern berücksichtigt werden.

Abschließend können die zentralen Annahmen, die im folgenden Abschnitt untersucht und geklärt werden sollen, wie folgt zusammengefasst werden:

1. Im Zuge der Individualisierungsprozesse werden im Kohortenvergleich häufigere Zustandswechsel, eine steigende Vielfalt von Verlaufsmustern und länger andauernde Übergangsphasen auch bei den Übergängen zwischen Hochschule und erster Erwerbstätigkeit beobachtet.

2. Vor allem institutionelle Merkmale beeinflussen die Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit von Hochschulabsolventen. Dies wird für die Turbulenz, die Übergangsmuster und auch die Übergangszeit angenommen.
3. Fachhochschulabsolventen weisen aufgrund des stärkeren Anwendungsbezugs eine stärkere institutionelle Passung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem auf und haben daher geradlinigere Übergangsmuster und kürzere Übergangszeiten.
4. Je stärker die Übergänge zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem standardisiert sind, desto schneller und geradliniger verläuft der Übergang.
5. Der stärkere Anwendungsbezug der Fachhochschulstudiengänge verstärkt den positiven Effekt der Standardisierung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem.

5.2 Ergebnisse der Sekundäranalysen

Die Darstellung der empirischen Befunde folgt der zuvor bereits angedeuteten Abfolge, so dass zuerst die mehrheitlich deskriptiven Befunde zu einer allgemeinen De-Standardisierung der Übergänge im Kohortenvergleich anhand neuerer methodischer Verfahren analysiert werden. Dieser erste Abschnitt endet mit einer multivariaten Analyse der Turbulenz der Übergangssequenzen und fasst die Ergebnisse zusammen. Die weiteren Abschnitte folgen diesem Darstellungsverlauf, so dass zuerst die Analysen zu spezifischen Übergangsmustern in der Berufseinstiegs- und in der Berufsverbleibsperspektive vorgestellt werden und dann in multivariaten Modellen die Determinanten der jeweiligen Übergangsmuster interpretiert werden. Abschließend wird das Bild der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit

vervollständigt und die Dauer des Übergangs mit dem Berufseinstieg als Ereignis analysiert.⁶⁵

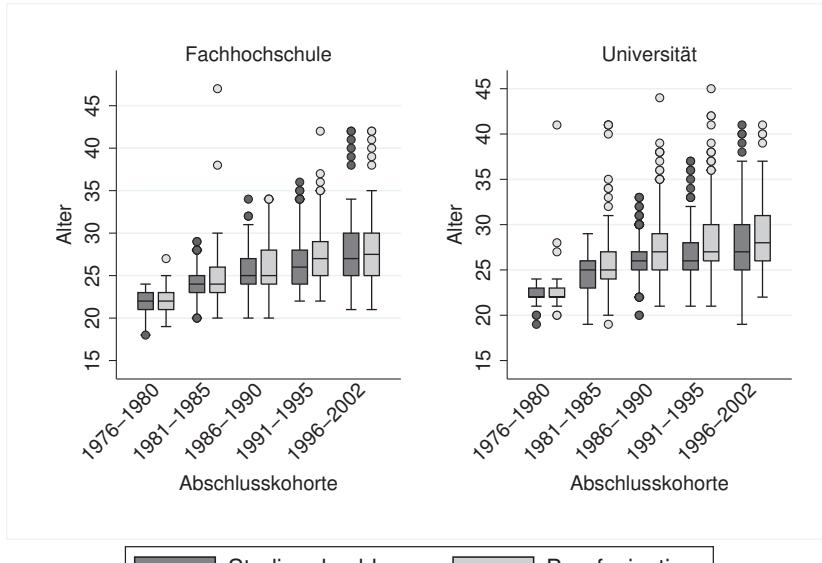
5.2.1 Analysen zur (De-)Standardisierungsthese

Zuerst werden die deskriptiven Ergebnisse des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit im Kohortenvergleich vorgestellt. In Abbildung 5.2 wird deutlich, dass die Streuung wie auch die Medianwerte des Alters bei Studienabschluss und Erwerbseintritt im Kohortenvergleich gestiegen sind. Die Gegenüberstellung von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zeigt, dass Universitätsabsolventen in der Regel etwas älter bei Abschluss des ersten Studiums sind als ihre Kommilitonen an Fachhochschulen. Somit decken sich die Befunde dieser Studie mit bereits vorhandenen Erkenntnissen zur Verschiebung des ersten Ausbildungsabschlusses in ein höheres Alter bei Absolventen des tertiären Bildungssystems (Berger und Sopp 1992; Scherger 2007).

Während sich die Altersmediane zwischen Fachhochschul- und Universitätsabsolventen im Kohortenvergleich annähernd gleich entwickeln, steigt vor allem in der jüngsten Abschlusskohorte die Streuung des Alters bei Studienabschluss der Universitätsabsolventen stärker als bei der vergleichbaren Kohorte der Fachhochschulabsolventen. Dieser Anstieg des Abschlussalters kann zum Teil auch durch eine im Kohortenvergleich steigende Studiendauer erklärt werden. So steigt die Studiendauer von durchschnittlich 7 Semestern in der ältesten Kohorte (1976–1980) auf 12 Semester in der jüngsten Kohorte (1996–2002) kontinuierlich an. Demnach verschiebt sich der Abschluss der Ausbildungsphase in ein höheres Alter durch eine gestiegene Studiendauer. Die Übergangsduer, also die durchschnittliche Zeitspanne bis zur ersten Erwerbstätigkeit, steigt in den älteren Abschlusskohorten zunächst stärker

⁶⁵ Eine tabellarische Übersicht allgemeiner Maßzahlen der im Folgenden verwendeten Variablen ist in Tabelle A.3 im Anhang dargestellt.

Abbildung 5.2: Box-Plots des Alters bei Studienabschluss und Erwerbs-einstieg von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen im Kohortenvergleich (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



an, um dann wiederum für die jüngste Kohorte auf ein Niveau Mitte der 1980er Jahre zurückzugehen (siehe Tabelle 5.1).

Berücksichtigt man ebenfalls die durchschnittliche Turbulenz der Übergangssequenzen und sieht einmal von der ältesten Abschlusskohorte (1976–1980) ab, deren Ausprägungen aufgrund der geringen Fallzahlen nur mit Vorsicht zu interpretieren sind, kann nicht auf eine zunehmende De-Standardisierung der Übergänge geschlossen werden. Vielmehr stützen die nicht durchgängig steigende Übergangsduer sowie die relativ konstante Turbulenz die These eines Verschiebungseffekts. Während der Aufenthalt im (Aus-)Bildungssystem im Kohortenvergleich länger geworden ist und sich daher auch das Aus-

trittsalter entsprechend erhöht hat, zeigt ein erster Blick auf die Dauer der anschließenden Übergangsphase bis zum Erhalt der ersten regulären Anstellung, dass der Trend einer Verlängerung der Übergangsphase nicht über alle Kohorten hinweg in gleichem Maße beobachtet werden kann. Ebenfalls deutet die auf einem nahezu gleichbleibenden Niveau befindliche Turbulenz der Übergangsverläufe darauf hin, dass keine Zunahme an pluralisierten und differenzierteren Übergängen erwartet werden kann. Diese ersten vorsichtigen Interpretationen können als Hinweise gedeutet werden, dass die zu erwartenden De-Standardisierungstendenzen des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit stärker an der Dauer des Übergangs zu beobachten sind als in einer tatsächlichen Ausdifferenzierung von vielfältigeren und häufigeren Zustandswechseln während der Übergangsphase.

Tabelle 5.1: Ausgewählte Maßzahlen zur (De-)Standardisierung des Übergangs im Kohortenvergleich (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

	Abschlusskohorten				
	1976–1980	1981–1985	1986–1990	1991–1995	1996–2002
Studiendauer (Semester)	7,2 (1,5)	9,7 (2,8)	11,0 (3,2)	11,3 (3,7)	12,0 (4,1)
Alter bei Studienabschluss	21,8 (1,3)	24,4 (1,9)	25,8 (2,4)	26,7 (2,8)	27,8 (3,8)
Alter bei Berufseinstieg	22,6 (2,7)	25,3 (3,2)	26,8 (3,3)	27,7 (3,6)	28,4 (3,8)
Übergangsduer (Monate)	3,8 (9,9)	4,9 (11,5)	6,7 (14,2)	6,9 (13,5)	5,1 (12,8)
Entropie	0,142 (0,166)	0,150 (0,156)	0,153 (0,153)	0,151 (0,148)	0,152 (0,150)
Komplexität	0,050 (0,060)	0,051 (0,053)	0,052 (0,052)	0,053 (0,052)	0,053 (0,052)
Turbulenz	3,2 (2,6)	3,6 (2,8)	3,7 (2,7)	3,6 (2,6)	3,7 (2,6)

Ausgewiesen sind Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern.

Weitere deskriptive Merkmale, die auf eine De-Standardisierung der Übergänge zwischen Hochschule und Erwerbssystem hinweisen können, sind die durchschnittlichen Verweildauern in den einzelnen Zuständen während der Übergangsphase. Bei der Interpretation dieser Angaben muss jedoch bedacht werden, dass der einheitliche Vergleichsmaßstab nicht die Dauer bis zum Erhalt der ersten Anstellung darstellt, sondern die gesamten beobachteten 72 Monate (6 Jahre) nach Studienabschluss, die in dieser Arbeit als Übergangsphase festgelegt wurden.

Entsprechend den in Kapitel 3 beschriebenen Entwicklungen des Arbeitsmarkts für Akademiker zeigen die Ergebnisse der durchschnittlichen verbrachten Zeit in den unterschiedlichen Zuständen im Kohortenvergleich in die erwartete Richtung. Vor allem eine Zunahme an Teilzeitbeschäftigung und eine Abnahme an Vollzeitbeschäftigung können als markante Veränderungen zwischen den älteren und den jüngeren Kohorten festgestellt werden. Während die Absolventen der Kohorte 1976–1980 im Durchschnitt nur knapp einen Monat in Teilzeitbeschäftigung verbrachten, steigt diese Zahl bis auf knapp 6 Monate bei der Kohorte 1996–2002 an. Vergleichbar sinkt die anteilig verbrachte Zeit in einer Vollzeitbeschäftigung von durchschnittlich knapp 50 Monaten in der ältesten Kohorte auf gut 46 Monate in der jüngsten Abschlusskohorte. In den dazwischen liegenden Abschlusskohorten bleibt diese Zahl jedoch annähernd konstant bei rund 47 Monaten. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung nicht nur auf eine Abnahme der Vollzeitbeschäftigungen während der Übergangsphase zurückzuführen ist.

Erwähnenswert sind vor allem die relativ konstanten Verweildauern der Zustände, die häufig für die Erklärung der Zunahme pluralisierter und differenzierter Übergangssequenzen herangezogenen werden. Im Einzelnen sind dies eine Zunahme an Praktika, geringfügigen Beschäftigungen sowie Phasen der (Such-)Arbeitslosigkeit in der Übergangsphase (Mayer 1990b). Gerade in Bezug auf Praktika und geringfügige Beschäftigungen zeigt sich, dass in den ersten 6 Jahren nach Studienabschluss die durchschnittlich verbrachte Zeit

in diesen Zuständen in den beiden ältesten Kohorten am höchsten ist. Dies gilt mit Ausnahme der „Krisen-Kohorte“ der Jahre 1981–1985 auch für die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeitsepisoden. Letztlich zeichnen die Verweildauern in (weitergeführten) zusätzlichen Studienaufenthalten an Fachhochschulen und Universitäten kein einheitliches Bild. Zum einen deuten die relativ kurzen durchschnittlichen Studienzeiten nach dem ersten erfolgreichen Studienabschluss stärker auf Doppelstudien hin als auf eine erneute Aufnahme eines Studiums aufgrund von negativen Arbeitsmarkterfahrungen. Zum anderen ist dieses Bild nicht eindeutig, da für universitäre Studiengänge nach dem ersten Abschluss die Verweildauer gerade in den Kohorten, die von schlechten Arbeitsmarktentwicklungen und schlechteren Beschäftigungschancen geprägt sind, etwas höher sind als in den übrigen Kohorten. Ein derartiges Bild lässt sich für weiterführende Fachhochschulstudien nicht aufzeigen. Als eine plausible Erklärung in Anbetracht der längeren Phasen weiterer Studienaufenthalte (zumindest an Universitäten) erscheint die Möglichkeit, bei schlechten Beschäftigungschancen ein Zweitstudium aufzunehmen, um den Studierendenstatuts aufrechtzuerhalten und somit aus einer „abgesicherteren“ Position auf Stellensuche zu gehen (siehe Tabelle 5.2).

All diese Indizien weisen jedoch mehr auf eine Verschiebung des Zeitpunkts als auf eine De-Standardisierung der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit bei Hochschulabsolventen hin. Vergleichbare Ergebnisse werden auch für eine gesamte Betrachtung aller Qualifikationsniveaus berichtet (Scherger 2007). Gerade die vergleichsweise stabile Entwicklung der Turbulenz im Kohortenvergleich stärkt die Annahme einer Verschiebung entgegen einer Tendenz zur Individualisierung und De-Standardisierung von Übergängen.

Um diese ersten Annäherungen an die Frage, ob im Kohortenvergleich eine De-Standardisierung der Übergänge oder eher eine Verschiebung der Zeitpunkte (oder beides) stattfindet, eingehender zu untersuchen, werden nun die Diskrepanzen der Übergangsverläufe im Kohortenvergleich betrach-

tet.⁶⁶ Deutet die relativ konstante Turbulenz im Kohortenvergleich auf eine stabile Entwicklung der Abfolge und Dauer der unterschiedlichen Zustände während der ersten 6 Jahre nach Studienabschluss hin, wird bei der Betrachtung der Diskrepanz eine Perspektive eingenommen, die die Unterschiede zwischen den einzelnen Sequenzen der jeweiligen Kohorten in den Fokus der Analysen rückt. Da die Diskrepanzanalyse auf den berechneten Ähnlichkeitsmatrizen gesamter Sequenzen beruht, ergibt sich die Möglichkeit, zwischen den Verläufen des Berufseinstiegs und den Verläufen des Berufsverbleibs zu unterscheiden. Wie bereits in Abschnitt 4.2 beschrieben, dient diese Unterscheidung auch der differenzierteren Darstellung der Übergangssequenzen hinsichtlich der Frage, ob bestimmte De-Standardisierungstendenzen beim Übergang in die erste Erwerbstätigkeit im Sinne eines „Übergangsphänomens“ interpretiert werden können oder ob sich bereits zu Beginn der

Tabelle 5.2: Tätigkeitsdauern des Übergangs im Kohortenvergleich (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

	Abschlusskohorten				
	1976–1980	1981–1985	1986–1990	1991–1995	1996–2002
FH	0,817	0,169	0,254	0,395	0,503
Uni	1,521	2,281	1,587	2,049	1,483
Ref./AiP./Prom.	7,282	7,317	10,096	10,873	9,971
Teil/ET	0,972	1,834	2,953	3,647	5,988
Voll/ET	49,507	47,920	47,573	47,886	46,396
Gering/ET	1,577	1,441	0,509	0,797	1,436
Praktikum	0,859	1,083	0,742	0,600	0,298
AL	2,324	3,275	2,340	2,190	2,327
EZ/Haus	1,282	3,837	3,164	2,301	2,396

Durchschnittlich verbrachte Zeit in Monaten.

⁶⁶ Wie in Abschnitt 4.2.2 beschrieben, kann die Diskrepanz als Varianz zwischen den einzelnen Übergangssequenzen innerhalb der jeweiligen Abschlusskohorten interpretiert werden.

Tabelle 5.3: Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs im Kohortenvergleich (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Abschlusskohorte	Diskrepanz		
	Berufseinstieg	Berufsverbleib	Fallzahl
1976–1980	54,949	44,212	71
1981–1985	58,866	47,516	338
1986–1990	59,811	48,357	426
1991–1995	63,556	46,669	385
1996–2002	63,022	49,564	346
Total	61,311	47,996	1566
Levene	3,978**	0,610	
Pseudo R^2	0,005**	0,003	

Teststatistik basierend auf 1 000 Permutationen.

Signifikanzniveaus: $+p < 0,1$; $^*p < 0,05$; $^{**}p < 0,01$; $^{***}p < 0,001$.

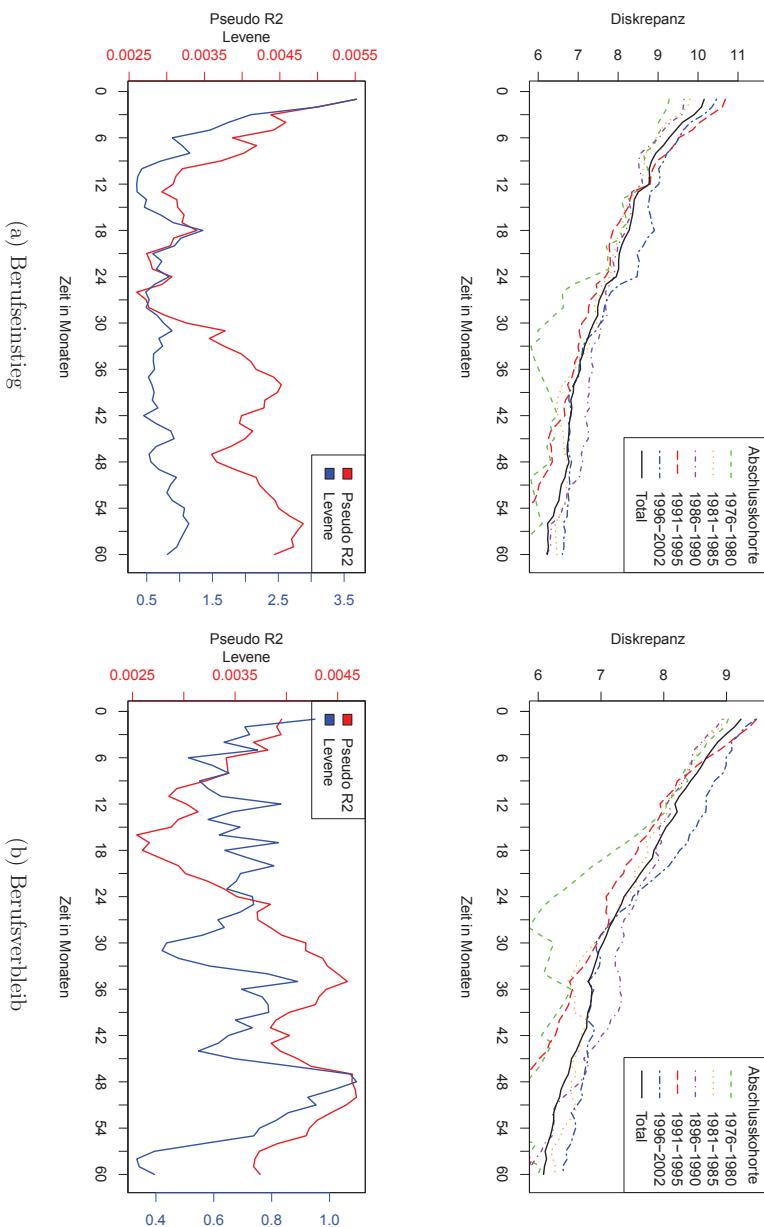
Erwerbstätigkeitsphase anhaltende Strukturen etablieren, die im weiteren Verlauf auch auf de-standardisierte Erwerbsverläufe hinweisen. Daher werden im Folgenden jeweils die Diskrepanzen der Berufseinstiegs- und Berufsverbleibssequenzen gegenübergestellt.

Tabelle 5.3 zeigt, dass sich lediglich die Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs signifikant zwischen den Abschlusskohorten unterscheidet. Somit kann die Zunahme der Diskrepanz in den beiden Perspektiven nur beim Berufseinstieg statistisch abgesichert auf die Kohortenunterschiede zurückgeführt werden. Wenn die vorangegangenen Analysen zu mutmaßlichen De-Standardisierungstendenzen ein Bild zeichneten, das mehr auf eine Verschiebung der Zeitpunkte der Übergänge im Lebenslauf hinwies, so legt die Betrachtung der Diskrepanz im Kohortenvergleich wiederum die Annahme nahe, dass die Übergangssequenzen vor allem zu Beginn des Übergangsprozesses (also in der Berufseinstiegsperspektive) tatsächlich differenzierter geworden sind. Auch hier zeigt sich, dass die beiden

jüngsten Abschlusskohorten beim Berufseinstieg vergleichbare Diskrepanzen aufweisen, die jüngste Kohorte weist sogar eine leicht sinkende Diskrepanz im Vergleich zur vorhergehenden Kohorte auf. Während die Diskrepanzen der Berufseinstiegsperspektive mehr oder weniger stetig zunehmen und nur in der jüngsten Kohorte leicht zurückgehen, ist das Bild, das sich in der Berufsverbleibsperspektive abzeichnet, etwas weniger geradlinig. Wenn auch – wie bereits erwähnt nicht signifikant – die Diskrepanzen im Vergleich der ältesten und der jüngsten Kohorte ansteigen, ist dieser Anstieg über alle Kohorten hinweg keineswegs so stetig wie in der Berufseinstiegs-Perspektive. So weist die Kohorte 1991–1995, welche die höchste Diskrepanz beim Berufseinstieg aufweist, die (mit Ausnahme der Kohorte 1976–1980) niedrigste Diskrepanz beim Berufsverbleib auf. Mit Blick auf die Ergebnisse der Diskrepanzanalysen erhärtet sich der Eindruck, dass nicht nur eine Verschiebung der Zeitpunkte, sondern auch eine gewisse Tendenz zu einer De-Standardisierung der Übergangssequenzen im Kohortenvergleich festgestellt werden kann. Eine Verschiebung der Zeitpunkte in ein höheres Lebensalter schließt eine gleichzeitige De-Standardisierung keineswegs aus. Somit nehmen die einzelnen durchlaufenen Zustände (Abfolge und Anzahl) keineswegs zu, aber die gesamten Sequenzen der Kohorten werden im Vergleich vielfältiger. Somit kann zumindest die These einer steigenden Vielfalt der Verlaufsmuster (Konietzka 2010) bestätigt werden. Neben der Querschnittsbetrachtung der Diskrepanzen bietet die Diskrepanzanalyse ebenfalls die Möglichkeit, den Einfluss der Kohortenzugehörigkeit im Längsschnitt zu interpretieren (Abbildung 5.3).

Ein Blick auf den zeitlichen Verlauf der Diskrepanzen unterschiedlicher Abschlusskohorten zeigt, dass vor allem am Anfang und am Ende der Übergangsphase, also direkt nach dem Hochschulabschluss wie auch zunehmend ab ungefähr 2 Jahren nach Studienabschluss, der Effekt der Kohortenzugehörigkeit am größten ist bzw. erneut an Einfluss gewinnt (vgl. Pseudo R^2 in Abbildung 5.3a). Das Bild des Berufsverbleibs präsentiert sich nahezu

Abbildung 5.3: Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs im Zeitverlauf (Abschlusskohorten) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



gleich, jedoch wie bereits oben angemerkt nicht signifikant, weshalb auf eine eingehendere Interpretation verzichtet wird.

In Anbetracht der bisherigen Ergebnisse erscheint die kritische Anmerkung von Brückner und Mayer (2005) gerechtfertigt, wenn sie in Frage stellen, ob die Altersvarianz ein geeignetes Mittel zur Analyse von De-Standardisierungstendenzen sei. Ebenfalls konnte ein Beitrag zur genaueren Klärung der Frage geleistet werden, ob diese Ergebnisse auf eine zeitliche Verschiebung oder auf eine tatsächliche De-Standardisierung hindeuten (Müller 2008: 56; Scherger 2007: 146). Die erweiterte Analyse mit Methoden der Diskrepanzanalyse konnte methodisch genauer zwischen zeitlichen Verschiebungen und einer Differenzierung von Zuständen wie auch gesamter Übergangsverläufe unterscheiden. Dabei wurde in einer ersten Annäherung deutlich, dass der zeitliche Verschiebungseffekt, welcher bekannterweise auf eine Verlängerung der (Aus-)Bildungszeiten im Zuge der Bildungsexpansion zurückzuführen ist, gleichzeitig von De-Standardisierungstendenzen begleitet ist.

Bevor abschließend im multivariaten Modell geprüft wird, welche institutionellen und individuellen Merkmale einen Einfluss auf die Turbulenz der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit haben, wird gezeigt, dass der unterstellte Zusammenhang zwischen Hochschul- bzw. Abschlussarten und dem Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs gegeben ist. Die durchschnittlichen Werte der standardisierten Zertifizierung des Berufs zeigen eindeutig, dass Magisterabschlüsse die niedrigste Zertifizierung und damit das geringste Passungsverhältnis von Ausbildungszertifikat und Beruf aufweisen. Am anderen Ende des Kontinuums befinden sich wiederum wie erwartet die Staatsexamensabschlüsse mit einem annähernd doppelt so hohen Wert. Der diesem relativ ähnliche Wert der Diplomabschlüsse der Fachhochschulabsolventen kann als weiteres Indiz für den stärkeren Anwendungsbezug der Fachhochschulen im Vergleich zu den wissenschaftsnäheren universitären (Diplom-)Abschlüssen gedeutet werden (Tabelle 5.4). Somit zeigt sich, dass die stark institutionell geregelten Studienabschlüsse und

Tabelle 5.4: Zusammenfassende Statistiken der standardisierten Zertifizierung des Berufs nach Abschlussarten (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Abschlussart	Standardisierte Zertifizierung des Berufs				
	Mittelwert	Min.	Max.	Std.-Abw.	Fallzahl
Magister	0,460	0	1	0,367	55
Diplom (FH)	0,769	0	1	0,214	545
Diplom	0,667	0	1	0,304	536
Staatsexamen	0,799	0	1	0,248	187
Total	0,719	0	1	0,276	1323

Berufszugänge der Staatsexamensstudiengänge einerseits und der starke Anwendungsbezug der Fachhochschulabschlüsse bzw. -studiengänge andererseits ein starkes Passungsverhältnis zwischen Ausbildungsabschluss und Berufszugang abbilden.

Nun wird im multivariaten Modell geprüft, ob ein hohes Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem zu weniger turbulenten Übergängen führt. Die Analysen beschränken sich auf die *Turbulenz* der Übergänge, da eine Gegenüberstellung einzelner Modelle für Entropie, Komplexität und Turbulenz gezeigt hat, dass zwar die inhaltliche Konzeption dieser Maßzahlen durchaus unterschiedlich ist, die Effekte jedoch sehr ähnlich ausfallen (hier nicht abgebildet).

Tabelle 5.5 verdeutlicht vor allem, dass der Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe, im Sinne eines Passungsverhältnisses von Ausbildungs- und Erwerbssystem, keinen signifikanten Einfluss auf die Turbulenz der Übergangssequenzen hat. Auch die Kohortenzugehörigkeit zeigt keinen signifikanten Effekt. Dies deckt sich mit der im Durchschnitt nahezu konstanten Turbulenz im bivariaten Kohortenvergleich (vgl. Tabelle 5.1 auf Seite 204). Vor allem Absolventen, die in ihrer ersten beruflichen Tätigkeit eine befristete Anstellung erhalten, zeigen signifikant turbulentere Übergänge. Entgegengesetzt hierzu weisen Absolventen, die in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung einmünden geradlinigere und damit weniger turbulente

Tabelle 5.5: Institutionelle und individuelle Einflüsse auf die Turbulenz der Übergangssequenzen (OLS-Regression) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnungen)

	Turbulenz		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Institutionelle Merkmale</i>			
Hochschulabschluss (Universität)	0,485***	0,497	0,481
Stand. Zertifizierung d. Berufs	0,308	0,320	0,351
Universität × Stand. Zert. d. Berufs		-0,016	-0,065
Erste Stelle im öffentlichen Dienst	0,196	0,196	0,183
Erste Stelle befristet	1,965***	1,965***	1,962***
Erste Stelle adäquat	-0,559***	-0,559***	-0,568***
<i>Individuelle Merkmale</i>			
mit Berufsausbildung			-0,240
mit Auslandsaufenthalt			-0,601*
in Partnerschaft			-0,154
mit Kindern			-0,088
Abschlusskohorte: 1976–1980 (Ref.)			
1981–1985			0,251
1986–1990			0,340
1991–1995			0,205
1996–2002			0,222
<i>Kontrollvariablen</i>			
Geschlecht (weiblich)	0,832***	0,832***	0,845***
Alter bei Abschluss (zentriert) ^a	0,032	0,032	0,051+
Akademisches Elternhaus	-0,040	-0,040	-0,034
Geburtsort: Westdeutschland (Ref.)			
Ostdeutschland	-0,024	-0,024	0,084
Ausland	0,304	0,304	0,322
Dauer bis erster Job (Monate)	0,050***	0,050***	0,050***
Korr. R^2	0,277***	0,276***	0,277***
Freiheitsgrade	11	12	20
Fallzahl N	1309	1309	1309

^a Das Alter wurde am Mittelwert von 26 Jahren zentriert.

Ausgewiesen sind unstandardisierte Koeffizienten.

Signifikanzniveaus: ^a $p < 0,10$; ^{*} $p < 0,05$; ^{**} $p < 0,01$; ^{***} $p < 0,001$.

Übergänge auf. Ebenso haben Frauen turbulentere Übergangssequenzen als Männer. Frauen bekleiden häufiger Teilzeitbeschäftigungen und nehmen ebenfalls wesentlich häufiger Eltern- bzw. Erziehungszeiten in Anspruch. Dies erweitert die tatsächlich vorkommenden Zustände bei Frauen und führt schon deswegen zu einer höheren Komplexität der Verläufe. Dabei verweist die Turbulenz nicht nur auf ein Mehr an Zuständen, sondern belegt auch, dass Frauen häufigere Zustandswechsel erleben. Der einzige signifikante Effekt der individuellen Merkmale stellt ein Auslandsaufenthalt während des Studiums dar. Absolventen, die über die Erfahrung eines Auslandsaufenthalts verfügen, haben demnach weniger turbulente Übergänge. Dieser – wenn auch schwach signifikante – Effekt stützt die These, dass die positive Signalwirkung eines Auslandsaufenthalts beobachtet werden kann und weniger die negativen Auswirkungen der unter Umständen verlängerten Studienzeit. Somit kann die Position von Rehn et al. (2011) und Grotheer et al. (2012), einem Auslandsaufenthalt würde keine besonders hohe Bedeutung beigemessen, nicht bestätigt werden (vgl. auch Seite 200). Da die Dauer bis zum Erhalt der ersten Anstellung in den Modellen kontrolliert wird, kann davon ausgegangen werden, dass zu einem gewissen Grad diese Turbulenzen auf die Zeit vor Erhalt der ersten Stelle zu beziehen sind. Nicht unterschieden wird in dieser Konzeption der Übergangsphase auf 72 Monate nach Studienabschluss zwischen den Zustandswechseln, die vor und nach Antritt der ersten Stelle beobachtet werden. Hierbei offenbaren sich die Grenzen, die bei der Analyse der Turbulenz gesetzt sind. Da die Turbulenz auf vollständigen Verläufen über die gesamten 72 Monate beruht, ist der Wert bei Absolventen, die relativ schnell in einen bestimmten Zustand münden und diesen auch lange Zeit ausfüllen, am niedrigsten. Demnach können keine inhaltlichen Aussagen darüber getroffen werden, welche Zustände in den mehr oder weniger turbulenten Verläufen vorherrschend sind.

Somit scheint eine Trennung der Fragen nach der Dauer bis zum Erhalt der ersten Anstellung und der Turbulenz der Übergangsverläufe durchaus gerechtfertigt. Der Erkenntniswert der Analysen der Turbulenz der

Übergangssequenzen beschränkt sich auf die reine Turbulenz, ohne dabei Aussagen über die Ausgestaltung bzw. „Qualität“ der Verläufe oder die „Geschwindigkeit“ bis zum Erhalt der ersten Stelle treffen zu können. Daher werden anknüpfend an die Analysen zu De-Standardisierungstendenzen der Übergänge differenzierte Modelle zur Dauer und zur Ausgestaltung der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit vorgestellt. Bevor jedoch die Übergangsduer und die Übergangsmuster eingehender analysiert werden, sollen noch die Diskrepanzen der unterschiedlichen Abschlussarten aufgezeigt werden. Wie Walter Müller (2001) bereits zeigen konnte, sind unter den Akademikern vor allem Fachhochschulabsolventen als „Gewinner“ der Bildungsexpansion zu bezeichnen. Während Hochschulabsolventen allgemein im Vergleich zu niedrigeren Qualifikationsstufen ihre gute Arbeitsmarktposition behaupten oder sogar noch verbessern konnten, haben in einer Binnensicht der einzelnen Hochschulabschlüsse vor allem die Fachhochschulabsolventen zu dieser Entwicklung beigetragen.

Daher wird nun neben den Veränderungen im Kohortenvergleich auch die Frage beantwortet, in welchem Ausmaß die unterschiedlichen Studiengangarten zu unterschiedlichen Übergangsverläufen führen.⁶⁷ Dieser Frage liegt die Idee zugrunde, dass bereits mit den unterschiedlichen Studiengängen unterschiedlich stark ausgeprägte und zugespitzte Berufsbilder bzw. -ebenen verbunden sind. Daher sollten besonders Staatsexamensstudiengänge, aufgrund der angenommenen hohen institutionellen Regulierung der Abschlusszertifikate und der in der Regel wesentlich enger fokussierten Berufsbilder, eine schwach ausgeprägte Diskrepanz aufweisen. Die Unterschiede der einzelnen Übergangssequenzen können tatsächlich relativ gut durch die verschiedenen Abschlussarten erklärt werden. Dies gilt sowohl

⁶⁷ Auf eine Darstellung der Analysen der Hochschularten wurde verzichtet, da der einzige vercodete Abschluss für Fachhochschulen die Abschlussart „Diplom (FH)“ darstellt. Somit können weitaus differenziertere Aussagen über die Art der Studienabschlüsse erreicht werden, ohne dabei die Unterscheidung zwischen den Hochschularten zu vernachlässigen. Eine Darstellung der Diskrepanzen der Hochschularten im Zeitverlauf findet sich im Anhang in Tabelle A.4 und Abbildung A.1.

für den Berufseinstieg als auch für den Berufsverbleib. Tabelle 5.6 zeigt, dass erstaunlicherweise in der Perspektive des Berufseinstiegs gerade die Absolventen der Staatsexamensstudiengänge die höchste Diskrepanz, neben der erwartet hohen Diskrepanz unter den Magisterabschlüssen, aufweisen. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass im Anschluss an den ersten universitären Abschluss mit dem ersten Staatsexamen die obligatorisch anschließende Qualifikationsphase zum Erhalt des zweiten bzw. dritten Staatsexamens je nach Fachrichtung unterschiedlich lange dauert. So beträgt die Dauer des Referendariats im Rahmen der lehramtsbezogenen Staatsexamensabschlüsse in der Regel zwei Jahre, wohingegen der juristische Vorbereitungsdienst oder ein Volontariat meist auf ein Jahr begrenzt sind. Für Mediziner kann die Ausbildung zum Facharzt fünf Jahre und mehr in Anspruch nehmen.⁶⁸ Daher ist zu vermuten, dass die hohe Diskrepanz bei den Übergangsverläufen der Staatsexamensabschlüsse durchaus (auch) auf diese Unterschiede zurückgeführt werden kann.

Ebenfalls erwartet und erklärbar durch die horizontale Differenzierung der Hochschularten zeigt sich für die Absolventen mit einem Fachhochschuldiplom die geringste Diskrepanz innerhalb der Übergangssequenzen. Dies gilt wiederum für den Berufseinstieg und den Berufsverbleib gleichermaßen. So mit zeigen die in beiden Perspektiven signifikanten Teststatistiken (Levene-Test und Pseudo R^2), dass die Diskrepanz der Übergangsverläufe stark durch die Art des Hochschulabschlusses geprägt ist. Die Gruppenunterschiede treten in der Perspektive des Berufsverbleibs noch deutlicher hervor als beim Berufseinstieg. Hingegen sinkt die Erklärungskraft der Gruppenunterschiede durch die jeweiligen Abschlussarten leicht, wenn der Berufsverbleib der Absolventen in den Fokus der Betrachtung gerückt wird. Dies stützt die These von Ulrich Teichler, dass die Art des Bildungsabschlusses „erst im Verlauf der Beschäftigung voll wirksam“ wird (Teichler et al. 1984: 120). Diese Annahme wird weiterhin gestützt, wenn man die Veränderungen der

⁶⁸ Eine genaue Unterscheidung zwischen einer Facharztausbildung und der Phase des Arztes im Praktikum (A.i.P.) konnte aufgrund ungenauer Angaben in den Daten nicht vorgenommen werden.

Tabelle 5.6: Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs unterschiedlicher Abschlussarten (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Abschlussart	Diskrepanz		
	Berufseinstieg	Berufsverbleib	Fallzahl
Magister	68,099	62,913	57
Diplom (FH)	52,062	35,628	549
Diplom	59,351	47,121	546
Staatsexamen	68,123	57,750	190
Total	60,067	46,034	1342
Levene	19,537**	28,332**	
Pseudo R^2	0,035**	0,031**	

Teststatistik basierend auf 1 000 Permutationen.

Signifikanzniveaus: $^+ p < 0,1$; $^* p < 0,05$; $^{**} p < 0,01$; $^{***} p < 0,001$.

Diskrepanzen des Berufseinstiegs und des Berufsverbleibs gegenüberstellt. Es zeigt sich, dass einzig die Absolventen der Magisterstudiengänge eine Reduktion der Diskrepanz von weniger als 10 Einheiten aufweisen. Somit weisen die Übergangssequenzen der Magisterabsolventen in der Perspektive des beruflichen Verbleibs eine wesentlich höhere Diskrepanz als die übrigen Abschlussarten auf. Die Unterschiede der Übergangssequenzen der Magisterabsolventen gleichen sich am wenigsten an. Die Übergangssequenzen der Absolventen von Diplomstudiengängen an Fachhochschulen weisen im Gegensatz dazu die stärkste Angleichung untereinander auf. Dabei nehmen die Fachhochschulabsolventen in der Perspektive des Berufsverbleibs stärker uniforme Verlaufsmuster an als die Absolventen universitärer Diplomstudiengänge.

Damit deutet sich auch hier eine Bestätigung für die theoretisch formulierte Annahme an, dass gerade der Anwendungsbezug der Studiengänge an Fachhochschulen für einen geradlinigen und vor allem einheitlicheren Übergang verantwortlich ist. Die deutlich niedrigere Diskrepanz der Übergangssequen-

zen von Absolventen mit einem Fachhochschuldiplom in der Perspektive des Berufsverbleibs spricht dafür, dass diese Absolventen relativ schnell und gleichförmig in einen einheitlichen Zustand übergehen. Diese Annahme wird zudem durch den hohen Anteil an verbrachter Zeit im Zustand „Vollzeiterwerbstätig“ untermauert.

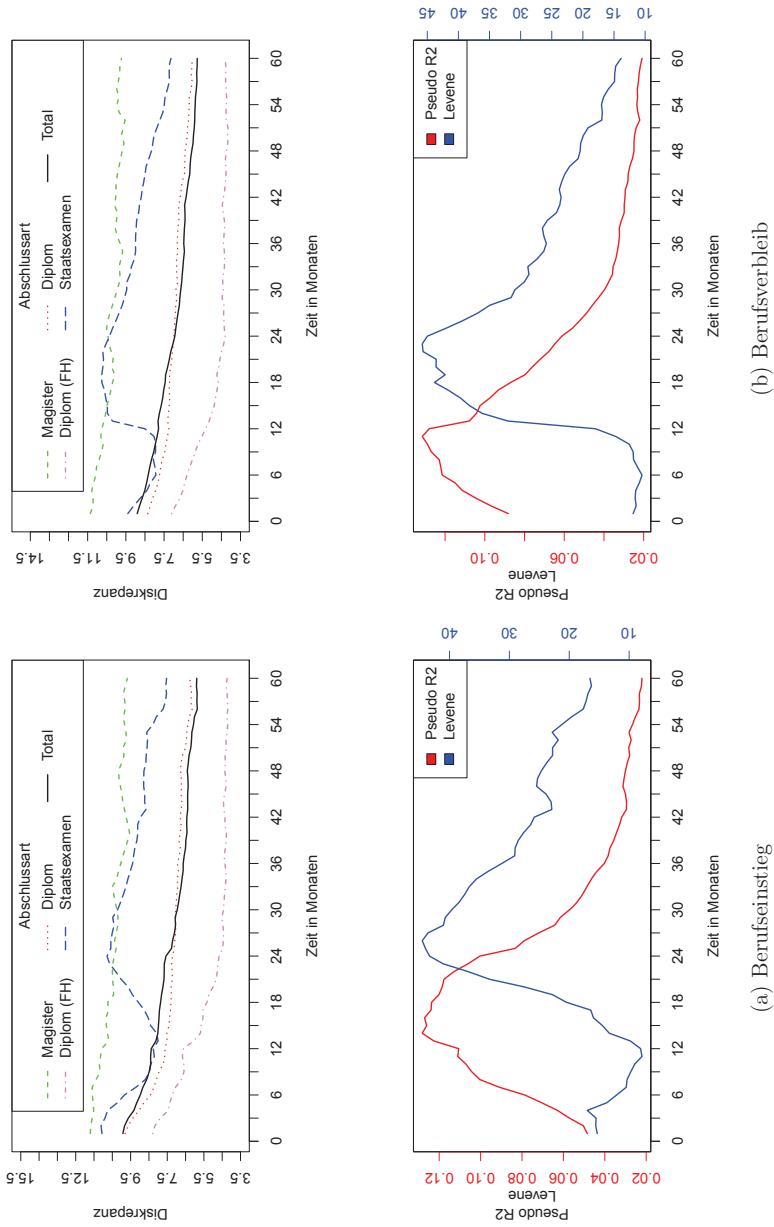
Die Diskrepanzen im zeitlichen Verlauf der Übergangsphase zeigen, dass der oben bereits angedeutete Erklärungsansatz für die theoretisch unerwartet hohe Diskrepanz der Absolventen der Staatsexamensstudiengänge tatsächlich plausibel ist. Gerade im Zeitraum zwischen dem ersten und dem zweiten Jahr nach Studienabschluss steigt die Diskrepanz dieser Abschlüsse stark an. In der Zeit davor und danach sinkt die Diskrepanz der Verlaufsmuster relativ steil ab (Abbildung 5.4). Somit dürfte die hohe Diskrepanz der Staatsexamensstudiengänge auf die unterschiedlich lange andauernden, obligatorischen Qualifikationsphasen zurückzuführen sein.⁶⁹

Die durchweg heterogensten Übergangsverläufe weisen erwartungsgemäß die Absolventen universitärer Magisterstudiengänge auf. Dies wurde erwartet, da in der Regel die mit dieser Abschlussart verbundenen Berufsbilder am diffusesten sind (Böpple 2010). Am anderen Ende des Spektrums können die Diskrepanzen der Fachhochschulabsolventen verortet werden. Deren Verläufe weisen durchweg die niedrigste Diskrepanz auf, die zudem im Zeitverlauf noch am stärksten zurückgeht. Damit weisen die Absolventen mit Fachhochschuldiplom nicht nur zu Beginn der Übergangsphase wesentlich homogener Zustandsverteilungen auf, diese Homogenität nimmt im Verlauf auch noch am stärksten zu.

Es konnte gezeigt werden, dass eine klare „Hierarchie“ der Diskrepanz bezüglich der Abschlussarten beobachtet werden kann. Die mit Abstand homogensten Übergangssequenzen sind unter den Absolventen von Diplom-

⁶⁹ Durch eine genauere Differenzierung der unterschiedlichen Zustände wäre diese Ungenauigkeit zu umgehen. Jedoch erlauben erstens die verwendeten Daten keine valide Feingliederung dieser Studiengangarten. Zweitens würde dies den Zustandsraum weiter erhöhen, was zu Lasten der Vergleichbarkeit der später beschriebenen Sequenzmusteranalyse führen würde.

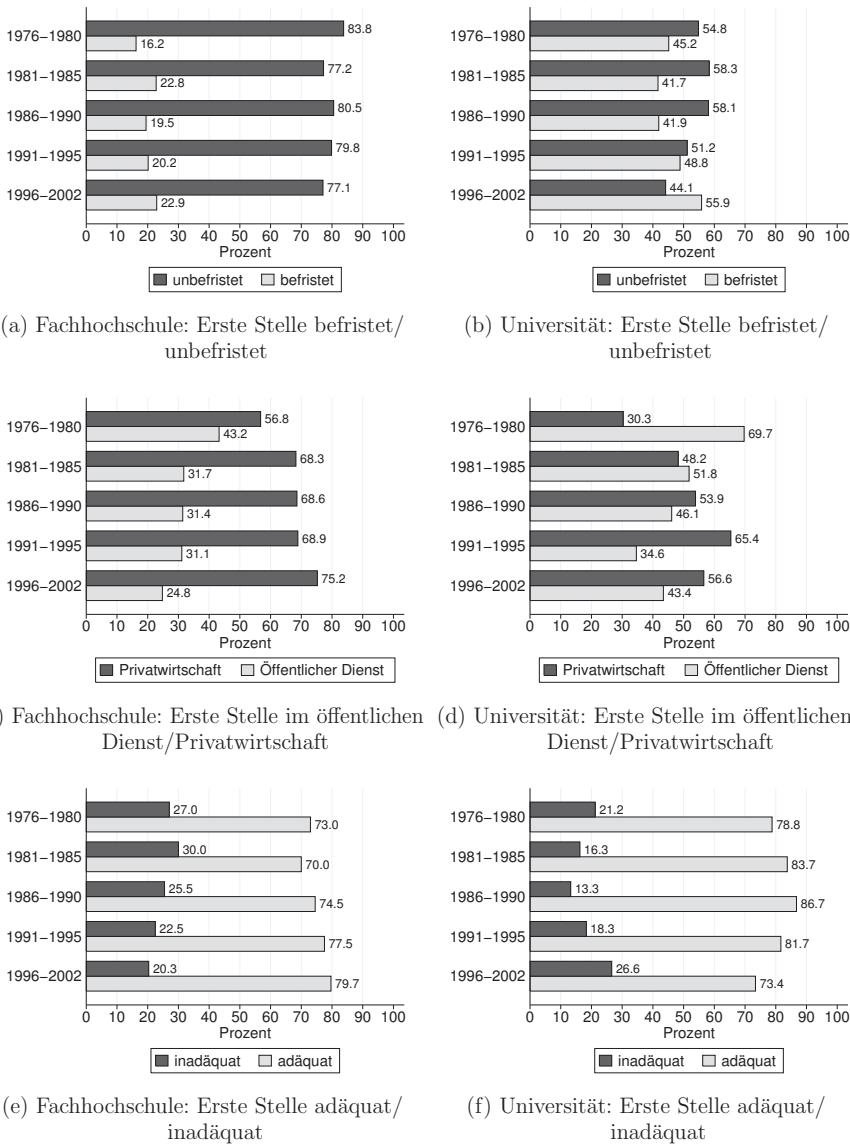
Abbildung 5.4: Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs im Zeitverlauf (Abschlussart) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



studiengängen an Fachhochschulen zu erkennen, gefolgt von den Absolventen universitärer Diplomstudiengänge. Lässt man den starken Anstieg der Diskrepanz im zweiten Jahr nach Studienabschluss bei den Absolventen der Staatsexamensstudiengänge unberücksichtigt, sind unter den Magisterabsolventen durchweg die heterogensten Übergangssequenzen zu verzeichnen. Zudem nehmen die Abstände der Diskrepanzen zwischen den einzelnen Abschlussarten im Verlauf der Übergangsphase zu. Dies bedeutet, dass sich die Unterschiede der Abschlussarten bezüglich der Heterogenität der Übergangssequenzen im Zeitverlauf sogar verstärken.

Abschließend sollen die bisherigen Analysen zur De-Standardisierung von Übergängen in die erste Erwerbstätigkeit durch eine kurze Beschreibung der Entwicklungen zur Befristung, Adäquanz und den Anstellungen im öffentlichen Dienst vervollständigt werden. Abbildung 5.5 zeigt für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen getrennt, dass die in Kapitel 3 aufgezeigte Entwicklung des Arbeitsmarkts für Akademiker mit den vorliegenden Daten untermauert werden kann. Dies trifft im Kohortenvergleich vor allem auf den Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse der Universitätsabsolventen zu. In der jüngsten Abschlusskohorte der Universitätsabsolventen sind erstmals mehr befristete als unbefristete Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Fachhochschul- und Universitätsabsolventen. Während grob zusammengefasst das Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Beschäftigungen bei Fachhochschulabsolventen ungefähr 20 zu 80 Prozent beträgt, ist dieses Verhältnis bei Universitätsabsolventen wesentlich „ausgeglichener“: Hier stehen circa 45 Prozent befristeten Anstellungen circa 55 Prozent unbefristete erste Stellen gegenüber. Vor allem in der jüngsten Kohorte (1996–2002) berichten die Universitätsabsolventen erstmals von mehr Befristungen als Entfristungen. Somit scheint die Zunahme an Befristungen ein „Problem“ der Universitätsabsolventen zu sein und stellt sich weitaus weniger brisant für Fachhochschulabsolventen dar (vgl. Abbildung 5.5a und 5.5b).

Abbildung 5.5: Verteilung berufsbezogener Merkmale von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen im Kohortenvergleich (Prozent; Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



Bei der Betrachtung der Anstellungen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sticht der hohe Anteil an Hochschulabsolventen der Abschlusskohorte 1976–1980, die ihre erste Anstellung im öffentlichen Dienst finden, deutlich hervor. Dies gilt für Fachhochschulabsolventen wie auch für Universitätsabsolventen, jedoch für letztere in einem wesentlich stärkeren Ausmaß. Während bis in die 1980er Jahre hinein rund 50 Prozent der Universitätsabsolventen ihre erste Anstellung im öffentlichen Dienst antraten, bleiben die Fachhochschulabsolventen durchweg weit unter dieser Quote. Auch hier kann dieser vergleichsweise geringe Anteil an Berufsanfängern mit Fachhochschulabschluss im öffentlichen Dienst auf die stärker anwendungsbezogenen Studiengänge und inhaltlichen Ausrichtungen der Fachhochschulen im Vergleich zu den wesentlich wissenschaftsnäheren Universitätsabschlüssen zurückgeführt werden. Insgesamt sinkt der Anteil der im öffentlichen Dienst Beschäftigten relativ beständig über die Kohorten hinweg. Lediglich in der jüngsten Kohorte der Universitätsabsolventen ist ein erneuter Anstieg der Anstellungen im öffentlichen Dienst zu verzeichnen.

Eine inadäquate Beschäftigung scheint für Akademiker beider Hochschularten kein ernst zu nehmendes Problem darzustellen. So geben über alle Kohorten hinweg immer mindestens 70 Prozent der Befragten an, ausbildungsadäquat beschäftigt zu sein. Möchte man – mit der gebotenen Vorsicht – die vorhandenen leichten Schwankungen interpretieren, zeigt sich, dass bei den Fachhochschulabsolventen im Kohortenvergleich ein leichter Anstieg an adäquaten Tätigkeiten zu verzeichnen ist, während gegenläufig hierzu die adäquaten Tätigkeiten der ersten Beschäftigungen bei Universitätsabsolventen eher rückläufig sind. Hierbei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass dieser Effekt auch durch ein „Upskilling“ der Stellenanforderungen hervorgerufen werden kann und somit nicht vorschnell auf ein gleichbleibendes Tätigkeitsniveau geschlossen werden sollte. Dies vor allem, da die Bewertung der Adäquanz auf der Selbstauskunft und -einschätzung der Befragten beruht.

Zusammenfassung der Analysen zur De-Standardisierung von Übergängen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zum einen eine Analyse von De-Standardisierungstendenzen auf verschiedenen „Ebenen“ durchgeführt werden muss, um ein genaueres Bild dieser Prozesse zu erhalten. Während unumstritten im Kohortenvergleich von einem Verschiebungseffekt der Übergänge in ein höheres Alter gesprochen werden kann, zeigt sich für die Turbulenz wie auch die Diskrepanz der Übergangsverläufe ein weniger einheitliches Bild.

Eindeutig lassen sich im Kohortenvergleich die Steigerung des Alters bei Abschluss des Studiums sowie die Steigerung der Varianz desselben im Kohortenvergleich beobachten. Diese Ergebnisse decken sich mit den Befunden anderer Studien (Berger und Sopp 1992; Berger 1996; Brückner und Mayer 2005). Daher kann gesagt werden, dass die verbrachte Zeit in der (Aus-)Bildungsphase zugenommen hat und ebenfalls die Zeitpunkte, wann das (Aus-)Bildungssystem verlassen wird, über die Kohorten hinweg stärker variieren. Dieser Trend setzt sich seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs, beschleunigt durch die Auswirkungen der Bildungsexpansion, bis zur Jahrtausendwende unvermindert fort. Entsprechendes gilt für das Alter beim Berufseinstieg. Sollten die Übergangsphasen in die erste Berufstätigkeit, wie von Mayer und Müller (1989) und Mayer (1991) angenommen, durch die allgemeine Steigerung des Bildungsniveaus und die Veränderungen im Wirtschaftssystem länger andauern, müssten auch im Kohortenvergleich die Abstände zwischen Austritt aus dem (Aus-)Bildungssystem und Eintritt in das Erwerbssystem größer werden. Dies ist jedoch nicht der Fall. Somit kann von einer De-Standardisierung der *Austrittszeitpunkte* im Sinne einer Verschiebung gesprochen werden, jedoch nicht uneingeschränkt von einer *Verlängerung* der Übergangsphasen in die erste Berufstätigkeit.

Ebenso kann keine Beschleunigung und Zunahme von Statuswechseln im Sinne von turbulenteren Übergängen, wie von Konietzka (2010) postuliert, festgestellt werden. Die Diskrepanzen der gesamten Verläufe im Kohor-

tenvergleich haben zwar zugenommen, sind jedoch nur in der Berufseinsteigperspektive signifikant. Dabei können die Diskrepanzen der Verläufe durch die Kohortenzugehörigkeit nur schlecht „erklärt“ werden. Somit kann im Kohortenvergleich nur unter starken Einschränkungen von einer Zunahme der Vielfalt der Verlaufsmuster gesprochen werden. Die Tatsache, dass die Vielfalt der Verlaufsmuster nur in der Berufseinsteigperspektive einen geringen, aber immerhin signifikanten Unterschied zeigt, spricht mehr für ein „Übergangsphänomen“ als für eine dauerhafte Verfestigung de-standardisierter Übergänge, welche sich in ebenfalls de-standardisierten Erwerbsverläufen fortführt. Es scheint vielmehr, dass eine Auflösung des ohnehin als „historische Ausnahmeerscheinung“ identifizierten Phänomens des Normalarbeitsverhältnisses zu beobachten ist, welche jedoch nicht durch ein Mehr an Arbeitslosigkeit, häufigere Zustandswechsel und turbulentere Übergänge gekennzeichnet ist, sondern lediglich durch eine leichte Verschiebung von Vollzeitbeschäftigungen hin zu mehr Teilzeitbeschäftigungen.

Zusammenfassend entsteht der Eindruck, dass die vielfach angeführten Tendenzen einer De-Standardisierung von Lebensläufen und den darin vorkommenden Übergängen für Akademiker weitaus weniger relevant sind, als es in den bezüglich des Qualifikationsniveaus undifferenzierteren Studien den Anschein hat. Dies gilt vor allem für De-Standardisierungstendenzen mit einem *zeitlichen* Bezugsrahmen, wie er in dieser Arbeit gewählt wurde. Eine Bezugnahme auf *distributive* Aspekte, wie die Zunahme von Befristungen, die Abnahme adäquater Beschäftigungen, aber auch eine Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen, zeigt jedoch, dass in diesen Bereichen durchaus stärkere Indizien für die Aufrechterhaltung der De-Standardisierungsthese gegeben sind.

Demnach wird als ein erstes Teilergebnis der differenzierten Betrachtung der Übergänge von Akademikern in die erste Erwerbstätigkeit festgehalten, dass eine De-Standardisierung im Sinne einer Verlängerung von Übergangszeiten sowie einer Differenzierung und Pluralisierung von Verläufen nur in Ansätzen festgestellt werden kann. Vielmehr scheint ein Verschiebungseffekt

vorzuliegen, welcher aber weder eine konstante Verlängerung der Übergangs- dauer noch eine Erhöhung der Turbulenz oder eine signifikante Ausweitung der Diskrepanz der Übergangsverläufe mit sich bringt.

Da sich das Hochschulsystem seit der Bildungsexpansion der 1970er Jahre kaum verändert hat, werden diese Verschiebungseffekte auf die Auswirkungen der Bildungsexpansion bezogen und vor allem an einer gestiegenen Studiendauer festgemacht. Unterscheidet man zwischen Fachhochschulen und Universitäten, haben erstere durchaus nennenswerte Reformen durchlebt. Durch die an Universitäten angelehnten Strukturen und Zugangsvoraus- setzungen konnten sich die Fachhochschulen stärker vom beruflichen Aus- bildungswesen differenzieren und gleichzeitig die starke Berufsbezogenheit beibehalten. Dadurch erhielten sie eine Zuordnung zum Hochschulbereich, ohne die horizontale Differenzierung zu den Universitäten aufgeben zu müssen (Müller 2001: 33). Diese Entwicklungen werden bei der Betrachtung der unterschiedlichen Hochschularten bzw. der entsprechenden Abschlussarten deutlich. So zeigen die Übergangssequenzen der Fachhochschulabsolventen die bei weitem niedrigsten Diskrepanzen beim Berufseinstieg. Der Abstand zwischen Universitätsabsolventen und Fachhochschulabsolventen verstärkt sich bei der Betrachtung der Übergänge in der Perspektive des Berufsver- bleibs nochmals.

5.2.2 Auswertungen zu den Übergangsmustern

Die Auswertungen der Übergänge von Hochschulabsolventen in die erste Erwerbstätigkeit im Kohortenvergleich konnten keine eindeutigen und markanten De-Standardisierungstendenzen aufzeigen. Vielmehr legt die Aufschlüsselung der deskriptiven Beschreibungen nach Hochschul- bzw. Ab- schlussarten nahe, den Fokus auf eine differenziertere Betrachtung einzelner Absolutengruppen zu richten. Daher wird im folgenden Abschnitt zuerst auf die allgemeine Ausgestaltung der Übergangsmuster eingegangen. Daran anknüpfend werden sowohl Berufseinstiegs- als auch Berufsverbleibsmus-

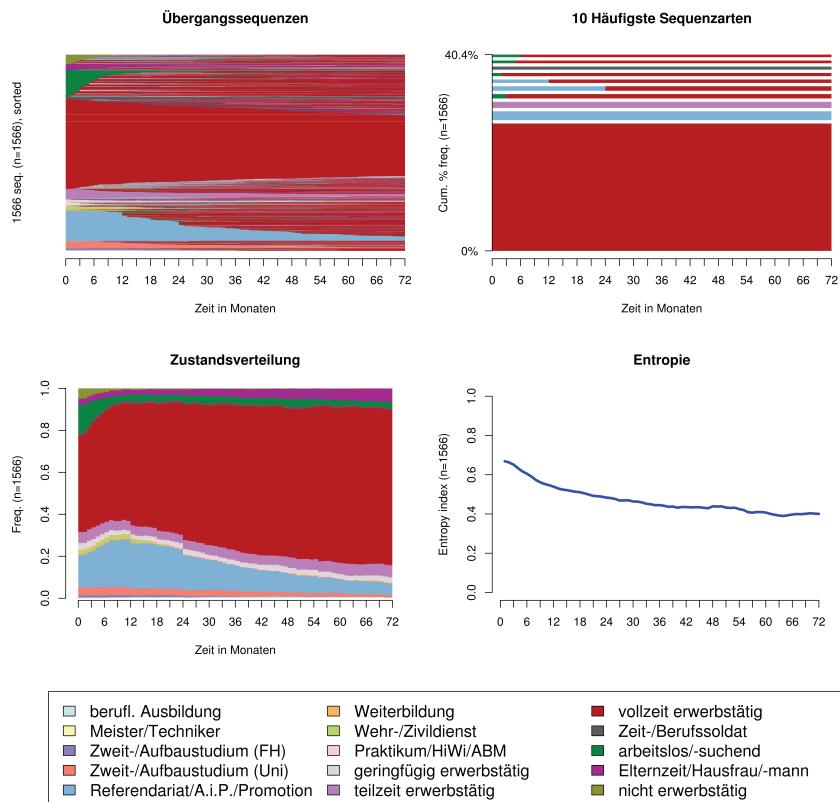
ter gegenübergestellt und anschließend geprüft, ob hochschulspezifische Übergangsmuster identifiziert werden können.

Bereits die deskriptive Darstellung der Übergangssequenzen in Abbildung 5.6 zeigt die relative „Dominanz“ direkt oder zumindest schnell einsetzender Vollzeiterwerbstätigkeit. In der Grafik „Übergangssequenzen“ (links oben) weisen ungefähr die Hälfte aller Befragten direkt nach Studienabschluss eine Vollzeitbeschäftigung auf und der Großteil dieser Personen bleibt auch die gesamten sechs Jahre des Beobachtungszeitraums in diesem Zustand. Dennoch sind gerade zu Beginn des Übergangs auch kürzere Arbeitslosigkeitsepisoden erkennbar. Eine genauere Ansicht der Verteilung der einzelnen Zustände im Zeitverlauf bietet die Abbildung der Zustandsverteilungen (links unten). So sind direkt nach dem Abschluss des Studiums 13 Prozent der Absolventen zunächst arbeitslos bzw. arbeitsuchend. Jedoch reduziert sich dieser Anteil innerhalb der ersten 6 Monate auf 6 Prozent. Im gleichen Zeitraum steigen die Anteile an Vollzeitbeschäftigungen um 6 Prozentpunkte (von 46 Prozent auf 52 Prozent) und die der Qualifikationsphasen (Referendariat, Volontariat, juristischer Vorbereitungsdienst, A.i.P., Promotion) um 5 Prozentpunkte (von 15 Prozent auf 20 Prozent).

Auch die zehn häufigsten Sequenzarten (Abbildung 5.6 rechts oben) zeigen, dass der Großteil der Absolventen direkt und dauerhaft in eine Vollzeitbeschäftigung übergeht.⁷⁰ Mit weitem Abstand folgen darauf Sequenzen, die direkt eine an das Studium anschließende Qualifikationsphase bzw. Teilzeitbeschäftigungen beinhalten. Erwähnenswert ist hierbei vor allem, dass die drei am häufigsten vorkommenden Sequenzmuster nicht nur direkt in Beschäftigungsverhältnisse übergehen, sondern dass diese auch dauerhaft, also die gesamten 72 Monate, dort verbleiben. Neben mehr oder weniger kurzen, aber fast nie länger als 6 Monate andauernden Phasen anfänglicher (Such-)Arbeitslosigkeit differenzieren sich die Qualifikationsphasen (Referendariat/A.i.P./Promotion) nach deren Dauer. Sie weisen entweder eine

⁷⁰ Die „Dicke“ der Balken spiegelt die relative Häufigkeit der einzelnen Sequenzarten in der Grundgesamtheit wider.

Abbildung 5.6: Zusammenfassende Darstellung der Übergangssequenzen
 (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



einjährige oder zweijährige Qualifikationsphase auf, die anschließend direkt in eine Vollzeitbeschäftigung übergeht. Daneben kommen auch durchgehende Phasen von Zeit- bzw. Berufssoldaten unter den zehn häufigsten Sequenzarten vor. Bereits hier deutet sich an, dass von einer Prekarisierung oder Entstrukturierung in der Übergangsphase zwischen Studium und Beruf nicht gesprochen werden kann. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass

Prekarisierung häufig auf eine zunehmende Befristung von Arbeitsverträgen bezogen wird und Entstrukturierung damit einhergehend auf eine wachsende Unsicherheit kontinuierlicher Beschäftigungsverhältnisse verweist.⁷¹ Die hier vorgestellten Untersuchungen beziehen sich jedoch nicht auf eine qualitative Beurteilung von Übergangsprozessen, sondern auf eine strukturelle Perspektive.

Die im Verlauf der Übergangsphase kontinuierlich sinkende Querschnittsentropie⁷² (von 0,7 auf 0,4) weist auf eine zunehmende Angleichung bzw. Homogenisierung der Zustände im zeitlichen Verlauf hin. Auch im Kohortenvergleich zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede in der Entropie. Durchweg kann eine anfängliche Querschnittsentropie zwischen 0,6 und 0,7 (im ersten Monat nach Studienabschluss) über alle Abschlusskohorten hinweg beobachtet werden. Ebenso homogen erscheint die Entropie am Ende des Untersuchungszeitraums (in Monat 72 nach Studienabschluss) mit einem Wert von 0,4. Geringfügige Schwankungen in der zweiten Nachkommastelle werden an dieser Stelle nicht inhaltlich interpretiert.

Übergangsmuster des Berufseinstiegs

Nach dieser ersten groben Beschreibung der Übergangssequenzen werden nun die mittels Sequenzmusteranalyse erstellten *Übergangsmuster der Berufseinstiegperspektive* vorgestellt. Die Auswahl der „besten“ Cluster-Lösung erfolgte hierbei anhand unterschiedlicher statistischer Verfahren. Zum einen wurde ein Dendrogramm herangezogen (Abbildung A.2 im Anhang), welches recht eindeutig eine 3-Cluster-Lösung vorschlägt. Zu dieser stärker visuellen „Entscheidungshilfe“ wurden weitere, stärker auf statisti-

⁷¹ Stellenwechsel, die keine Arbeitslosigkeitsepisoden beinhalten, wurden nicht berücksichtigt, so dass lediglich die Dauerhaftigkeit der Beschäftigung abgebildet wird, jedoch keine Aussage darüber getroffen werden kann, ob die Absolventen bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.

⁷² Zur Unterscheidung zwischen Querschnitts- und Längsschnittsentropie siehe Abschnitt 4.2.2.

ischen Maßzahlen beruhende Verfahren hinzugezogen. Hierbei handelt es sich um eine Auswahl an in der neueren Literatur diskutierten Verfahren zur Bestimmung der optimalen Clusteranzahl.⁷³ Die Beurteilung der Qualität der Cluster-Lösungen anhand dieser Maßzahlen führte zu keiner eindeutigen Lösung. So schlugen entgegen der Interpretation des Dendrogramms die meisten angewendeten Verfahren eine 4-Cluster-Lösung vor (siehe Abbildung 5.7). Schlussendlich wurde eine 4-Cluster-Lösung gewählt, da die so erzeugten Gruppen an Übergangsmustern auf der einen Seite genügend fein zwischen unterschiedlichen Übergangsarten differenzierten und auf der anderen Seite die Gruppierungen nicht zu feingliedrig wurden, so dass die Anzahl der einzelnen Übergangsmuster gleichzeitig eine sinnvolle Reduktion bzw. Typisierung darstellt.

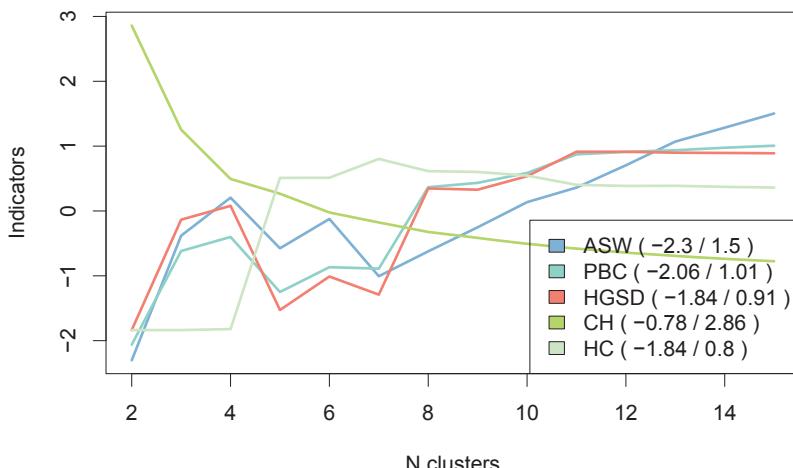
Ein weiterer Anhaltspunkt, der für die 4-Cluster-Lösung spricht, ergibt sich aus der Darstellung der für die jeweiligen Cluster „repräsentativen Sequenzen“. Hierbei zeigte sich, dass für die vier einzelnen Cluster jeweils weniger Sequenzen benötigt werden, um diese Typologie des Clusters treffend zu beschreiben. Die repräsentativen Sequenzen der einzelnen Cluster sind in Abbildung 5.8 abgebildet.⁷⁴

Darin wird deutlich, dass die abgebildeten 8 Sequenzen des ersten Clusters fast 36 Prozent der im ersten Cluster vorhandenen Sequenzen abdecken (Abbildung 5.8 links oben). Dies bedeutet, dass 8 Sequenzen bereits 36 Prozent der insgesamt 656 enthaltenen Sequenzen repräsentieren. Anhand der visuellen Darstellung der repräsentativen Sequenzen soll dieses erste Cluster als *Vollzeitcluster* bezeichnet werden. Entsprechend gut können anhand dieser Darstellungen auch die verbleibenden Cluster charakterisiert werden. So kann für jedes Cluster eine Abdeckungsrate von mindestens 30 Prozent erreicht werden. Auch die visuelle Darstellung der repräsentativen Sequenzen ermöglicht eine recht eindeutige Beschreibung der einzelnen

⁷³ Für eine genaue Beschreibung der einzelnen Verfahren sei auf Studer (2013) verwiesen.

⁷⁴ Eine eingehende Beschreibung und Diskussion der Berechnung der repräsentativen Sequenzen erfolgt in Gabadinho et al. (2011b).

Abbildung 5.7: Qualitätskriterien der Cluster-Lösungen (*Berufseinstieg*)
 (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



Cluster. Von links oben nach rechts unten werden die Cluster im Folgenden als *Vollzeit*-, *Qualifikations*-, *Übergangs*- und *Teilzeitcluster* bezeichnet. Zusätzlich zur visuellen Typologisierung der einzelnen Übergangscluster sind die durchschnittlichen Verweildauern in den einzelnen Zuständen in Tabelle A.5 im Anhang dargestellt.

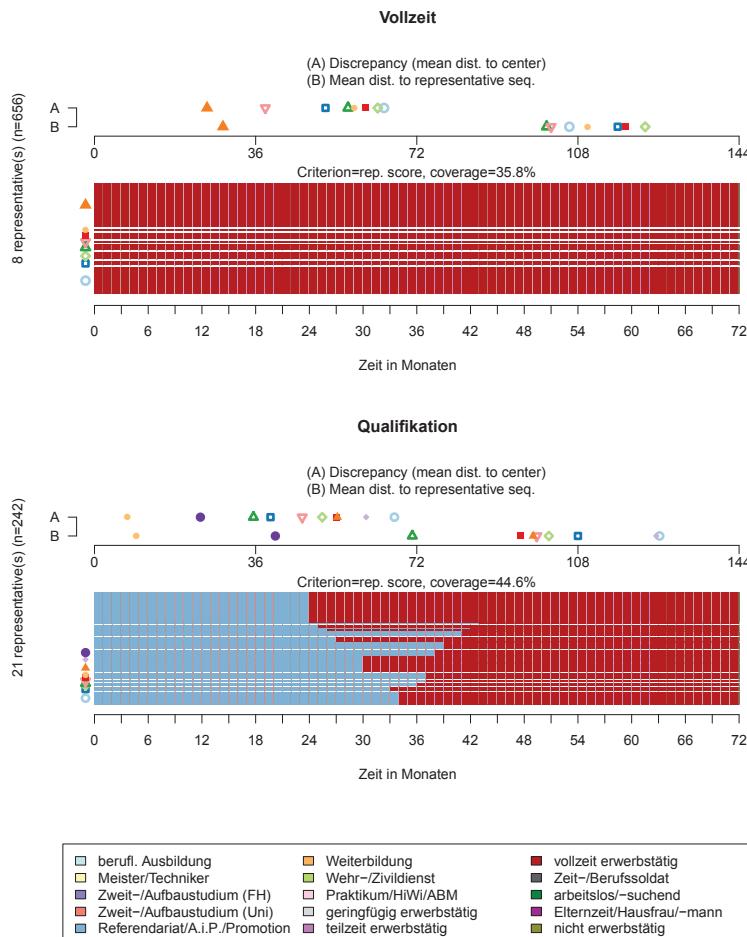
Wie erwartet, bildet sich ein *Vollzeitcluster* heraus (Abbildung 5.9 links oben). Diese Übergangssequenzen beschreiben einen direkten Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung, der für den größten Teil der Absolventen auch die gesamten 6 Jahre fortbesteht. Alle Personen des *Vollzeitclusters* sind im ersten Jahr nach Studienabschluss ausnahmslos vollzeitbeschäftigt und auch danach sind die hinzukommenden Anteile an differierenden Sequenzen marginal. Diese fast vollständig homogene Gruppe deckt bereits knapp

42 Prozent aller Befragten ab. Dabei sind Universitäts- und Fachhochschulabsolventen nahezu gleichmäßig in diesem Cluster verteilt (48 Prozent zu 52 Prozent). Dennoch wird im Vergleich mit den Verteilungen der Absolventen unterschiedlicher Hochschularten deutlich, dass in keinem anderen Cluster anteilig so viele Fachhochschulabsolventen enthalten sind wie im *Vollzeitcluster*. Der Anteil an unbefristeten Beschäftigungen ist mit knapp 88 Prozent höher als in jedem anderen Cluster. Ebenfalls leicht erhöht erscheint der Anteil der in Ostdeutschland geborenen Absolventen sowie der Männer im Vergleich zu den Frauen (56 Prozent zu 44 Prozent) (siehe Tabelle A.6, A.7 und A.8 im Anhang).

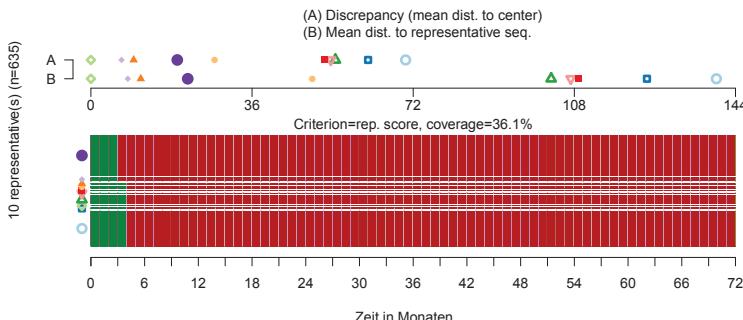
Ebenfalls erwartet wurde eine Gruppe an „Übergängern“, die maßgeblich durch die Art des Studienabschlusses eine mehr oder weniger lange Phase einer an das Studium anschließenden Qualifikationsphase aufweist (*Qualifikationscluster* in Abbildung 5.9 rechts oben). Diese Gruppe geht im Anschluss an die Qualifikationsphase mehrheitlich direkt in eine *Vollzeitbeschäftigung* über, so dass auch hier keine Verzögerung oder sogar Prekarisierung der Übergangsprozesse zu erkennen ist. 15 Prozent der Übergänge der Absolventen können mit diesem Muster beschrieben werden. Ein drittes Cluster beschreibt die direkten Übergänge in eine *Teilzeitbeschäftigung*. Diese Personen verbleiben auch mehr oder weniger den gesamten Beobachtungszeitraum in einer *Teilzeitbeschäftigung* (Abbildung 5.9 rechts unten). Diese Gruppe spielt jedoch in absoluten Zahlen gemessen eine untergeordnete Rolle. Lediglich 33 Personen entfallen auf dieses Cluster. Das *Übergangscluster*⁷⁵ (Abbildung 5.9 links unten) umfasst mit 41 Prozent fast genauso viele Absolventen wie das *Vollzeitcluster*. Somit erleben ebenso viele Absolventen einen weniger klar strukturierten Übergang in die erste

⁷⁵ Hier wird der Begriff des „Übergangslusters“ gewählt, da dieser gegenüber den Formulierungen „diskontinuierlich“ oder „prekär“ neutraler erscheint. Wie bereits angemerkt, soll dieses Cluster nicht in einer „wertenden“ Form beschrieben werden. Während „diskontinuierlich“ auf mehrere Zustandswechsel verweist und „prekär“ eher die Qualität der Beschäftigungsformen beschreibt, soll mit dem Begriff „Übergang“ ein Muster bezeichnet werden, das auf eine gewisse Zeit des Übergangs Bezug nimmt und damit nicht direkt in eine reguläre Beschäftigung übergeht.

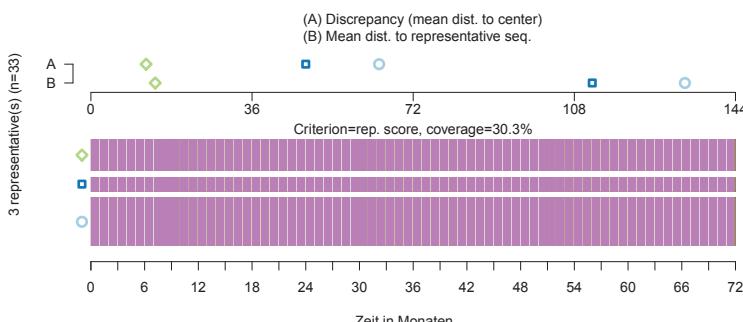
Abbildung 5.8: Repräsentative Sequenzen (*Berufseinstieg*) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



Übergang

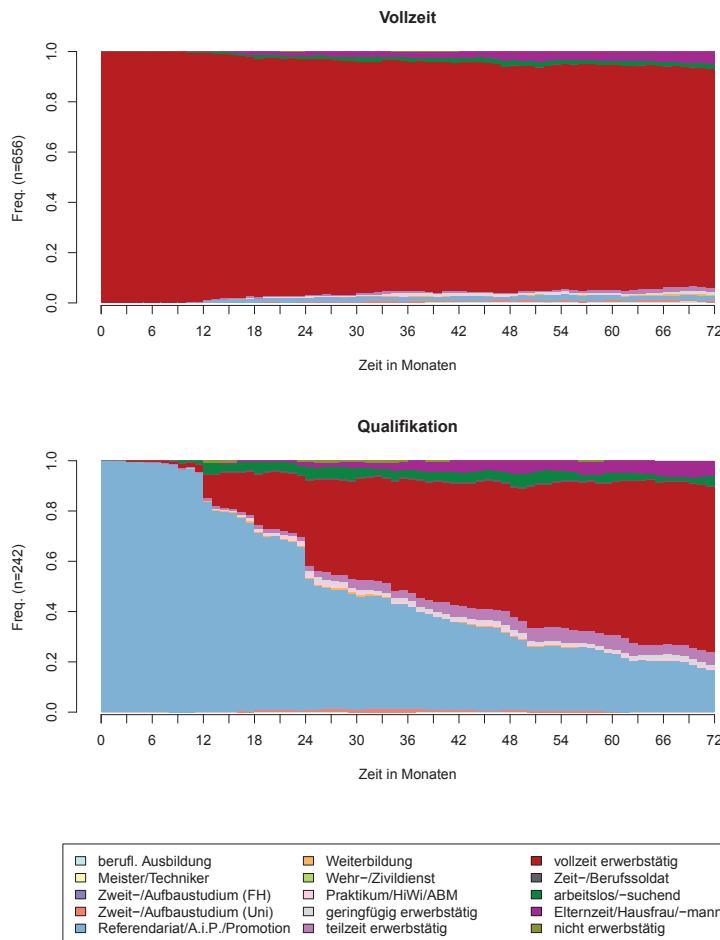


Teilzeit

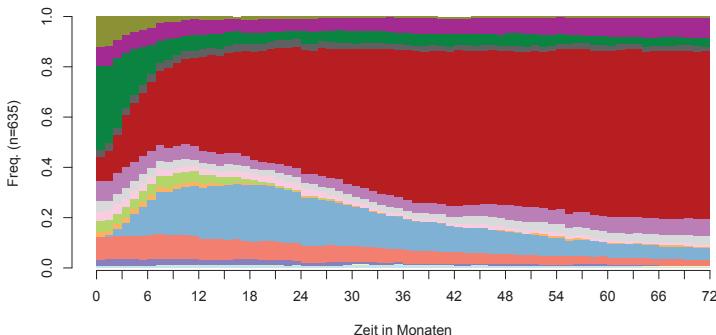


blau: berufl. Ausbildung	orange: Weiterbildung	rot: vollzeit erwerbstätig
gelb: Meister/Techniker	grün: Wehr-/Zivildienst	grau: Zeit-/Berufssoldat
lila: Zweit-/Aufbaustudium (FH)	rosa: Praktikum/HIW/ABM	grün: arbeitslos/-suchend
rot: Zweit-/Aufbaustudium (Uni)	hellblau: geringfügig erwerbstätig	lila: Elternzeit/Hausfrau/-mann
blau: Referendariat/A.i.P./Promotion	hellgrün: nicht erwerbstätig	

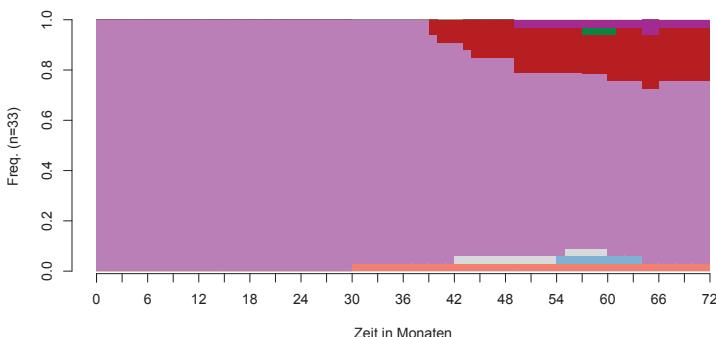
Abbildung 5.9: Zustandsverteilungen der Cluster-Lösung (*Berufseinstieg*)
 (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



Übergang



Teilzeit

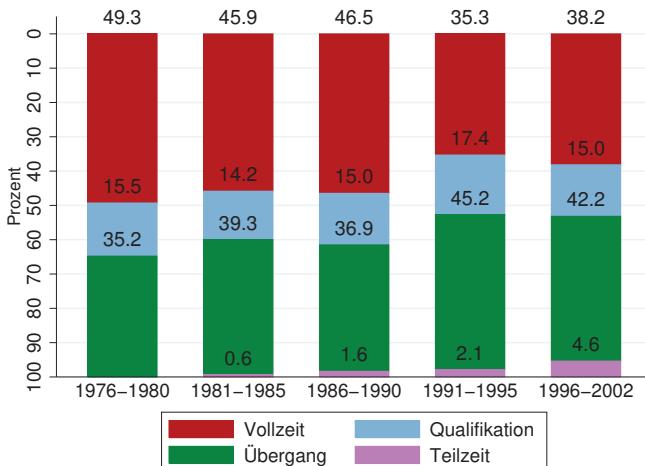


berufl. Ausbildung	Weiterbildung	vollzeit erwerbstätig
Meister/Techniker	Wehr-/Zivildienst	Zeit-/Berufssoldat
Zweit-/Aufbaustudium (FH)	Praktikum/HIW/ABM	arbeitslos/-suchend
Zweit-/Aufbaustudium (Uni)	geringfügig erwerbstätig	Elternzeit/Hausfrau/-mann
Referendariat/A.i.P./Promotion	nicht erwerbstätig	teilzeit erwerbstätig

Erwerbstätigkeit wie einen direkten Übergang in eine Vollzeiterwerbstätigkeit.

Im Kohortenvergleich (Abbildung 5.10) zeigt sich, dass die Verteilung der Übergangscluster erstaunlich stabil verläuft. Zwischen 1976 und 1990 sind so gut wie keine Veränderungen in der Verteilung der Übergangsmuster erkennbar. Erst im Zeitraum nach der Wiedervereinigung können stärker sinkende Anteile an Übergangsmustern des „Vollzeittypus“ beobachtet werden. Ebenso steigen nach der Wiedervereinigung die Anteile an Absolventen im Übergangscluster. Jedoch kann hier nicht von einem anhaltenden Trend gesprochen werden, da in der jüngsten Kohorte (1996–2002) die Anteile des „Vollzeittypus“ erneut steigen und die Anteile des „Übergangstypus“ wieder leicht sinken. Einzig die moderate Zunahme an Übergängen in eine kontinuierliche Teilzeitbeschäftigung kann über alle Kohorten hinweg beobachtet werden.

Abbildung 5.10: Verteilung der Übergangsmuster im Kohortenvergleich (Berufseinstieg) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



Die Gründe für die leichte Zunahme an Absolventen, die ein Übergang im Sinne des Übergangsclusters erleben, werden nun im Rahmen multivariater Analysen genauer untersucht (Tabelle 5.7). Hierbei muss darauf hingewiesen werden, dass keine signifikanten Kohorteneffekte festgestellt werden konnten, daher wird das genaue Abschlussjahr in die Analysen miteinbezogen, um zu prüfen, ob im Zeitverlauf die Zugehörigkeit zu spezifischen Übergangsmustern „wahrscheinlicher“ wird. Ebenfalls wurde auf eine differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Abschlussarten verzichtet, da dies zu sehr kleinen Gruppengrößen bei einigen Abschlussarten in den jeweiligen Clustern führte. Stattdessen wird in allen nachfolgenden multivariaten Analysen die Unterscheidung zwischen anwendungsbezogenen Fachhochschul- und wissenschaftsnahen Universitätsabschlüssen als Indikator für die horizontale Differenzierung der Hochschularten verwendet. Sowohl die Modellgüte als auch die einzelnen Koeffizienten unterschieden sich kaum im Vergleich der beiden Modelle und so wurde dem „sparsameren“ Modell der Vorzug gegeben.

Die Vermutung, dass die Zunahme der Absolventen im Übergangscluster durch die Folgen der Wiedervereinigung erklärt werden kann, muss verneint werden. Es zeigt sich, dass vielmehr das Gegenteil der Fall ist. Die Wahrscheinlichkeit, eine Übergangsphase in die erste Erwerbstätigkeit zu erleben und keinen direkten Einstieg in eine Vollzeiterwerbstätigkeit, ist für in Ostdeutschland geborene Akademiker signifikant niedriger als für westdeutsche Akademiker. Ein vergleichbarer Effekt kann für die Zugehörigkeit zum Qualifikationscluster festgestellt werden, Ostdeutsche sind signifikant seltener in diesem Cluster vertreten als im Vollzeitcluster. Somit scheinen gerade die in Ostdeutschland geborenen Akademiker gute Chancen auf einen schnellen und reibungslosen Übergang in eine Vollzeiterwerbstätigkeit zu haben.

Konnte in den deskriptiven Analysen der Übergangsmuster im Kohortenvergleich eine leichte Zunahme der Absolventen im Übergangscluster beobachtet werden (vgl. Abbildung 5.10), so war kein Kohorteneffekt im multivariaten

Tabelle 5.7: Determinanten der spezifischen Übergangsmuster des *Berufseinstiegs* (Multinomiales Logit-Modell) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

	Übergangsmuster (<i>Berufseinstieg</i>)		
	Cluster 2 (Qualifikation)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Teilzeit)
<i>Institutionelle Merkmale</i>			
Hochschulabschluss (Universität)	3,275	2,164 ⁺	6,233
Stand. Zertifizierung d. Berufs	0,776	0,926	0,346
Universität × Stand. Zert. d. Berufs	1,137	0,849	0,213
Erste Stelle im öffentlichen Dienst	1,280	1,107	1,614
Erste Stelle befristet	24,722***	4,338***	1,811
Erste Stelle adäquat	26,941***	0,749 ⁺	0,299*
<i>Individuelle Merkmale</i>			
mit Berufsausbildung	0,709	0,694*	1,580
mit Auslandsaufenthalt	1,026	0,589 ⁺	2,640
in Partnerschaft	0,830	0,824	1,602
mit Kindern	1,825 ⁺	1,319	1,386
Abschlussjahr	1,028	1,024 ⁺	1,136*
<i>Kontrollvariablen</i>			
Geschlecht (weiblich)	1,075	1,028	1,738
Alter bei Abschluss (zentriert) ^a	0,956	0,998	0,990
Akademisches Elternhaus	1,090	1,288 ⁺	0,849
Geburtsort: Westdeutschland (<i>Ref.</i>)			
Ostdeutschland	0,262***	0,468***	0,694
Ausland	0,458	1,070	0,931
Korr. McFadden R^2		0,180***	
AIC		2412	
BIC		2677	
Fallzahl N		1355	

^a Das Alter wurde am Mittelwert von 26 Jahren zentriert.

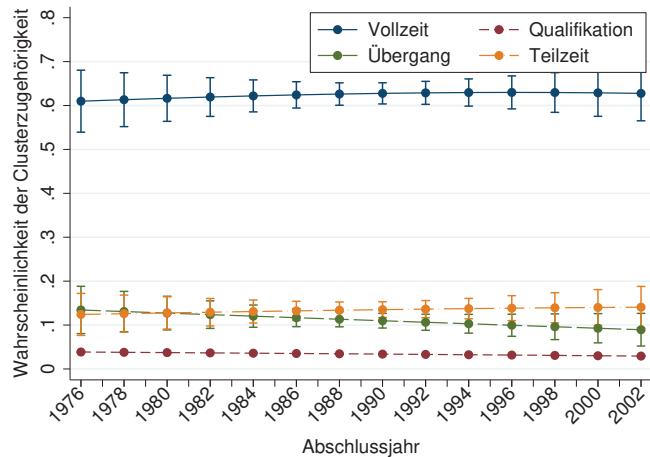
Referenzkategorie: Cluster 1 „Vollzeit“; ausgewiesen sind Odds-Ratios.

Signifikanzniveaus: ⁺ $p < 0,10$; ^{*} $p < 0,05$; ^{**} $p < 0,01$; ^{***} $p < 0,001$.

Modell zu erkennen. Dennoch zeigen die multivariaten Analysen, dass die Wahrscheinlichkeit eines diskontinuierlichen Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf leicht steigt. Je später der Studienabschluss erreicht wird, desto eher erleben die Absolventen einen diskontinuierlichen Übergang im Vergleich zu einem direkten Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung (siehe auch Abbildung 5.11). Ebenfalls steigt die Wahrscheinlichkeit jüngerer Abschlussjahrgänge, dem Teilzeitcluster anzugehören. Somit kann von einer leichten Tendenz zur De-Standardisierung von Übergängen gesprochen werden. Diese De-Standardisierungstendenzen sollten jedoch vorsichtig interpretiert werden, da die Ergebnisse zum einen schwach bis sehr schwach signifikant sind und zum anderen die Gruppe der Teilzeitmuster sehr schwach besetzt ist. Weiterhin zeigt sich, dass die Anstellungen, welche über einen eher diskontinuierlichen Übergang gefunden werden, mit einer vierfach höheren Wahrscheinlichkeit befristet sind als Anstellungen der Akademiker im Vollzeitcluster. Auch finden sich die bereits in den deskriptiven Darstellungen angedeuteten Vorteile der Fachhochschulabsolventen wieder, einen „reibungslosen“ Übergang in die erste Erwerbstätigkeit zu erleben. Absolventen universitärer Studiengänge weisen eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit diskontinuierlicher Übergänge auf als die Absolventen von Fachhochschulen (wenn auch nur schwach signifikant).

In den vorangegangenen Analysen wurde der Frage nach einer De-Standardisierung der Übergangsmuster in die erste Erwerbstätigkeit in einer historischen Perspektive betrachtet. Dabei deutete sich eine Zunahme an diskontinuierlichen Übergängen an und konnte anhand deskriptiver Befunde auch bestätigt werden. Die multivariaten Analysen schwächen dieses Bild jedoch wieder. Auch wenn hier kein Wandel des Passungsverhältnisses im Zeitverlauf untersucht wurde, konnten dennoch die unterschiedlichen Effekte des Passungsverhältnisses von Ausbildung und Beruf anhand der standardisierten Zertifizierung des Berufs für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen differenziert dargestellt werden. Die zugrunde gelegte Annahme, dass der Übergang in die erste Erwerbstätigkeit umso gerad-

Abbildung 5.11: Geschätzte Wahrscheinlichkeit eines Übergangsmusters (*Berufseinstieg*) in Abhängigkeit des Abschlussjahres (Predictive Margins) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



liniger verläuft, je standardisierter dieses Passungsverhältnis ausgeprägt ist, kann jedoch nicht bestätigt werden. Der Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs zeigt im multivariaten Modell keine signifikanten Effekte.

Nachdem nun die Übergangsmuster in der Perspektive des *Berufseinstiegs* eingehender untersucht wurden, soll nachfolgend die Perspektive des *Berufsverbleibs* dargestellt werden. Hierbei steht wiederum die Idee eines detaillierteren Blicks auf den Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit im Fokus. Mit diesem Perspektivenwechsel soll berücksichtigt werden, dass ein diskontinuierlicher Übergang durchaus eine kurze Phase des Übergangs nach Abschluss des Studiums beschreiben kann, der jedoch nicht zwingend langfristige Schwierigkeiten beim Berufseintritt beschreiben muss. Daher wird nun untersucht, welche Übergangsmuster aufgedeckt werden

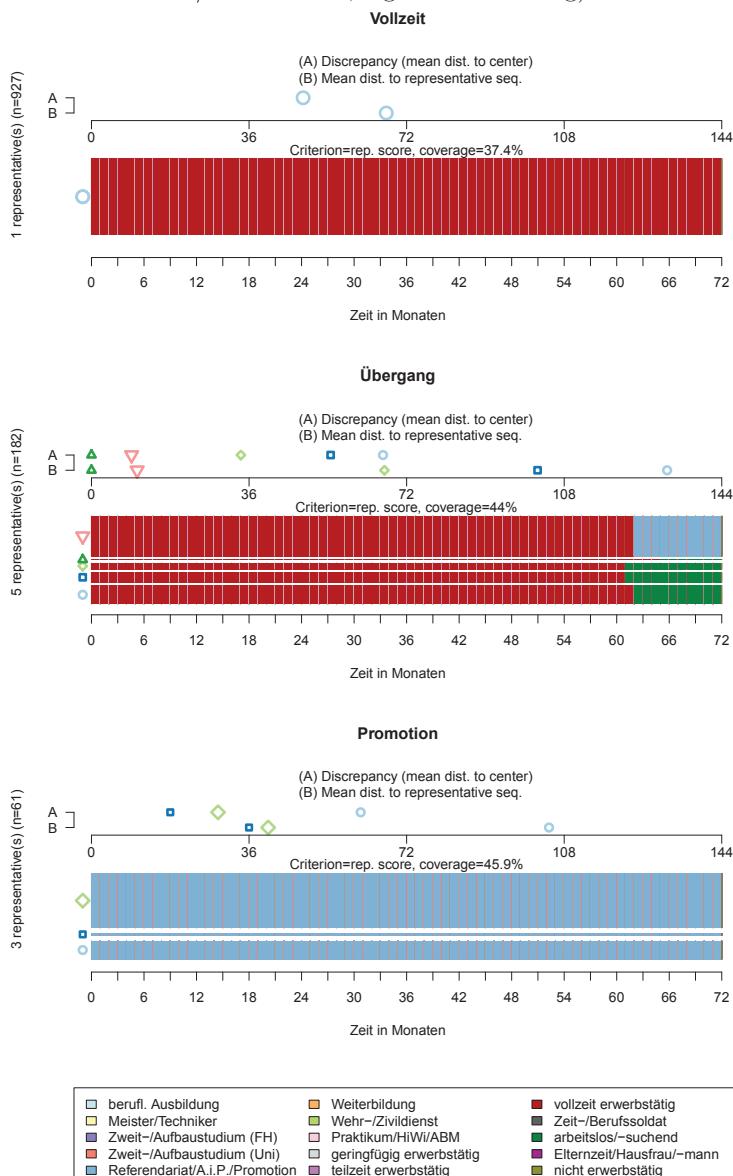
können, die den Berufsverbleib am Ende des sechsjährigen Beobachtungszeitraums beschreiben.

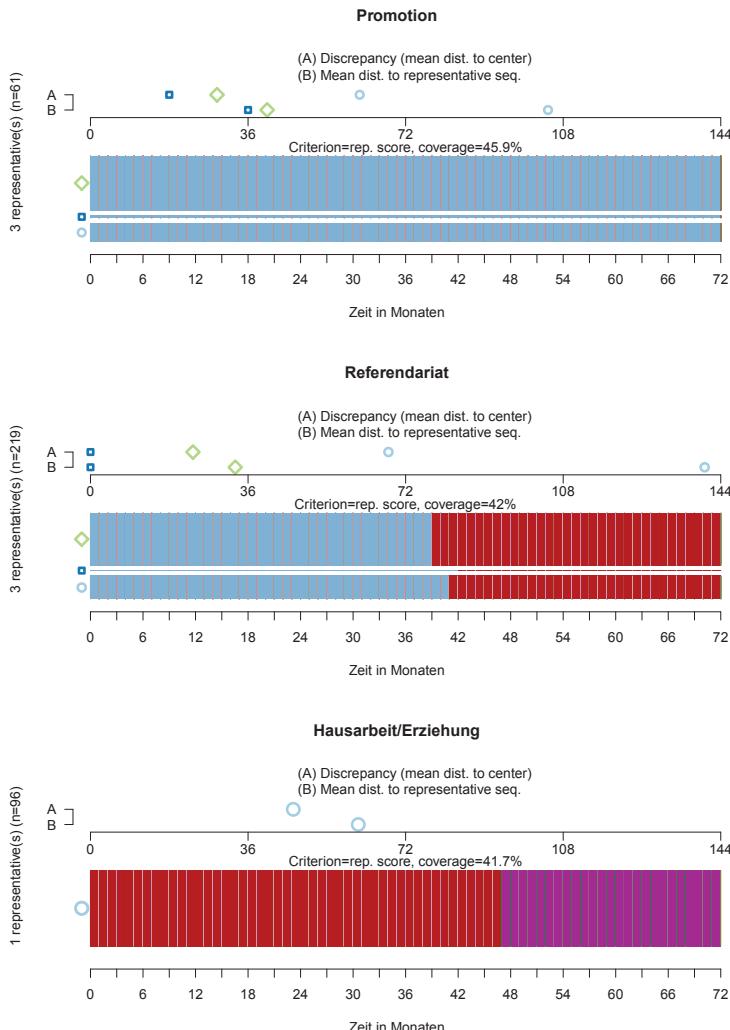
Übergangsmuster des Berufsverbleibs

Die Bestimmung der Anzahl der Cluster des *Berufsverbleibs* erfolgte analog zu dem bereits beschriebenen Verfahren bei der Bestimmung der Cluster des Berufseinstiegs. Dabei konnten die in Abbildung 5.13 dargestellten Übergangsmuster identifiziert werden. Die Cluster des Berufsverbleibs differenzieren sich in sechs unterschiedliche Gruppen, die mit Ausnahme des ersten Clusters durchweg eine Abdeckungsrate von über 40 Prozent aufweisen und durchweg maximal fünf Sequenzen benötigen, um die jeweiligen Cluster repräsentativ zu beschreiben (Abbildung 5.12). Demnach können die Übergangsmuster des Berufsverbleibs folgendermaßen typisiert werden: Cluster 1 wird in Analogie zu den Clustern des Berufseinstiegs als *Vollzeitcluster* bezeichnet. Cluster 2 zeichnet sich durch eine lang andauernde Qualifikationsphase aus, die den gesamten Beobachtungszeitraum andauert. Hier kann bereits jetzt vermutet werden, dass es sich hierbei um Promotionen oder Facharztausbildungen handelt; dieses Cluster soll als *Promotionscluster* bezeichnet werden. Cluster 3 wird – ebenfalls analog zu den Berufseinstiegsclustern – als *Übergangscluster* bezeichnet, da diese Übergangssequenzen einerseits die heterogensten Zustandsverteilungen aufweisen und andererseits zum Ende des Beobachtungszeitraums am häufigsten in eine Phase der Arbeitslosigkeit münden. Cluster 4 erscheint als eine differenzierte Form des Qualifikationsclusters, welches jedoch Qualifikationsphasen kürzerer Dauer beinhaltet, die daran anschließend direkt in eine Vollzeiterwerbstätigkeit übergehen; dieses Cluster soll daher als *Referendariatscluster* bezeichnet werden.

Cluster 5 wird als *Teilzeitcluster* bezeichnet und findet seine Entsprechung ebenfalls in der Typisierung der Berufseinstiegscluster. Das letzte Cluster ist – vergleichbar der Ausdifferenzierung der Qualifikationscluster – als

Abbildung 5.12: Repräsentative Sequenzen (*Berufsverbleib*) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)





■ berufl. Ausbildung	■ Weiterbildung	■ vollzeit erwerbstätig
■ Meister/Techniker	■ Wehr-/Zivildienst	■ Zeit-/Berufssoldat
■ Zweit-/Aufbaustudium (FH)	■ Praktikum/HiWi/ABM	■ arbeitslos/~suchend
■ Zweit-/Aufbaustudium (Uni)	■ geringfügig erwerbstätig	■ Elternzeit/Hausfrau/-mann
■ Referendariat/A.i.P./Promotion	■ teilzeit erwerbstätig	■ nicht erwerbstätig

Hausarbeits-/Erziehungscluster zu beschreiben, da die darin enthaltenen Übergangssequenzen mehrheitlich aus einer anfänglichen Erwerbstätigkeit in Hausarbeits- bzw. Erziehungszeit-Zustände übergehen. Die Übergangsmuster des Berufsverbleibs machen deutlich, dass nach der in dieser Arbeit definierten Übergangsphase von 6 Jahren 73 Prozent der Absolventen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen (Vollzeitcluster und Referendariatscluster). Lediglich 178 Personen (18 Prozent) können innerhalb dieser 6 Jahre kein „stabiles“ Beschäftigungsverhältnis vorweisen (Übergangscluster und Hausarbeits-/Erziehungscluster). Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Personen steigt leicht auf 81 Personen an.

Dies betrifft nach wie vor hauptsächlich Frauen (siehe Tabelle A.12 im Anhang). Ein erstes Indiz für eine relativ „reibungslose“ Übergangsphase stellt der stark gesunkene Anteil an Personen im Übergangscluster dar, wenn man die Berufseinstiegs- mit den Berufsverbleibsclustern vergleicht (635 zu 182 Personen). Damit weisen rund 40 Prozent der Absolventen zwar einen eher diskontinuierlichen Übergang in die erste Erwerbstätigkeit auf, jedoch verbleiben nach 6 Jahren nur knapp 12 Prozent in diesem Cluster.

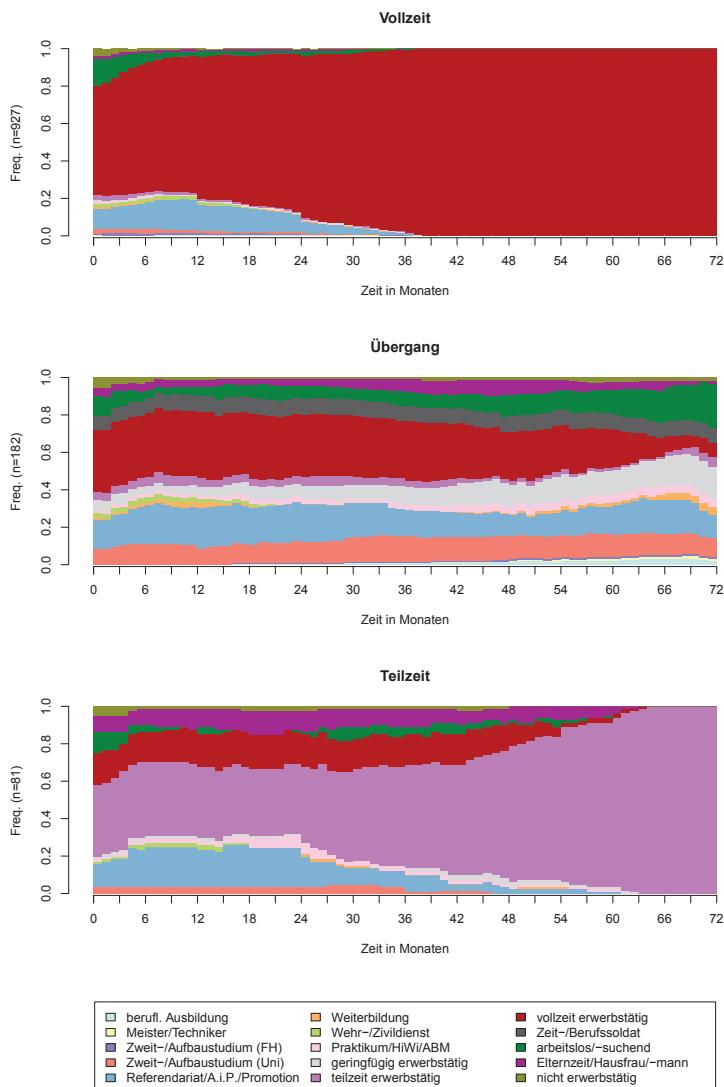
Vergleicht man nun die kohortenspezifischen Verteilungen der Absolventen auf die Cluster des Berufsverbleibs zeigt sich auch hier, dass der Anteil an Personen im Vollzeitcluster tendenziell sinkt, jedoch keineswegs so ausgeprägt und konstant wie in der Perspektive des Berufseinstiegs. Berücksichtigt man die bereits in Kapitel 3 aufgezeigte Zunahme an Teilzeitstellen und die Abnahme der Anteile an Absolventen im Übergangscluster, ist die Quote der Voll- und Teilzeitbeschäftigungen im Kohortenvergleich sogar gestiegen (Abbildung 5.14). Diese Betrachtung von Berufseinstieg und Berufsverbleib lässt die These einer De-Standardisierung der Übergänge von Akademikern durchaus fragwürdig erscheinen.

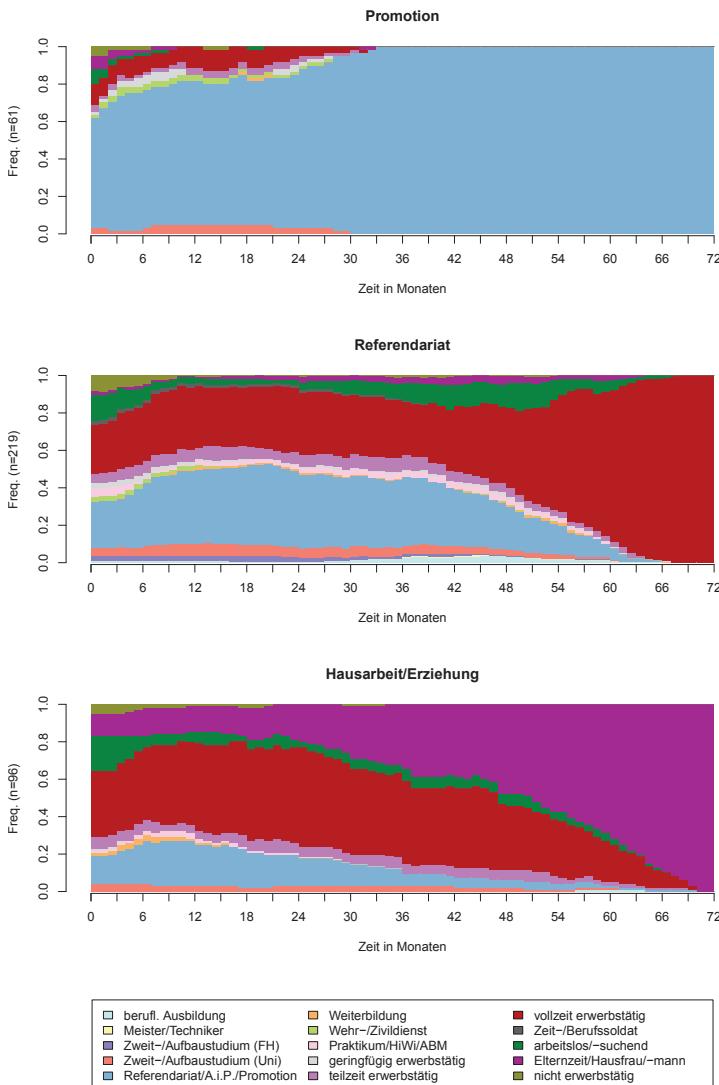
Von besonderem Interesse beim Vergleich des Berufseinstiegs und -verbleibs sind die Wanderungsbewegungen zwischen den Clustern dieser beiden Perspektiven. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wie sich die Personen

des Übergangsclusters des Berufseinstiegs in der Berufsverbleibsperspektive positionieren. Je stärker die Zusammensetzung des eher als diskontinuierlich zu beschreibenden Übergangsclusters beim Berufseinstieg „ausgetauscht“ wird, desto eher kann von einem „Übergangsphänomen“ gesprochen werden und nicht von einem dauerhaften und manifesten Problem beim Übergang in den Beruf. Daher werden im Folgenden anhand einer Mobilitätsmatrix die Wanderungen zwischen den Berufseintrittsclustern und den Berufsverbleibsclustern dargestellt (Abbildung 5.15).

Darin wird deutlich, dass das Übergangscluster des Berufseinstiegs die weitaus größten Abströme (knapp 84 Prozent) aufweist. Dies ist ein weiteres Indiz dafür, dass die Personen, welche direkt nach dem Studienabschluss einen diskontinuierlichen Übergang aufweisen, zu weiten Teilen innerhalb der beobachteten 6 Jahre in eine reguläre Beschäftigung übergehen. 49 Prozent der anfänglich im Übergangscluster vertretenen Absolventen befinden sich in der Berufsverbleibsperspektive im Vollzeitcluster, 17 Prozent gehen in das Referendariatscluster über. Dies zeigt, dass der relativ hohe Anteil an Absolventen im Übergangscluster der Berufseinstiegsperspektive tatsächlich nur anfängliche Schwierigkeiten beim Berufseinstieg hat und mehrheitlich in eine reguläre Beschäftigung übergeht. Den in absoluten Zahlen gemessenen stärksten Zuwachs kann das Vollzeitcluster des Berufsverbleibs verbuchen. So münden innerhalb der 6 Jahre nach Studienabschluss 413 Personen aus dem Übergangs- und dem Qualifikationscluster in eine Vollzeitbeschäftigung. Erneut soll in einem multivariaten Modell geprüft werden, welche Determinanten die Clusterzugehörigkeit beeinflussen (Tabelle 5.8). Auch hier wird – wie bereits im Modell zu den Berufseinstiegsclustern – deutlich, dass das Passungsverhältnis von Ausbildung und Beruf keinen signifikanten Einfluss auf die Ausgestaltung der Übergangsmuster hat. Ebenfalls zeigt sich, dass auch in diesem Modell die nennenswerten Einflüsse von institutionellen und nicht von individuellen Faktoren ausgehen. Absolventen, die im Promotionscluster verbleiben, haben jedoch signifikant mehr Auslandsaufenthalte während ihres Studiums absolviert als die Absolventen im Vollzeitcluster.

Abbildung 5.13: Zustandsverteilungen der Cluster-Lösung (*Berufsverbleib*) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

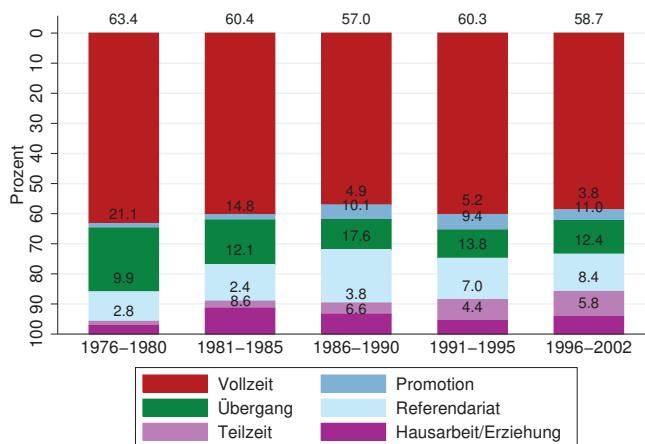




Während in der Berufseinstiegsperspektive Auslandsaufenthalte die Wahrscheinlichkeit eines diskontinuierlichen Übergangsmusters senken, trifft dies für die Berufsverbleibsperspektive nicht mehr zu. Demnach scheinen studienbezogene Auslandsaufenthalte zu Beginn der Übergangsphase relevant, aber nicht im weiteren Verlauf. Ebenso verdeutlicht die Differenzierung des Qualifikationsclusters in ein Promotionscluster und ein Referendariatscluster, dass Absolventen, die mindestens einen Monat zu Studienzwecken im Ausland verbracht haben, mit einer mehr als doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit im Promotionscluster vertreten sind als im Vollzeitcluster. Für die Wahrscheinlichkeit, dem Referendariatscluster anzugehören, kann kein signifikanter Effekt beobachtet werden.

Auch wenn Frauen bereits in der Berufseinstiegsperspektive überproportional häufig im Teilzeitcluster vertreten waren, konnte im multivariaten Modell kein signifikanter Einfluss des Geschlechts festgestellt werden. Ein

Abbildung 5.14: Verteilung der Übergangsmuster im Kohortenvergleich (Berufsverbleib) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



wesentlich anderes Bild zeichnet die Berufsverbleibsperspektive. Hier ist für Frauen die Wahrscheinlichkeit fast um ein Fünffaches höher einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen; noch ausgeprägter ist der Effekt bei der Wahrscheinlichkeit, einer Hausarbeits- oder Erziehungstätigkeit nachzugehen. Somit scheinen sich Frauen vor allem im Verlauf nach dem Abschluss ihres Studiums vermehrt für Teilzeitbeschäftigungen und/oder Hausarbeit bzw. die Kindererziehung zu entscheiden. Erstaunlicherweise sind Absolventen, die zum Zeitpunkt des Studienabschlusses bereits Kinder haben, signifikant seltener im Hausarbeits-/Erziehungscluster zu finden. Somit scheint es unter Berücksichtigung des signifikanten Effekts von Kindern auf einen Verbleib in einer Teilzeitbeschäftigung, dass Absolventen, die bereits zum Zeitpunkt des Studienabschlusses Kinder haben, mit einer drei mal höheren Wahrscheinlichkeit in einer Teilzeit- als in einer Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind. Vergleicht man diese Effekte mit den Analysen der Berufseinstiegscluster, scheinen die Absolventen mit Kindern innerhalb

Abbildung 5.15: Mobilitätsmatrix der Absolventen zwischen den Clustern des Berufseinstiegs und des Berufsverbleibs (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

		Berufsverbleib						Abgang Total
		Cluster 1 (Vollzeit)	Cluster 2 (Promotion)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Referendariat)	Cluster 5 (Teilzeit)	Cluster 6 (Hausarbeit)	
Berufseinstieg	Cluster 1 (Vollzeit)	x	4	47	52	10	29	142 (21,6%)
	Cluster 2 (Qualifikation)	100	x	29	x	10	14	153 (63,2%)
	Cluster 3 (Übergang)	313	21	x	107	38	52	531 (83,6%)
	Cluster 4 (Teilzeit)	0	0	2	7	x	1	10 (30,3%)
Zuwachs		413	25	78	166	58	96	836
Total		(44,6%)	(41,0%)	(42,9%)	(75,8%)	(71,6%)	(100%)	(53,4%)

der ersten 6 Jahre nach Studienabschluss (wieder) auf den Arbeitsmarkt zu strömen.

Bemerkenswert ist ebenfalls, dass der Effekt des Abschlussjahres auf einen diskontinuierlichen Übergang, wie er in der Perspektive des Berufseinstiegs beobachtet werden konnte, im weiteren Berufsverbleib nicht mehr signifikant ist. Die im Zeitverlauf zunehmende Wahrscheinlichkeit, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, kann in beiden Perspektiven beobachtet werden und gilt daher auch im multivariaten Modell als gesichert. Auch in der Perspektive des Berufsverbleibs gehen in Ostdeutschland geborene Akademiker weitaus seltener einer Teilzeit- anstelle einer Vollzeitbeschäftigung nach. Jedoch geht der „schützende“ Effekt der Sozialisation in Ostdeutschland vor einem diskontinuierlichen Übergang, wie er in der Berufseinstiegsperspektive beobachtet werden konnte, beim Berufsverbleib verloren. Hier sind es nun die im Ausland geborenen Akademiker, welche eine leicht erhöhte Wahrscheinlichkeit aufweisen, nach 6 Jahren weniger konstant auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können als ihre westdeutschen Kommilitonen.

Wie bereits bei den Übergangsmustern der Berufseinstiegsperspektive sind im Vergleich zum Vollzeitcluster die Wahrscheinlichkeiten, eine befristete erste Anstellung zu bekleiden, in fast allen anderen Clustern signifikant höher. Ein vergleichbares Bild zeichnet sich bei den Anstellungen im öffentlichen Dienst ab. So ist erwartbar die Wahrscheinlichkeit höher, im Promotions- und im Referendariatscluster im öffentlichen Dienst beschäftigt zu sein. Dies ist schon aufgrund des für dieses Cluster erwartungsgemäß hohen Anteils an Absolventen eines Staatsexamensstudiengangs wenig überraschend, jedoch erstaunt der negative Effekt von hochgradig standardisierten Berufen der Universitätsabsolventen auf die Zugehörigkeit zum Referendariatscluster. Hier wurde erwartet, dass gerade die stark standardisierte Zertifizierung der Staatsexamensstudiengänge (die nur an Universitäten vergeben werden) wirksam werden. Betrachtet man die geschätzten Wahrscheinlichkeiten der Clusterzugehörigkeit im Zeitverlauf, wird deutlich, dass in der Berufsverblebpspektive die Wahrscheinlichkeit, dem Vollzeitcluster anzugehören,

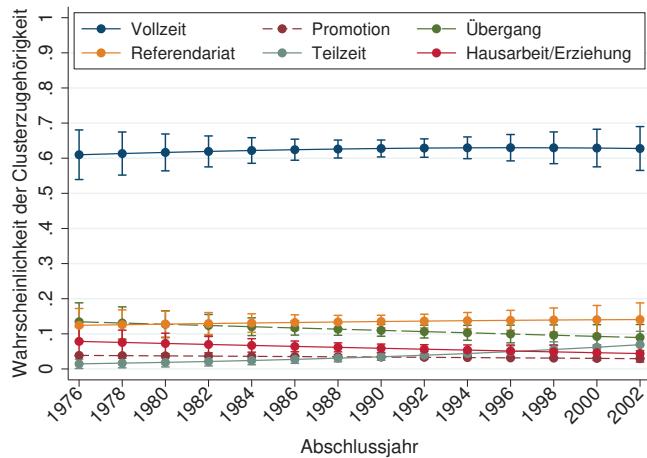
Tabelle 5.8: Determinanten der spezifischen Übergangsmuster des *Berufsverbleibs* (Multinomiales Logit-Modell) (Quelle: IAB/AIWA 2010; eigene Berechnung)

	Übergangsmuster (<i>Berufsverlauf</i>)					
	Cluster 2 (Promotion)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Referendariat)	Cluster 5 (Teilzeit)	Cluster 6 (Hausarb./Erz.)	
<i>Institutionelle Merkmale</i>						
Hochschulabschluss (Universität)	— ^b	2,393	8,629**	3,931	10,320*	
Stand. Zertifizierung d. Berufs	1,491	0,894	3,200	1,467	11,446 ⁺	
Universität × Stand. Zert. d. Berufs	0,542	0,680	0,166 ⁺	0,215	0,079 ⁺	
Erste Stelle im öffentlichen Dienst	2,022 ⁺	1,567*	1,673**	1,617	1,056	
Erste Stelle befreistet	3,210**	1,944**	2,565***	1,715	1,697 ⁺	
Erste Stelle adäquat	1,083	0,490**	0,758	0,501 ⁺	1,035	
<i>Individuelle Merkmale</i>						
mit Berufsausbildung	0,128**	1,058	0,910	1,150	1,167	
mit Auslandsaufenthalt	2,536*	1,661	1,143	2,187	1,428	
in Partnerschaft	0,833	1,087	0,742	1,190	1,214	
mit Kindern	0,440	1,135	0,981	3,170**	0,083*	
Abschlussjahr	0,987	0,983	1,003	1,062*	0,975	
<i>Kontrollvariablen</i>						
Geschlecht (weiblich)	1,015	1,233	1,152	4,841***	130,461***	
Alter bei Abschluss (zentriert) ^a	1,258*	0,931	0,960	1,014	1,022	
Akademisches Elternhaus	2,092*	0,935	1,094	1,634	1,002	
Geburtsort: Westdeutschland (<i>Ref.</i>)						
Ostdeutschland	2,342 ⁺	0,871	1,112	0,359 ⁺	0,635	
Ausland	2,351	1,846 ⁺	0,976	1,779	1,596	
Korr. McFadden R^2		0,082**				
AIC		3011				
BIC		3454				
Fallzahl N		1355				

^a Das Alter wurde am Mittelwert von 26 Jahren zentriert.

^b Koeffizienten nicht ausgewiesen, da diese Gruppe zu gering besetzt ist.
Referenzkategorie: Cluster 1 „Vollzeit“; ausgewiesen sind Odds-Ratios.
Signifikanzniveau aus: ⁺ $p < 0,10$, ^{*} $p < 0,05$, ^{**} $p < 0,01$, ^{***} $p < 0,001$.

Abbildung 5.16: Geschätzte Wahrscheinlichkeit eines Übergangsmusters (*Berufsverbleib*) in Abhängigkeit des Abschlussjahres (Predictive Margins) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



nahezu linear verläuft. Vor allem beträgt sie durchweg über 60 Prozent, während die verbleibenden Übergangsmuster eine eher untergeordnete Rolle spielen (Abbildung 5.16).

Zusammenfassung der Ergebnisse zu den Analysen der Übergangsmuster

Abschließend sollen die Analysen zu den Übergangsmustern der Berufseinstiegs- und der Berufsverbleibsperspektive zusammenfassend diskutiert werden. Wie bereits bei der Formulierung der Arbeitshypothesen angemerkt, können nur wenige empirische Vergleiche zu bestehenden Ergebnissen gezogen werden, da die Literatur kaum Anhaltspunkte zu Analysen von Übergängen in die erste Erwerbstätigkeit mittels Sequenzmusteranalysen bereithält. Vielmehr beziehen sich die meisten theoretischen wie auch empirischen

Arbeiten lediglich auf die Dauer des Übergangs, welche im nachfolgenden Abschnitt untersucht wird.

Dennoch konnte gezeigt werden, dass, mit wenigen Ausnahmen, weder das Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem noch die Art der besuchten Hochschule nennenswerte Effekte auf die Ausgestaltung der Übergangsmuster vorweisen konnten. Damit müssen die eingangs aufgestellten Annahmen, eine starke Harmonisierung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem führen zu geradlinigeren Übergängen, zurückgewiesen werden. Ohne hiermit Aussagen über eine historische Entwicklung machen zu können, kann gesagt werden, dass ein niedriges Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem keine signifikanten Auswirkungen auf die Ausgestaltung der Übergänge hat. Damit ist auch die Einsicht verbunden, dass der Erklärungswert multivariater Analysen zu den Übergangsmustern als eingeschränkt zu bezeichnen ist. Dennoch konnten einige Erkenntnisse gewonnen werden. So konnte gezeigt werden, dass die Gruppe der Personen im Übergangs- und Qualifikationscluster, im Vergleich zu den direkt und dauerhaft in eine Vollzeitbeschäftigung einmündenden Absolventen, wesentlich häufiger in befristete Arbeitsverhältnisse übergeht, auch wenn dies wie im Falle des Übergangsclusters mehrheitlich Vollzeitbeschäftigungen sind. Hier scheint ein doppelter Effekt zu wirken. Die Personen im Übergangscluster haben nicht nur „Anlaufschwierigkeiten“, sondern landen auch häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Effekt bleibt in der Berufsverbleibsperspektive auch unter Kontrolle individueller Merkmale bestehen. Dennoch sollen diese Ergebnisse keinen Anlass für ein negatives Gesamurteil geben. Die Mehrheit der Absolventen geht direkt in eine Vollzeitbeschäftigung über. Der anfänglich fast gleich hohe Anteil an Absolventen mit einem weniger „reibungslosen“ Übergang (Übergangscluster) geht in der Berufsverbleibsperspektive ebenfalls in eine Vollzeitbeschäftigung über. Nur ein geringer Anteil verbleibt in weniger stabilen Beschäftigungsformen. Ein noch geringerer Anteil ist von Teilzeitbeschäftigungen betroffen; dies sind dann vornehmlich Frauen.

Bezüglich des Einflusses der Harmonisierung von Ausbildungssystem und Erwerbssystem auf die Ausgestaltung der Übergangsmuster zeigt sich, dass weder von der Art des Hochschulabschlusses und dem damit assoziierten Anwendungsbezug der Fachhochschulen noch von dem Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe ein nennenswerter Effekt auf die Clusterzuordnung ausgeht. Lediglich tendenziell signifikant zeigen sich Effekte, dass Universitätsabsolventen mit niedrigem Passungsverhältnis zwischen Ausbildungszertifikat und Beruf eine höhere Chance haben, im Übergangskluster und nicht im Vollzeitkluster vertreten zu sein; diese verschwinden jedoch in der Berufsverbleibsperspektive.

Entgegen der Annahme, Universitätsabsolventen, die ihr Studium mit einem Staatsexamen abschließen, seien durch hoch standardisierte Ausbildungszertifikate und damit verbundenen strikten Berufszugangsregelungen charakterisiert, zeigen die multivariaten Ergebnisse ein anderes Bild. Während die deskriptiven Analysen darauf hinweisen, dass tatsächlich Absolventen mit Staatsexamina häufiger im Qualifikationskluster (Berufseinstieg) bzw. dem Referendariatskluster (Berufsverbleib) vertreten sind, kann dies im multivariaten Modell nicht durch ein hohes Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem wiedergegeben werden. Vielmehr scheint das Gegenteil der Fall zu sein. Die Wahrscheinlichkeit, dem Referendariatskluster (Berufsverbleib) anzugehören, ist signifikant höher für Universitätsabsolventen mit niedrigem Passungsverhältnis zwischen Ausbildung und Beruf. Dieser Effekt kann jedoch als „Artefakt“ gewertet werden, da wie bereits in Abschnitt 5.1 angemerkt, die Beschreibungen der Übergangsmuster nur idealtypische Bezeichnungen darstellen. Somit erscheint gerade die Zusammensetzung der Übergangsmuster des Referendariatsclusters in der Berufsverbleibsperspektive stark heterogen und weist eine gewisse Nähe zum Übergangskluster auf.

Bezüglich einer postulierten Individualisierung von Lebensläufen und der damit verbundenen allgemeinen Beschleunigung von Statuswechseln und einer steigenden Vielfalt von Verlaufsmustern (Konietzka 2010: 67–68) muss

gesagt werden, dass dies für den spezifischen Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt für Akademiker nur sehr eingeschränkt festgestellt werden konnte. Weder haben die „diskontinuierlichen“ Übergangsmuster im Kohortenvergleich signifikant zugenommen, noch konnte eine Steigerung der Turbulenz als Maß der Beschleunigung und Zunahme von Status- bzw. Zustandswechseln nachgewiesen werden. So scheinen nicht nur die relevanten Arbeitsmarktindikatoren für Akademiker äußerst stabil, sondern auch die Übergangsmuster und -sequenzen.

Lediglich in der Berufseinstiegsperspektive konnte eine leichte Pluralisierung der Übergangssequenzen im Kohortenvergleich beobachtet werden (gemessen an der Zunahme der durchschnittlichen Diskrepanz). Jedoch zeichnete sich auch hier kein anhaltender Trend ab, und es scheint sich nicht um einen für den weiteren Erwerbsverlauf bedeutenden, sprich anhaltenden Effekt zu handeln. Betrachtet man die geschätzten Wahrscheinlichkeiten der Clusterzugehörigkeit der Berufseinstiegsperspektive, zeigt sich deutlich, dass von einem Übergangsphänomen auszugehen ist, wenn man die im Zeitverlauf steigende Wahrscheinlichkeit der Zugehörigkeit zum Übergangscluster interpretiert. Im Vergleich mit der Berufsverbleibsperspektive zeigt sich, dass die geschätzte Wahrscheinlichkeit, am Ende der Übergangsphase in einer längerfristig anhaltenden Vollzeitanstellung beschäftigt zu sein, mit rund 60 Prozent weit höher ausfällt als in der Berufseinstiegsperspektive. Als noch markanter erweist sich der Abstand zu den anderen Übergangsmustern des Berufsverbleibs.

5.2.3 Auswertungen zur Übergangsduauer

Abschließend werden nun die Determinanten der Übergangsduauer in den Blick genommen. In einer ersten Analyse wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, einen nahtlosen Übergang in die erste Erwerbstätigkeit zu erleben. In einem zweiten Schritt werden diejenigen Absolventen genauer untersucht, die keinen nahtlosen Übergang

erleben, und die Determinanten der Übergangsduer in den Mittelpunkt der Analysen gestellt. Hierbei ist erneut die Unterscheidung zwischen institutionellen und individuellen Merkmalen relevant. Während einerseits im Zuge der Individualisierungsthese angenommen werden kann, dass das Individuum mehr denn je die Haftung für einen „gelungenen“ Übergang innehat, kann andererseits argumentiert werden, dass diese Verantwortung bei gleichzeitiger institutioneller Standardisierung weniger als eine Verlagerung der Entscheidungs- und Handlungsoptionen als vielmehr der Verantwortung auf das Individuum verstanden werden kann. Demnach ist zum einen zu klären, welche Einflüsse von institutionellen und welche von individuellen Merkmalen ausgehen. Dabei wird, wie eingangs bereits dargelegt, davon ausgegangen, dass die Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem umso stärker ist, je höher das Passungsverhältnis zwischen diesen beiden Bereichen ist und je standardisierter die Abschlusszertifikate und Berufszugänge reguliert sind. Die institutionelle Standardisierung des deutschen Ausbildungs- und Erwerbssystems ist im Allgemeinen hoch (Leuze 2010b), was erwarten lässt, dass die individuellen Einflüsse gering ausfallen. Demnach kann tatsächlich argumentiert werden, dass „nur“ die Verantwortung eines „gelungenen“ Lebenslaufs dem Individuum übertragen wurde, jedoch eine Einflussnahme unter institutionell standardisierten Bedingungen eher gering ausfällt. Zum anderen ist zu klären, ob der angenommene „Verstärkungseffekt“ der anwendungsbezogenen Fachhochschulabschlüsse bei hoch standardisierten Berufen zu beobachten ist oder ob nicht ein steigender Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe den Einfluss des Anwendungsbezugs nivelliert.

Die in Tabelle 5.9 dargestellten Ergebnisse zeigen vor allem, dass das gewählte Modell zur Erklärung eines nahtlosen Übergangs nicht besonders geeignet ist ($R^2 = 0,009$). Die Werte des Akaike und des Bayesschen Informations-Kriteriums (AIC und BIC) verweisen darauf, dass die erweiterten Modelle 2 und 3 keinen relevanten Zuwachs an Erklärungskraft gegenüber dem sparsameren ersten Modell erbringen. Diese Ergebnisse bezüglich der Modellgüte

lassen die eingangs gemachte Annahme, dass die Frage nach einem direkten Übergang ein „Spezialfall“ der Frage nach der Dauer des Übergangs mit einer Dauer von 0 Monaten sei, wenig plausibel erscheinen. Dies vor allem, wenn man die Ergebnisse mit den Auswertungen der nachfolgenden Analyse der Übergangsdauer (Tabelle 5.10) vergleicht. Vielmehr deutet sich an, dass die Faktoren, die einen direkten Einstieg begünstigen, anders gelagert sind

Tabelle 5.9: Wahrscheinlichkeit eines direkten Berufseinstiegs (Logistisches Regressionsmodell) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnungen)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Insitutionelle Merkmale</i>			
Hochschulabschluss (Universität)	0,678**	0,722	0,718
Stand. Zertifizierung d. Berufs	1,016	1,084	1,028
Universität \times Stand. Zert. Beruf		0,921	1,014
Erste Stelle im öffentlichen Dienst	1,162	1,162	1,221
Erste Stelle befristet	0,821	0,821	0,827
Erste Stelle adäquat	0,904	0,905	0,902
<i>Individuelle Merkmale</i>			
mit Berufsausbildung			1,444*
mit Auslandsaufenthalt			1,876*
in Partnerschaft			1,101
mit Kindern			0,809
Abschlussjahr			0,993
<i>Kontrollvariablen</i>			
Geschlecht (weiblich)	1,014	1,015	1,021
Alter bei Abschluss (zentriert) ^a	0,985	0,985	0,976
Akademisches Elternhaus	0,806 ⁺	0,806 ⁺	0,802 ⁺
Geburtsort: Westdeutschland (Ref.)			
Ostdeutschland	1,899***	1,901***	1,813**
Ausland	0,975	0,977	0,998
Korr. McFadden R^2	0,009***	0,008***	0,009***
AIC	1662	1664	1663
BIC	1720	1727	1751
Fallzahl N	1355	1355	1355

^a Das Alter wurde am Mittelwert von 26 Jahren zentriert.

Ausgewiesen sind Odds-Ratios.

Signifikanzniveaus: ⁺ $p < 0,10$; ^{*} $p < 0,05$; ^{**} $p < 0,01$; ^{***} $p < 0,001$.

als diejenigen Faktoren, die die Dauer der Übergangsphase beeinflussen. Nur für in Ostdeutschland geborene Absolventen zeigt sich über alle drei Modelle hinweg ein signifikant positiver Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines nahtlosen Berufseinstiegs. Der in Modell 1 noch signifikant negative Effekt niedrig standardisierter Universitätsabschlüsse verliert bereits in Modell 2 mit der differenzierten Betrachtung zwischen niedrig bzw. hoch standardisierten Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen seine Erklärungskraft. Letztlich lassen jedoch Zusatzqualifikationen wie eine abgeschlossene Berufsausbildung sowie studienbezogene Auslandsaufenthalte einen direkten Berufseinstieg wahrscheinlicher werden. Beide Effekte können als positives Signal im Sinne von Berufserfahrung oder internationaler bzw. interkultureller Kompetenzen interpretiert werden. In Bezug auf die Determinanten eines direkten Berufseinstiegs bleibt zu sagen, dass – unter Berücksichtigung der allgemein sehr schwachen Erklärungskraft des Modells – eher individuelle Merkmale relevant sind. Vergleichbare Analysen eines direkten oder verzögerten Berufseinstiegs von Akademikern zeigten, dass Kinder zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses einen entsprechend der Humankapitaltheorie positiven Effekt auf einen nahtlosen Übergang haben (Kühne 2009: 140), welche in dieser Arbeit nicht nachgewiesen werden konnte.

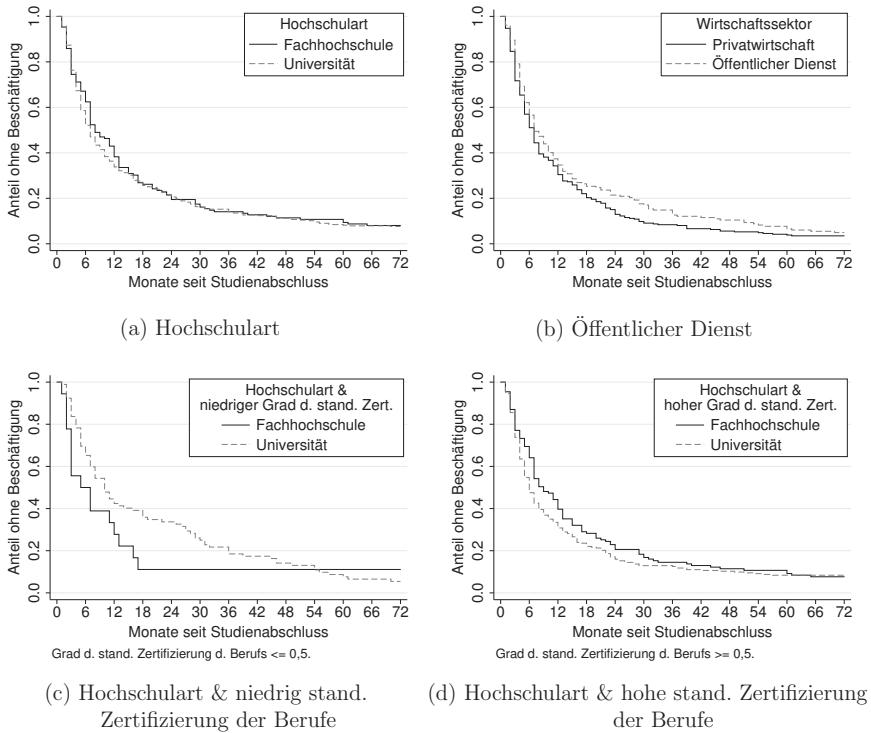
Nachdem die Gründe für oder gegen einen nahtlosen Berufseinstieg anhand der ausgewählten Determinanten im vorangegangenen Modell nur unzureichend erklärt werden konnten, richtet sich die nachfolgende Analyse auf diejenigen Absolventen, die keinen direkten Übergang in die erste Erwerbstätigkeit erleben. Es steht die Frage im Mittelpunkt, ob die Dauer des Übergangs in das erste Beschäftigungsverhältnis durch die starke institutionelle Kopplung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem erklärt werden kann. In einer differenzierteren Betrachtung des Passungsverhältnisses zwischen diesen beiden Lebenslaufphasen wird der Einfluss der standardisierten Zertifizierung der Berufe unter Kontrolle der horizontalen Differenzierung anwendungsbezogener Fachhochschulen und wissenschaftsnäherer Universitäten auf die Übergangszeit in den Blick genommen. Dabei wird erwartet,

wie in Abschnitt 5.1 argumentiert, dass die Übergangsdauer umso kürzer ist, je standardisierter die Abschlusszertifikate und Berufszugangsregelungen sind. Die Gatekeeper des Ausbildungssystems sind dabei in ihren Handlungsspielräumen durch die institutionelle Regulierung der Studieninhalte und Abschlussprüfungen gebunden. Dies versetzt die Gatekeeper auf der Arbeitsmarktseite in die Lage, bei der Auswahl geeigneter Arbeitnehmer auf erwartbare und einheitliche Standards bei der Beurteilung der Ausbildungszertifikate zurückgreifen zu können. Dies vereinfacht die Einschätzung der zu erwartenden Produktivität der Bewerber anhand der Ausbildungszertifikate und weniger über individuelle Merkmale, die eine höhere Unsicherheit mit sich bringen. Schlussendlich sollte dies zu einem besseren, aber vor allem schnelleren Berufseinstieg führen. Diese Thesen werden zuerst anhand bivariater Analysen untersucht, um daraufhin in einem multivariaten Modell die Einflüsse unter Kontrolle der in Abschnitt 4.1.5 beschriebenen Variablen zu testen.

Eine erste Einschätzung der Übergangsdauer zeigt, dass nach sechs Monaten rund 50 Prozent der Absolventen, die nicht direkt nach Studienabschluss in eine Erwerbstätigkeit übergehen, eine Anstellung gefunden haben. Wie die Bewegungen zwischen den Clustern des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs gezeigt haben, scheinen einmal erwerbstätige Absolventen dies zum größten Teil auch zu bleiben.

Die in Abbildung 5.17 dargestellten Überlebenskurven (Kaplan-Meier-Kurven) *institutioneller Merkmale* verweisen bereits darauf, dass keine Unterschiede zwischen Fachhochschul- und Universitätsabsolventen per se erkennbar sind (Abbildung 5.17a). Jedoch finden Fachhochschulabsolventen mit niedrigem Standardisierungsgrad der Berufe schneller eine Anstellung als Universitätsabsolventen (Abbildung 5.17c). Ein umgekehrter Effekt zeigt sich für die Absolventen mit höherem Standardisierungsgrad der Berufe (Abbildung 5.17d). Dies deutet auf die eingangs gemachte Annahme hin, dass der Einfluss der standardisierten Zertifizierung der Berufe für Fachhochschulabsolventen anders wirkt als für Universitätsabsolventen. Die

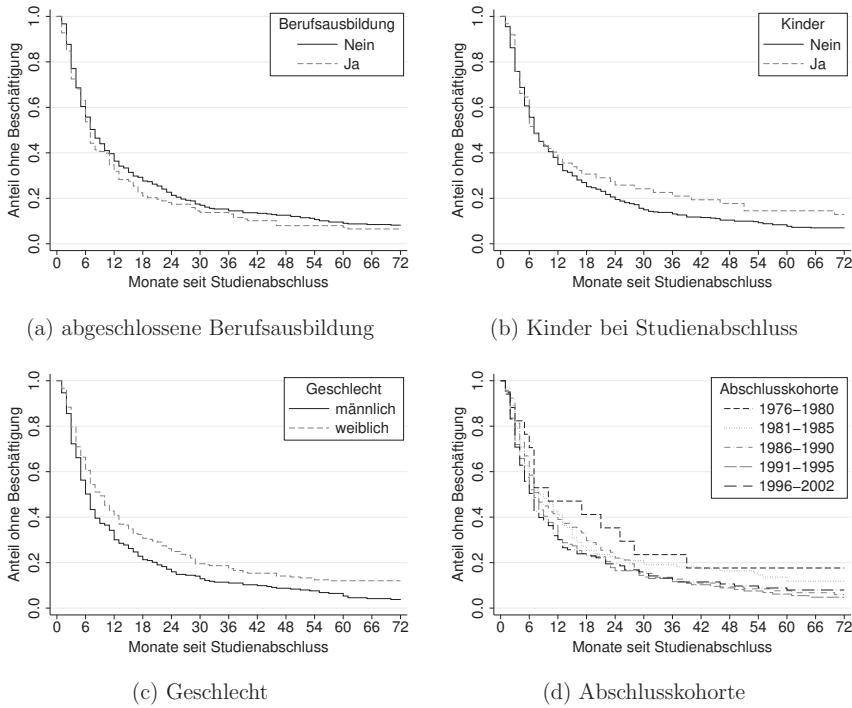
Abbildung 5.17: Kaplan-Meier-Überlebensfunktion ausgewählter institutioneller Merkmale (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



Unterschiede zwischen einer Anstellung im öffentlichen Dienst oder der Privatwirtschaft zeigen, dass die Übergänge in den privatwirtschaftlichen Sektor etwas schneller geschehen. Dies kann durch die stärkere Schließung des öffentlichen Sektors und die damit verbundene geringere Anzahl an Einstiegspositionen erklärt werden (Abbildung 5.17b).

Die Auswertungen der Frage nach einem nahtlosen Berufseinstieg zeigten, dass eine vor dem Studium abgeschlossene Berufsausbildung einen erwartet

Abbildung 5.18: Kaplan-Meier-Überlebensfunktion ausgewählter individueller und kontrollierter Merkmale (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



positiven Effekt hatte (siehe Tabelle 5.9). Diese Effekte können in Bezug auf die Übergangsduer bzw. -geschwindigkeit ebenfalls beobachtet werden, jedoch schwächer. Absolventen mit zusätzlicher Berufsausbildung weisen etwas kürzere Übergangszeiten auf (Abbildung 5.18a). Es scheint, als ob eine zusätzliche Berufsausbildung einen zu vernachlässigenden Einfluss auf die Dauer des Übergangs hat. Hier dürften die Art der Berufsausbildung

sowie das studierte Fach eine weitere Klärung dieser Effekte anbieten.⁷⁶ Wesentlich relevanter für die hier untersuchte Fragestellung ist hingegen der Effekt von Kindern auf die Dauer des Übergangs (Abbildung 5.18b). Absolventen mit Kindern weisen relativ deutlich längere Übergangszeiten auf als Absolventen ohne Kinder. Demnach scheint auch die Funktionsweise nicht-institutioneller Gatekeeper zumindest im bivariaten Fall erkennbar zu sein. Ein vergleichbares Bild zeigt die Gegenüberstellung der Überlebenskurven von Männern und Frauen (Abbildung 5.18c).

Der Vergleich unterschiedlicher Abschlusskohorten zeigt, dass vor allem die jüngeren Abschlusskohorten einen schnelleren Übergang in die erste Erwerbstätigkeit erleben. Dies widerspricht auf den ersten Blick der vielfach vertretenen Ansicht, dass die Übergänge in den Beruf zunehmend durch längere und diskontinuierliche Übergangsphasen geprägt seien (Abbildung 5.18d).

Nach dieser ersten Betrachtung bivariater Überlebenskurven wird im multivariaten Modell geprüft, ob der angenommene „Verstärkungseffekt“ hoch standardisierter Fachhochschulabschlüsse empirisch nachweisbar ist. Hierzu werden erneut drei Modelle geschätzt, um die getrennten Effekte (1) der horizontalen Differenzierung zwischen Fachhochschulen und Universitäten, (2) unter Berücksichtigung unterschiedlicher Grade der standardisierten Zertifizierung der Berufe und (3) unter Kontrolle individueller Merkmale, zu ermitteln.

Modell 1 in Tabelle 5.10 zeigt anfänglich keine signifikanten Effekte der Hochschulart, jedoch einen hochsignifikanten Effekt der standardisierten Zertifizierung der Berufe. Je stärker die Abschlusszertifikate und die Berufszugangsregelungen institutionell standardisiert sind, desto schneller gehen die Absolventen in eine Erwerbstätigkeit über.⁷⁷ Jedoch wird unter

⁷⁶ Zur Begründung des Verzichts auf eine differenzierte Analyse der Studienfächer siehe Abschnitt 4.1.5.

⁷⁷ Negative Vorzeichen verweisen auf einen die Übergangszeit verkürzenden Effekt, positive Vorzeichen auf eine zeitliche Verzögerung (siehe die Erläuterungen in Abschnitt 4.2.3).

Kontrolle der Interaktion zwischen Hochschulart und dem Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe in Modell 2 deutlich, dass der Einfluss dieser Standardisierung für Fachhochschul- und Universitätsabsolventen unterschiedliche Effekte zeitigt. Während sich für Absolventen universitärer Studiengänge die Übergangszeit verkürzt, je standardisierter die institutionellen Vorgaben zur Vergabe der Abschlusszertifikate geregelt sind, ist ein gegenteiliger Effekt für Fachhochschulabsolventen erkennbar. Hier verlängert eine höhere Standardisierung der Ausbildungszertifikate und Berufszugänge die Dauer der Übergangsphase. Somit kann der angenommene „Verstärkungseffekt“ des Anwendungsbezugs der Fachhochschulstudiengänge und die damit unterstellte verstärkte Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem für hoch standardisierte Berufe nicht aufrechterhalten werden. Vielmehr weist der Einfluss der Hochschulart einen gegenläufigen Effekt auf. Dieser Effekt bleibt auch unter Kontrolle individueller Merkmale unvermindert bestehen (Modell 3).

Die ursprünglich aufgestellte These eines positiven Einflusses der stärkeren berufsbezogenen Praxis von Fachhochschulen und die damit verbundene Annahme, dass die Gatekeeper der Fachhochschulen stärker den Logiken des Erwerbssystems folgen und somit zu einer stärkeren Harmonisierung zwischen Ausbildungssystem und Beschäftigungssystem beitragen, kann nicht uneingeschränkt für alle Fachhochschulabsolventen geltend gemacht werden. Diese Effekte sind in der Gegenüberstellung der Überlebenskurven sowie der geschätzten Median-Zeit bis zum Erhalt der ersten Anstellung in Abbildung 5.19 anschaulich dargestellt. Bei hoher Standardisierung der Abschlusszertifikate geht der positive – die Übergangszeit verkürzende – Effekt der anwendungsbezogenen Fachhochschulabschlüsse verloren (siehe Abbildung 5.19b und 5.19d). Somit profitieren vor allem Fachhochschulabsolventen mit niedrig standardisierten Abschlusszertifikaten und entsprechend breiten und unregulierten Berufszugängen von den positiven Effekten des stärkeren Anwendungsbezugs der Fachhochschulen. Hingegen weisen Fachhochschulabsolventen mit hoch standardisierten Abschlusszertifi-

Tabelle 5.10: Determinanten der Übergangsdauer in die erste Beschäftigung (Log-normales Regressionsmodell, AFT-Metrik) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnungen)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Institutionelle Merkmale</i>			
Hochschulabschluss (Universität)	-0,120	1,615***	1,700***
Stand. Zertifizierung d. Berufs	-0,775***	1,206**	1,241**
Universität \times Stand. Zert. Beruf		-2,220***	-2,334***
Erste Stelle im öffentlichen Dienst	0,370**	0,361**	0,343**
Erste Stelle befristet	-0,244*	-0,215 ⁺	-0,206 ⁺
Erste Stelle adäquat	-0,222	-0,207	-0,188
<i>Individuelle Merkmale</i>			
mit Berufsausbildung			0,051
mit Auslandsaufenthalt			0,576*
in Partnerschaft			-0,114
mit Kindern			0,359*
Abschlussjahr			-0,017 ⁺
<i>Kontrollvariablen</i>			
Geschlecht (weiblich)	0,145	0,124	0,167
Alter bei Abschluss (zentriert) ^a	-0,082***	-0,083***	-0,076***
Akademisches Elternhaus	-0,120	-0,132	-0,151
Geburtsort: Westdeutschland (Ref.)			
Ostdeutschland	-0,253 ⁺	-0,266 ⁺	-0,258
Ausland	0,485*	0,487*	0,522*
<i>Konstante</i>	2,828***	1,270***	34,158 ⁺
<i>Formparameter σ</i>			
Hochschulabschluss (Universität)	-0,163*	0,539 ⁺	0,563*
Stand. Zertifizierung d. Berufs	-0,244 ⁺	0,571 ⁺	0,543 ⁺
Universität \times Stand. Zert. Beruf		-0,841*	-0,888*
mit Kindern			0,046
<i>Konstante</i>	0,336**	-0,349	-0,342
AIC	1252	1240	1240
BIC	1310	1306	1330
LR-Raito Test χ^2	61,46***	77,34***	90,08***
Fallzahl N	453	453	453

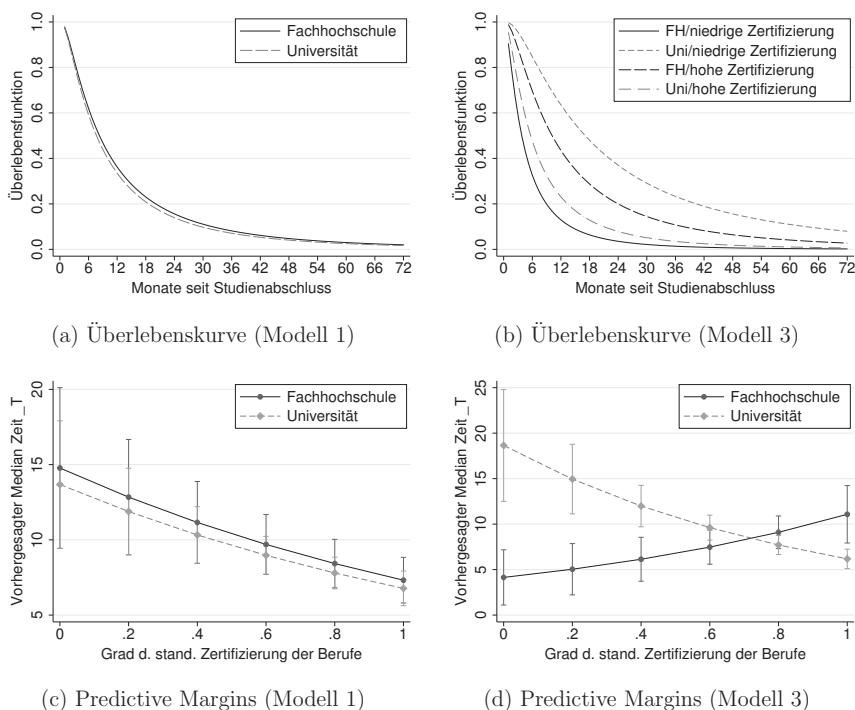
^a Das Alter wurde am Mittelwert von 26 Jahren zentriert.

Signifikanzniveaus: ⁺ $p < 0,10$; ^{*} $p < 0,05$; ^{**} $p < 0,01$; ^{***} $p < 0,001$.

katen und Berufszugängen gegenüber ihren Kommilitonen mit universitären Abschlüssen eine längere Suchdauer auf.

Je stärker die Gatekeeper des Erwerbssystems auf standardisierte Ausbildungszertifikate als mithin notwendige Bedingung für die Ausübung einer Tätigkeit zurückgreifen können, um die Produktivität oder Eignung eines Bewerbers einzuschätzen, desto weniger müssen sie weichere Kriterien wie einen allgemeinen Anwendungsbezug bzw. eine stärkere berufliche Praxis von Fachhochschulabschlüssen heranziehen. Gerade unter diesen in-

Abbildung 5.19: Überlebenskurve und Predictive Margins der Hochschularten (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)



stitutionell hoch standardisierten Bedingungen kommt das höhere Prestige universitärer Abschlüsse zur Geltung.

Die in Abschnitt 2.2.3 diskutierte zeitliche Relevanz der institutionellen wie auch nicht-institutionellen Gatekeeper wird anhand des Formparameters des log-normalen Modells abgebildet. Demnach nimmt die Relevanz schwach standardisierter Universitätsabschlüsse sowie hoch standardisierter Fachhochschulabschlüsse zu, je länger der Übergangsprozess andauert. Ein genau entgegengesetztes Bild zeigt sich für niedrig standardisierte Fachhochschulabschlüsse und hoch standardisierte Universitätsabschlüsse. Hier nimmt die Relevanz im Zeitverlauf ab. Somit verstärkt sich der verzögernde Effekt niedrig standardisierter Universitätsabschlüsse sowie hoch standardisierter Fachhochschulabschlüsse, je länger die Suche andauert. Ein entgegengesetztes Bild ergibt sich wiederum für hoch standardisierte Universitätsabschlüsse und niedrig standardisierte Fachhochschulabschlüsse. Hier weisen die Koeffizienten des Formparameters σ auf eine Verstärkung des die Suchdauer verkürzenden Effekts hin.

Der ursprünglich angenommene „Verstärkungseffekt“ des Anwendungsbezugs von Fachhochschulabschlüssen bei hoch standardisierten Berufen kann demnach nicht beobachtet werden. Jedoch zeigen die Analysen der Lageparameter des log-normalen Modells, dass niedrig standardisierte Universitätsabschlüsse einen den Übergangsprozess verzögernden Effekt haben, und die Formparameter zeigen, dass sich dieser Effekt verstärkt, je länger der Übergangsprozess andauert. Somit kann in diesen Modellen der Zeit ein „Verstärkungseffekt“ zugesprochen werden, jedoch nicht dem Anwendungsbezug der Fachhochschulen. Die angenommene Relevanz nicht-institutioneller Gatekeeper kann hingegen nur teilweise bestätigt werden. Lediglich zu Beginn des Übergangsprozesses können schwach signifikante Effekte von Kindern im Haushalt beobachtet werden. Diese verzögern, entgegen den Annahmen der Humankapitaltheorie, die Dauer des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit.

Bezüglich des Einflusses individueller Merkmale wurde bereits darauf verwiesen, dass es vor allem institutionelle Faktoren sind, die den Übergang in die erste Beschäftigung strukturieren. Dennoch kommt auch individuellen Einflüssen eine gewisse Bedeutung zu. So zeigt sich, dass für jüngere Abschlussjahrgänge der Übergang in die erste Beschäftigung etwas schneller erfolgt (auch wenn diese Ergebnisse sehr vorsichtig zu behandeln sind, da nur schwach signifikant).⁷⁸ Demnach können hier keine De-Standardisierungstendenzen im Sinne einer Verlängerung der Übergangsphasen (Mayer und Müller 1989) festgestellt werden, die Entwicklung scheint eher in die entgegengesetzte Richtung zu verlaufen. Auch hier wird deutlich, dass sich die vielfach proklamierten De-Standardisierungs- und Individualisierungstendenzen auf Aspekte vertikaler Ungleichheiten beziehen, jedoch nicht auf zeitliche Aspekte des Übergangs.

Zusammenfassung der Ergebnisse zu den Analysen der Übergangsduer

Abschließend müssen mit Blick auf die Unterscheidung zwischen einem nahtlosen Übergang und der Übergangsduer der Personen, die keine Anstellung direkt nach Studienabschluss finden, unterschiedliche Erklärungsansätze gesucht werden. So ist vor allem das Modell zur Erklärung eines nahtlosen Übergangs nicht geeignet, Effekte zu identifizieren, die einen nahtlosen Übergang bedingen. Vor allem ist es nicht die angenommene institutionelle Kopplung zwischen anwendungsbezogenen Fachhochschulen und stark reglementierten Berufszugängen, die einen nahtlosen Übergang wahrscheinlicher werden lässt. Vielmehr scheinen andere Effekte einen direkten Übergang zu bedingen. Betrachtet man die starken Einflüsse institutioneller Determinanten der Übergangsduer (Tabelle 5.10) im Vergleich zu der im Gesamten sehr schwachen Erklärungskraft der Analysen eines nahtlosen Übergangs (Tabelle 5.9), wird evident, dass die Annahme, der Prozess des nahtlosen

⁷⁸ Auch hier wurde auf die Berücksichtigung von Kohorteneffekten verzichtet, um erstens die Vergleichbarkeit zu den vorangegangenen Analysen zu erhöhen und zweitens da keinerlei signifikante Effekte zu beobachten waren.

Übergangs sei eine Variante einer sehr kurzen Übergangsdauer, nicht aufrechterhalten werden kann.⁷⁹ Während die gewählten Determinanten die unterschiedlichen Übergangsdauern gut auf institutionelle Faktoren zurückführen können, trifft dies auf einen nahtlosen Übergang keineswegs zu. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass relevante Faktoren wie der Zeitpunkt der ersten Bewerbung, die Anzahl verschickter Bewerbungen, aber auch die Abschlussnote für einen nahtlosen Übergang durchaus von Bedeutung sind. Aufgrund der Datenlage konnten diese Informationen in dieser Arbeit nicht berücksichtigt werden. Auch wenn Kühne (2009) keinen signifikanten Effekt der Abschlussnote auf die Dauer des Übergangs nachweisen konnte, ist nicht auszuschließen, dass bei einer differenzierteren Betrachtung der Übergangsdauer, unter Kontrolle unterschiedlicher Standardisierungsgrade zwischen Ausbildungszertifikat und Berufszugang, die Note an Einfluss gewinnt. Vor allem bei hoch standardisierten Abschlusszertifikaten und der damit einhergehenden stärkeren berufsfachlichen Schließung kann vermutet werden, dass die Abschlussnote an Relevanz gewinnt, während bei niedrig standardisierten Abschlüssen stärker die berufliche Praxis oder das studierte Fach in den Vordergrund treten.

Die Analysen der Übergangsdauer zeigen dennoch deutlich, dass vor allem institutionelle Faktoren die Dauer der Übergangsphase bestimmen. Dabei sind deutlich unterschiedliche Effekte für Universitäts- und Fachhochschulabsolventen zu erkennen, so dass von einer binären Binnendifferenzierung des deutschen Hochschulsystems ausgegangen werden kann (Leuze 2010b: 139–140). Diese Unterschiede entfalten sich zum einen entlang der horizontalen Differenzierung zwischen den anwendungsbezogenen Fachhochschulen und den stärker wissenschaftsnahen Universitäten und auf einer vertikalen Ebene anhand des Grads der standardisierten Zertifizierung der Berufe. Dennoch konnte der eingangs angenommene „Verstärkungseffekt“ von hoch

⁷⁹ Tatsächlich könnte argumentiert werden, dass die auf Monatsbasis verfügbaren Daten eine zu grobe Zeitmessung bereitstellen und somit Verfahren zu Analyse zeitdiskreter Verlaufsdaten angemessener wären. Jedoch widerspricht die Gegenüberstellung der Analysen in Tabelle 5.9 und Tabelle 5.10 dieser Ansicht.

standardisierten Studiengängen bzw. Berufen in Kombination mit einem Fachhochschulstudium nicht nachgewiesen werden. Es konnten vielmehr „kompensatorische“ Effekte beobachtet werden. So wirkt der stärkere Anwendungsbezug der Fachhochschulen bei Studiengängen bzw. Berufen, die einen niedrigen Grad der standardisierten Zertifizierung aufweisen, verkürzend auf die Übergangszeit. Hingegen schwindet dieser Effekt mit steigender Standardisierung der Abschlusszertifikate und der entsprechenden Regulierung des Berufszugangs und kehrt sich bei sehr stark standardisierten Berufen sogar um. Somit konnte in einer differenzierten Betrachtung der horizontalen Differenzierung zwischen Fachhochschulen und Universitäten gezeigt werden, dass der positive Effekt des Anwendungsbezugs der Fachhochschulen verschwindet bzw. sich sogar umkehrt, je stärker die Studiengänge bzw. -abschlüsse und die damit verbundenen Berufsebenen standardisiert bzw. reguliert sind. In dieser differenzierten Betrachtung der Dauer des Übergangs vom Ausbildungssystem in die erste Erwerbstätigkeit von Akademikern können nun nicht mehr pauschal Fachhochschulabsolventen als „Gewinner“ der Bildungsexpansion bezeichnet werden (vgl. Müller 2001).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass vor allem die Dauer des Übergangs in die erste Erwerbstätigkeit durch institutionelle Strukturen geprägt wird. Dabei zeigten die Analysen jedoch, dass eine einheitliche Antwort bezüglich des Effektes einer hohen Passung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem auch für Hochschulabsolventen differenziert betrachtet werden muss. Je stärker das Passungsverhältnis zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem standardisiert ist, desto schneller und reibungsloser gelingt dieser Übergang für Universitätsabsolventen. Ein umgekehrtes Bild zeichnen die Übergangszeiten der Fachhochschulabsolventen in Bezug auf ein hohes Passungsverhältnis zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Dies bestätigt zum einen die von Mayer (1990b) vertretene Position, dass von einer De-Institutionalisierung von Lebensläufen und damit auch den darin vorkommenden Übergängen, die die einzelnen Lebenslaufphasen verbinden, keine Rede sein kann; zeigt zum anderen aber auch, dass für unterschiedliche

Hochschularten in Deutschland unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende oder aufhebende Effekte wirken. Dass die Übergänge zwischen dem beruflichen Ausbildungssystem und dem Arbeitsmarkt in Deutschland hoch standardisiert und institutionalisiert sind, wurde bereits vielfältig belegt (Allmendinger 1989; Falk et al. 2000; Konietzka und Seibert 2001; Shavit und Müller 1998). Die Fragestellung nach der institutionellen Kopplung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem wurde von Leuze (2010b) auf Absolventen tertiärer Bildungseinrichtungen übertragen und auf einen Ländervergleich zwischen Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland angewendet. Die für Deutschland herausgearbeitete stärkere institutionelle Kopplung und deren Folgen für den Erwerbseinstieg von Hochschulabsolventen konnten in dieser Arbeit auf eine Binnendifferenzierung des deutschen Hochschulwesens übertragen werden. Dabei konnte gezeigt werden, dass nicht nur im internationalen Vergleich die stärkere Berufsbezogenheit des Ausbildungssystems in Verbindung mit einer stärkeren institutionellen Standardisierung des Ausbildungs- und Erwerbssystems zu einem schnelleren und reibungsloseren Übergang in die erste Erwerbstätigkeit führt, sondern auch im nationalen Vergleich zwischen zwei unterschiedlich ausgerichteten Hochschularten des tertiären Bildungssystems ein Unterschied entlang dieser institutionellen Merkmale festgestellt werden kann.

6 Fazit und Ausblick

Das mit dieser Arbeit verfolgte Forschungsinteresse richtete sich auf unterschiedliche Aspekte des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit. Ein erster Aspekt zielte auf eine mutmaßlich zu beobachtende *De-Standardisierung der Übergänge* zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem im Lebensverlauf. Damit wurde eine historische Längsschnittsperspektive eingenommen, welche von theoretischen Überlegungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensverläufen geleitet war. Hierbei stand vor allem die Frage im Vordergrund, ob eine methodisch differenzierte und auf Akademiker bezogene detailliertere Analyse der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit die nach wie vor nicht eindeutig geklärte Frage nach einer zunehmenden De-Standardisierung und Individualisierung von Übergängen im Lebensverlauf voranbringen kann. Methodisch war damit die Annahme verbunden, dass eine Analyse von De-Standardisierungstendenzen mit Methoden der Sequenzmusteranalyse zu einer weiteren Klärung dieser Frage beitragen kann.

Der zweite Aspekt, der im Rahmen dieser Arbeit verfolgt wurde, bezog sich auf eine detailliertere Betrachtung der Übergangsphase, indem die Analysen zur Dauer des Übergangs um die *Ausgestaltung von Übergangsmustern* erweitert wurden. Hierbei war vor allem die theoretische Annahme forschungsleitend, dass der Grad der Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem maßgeblich für einen reibungslosen Übergang verantwortlich ist. Diese Überlegungen wurden durch Konzepte der Übergangsforschung gerahmt, um die institutionellen Rahmenbedingungen auf der Makroebene mit den individuellen Handlungen auf der Mikroebene theoretisch über das Konzept der Gatekeeper zu verbinden. Damit verbleiben die empirischen Analysen auf der institutionellen Ebene, geben jedoch eine theoretische Perspektive an die Hand, welche die Auswirkungen institutioneller Gelegenheitsstrukturen auf die individuellen Handlungen auf der Mikroebene erklären können. Durch die Perspektive der Lebenslauf- bzw. Übergangsfor-

schung wurde ermöglicht, die Gelegenheitsstrukturen der Ausbildungsphase wie auch der Erwerbsphase beim Übergang von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen. Auch hierbei wurde auf einer methodischen Ebene der Ansatz verfolgt, durch Sequenzmusteranalysen einen detaillierteren Einblick in die Ausgestaltung der Übergangsphase zu erhalten.

Die Analysen dieser Arbeit konnten zeigen, dass keine eindeutigen De-Standardisierungs- oder Standardisierungstendenzen der Übergänge von Hochschulabsolventen in die erste Erwerbstätigkeit zu beobachten sind. In vielen Bereichen konnten die Erkenntnisse anderer Studien nachvollzogen bzw. bestätigt werden (Brückner und Mayer 2005; Scherger 2007; Schmidt 2012). So kann auch hier kein eindeutiger Trend in Richtung einer De-Standardisierung der Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit festgestellt werden. Vielmehr scheint sich zu Beginn der 2000er Jahre eine Trendwende abzuzeichnen, welche eher die These einer konjunkturellen Schwankung stärkt, die seit dem Schwinden eines gerade für Akademiker vorherrschenden „Normalarbeitsverhältnisses“ der 1950er und 1960er Jahre zu beobachten ist. Diese Ergebnisse sind mit einer gewissen Vorsicht zu formulieren, da erstens die Daten nur bis zum Jahr 2002 Aufschluss geben und – wie bereits erwähnt – die beobachteten Effekte nur schwach ausgeprägt sind. So können die Analysen zu einer etwaigen De-Standardisierung der Übergänge von Akademikern in die erste Erwerbstätigkeit in den treffenden Worten beschrieben werden, dass die „Übergänge in der Phase des jungen Erwachsenenalters seit den 1960er Jahren schwachen, nicht linearen, sondern sehr wechselhaften Standardisierungs- und De-Standardisierungsprozessen“ unterlagen (Schmidt 2012: 461–462). Dies kann vor allem für Akademiker geltend gemacht werden, so dass eine zeitliche De-Standardisierung bestenfalls schwach erkennbar wurde. Vielmehr scheinen sich die häufig proklamierten De-Standardisierungs- und Erosionstendenzen auf Aspekte der Qualität und Sicherheit der Beschäftigungsverhältnisse zu beziehen und weniger auf zeitliche Aspekte von verlängerten Übergangsphasen und turbulenten

Übergangsmustern (Konietzka 2010). Gerade die seit den 1960er Jahren häufig konstatierten turbulenten werdenden Übergänge in die erste Erwerbstätigkeit (Buchmann 1989b; Shanahan 2000) konnten mit den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Ebenso konnten keine institutionellen Einflüsse der Art der besuchten Hochschule oder des Grades der Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem auf die Ausprägung der Turbulenz der Übergangssequenzen festgestellt werden. Auch dies widerspricht der Annahme, dass ein stärkeres Passungsverhältnis von Ausbildung und Beruf zu geradlinigeren und damit weniger turbulenten Übergängen führen würde.

In methodischer Hinsicht wurde ein ertragreicher Beitrag zur Diskussion um eine De-Standardisierung von Übergängen geleistet. Durch die Anwendung von Diskrepanzanalysen konnten gesamte Übergangssequenzen hinsichtlich der Frage nach einer De-Standardisierung von Übergängen beleuchtet werden. Auch hierbei konnten keine eindeutigen Ergebnisse, die auf eine De-Standardisierung der Übergangsphasen zwischen der Hochschulausbildung und der ersten Erwerbstätigkeit hinweisen, festgestellt werden. Die lediglich in der Berufseinstiegsperspektive signifikanten Ergebnisse einer steigenden Diskrepanz im Kohortenvergleich verweist dabei stärker auf ein „Übergangsphänomen“ von kurzer Dauer als auf einen sich manifestierenden Trend, der sich im weiteren Erwerbsverlauf fortsetzt. Während eindeutig längere Ausbildungsphasen und steigende Altersvarianzen beim Austritt aus dem Ausbildungssystem wie auch beim Eintritt in das Erwerbssystem zu beobachten sind, verweisen die Analysen zur Komplexität und Turbulenz der Übergänge darauf, dass vielmehr von einer Verschiebung der Aus- und Eintrittszeitpunkte gesprochen werden kann als von einer De-Standardisierung der Übergangsphasen als solche.

Im Vergleich der beiden in Deutschland am stärksten vertretenen Hochschularten – der stärker anwendungsbezogenen Fachhochschulen und der mehr wissenschaftsnahen Universitäten – sind vor allem die Universitätsabsolventen von diesen Entwicklungen betroffen. Die Betrachtung der zeitlichen

Entwicklungen der Übergänge von Akademikern in die erste Erwerbstätigkeit zeigt, dass die Absolventen von Fachhochschulen am stärksten von den Erträgen der Bildungsexpansion profitieren konnten. Dies deutet darauf hin, dass sich die Fachhochschulen besser an die veränderten Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anpassen konnten.

Der zweite Strang dieser Arbeit widmete sich der detaillierten und differenzierten Analyse der Übergänge in einer Längsschnittperspektive, die zwischen punktuellen Übergangseignissen und sequenziellen Übergangsprozessen unterschied. Detaillierter als in vorhandenen Studien zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit waren die Analysen, da sowohl die Seite des Ausbildungssystems als auch die Arbeitsmarktseite berücksichtigt wurde und somit das Passungsverhältnis bzw. die Harmonisierung zweier angrenzender Lebenslaufphasen in den Blick genommen wurde. Dabei wurde eine Binnensicht auf das deutsche tertiäre Ausbildungssystem eingenommen, die zwischen Fachhochschulen und Universitäten sowie dem Grad der standardisierten Zertifizierung der Berufe differenzierte. Weiterhin wurde zwischen Übergangsmustern und Übergangsdauren unterschieden und so ein detaillierterer Blick auf die Ausgestaltung und die Dauer der Übergangsphase zwischen Hochschule und Erwerbstätigkeit gerichtet. Diese Differenzierung erwies sich als sinnvoll, da gezeigt werden konnte, dass andere Mechanismen für die Ausgestaltung der Übergangsmuster verantwortlich zu sein scheinen als für die Dauer des Übergangs. Die Annahme, dass hoch standardisierte deutsche tertiäre Ausbildungssystem sorge bereits mit einer hohen Kopplung zwischen den Ausbildungsinhalten und den für die entsprechenden Berufe benötigten Qualifikationen für reibungslosere und schnellere Übergänge von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit (Leuze 2010b), muss differenzierter betrachtet werden. Während die angenommenen institutionellen Determinanten die Dauer des Übergangs gut erklären konnten und die stärkere Harmonisierung zwischen Ausbildungssystem und Erwerbssystem zu kürzeren Übergangsdauren führte, konnten diese Effekte für die Übergangsmuster nicht identifiziert werden. Außerdem gestalteten sich

die Auswirkungen der stärkeren institutionellen Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem für Fachhochschulabsolventen und Universitätsabsolventen unterschiedlich. Für Studiengänge und Berufe, die durch einen niedrigen Grad an standardisierter Zertifizierung gekennzeichnet sind, wirkt sich der stärkere Anwendungsbezug der Fachhochschulen positiv auf die Übergangszeit aus. Hingegen kehrt sich dieser Effekt bei zunehmender institutioneller Standardisierung um, so dass bei hoch standardisierten Abschlüssen und stark regulierten Berufszugängen Universitätsabsolventen kürzere Übergangszeiten aufweisen. Somit kompensiert ein hoher Grad an institutioneller Standardisierung des Ausbildungssystems und der Zugangsregelungen des Arbeitsmarkts den positiven Effekt des Anwendungsbezugs der Fachhochschulen. Dies konnte wiederum in der Perspektive der Übergangsforschung durch die eingeschränkten Handlungsspielräume der Gatekeeper auf der Lösungs- und der Integrationsphase erklärt werden. Je stärker sich die Vergabe der Ausbildungszertifikate an berufsspezifisch einheitlichen Standards orientiert, desto besser können die Gatekeeper des Erwerbssystems die Informationen der entsprechenden Bewerber einschätzen, ohne auf individuelle Merkmale zurückgreifen zu müssen. Ebenfalls verliert der allgemein stärkere Berufsbezug der Fachhochschulen an Bedeutung, da nun spezifische berufsfachliche Standards herangezogen werden können.

Damit kann abschließend ein positives Bild der Übergänge von Hochschulabsolventen in die erste Erwerbstätigkeit gezeichnet werden. Die Mehrheit der Absolventen geht direkt in eine adäquate Beschäftigung über. Diejenigen Absolventen, die eine Übergangsphase aufweisen, erleben diese zumeist als eine relativ kurze Phase und münden innerhalb der ersten sechs Jahre nach Studienabschluss in ein andauerndes Beschäftigungsverhältnis ein. Wenn sie nicht direkt nach Studienabschluss in ein Beschäftigungsverhältnis übergehen, dauert es im Schnitt rund sechs Monate bis zum Erhalt der ersten Anstellung.

Neben den durchaus wertvollen Ergebnissen, die im Rahmen dieser Arbeit herausgearbeitet wurden, sollen einige kritische Anmerkungen bezüglich

der methodischen Verfahren wie auch der theoretischen Konzeptionen nicht zurückgehalten werden. Auf einer methodischen Ebene muss gesagt werden, dass der erwartete Mehrwert der Sequenzmusteranalysen zur differenzierten Betrachtung von Übergangsmustern und Übergangsdauern als eingeschränkt bezeichnet werden kann. Neben der Erkenntnis, dass die angenommenen institutionellen Faktoren lediglich auf die Dauer des Übergangs einen Einfluss haben, jedoch nicht auf die Ausgestaltung der Übergangsmuster und auch nicht auf die Wahrscheinlichkeit eines nahtlosen Übergangs, ergaben die multivariaten Auswertungen der Übergangsmuster wenig neue Erkenntnisse, die eine leichte und ansprechende Visualisierung der Übergangssequenzen überschreiten. Dabei zeigte sich, dass die Diskrepanzanalyse die ertragreichsten Einsichten zur Frage einer De-Standardisierung von Übergängen lieferte. Ein weiterer Aspekt, der für weiterführende Forschungen methodisch attraktiv erscheint, ist eine Analyse unterschiedlicher Hochschularten und Studienfächer im Rahmen einer Mehrebenenanalyse, um die in dieser Arbeit theoretisch gefassten Effekte institutioneller und individueller Merkmale auch methodisch feiner unterscheiden zu können.

Ebenso konnten nicht alle theoretisch und inhaltlich relevanten Aspekte des Übergangs von der Hochschule in die erste Erwerbstätigkeit im Rahmen dieser Arbeit berücksichtigt werden. So verbleiben für weitergehende Analysen durchaus offene Fragen bezüglich fachspezifischer Effekte, möglicher Jobwechsel und damit einhergehend der Stabilität der ersten Beschäftigungsverhältnisse. Während eine feinere Differenzierung unterschiedlicher Studienfächer oder Fächergruppen im Zuge von Mehrebenenmodellen einen tieferen Einblick in fachspezifische Arbeitsmärkte ermöglicht, verspricht die Analyse der Häufigkeit von Stellenwechseln innerhalb der Übergangsphase ein besseres Verständnis der Determinanten der Stabilität der ersten Beschäftigungsverhältnisse von Akademikern.

Anhang

Tabelle A.1: Beschreibung des verwendeten Datensatzes IAB-ALWA
(Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Absolventen	1566
Abschlussjahre	1976–2002
Fachhochschule	37,2%
Universität	63,8%
Mann	53,7%
Frau	47,7%
Abschlusskohorten	
1976–1980	4,5%
1981–1985	21,6%
1986–1990	27,2%
1991–1995	24,6%
1996–2002	22,1%
mit Berufsausbildung	33,5%
ohne Berufsausbildung	66,5%
mit Auslandsaufenthalt	6,6%
ohne Auslandsaufenthalt	93,4%
mit akademischem Elternhaus	37,7%
ohne akademisches Elternhaus	62,3%
erste Anstellung im öffentlichen Dienst	39,4%
erste Anstellung in der Privatwirtschaft	60,6%
erste Anstellung befristet	36,7%
erste Anstellung unbefristet	63,3%
erste Anstellung adäquat	20,9%
erste Anstellung inadäquat	79,1%

Tabelle A.2: Zusammenfassende Beschreibung der verwendeten Variablen (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Ausprägung	Beschreibung
Grad der stand. Zertifizierung des Berufs	0-1	metrisch, keine Standardisierung (0) bis hohe Standardisierung (1)
Hochschulart	0/1	nominal, Fachhochschulabschluss (0), Universitätsabschluss (1)
Abschlussart	1-4	nominal, Magister (1), Diplom (FH) (2), Diplom (3), Staatsexamen (4)
Öffentlicher Dienst	0/1	nominal, erste Beschäftigung im öffentlichen Dienst: nein/Privatwirtschaft (0), ja/öffentlicher Dienst (1)
Befristete Beschäftigung	0/1	nominal, erste Tätigkeit in befristetem Beschäftigungsverhältnis: nein/unbefristet (0), ja/befristet (1)
Ausbildungsadäquate Beschäftigung	0/1	nominal, erste Beschäftigung ausbildungsadäquat: nein/inadäquat (0), ja/adäquat (1)
Berufsausbildung	0/1	nominal, Person hat vor dem Studium eine berufliche Ausbildung abgeschlossen: nein (0), ja (1)
Auslandsaufenthalt	0/1	nominal, Person hat während des Studiums mind. 1 Monat zu Studienzwecken im Ausland verbracht: nein (0), ja (1)
Partnerschaft	0/1	nominal, Person ist zum Zeitpunkt des Abschlusses in fester Partnerschaft: nein (0), ja (1)
Kinder	0/1	nominal, Person hat Kinder zum Zeitpunkt des Abschlusses: nein (0), ja (1)
Abschlusskohorten	1-5	ordinal, Abschlusskohorten 1976-1980 (1), 1981-1985 (2), 1986-1990 (3), 1991-1995 (4), 1996-2002 (5)
Abschlussjahr	1976-2002	metrisch, Jahr des ersten Studienabschlusses
Geschlecht	0/1	nominal, männlich (0), weiblich (1)
Akademisches Elternhaus	0/1	nominal, verfügt mind. ein Elternteil über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss: nein (0), ja (1)
Geburtsort	0-2	nominal, Person geboren in Westdeutschland (0), Ostdeutschland (1), Ausland (2)
Alter	bei	metrisch, Alter bei erstem Abschluss eines Hochschulstudiums
Abschluss ¹		

¹ Auf die Berücksichtigung der Studiendauer wird aufgrund zu hoher Korrelationen mit dem Alter bei Studienabschluss verzichtet.

Abbildung A.1: Diskrepanz der Übergangsmuster des Berufsverblebs im Zeitverlauf (Abschlussart) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

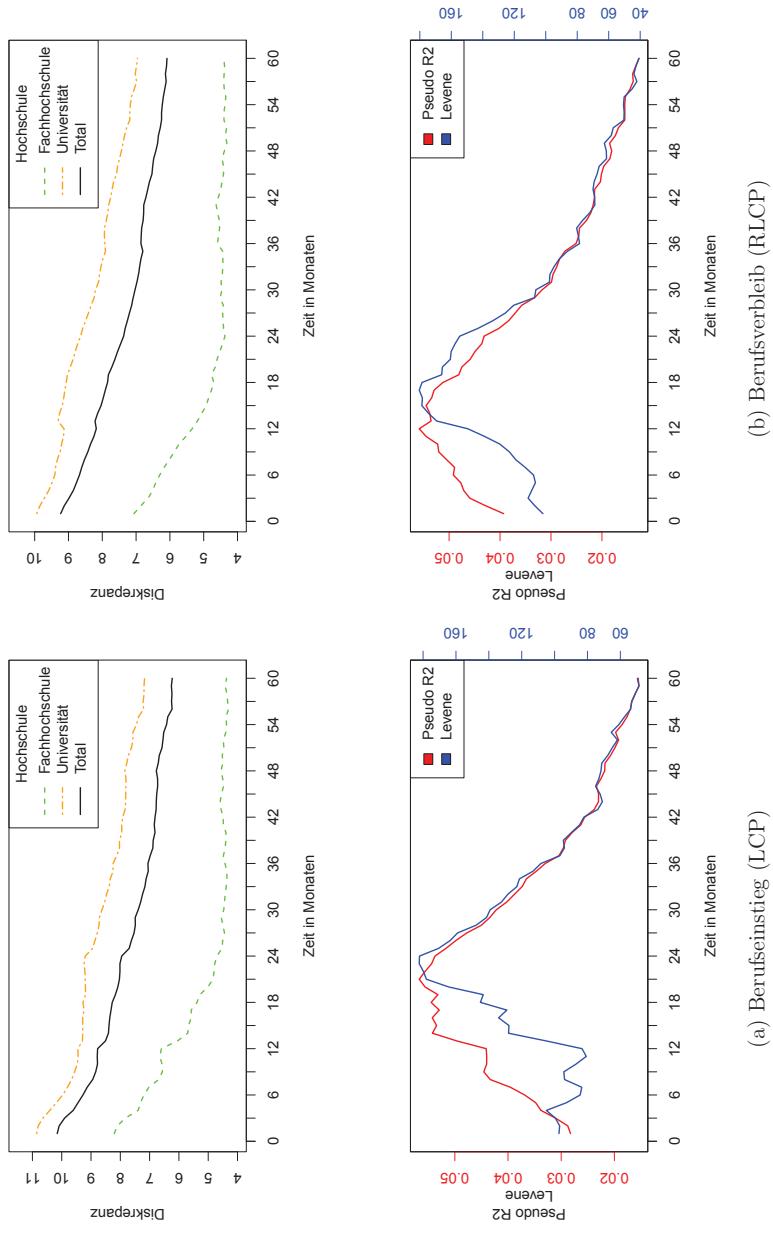


Abbildung A.2: Dendrogramm der Cluster-Lösungen (*Berufseinstieg*)
(Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

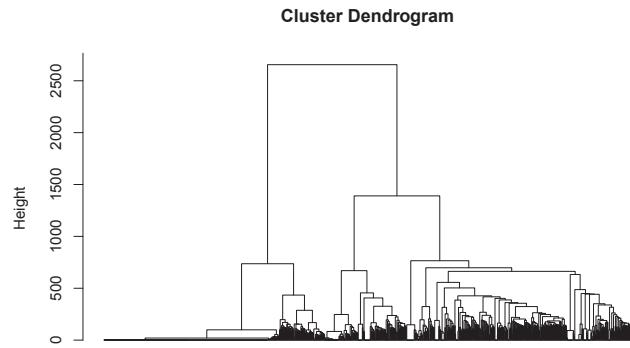


Abbildung A.3: Dendrogramm der Cluster-Lösungen (*Berufsverbleib*)
(Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

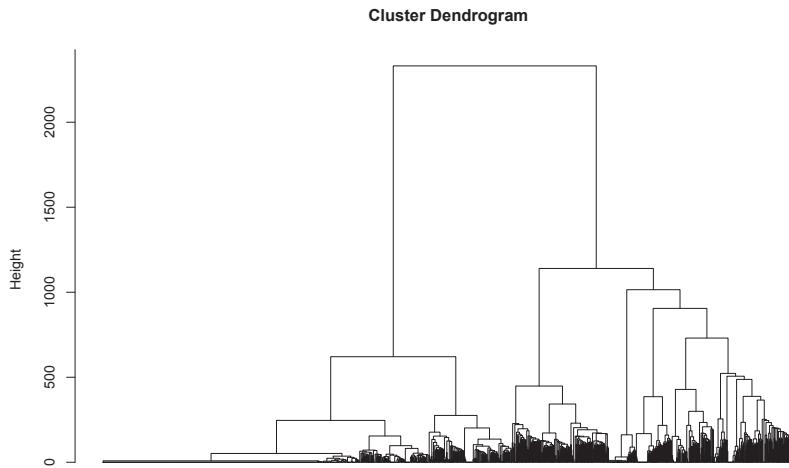


Tabelle A.3: Deskriptive Maßzahlen der verwendeten Variablen (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Min.	Max.	Mittelwert	Stand.-Abw.	Fallzahl
Hochschulart (1 = Universität)	0	1	0,628	–	1566
Stand. Zertifizierung d. Berufs (1 = hoch)	0	1	0,732	0,276	1537
Erste Stelle im öffentl. Dienst (1 = ja)	0	1	0,394	–	1494
Erste Stelle befristet (1 = ja)	0	1	0,367	–	1414
Erste Stelle adäquat (1 = ja)	0	1	0,791	–	1538
Berufsausbildung (1 = ja)	0	1	0,335	–	1566
Auslandsaufenthalt (1 = ja)	0	1	0,066	–	1566
Partnerschaft (1 = ja)	0	1	0,416	–	1566
Kinder (1 = ja)	0	1	0,128	–	1566
Abschlussjahr	1978	2002	1990	5,931	1566
Geschlecht (1 = weiblich)	0	1	0,473	–	1566
Alter bei Studienabschluss (Jahre)	18	42	26	3,118	1566
Akademisches Elternhaus (1 = ja)	0	1	0,377	–	1503
Entropie (1 = hoch)	0	0,570	0,151	0,152	1566
Komplexität (1 = hoch)	0	0,225	0,052	0,053	1566
Turbulenz	1	12,805	3,631	2,642	1566

Bei dichotomen Variablen wurde auf die Angabe der Standardabweichung verzichtet.

Tabelle A.4: Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs unterschiedlicher Hochschularten (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Hochschulart	Diskrepanz		
	Berufseinstieg (LCP)	Berufsverbleib (RLCP)	Fallzahl
Fachhochschule	51,739	36,380	583
Universität	64,969	53,469	983
Total	61,311	47,996	1566
Levene	104,734**	102,0778**	
Pseudo R^2	0,021**	0,019**	

Teststatistik basierend auf 1000 Permutationen.

Signifikanzniveaus: + $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tabelle A.5: Durchschnittlich verbrachte Zeit (in Monaten) in den einzelnen Zuständen der Berufseinstiegscluster (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Zustand	Übergangsmuster (Berufseinstieg)				Total
	Cluster 1 (Vollzeit)	Cluster 2 (Qualifikation)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Teilzeit)	
BA	0,13	0,10	0,70	0,00	0,36
M/T	0,04	0,00	0,05	0,00	0,04
FH	0,00	0,00	0,86	0,00	0,35
Uni	0,28	0,26	4,04	1,27	1,82
Ref./A.i.P./Prom.	1,09	36,01	8,64	0,30	9,53
WB	0,10	0,17	0,42	0,00	0,24
WD	0,00	0,00	0,78	0,00	0,32
Prak.	0,22	0,57	1,25	0,00	0,69
Gering/ET	0,21	0,54	2,11	0,52	1,03
Teil/ET	0,54	2,21	3,85	63,39	3,46
Voll/ET	66,86	27,49	37,43	5,64	47,55
BW	0,04	0,41	1,77	0,00	0,80
AL	0,85	2,00	4,52	0,12	2,50
EZ/Haus	1,62	2,10	4,50	0,76	2,84
NE	0,02	0,14	1,07	0,00	0,46
Fallzahl N	656	242	635	33	1566

Die fettgedruckten Zahlen weichen erheblich von den Gesamtdurchschnittswerten ab.

Tabelle A.6: Deskriptive Maßzahlen institutioneller Merkmale der Übergangsmuster des Berufseinstiegs (Prozent) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Übergangsmuster (Berufseinstieg)					Total
	Cluster 1 (Vollzeit) (Qualifikation)	Cluster 2 (Übergang)	Cluster 3 (Teilzeit)	Cluster 4 (Teilzeit)		
Hochschulart						
Fachhochschule	52,0	14,9	30,9	30,3	37,2	
Universität	48,0	85,1	69,1	69,7	62,8	
Abschlussart						
Magister	1,8	1,2	7,3	1,9	4,3	
Diplom (FH)	52,9	21,3	34,3	29,0	40,9	
Diplom	41,9	37,8	39,7	48,4	40,7	
Staatsexamens	3,3	39,6	18,7	9,7	14,2	
Grad der stand. Zertifizierung des Berufs (Mittelwert)	0,76	0,73	0,72	0,52	0,73	
Öffentlicher Dienst						
Privatwirtschaft	70,7	32,3	60,6	64,3	60,6	
Öffentlicher Dienst	29,3	67,7	39,4	35,7	39,4	
Befristete Beschäftigung						
Ja	12,4	84,2	44,8	30,0	36,7	
Nein	87,6	15,8	55,2	70,0	63,3	
Ausbildungsdäquate Beschäftigung						
Ja	78,5	98,7	73,6	54,6	79,1	
Nein	21,5	1,3	26,4	45,5	20,9	

* Spaltenprozente; Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Tabelle A.7: Deskriptive Maßzahlen individueller Merkmale der Übergangsmuster des Berufseinstiegs (Prozent) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Übergangsmuster (Berufseinstieg)					Total
	Cluster 1 (Vollzeit)	Cluster 2 (Qualifikation)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Teilzeit)		
Berufsausbildung vor Studium						
Ja	44,2	16,9	27,9	48,5	33,5	
Nein	55,8	83,1	72,1	51,5	66,5	
Studienbezogener Auslandsaufenthalt						
Ja	6,0	10,3	5,7	9,1	6,6	
Nein	94,0	89,7	94,3	90,9	93,4	
Partnerschaft bei Studienabschluss						
Ja	42,7	40,1	39,8	63,6	41,6	
Nein	57,3	59,9	60,2	36,4	58,4	
Kind bei Studienabschluss						
Ja	14,3	12,0	11,3	18,2	12,8	
Nein	85,7	88,0	88,7	81,8	87,2	
Akademisches Elternhaus						
Hochschulabschluss	33,0	41,4	41,2	37,5	37,7	
Kein Hochschulabschluss	67,0	58,6	58,8	62,5	62,3	
Geburtsort						
Westdeutschland	66,3	88,8	79,8	78,8	75,5	
Ostdeutschland	28,1	7,9	12,6	12,1	18,3	
Ausland	5,6	3,3	7,6	9,1	6,1	

* Spaltenprozente; Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Tabelle A.8: Deskriptive Maßzahlen kontrollierter Merkmale der Übergangs muster des Berufseinstiegs (Prozent) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Übergangs muster (Berufseinstieg)					Total (teilzeit)
	Cluster 1 (Vollzeit)	Cluster 2 (Qualifikation)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4		
Anteil Geschlecht pro Cluster						
Männlich	56,3	49,2	51,0	39,4	52,7	
Weiblich	43,7	50,8	49,0	60,6	47,3	
Durchschnittsalter bei Abschluss (Mittelwert)	25,8	25,9	26,1	27,6	26,0	
Abschlusskohorte						
1976–1980	5,3	4,6	3,9	0	4,5	
1981–1985	23,6	19,8	20,9	6,1	21,6	
1986–1990	30,2	26,5	24,7	21,2	27,2	
1991–1995	20,7	27,7	27,4	24,2	24,6	
1996–2002	20,1	21,5	23,0	48,5	22,1	

* Spaltenprozente; Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Tabelle A.9: Durchschnittlich verbrachte Zeit (in Monaten) in den einzelnen Zuständen der Berufsverbleibscluster (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Zustand	Übergangsmuster (<i>Berufsverlauf</i>)						Total
	Cluster 1 (Vollzeit)	Cluster 2 (Promotion)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Referendariat)	Cluster 5 (Teilzeit)	Cluster 6 (Hausarb./Frz.)	
BA	0,18	0,00	0,93	0,98	0,00	0,08	0,36
M/T	0,01	0,00	0,24	0,05	0,00	0,00	0,04
FH	0,25	0,00	0,45	1,08	0,00	0,00	0,35
Uni	0,42	1,11	8,33	2,75	1,53	1,62	1,82
Ref./A.i.P./Prom.	3,58	12,14	18,94	6,95	7,40	0,30	9,53
WB	0,10	0,07	0,81	0,41	0,17	0,33	0,24
WD	0,29	0,72	0,45	0,35	0,35	0,00	0,32
Prak.	0,19	0,00	2,24	1,48	1,58	0,44	0,69
Gering/ET	0,11	0,57	6,92	0,71	0,83	0,04	1,03
Teil/ET	0,39	0,80	2,35	3,43	43,59	3,15	3,46
Voll/ET	64,71	2,57	19,84	34,34	8,78	25,84	47,55
BW	0,05	0,00	5,95	0,53	0,00	0,00	0,80
AL	1,20	0,30	6,76	4,72	1,89	3,86	2,50
EZ/Haus	0,29	0,36	3,59	1,42	5,43	2,84	2,84
NE	0,25	0,23	1,00	0,80	0,90	0,57	0,46
Fallzahl N	927	61	182	219	81	96	1566

Die fettgedruckten Zahlen sind deutlich höher als der Gesamtdurchschnittswert.

Tabelle A.10: Deskriptive Maßzahlen institutioneller Merkmale der Übergangsmuster des Berufsverbleibs (Prozent) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Übergangsmuster (Berufsverbleib)						Total (Hausach./Erz.)
	Cluster 1 (Valzeit)	Cluster 2 (Promotion)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Referendariat)	Cluster 5 (Teilzeit)	Cluster 6 (Hausach./Erz.)	
Hochschulart							
Fachhochschule	45,9	0,0	28,6	22,8	33,3	29,2	37,2
Universität	54,1	100,0	71,4	77,2	66,7	70,8	62,8
Abschlussart							
Magister	2,2	16,7	6,0	4,0	9,6	13,25	4,3
Diplom (FH)	49,1	0,0	31,8	24,4	35,6	30,1	40,9
Diplom	38,4	70,0	45,0	47,7	32,9	37,4	40,7
Staatsexamens							
Grad der stand. Zertifizierung des Berufs	10,4	13,3	17,2	23,9	21,92	19,3	14,2
(Mittelwert)	0,75	0,74	0,70	0,69	0,67	0,75	0,73
Öffentlicher Dienst							
Privatwirtschaft	67,4	38,5	51,5	47,6	51,4	58,4	60,6
Öffentlicher Dienst	32,6	61,5	48,5	52,4	48,6	41,6	39,4
Befristete Beschäftigung							
Ja	26,9	70,2	46,5	57,0	49,1	47,6	36,7
Nein	73,1	29,8	53,5	43,0	50,9	52,4	63,3
Ausbildungsadäquate Beschäftigung							
Ja	80,9	90,7	70,1	80,4	69,1	76,7	79,1
Nein	19,1	9,3	29,9	19,6	30,9	23,3	20,9

* Spaltenprozente; Abweichungen von 100 Prozent sind rundenbedingt.

Tabelle A.11: Deskriptive Maßzahlen individueller Merkmale der Übergangsmuster des Berufsverbleibs (Prozent) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Übergangsmuster (Berufsverbleib)						Total
	Cluster 1 (Vorzeit)	Cluster 2 (Promotion)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Referendariat)	Cluster 5 (Teilzeit)	Cluster 6 (Hausarb./Frz.)	
Berufsausbildung vor Studium							
Ja	38,2	4,9	26,4	25,1	43,2	30,2	33,5
Nein	61,8	95,1	73,6	74,9	56,8	69,8	66,5
Studienbezogener Auslandsaufenthalt							
Ja	5,2	19,7	9,3	6,4	7,4	6,3	6,6
Nein	94,8	80,3	90,7	93,6	92,6	93,7	93,4
Partnerschaft bei Studienabschluss							
Ja	41,1	44,3	39,6	36,1	55,6	49,0	41,6
Nein	58,9	55,7	60,4	63,9	44,4	51,0	48,4
Kind bei Studienabschluss							
Ja	13,4	8,2	13,2	10,5	27,2	3,1	12,8
Nein	86,6	91,8	86,8	89,5	72,8	96,9	87,2
Akademisches Elternhaus							
Hochschulabschluss	34,3	61,0	38,1	40,4	50,0	39,1	37,7
Kein Hochschulabschluss	65,7	39,0	61,9	59,6	50,0	60,9	62,3
Geburtsort							
Westdeutschland	75,0	77,1	72,5	76,7	79,0	80,2	75,5
Ostdeutschland	19,8	16,4	17,0	18,3	12,4	12,5	18,3
Ausland	5,2	6,6	10,4	5,0	8,6	7,3	6,1

* Spaltenprozent; Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Tabelle A.12: Deskriptive Maßzahlen kontrollierter Merkmale der Übergangsmuster des Berufsverbleibs
 (Prozent) (Quelle: IAB/ALWA 2010; eigene Berechnung)

Variable	Übergangsmuster (Berufsverbleib)						Total (Hausarb./Berz.)
	Cluster 1 (Vollzeit)	Cluster 2 (Promotion)	Cluster 3 (Übergang)	Cluster 4 (Referendariat)	Cluster 5 (Teilzeit)	Cluster 6	
Anteil Geschlecht pro Cluster							
Männlich	60,3	55,7	50,0	53,9	27,2	1,0	52,7
Weiblich	39,7	44,3	50,0	46,1	72,8	99,0	47,3
Durchschnittsalter bei Abschluss (Mittelwert)	26,1	26,5	25,3	25,7	27,4	25,3	26,0
Abschlusskohorte							
1976–1980	4,9	1,6	8,2	3,2	1,2	2,1	4,5
1981–1985	22,0	9,8	27,5	18,7	9,9	30,2	21,6
1986–1990	26,2	34,4	23,6	34,3	19,8	29,2	27,2
1991–1995	25,0	32,8	19,8	24,2	33,3	17,7	24,6
1996–2002	21,9	21,3	20,9	19,6	35,8	20,8	22,1

* Spaltenprozente; Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Abbildungsverzeichnis

2.1	Darstellung des dreigeteilten Lebenslaufs	69
2.2	Statuspassagen zwischen Hochschule und Beruf	76
2.3	Kontinuum der Gatekeeper	84
2.4	Schematische Darstellung von Übergängen im Lebenslauf .	85
2.5	Segmente des dualen bzw. des dreigeteilten Arbeitsmarkts .	107
2.6	Segmentation von Arbeitsmärkten für Akademiker	112
3.1	Geburtenentwicklung und Entwicklung durchschnittlicher ausbildungsrelevanter Jahrgänge	123
3.2	Entwicklung der Studierenden- und Ausbildungszahlen von 1975 bis 2000	126
3.3	Entwicklung der Studierendenzahlen in Deutschland von 1975 bis 2000 nach Geschlecht und Hochschulart getrennt	127
3.4	Entwicklung der Hochschulabsolventenzahlen in Deutschland von 1975 bis 2002 nach Hochschulart getrennt	128
3.5	Entwicklung der Hochschulabsolventenzahlen in Deutschland von 1975 bis 2002 nach Geschlecht getrennt	129
3.6	Veränderung des Bruttoinlandsprodukts gegenüber dem Vorjahr in Deutschland von 1975 bis 2002	131
3.7	Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote in Deutschland von 1975 bis 2002	132
3.8	Entwicklung der qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquote in Deutschland von 1975 bis 2002 nach Geschlecht getrennt .	134

3.9	Entwicklung der Übergänge aus der Hochschule und der beruflichen Lehre in die <i>Erwerbstätigkeit</i> von 1975 bis 2000 (prozentualer Anteil eines Abgangsjahrgangs)	136
3.10	Entwicklung der Übergänge aus der Hochschule und der beruflichen Lehre in die <i>Arbeitslosigkeit</i> von 1975 bis 2000 (prozentualer Anteil eines Abgangsjahrgangs)	139
5.1	Harmonisierung zwischen Ausbildungs- und Erwerbssystem .	187
5.2	Box-Plots des Alters bei Studienabschluss und Erwerbs-einstieg von Universitäts- und Fachhochschulabsolventen im Kohortenvergleich	203
5.3	Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs im Zeitverlauf (Abschlusskohorten)	210
5.4	Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs im Zeitverlauf (Abschlussart)	219
5.5	Verteilung berufsbezogener Merkmale von Fachhochschul- und Universitätsabsolventen im Kohortenvergleich	221
5.6	Zusammenfassende Darstellung der Übergangssequenzen .	227
5.7	Qualitätskriterien der Cluster-Lösungen (<i>Berufseinstieg</i>) .	230
5.8	Repräsentative Sequenzen (<i>Berufseinstieg</i>)	232
5.9	Zustandsverteilungen der Cluster-Lösung (<i>Berufseinstieg</i>) .	234
5.10	Verteilung der Übergangsmuster im Kohortenvergleich (<i>Berufseinstieg</i>)	236
5.11	Geschätzte Wahrscheinlichkeit eines Übergangsmusters (<i>Berufseinstieg</i>) in Abhängigkeit des Abschlussjahres (Predictive Margins)	240
5.12	Repräsentative Sequenzen (<i>Berufsverbleib</i>)	242
5.13	Zustandsverteilungen der Cluster-Lösung (<i>Berufsverbleib</i>) .	246
5.14	Verteilung der Übergangsmuster im Kohortenvergleich (<i>Berufsverbleib</i>)	248
5.15	Mobilitätsmatrix der Absolventen zwischen den Clustern des Berufseinstiegs und des Berufsverbleibs	249

5.16 Geschätzte Wahrscheinlichkeit eines Übergangsmusters (<i>Berufsverbleib</i>) in Abhängigkeit des Abschlussjahres (Predictive Margins)	252
5.17 Kaplan-Meier-Überlebensfunktion ausgewählter institu-	
neller Merkmale	260
5.18 Kaplan-Meier-Überlebensfunktion ausgewählter individueller	
und kontrollierter Merkmale	261
5.19 Überlebenskurve und Predictive Margins der Hochschularten	265
A.1 Diskrepanz der Übergangsmuster des Berufseinstiegs und	
Berufsverbleibs im Zeitverlauf (Abschlussart)	281
A.2 Dendrogramm der Cluster-Lösungen (<i>Berufseinstieg</i>)	282
A.3 Dendrogramm der Cluster-Lösungen (<i>Berufsverbleib</i>).	282

Tabellenverzeichnis

2.1	Bestimmung der relevanten Begrifflichkeiten der Übergangsforschung	99
3.1	Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussart von 1975 bis 2000 (Westdeutschland)	124
3.2	Abgänge aus allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussart von 1989 bis 2000 (ehem. DDR/Ostdeutschland)	125
3.3	Übergänge aus dem Ausbildungssystem in die <i>Erwerbstätigkeit</i> von 1975 bis 2000	137
3.4	Übergänge aus dem Ausbildungssystem in die <i>Arbeitslosigkeit</i> von 1975 bis 2000	140
4.1	Allgemeine Beschreibung der IAB/ALWA-Befragungsdaten	146
4.2	Selektionsschritte der Untersuchungspopulation	148
4.3	Zustandsraum der Übergangsverläufe	149
4.4	Aufbereitung der Ereignisdaten	152
4.5	Darstellung der ersten 10 Sequenzen im SPS-Format	166
4.6	Gütemaße der Anpassung unterschiedlicher parametrischer Modelle	183
5.1	Ausgewählte Maßzahlen zur (De-)Standardisierung des Übergangs im Kohortenvergleich	204
5.2	Tätigkeitsdauern des Übergangs im Kohortenvergleich	207
5.3	Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs im Kohortenvergleich	208
5.4	Zusammenfassende Statistiken der standardisierten Zertifizierung des Berufs nach Abschlussarten	212

5.5	Institutionelle und individuelle Einflüsse auf die Turbulenz der Übergangssequenzen (OLS-Regression)	213
5.6	Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs unterschiedlicher Abschlussarten	217
5.7	Determinanten der spezifischen Übergangsmuster des <i>Berufseinstiegs</i> (Multinomiales Logit-Modell)	238
5.8	Determinanten der spezifischen Übergangsmuster des <i>Berufsverbleibs</i> (Multinomiales Logit-Modell)	251
5.9	Wahrscheinlichkeit eines direkten Berufseinstiegs (Logistisches Regressionsmodell)	257
5.10	Determinanten der Übergangsduer in die erste Beschäftigung (Log-normales Regressionsmodell, AFT-Metrik)	264
A.1	Beschreibung des verwendeten Datensatzes IAB-ALWA . .	279
A.2	Zusammenfassende Beschreibung der verwendeten Variablen	280
A.3	Deskriptive Maßzahlen der verwendeten Variablen	283
A.4	Diskrepanz der Übergangssequenzen des Berufseinstiegs und Berufsverbleibs unterschiedlicher Hochschularten	284
A.5	Durchschnittlich verbrachte Zeit (in Monaten) in den einzelnen Zuständen der Berufseinstiegscluster	284
A.6	Deskriptive Maßzahlen institutioneller Merkmale der Übergangsmuster des Berufseinstiegs (Prozent)	285
A.7	Deskriptive Maßzahlen individueller Merkmale der Übergangsmuster des Berufseinstiegs (Prozent)	286
A.8	Deskriptive Maßzahlen kontrollierter Merkmale der Übergangsmuster des Berufseinstiegs (Prozent)	287
A.9	Durchschnittlich verbrachte Zeit (in Monaten) in den einzelnen Zuständen der Berufsverbleibscluster	288
A.10	Deskriptive Maßzahlen institutioneller Merkmale der Übergangsmuster des Berufsverbleibs (Prozent)	289
A.11	Deskriptive Maßzahlen individueller Merkmale der Übergangsmuster des Berufsverbleibs (Prozent)	290

A.12 Deskriptive Maßzahlen kontrollierter Merkmale der Übergangsmuster des Berufsverbleibs (Prozent)	291
--	-----

Literatur

- ABBOTT, Andrew 1992: From Causes to Events: Notes on Narrative Positivism, in: Sociological Methods & Research, 20. Jg., Nr. 4, S. 482–455.
- ABBOTT, Andrew 1995: Sequence Analysis: New Methods for Old Ideas, in: Annual Review of Sociology, 21. Jg., S. 93–113.
- ABBOTT, Andrew/FORREST, John 1986: Optimal Matching Methods for Historical Sequences, in: Journal of Interdisciplinary History, 16. Jg., Nr. 3, S. 471–494.
- ABBOTT, Andrew/TSAY, Angela 2000: Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect, in: Sociological Methods & Research, 29. Jg., Nr. 1, S. 3–33.
- AISENBREY, Silke 2000: Optimal Matching Analyse: Anwendungen in den Sozialwissenschaften, Band 2 von Studien zur Wissenschafts- und Organisationssoziologie, Opladen: Leske + Budrich.
- ALLMENDINGER, Jutta 1989: Career Mobility Dynamics: A Comparative Analysis of the United States, Norway and West Germany, Nr. 49 in Max-Planck-Institut für Bildungsforschung: Studien und Berichte, Stuttgart: Klett-Cotta.
- ALLMENDINGER, Jutta (Hg.) 2005: Karriere ohne Vorlage: Junge Akademiker zwischen Studium und Beruf, Hamburg: Ed. Körber-Stiftung.
- ALLMENDINGER, Jutta/EICHHORST, Werner/WALWEI, Ulrich (Hg.) 2005: IAB Handbuch Arbeitsmarkt: Analysen, Daten, Fakten., Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- ALTHAUSER, Robert P. 1989: Internal Labor Markets, in: Annual Review of Sociology, 15. Jg., S. 143–161.
- ANTONI, Manfred/DRASCH, Katrin/KLEINERT, Corinna/MATTHES, Britta/RULAND, Michael/TRAHMS, Annette 2010: Arbeiten und Lernen im Wandel, Teil I: Überblick über die Studie (2. aktualisierte Fassung des Berichtes vom Mai 2010), FDZ-Methodenreport 05/2010, Nürnberg.

- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hg.) 2008: Bildung in Deutschland 2008: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- BACH, Hans-Uwe/KOCH, Susanne/MAGVAS, Emil/PUSSE, Leo/SPITZNAGEL, Eugen 2002: Der Arbeitsmarkt in den Jahren 2001 und 2002 mit Ausblick auf 2003, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., Nr. 1, S. 7–36.
- BECK, Ulrich 1986: Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- BECKER, Gary S. 1962: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, in: The Journal of Political Economy, 70. Jg., Nr. 5, S. 9–49.
- BECKER, Gary S. 1983: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 2. Auflage, Chicago: Univ. of Chicago Press.
- BECKER, Rolf 1990: Arbeitsmärkte im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft: Eine Längsschnittuntersuchung aus der Perspektive von Berufsverläufen, in: Zeitschrift für Soziologie, 19. Jg., Nr. 5, S. 360–375.
- BECKER, Rolf 1993: Staatsexpansion und Karrierechancen: Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- v. BEHR, Marhild/SCHULTZ-WILD, Rainer 1973: Arbeitsplatzstruktur und Laufbahnreform im öffentlichen Dienst: Empirische Untersuchung zur Gruppierung von Arbeitsplätzen und zu Karrieremöglichkeiten des Personals in Betriebs- und Verwaltungsbereichen, Band 9 von Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- BEHRENS, Johann/RABE-KLEBERG, Ursula 1992: Gatekeeping in the Life Course: A Pragmatic Typology, in: HEINZ, Walter R. (Hg.): Institutions and Gatekeeping in the Life Course, Band 3 von Statuspassages and the Life Course, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 237–260.
- BEHRENS, Johann/VOGES, Wolfgang 1996: Kritische Übergänge, in: BEHRENS, Johann/VOGES, Wolfgang (Hg.): Kritische Übergänge: Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierung, Band 4 von Schriften des Zentrums für Sozialpolitik, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 16–42.
- BELLMANN, Lutz/VELLING, Johannes (Hg.) 2002: Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte, Nr. 256 in Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- BERGER, Peter A. 1996: Individualisierung: Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt, Opladen: Westdeutscher Verlag.

- BERGER, Peter A./SOPP, Peter 1992: Bewegte Zeiten? Zur Differenzierung von Erwerbsverlaufsmustern in Westdeutschland, in: Zeitschrift für Soziologie, 21. Jg., Nr. 3, S. 166–185.
- BIGGERI, Luigi/BINI, Matilde/GRILLI, Leonardo 2001: The Transition from University to Work: A Multilevel Approach to the Analysis of the Time to Obtain the First Job, in: Journal of the Royal Statistical Society, Series A: Statistics in Society, 164. Jg., Nr. 2, S. 293–305.
- BLAU, Peter M. 1977: Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure, New York [u. a.]: Free Press.
- BLIEN, Uwe 1986: Unternehmensverhalten und Arbeitsmarktstruktur: Eine Systematik und Kritik wichtiger Beiträge zur Arbeitsmarkttheorie, Nr. 103 in Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- BLOSSFELD, Hans-Peter 1983: Bildungsreform und Beschäftigung der jungen Generation im öffentlichen und privaten Sektor: Eine empirisch vergleichende Analyse, VASMA-Projekt 31, Mannheim: Institut für Sozialwissenschaften.
- BLOSSFELD, Hans-Peter 1985: Bildungsexpansion und Berufschancen: Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- BLOSSFELD, Hans-Peter 1996: Macro-Sociology, Rational Choice Theory, and Time. A Theoretical Perspective on the Empirical Analysis of Social Processes, in: European Sociological Review, 12. Jg., Nr. 2, S. 181–206.
- BLOSSFELD, Hans-Peter/BECKER, Rolf 1989: Arbeitsmarktprozesse zwischen öffentlichem und privatwirtschaftlichem Sektor: Kohortenspezifische Auswirkungen der Expansion des Staates als Arbeitgeber, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22. Jg., Nr. 2, S. 233–247.
- BLOSSFELD, Hans-Peter/GOLSCH, Katrin/ROHWER, Götz 2007: Event History Analysis with Stata, Mahwah: Erlbaum.
- BLOSSFELD, Hans-Peter/HAMERLE, Alfred/MAYER, Karl Ulrich 1986: Ereignisanalyse: Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- BLOSSFELD, Hans-Peter/MAYER, Karl Ulrich 1988: Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland: Eine empirische Überprüfung der Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40. Jg., Nr. 2, S. 263–283.

- BOLL, Christina/LEPPIN, Julian 2013: Unterwertige Beschäftigung von Akademikerinnen und Akademikern – Umfang, Ursachen, Einkommenseffekte und Beitrag zur geschlechtspezifischen Lohnlücke. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), HWI Policy Paper 75, Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschafts Institut.
- BÖPPLER, Dirk 2010: Berufseinmündungsprozesse von Hochschulabsolventen: Ereignis und Sequenzmusteranalysen, in: v. FELDEN, Heide/SCHIENER, Jürgen (Hg.): Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BORNKESSEL, Philipp/ASDONK, Jupp (Hg.) 2011: Der Übergang Schule – Hochschule: Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BORTZ, Jürgen 2005: Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler, 6. vollst. überarb. u. aktual. Auflage, Heidelberg: Springer.
- BOURDIEU, Pierre 1982: Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilstkraft, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- BOX-STEFFENSMEIER, Janet M./JONES, Bradford S. 2004: Event History Modeling: A Guide for Social Scientists, Cambridge: Cambridge University Press.
- BREIDENSTEIN, Werner 1984: Öffentlicher Dienst am 30. Juni 1983, in: Wirtschaft und Statistik 1984, Nr. 11, S. 920–924.
- BREIDENSTEIN, Werner 1991: Personal im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1990, in: Wirtschaft und Statistik, 1991. Jg., Nr. 8, S. 556–560.
- BREIDENSTEIN, Werner 1995: Personal im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1993, in: Wirtschaft und Statistik, 1995. Jg., Nr. 7, S. 566–571.
- BREIDENSTEIN, Werner 2001: Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2000, in: Wirtschaft und Statistik, 2001. Jg., Nr. 10, S. 808–815.
- BRIEDIS, Kolja 2007: Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss: Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, Band F13/2007 von HIS: Forum Hochschule, Hannover: HIS GmbH.
- BRÜCKNER, Hannah/MAYER, Karl Ulrich 2005: De-standardization of the Life Course: What it Might Mean? And if it Means Anything, Whether it Actually Took Place?, in: MACMILLAN, Ross (Hg.): The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?, Band 9 von Advances in Life Course Research, Oxford: Elsevier Ltd., S. 27–53.

- BRÜDERL, Josef/DIEKMANN, Andreas/PREISENDÖRFER, Peter 1989: Verlaufsmuster innerbetrieblicher Aufstiegsmobilität: Turniermodelle, Pfadabhängigkeiten und „Frühstartereffekte“, in: KÖHLER, Christoph/PREISENDÖRFER, Peter (Hg.): Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch: Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 117–145.
- BRÜDERL, Josef/PREISENDÖRFER, Peter/ZIEGLER, Rolf 1991: Innerbetriebliche Mobilitätsprozesse: Individuelle und strukturelle Determinanten der Karrieredynamik von Beschäftigten eines bundesdeutschen Großbetriebes, in: Zeitschrift für Soziologie, 20. Jg., Nr. 5, S. 369–384.
- BÜCHEL, Felix 1996: Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt?, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg., Nr. 2, S. 279–194.
- BÜCHEL, Felix/HELBERGER, Christoph 1995: Bildungsnachfrage als Versicherungsstrategie: Der Effekt eines zusätzlich erworbenen Lehrabschlusses auf die beruflichen Startchancen von Hochschulabsolventen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28. Jg., Nr. 1, S. 32–42.
- BÜCHEL, Felix/MATIASKE, Wenzel 1995: Die Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung bei Berufsanfängern mit Fachhoch- und Hochschulabschluß, Diskussionspapier 10, Berlin: TU Berlin.
- BUCHMANN, Marlis 1989a: Die Dynamik von Standardisierung und Individualisierung im Lebenslauf: Der Übertritt ins Erwachsenenalter im sozialen Wandel fortgeschrittener Industriegesellschaften, in: WEYMANN, Ansgar (Hg.): Handlungsspielräume: Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, Band 9 von Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, S. 90–104.
- BUCHMANN, Marlis 1989b: The Script of Life in Modern Society: Entry into Adulthood in a Changing World, Chicago: Univ. of Chicago Press.
- BÜHRMANN, Thorsten 2008: Übergänge in sozialen Systemen, Weinheim: Beltz Verlag.
- BURKHARDT, Anke/SCHOMBURG, Harald/TEICHLER, Ulrich (Hg.) 2000: Hochschulstudium und Beruf – Ergebnisse von Absolventenstudien, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- CLEVES, Mario/GOULD, William/GUTIERREZ, Roberto G./MARCHENKO, Yulia V. 2010: An Introduction to Survival Analysis Using Stata, 3. Auflage, College Station, Texas: Stata Press.

- DAHRENDORF, Ralf 1965: Bildung ist Bürgerrecht, Hamburg: Nannen-Verlag.
- DEMSZKY VON DER HAGEN, Alma/VOSS, Günter G. 2010: Beruf und Profession, in: BÖHLE, Fritz/Voss, Günter G./WACHTLER, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 751–803.
- DIEM, Andrea/WOLTER, Stefan C. 2013: Nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung bei Universitätsabsolventen und -absolventinnen: Determinanten und Konsequenzen. Eine Analyse auf Basis der Schweizer Hochschulabsolventenbefragungen, SKBF Staff Paper 9, Arau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.
- DIEWALD, Martin 2001: Unitary Social Science for Causal Understanding: Experiences and Prospects of Life Course Research, in: Canadian Studies in Population, 282. Jg., Nr. 2, S. 219–248.
- DOERINGER, Peter B./PIORE, Michael J. 1976: Internal Labor-Markets and Manpower Analysis, 4. Auflage, Lexington: Heath Lexington Books.
- DÖRRE, Klaus 2006: Prekäre Arbeit: Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen, in: ARBEIT – Zeitschrift für Arbeitsforschung, 15. Jg., Nr. 1, S. 181–193.
- DROBNIČ, Sonja/BLOSSFELD, Hans-Peter/ROHWER, Götz 1999: Dynamics of Women's Employment Patterns over the Family Life Course: A Comparison of the United States and Germany, in: Journal of Marriage and Family, 61. Jg., Nr. 1, S. 133–146.
- 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. Jg., Nr. 3, S. 505–531.
- ECARIUS, Jutta 1996: Individualisierung und soziale Reproduktion im Lebensverlauf: Konzepte der Lebenslaufforschung, Opladen: Leske + Budrich.
- ELDER, Glen H. 1974: Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience, Chicago: Univ. of Chicago Press.
- ELDER, Glen H. 1975: Age Differentiation and the Life Course, in: Annual Review of Sociology, 1. Jg., S. 165–190.
- ELDER, Glen H. (Hg.) 1985: Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968–1980, Ithaca: Cornell University Press.
- ELDER, Glen H. 1994: Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course, in: Social Psychology Quarterly, 57. Jg., Nr. 1, S. 4–15.
- ELZINGA, Cees H. 2003: Sequence Similarity: A Nonaligning Technique, in: Sociological Methods & Research, 32. Jg., Nr. 1, S. 3–29.

- ELZINGA, Cees H. 2005: Combinatorial Representation of Token Sequences, in: *Journal of Classification*, 22. Jg., Nr. 1, S. 87–118.
- ELZINGA, Cees H. 2006: Turbulence in Categorical Time Series, unveröffentlichtes Manuskript. Vrije Universiteit Amsterdam, Departement of Social Science Research Methods, Amsterdam.
- ELZINGA, Cees H. 2007: Sequence Analysis: Metric Representation Of Categorical Time Series, unveröffentlichtes Manuskript. Vrije Universiteit Amsterdam, Departement of Social Science Research Methods, Amsterdam.
- ELZINGA, Cees H. 2010: Complexity of Categorical Time Series, in: *Sociological Methods & Research*, 38. Jg., Nr. 3, S. 463–481.
- ELZINGA, Cees H. 2014: Distance, Similarity and Sequence Comparison, in: BLANCHARD, Philippe/BÜHLMANN, Felix/GAUTHIER, Jacques-Antoine (Hg.): *Advances in Sequence Analysis: Theory, Method, Applications*, Band 2 von *Life Course Research and Social Policies*, New York [u. a.]: Springer, S. 51–73.
- ELZINGA, Cees H./LIEFBROER, Aart C. 2007: De-standardization of Family-Life Trajectories of Young Adults: A Cross-National Comparison Using Sequence Analysis, in: *European Journal of Population*, Nr. 23, S. 225–250.
- ERHARDT, Klaudia/KÜNSTER, Ralf 2014: Das Splitten von Episodendaten mit Stata: Prozeduren zum Splitten sehr umfangreicher und/oder tagesgenauer Episodendaten, FDZ-Methodenreport 07/2014, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- ERIKSON, Robert/GOLDTHORPE, John H. 1992: *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.
- ERLINGHAGEN, Marcel 2004: *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes im Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- FALK, Susanne 2005: Geschlechtspezifische Ungleichheiten im Erwerbsverlauf: Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- FALK, Susanne/SACKMANN, Reinhold/STRUCK, Olaf/WEYMAN, Ansgar/WINDZIO, Michael/WINGENS, Matthias 2000: *Gemeinsame Startbedingungen in Ost und West? Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf*, SFB 186 – Arbeitspapiere 65, Bremen.
- v. FELDEN, Heide 2010: Lernprozesse in Transitionen: Subjektive Konstruktionen in strukturellen Übergangsprozessen, in: v. FELDEN, Heide/SCHIENER, Jürgen (Hg.):

- Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 184–202.
- v. FELDEN, Heide/SCHIENER, Jürgen (Hg.) 2010: Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- FINK, Christina 2011: Der Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung: Perspektiven für die kommunale Bildungslandschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- FUCHS, Marek/SIXT, Michaela 2008: Zur Verwertung von Hochschulabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt: Die erste berufliche Positionierung der Bildungsaufsteiger unter den Hochschulabsolventen, in: KEHM, Barbara M. (Hg.): Hochschule im Wandel: Die Universität als Forschungsgegenstand, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 81–95.
- GABADINHO, Alexis/RITSCHARD, Gilbert/MÜLLER, Nicolas S./STUDER, Matthias 2011a: Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR, in: Journal of Statistical Software, 40. Jg., Nr. 4, S. 1–37.
- GABADINHO, Alexis/RITSCHARD, Gilbert/STUDER, Matthias/MÜLLER, Nicolas S. 2010: Indice de complexité pour le tri et la comparaison de séquences catégorielles, in: Revue des nouvelles technologies de l'information (RNTI), 19. Jg., S. 61–66.
- GABADINHO, Alexis/RITSCHARD, Gilbert/STUDER, Matthias/MÜLLER, Nicolas S. 2011b: Extracting and Rendering Representative Sequences, in: FRED, Ana/DIETZ, Jan L. G./LIU, Kecheng/FILIPE, Joaquim (Hg.): Knowledge Discovery, Knowledge Engineering and Knowledge Management: First International Joint Conference, IC3K 2009, Funchal, Madeira, Portugal, October 6–8, 2009, Revised Selected Papers, Band 128 von Communications in Computer and Information Science, Berlin/Heidelberg: Springer, S. 94–106.
- GAUTHIER, Jacques-Antoine/WIDMER, Eric D./BUCHER, Philipp/NOTREDAME, Cédric 2009: How Much Does It Cost? Optimization of Costs in Sequence Analysis of Social Science Data, in: Sociological Methods & Research, 38. Jg., Nr. 1, S. 197–231.
- GEISSLER, Birgit/KRÜGER, Helga 1992: Balancing the Life Course in Response to Institutional Requirements, in: HEINZ, Walter R. (Hg.): Institutions and Gatekeeping in the Life Course, Band 3 von Statuspassages and the Life Course, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 151–167.
- VAN GENNEP, Arnold 2005 [1909]: Übergangsriten (Les rites des passage), Frankfurt am Main: Campus Verlag.

- GEORGE, Linda K. 1993: Sociological Perspectives on Life Transitions, in: Annual Review of Sociology, 19. Jg., S. 353–373.
- GLASER, Barney G./STRAUSS, Anselm L. 1967: The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research, New York: Aldine.
- GLASER, Barney G./STRAUSS, Anselm L. 1971: Status Passages, Chicago: Aldine.
- GOLDTHORPE, John H. 1985: On Economic Development and Social Mobility, in: The British Journal of Sociology, 36. Jg., Nr. 4, S. 549–573.
- GOLDTHORPE, John H. 1987: Social Mobility and Class Structure in Modern Britain, 2. Auflage, Oxford: Clarendon Press.
- GOLDTHORPE, John H. 1996: Class Analysis and the Reorientation of Class Theory: The Case of Persisting Differentials in Educational Attainment, in: The British Journal of Sociology, 47. Jg., Nr. 3, S. 481–505.
- GROTHEER, Michael/ISLEIB, Sören/NETZ, Nicolai/BRIEDIS, Kolja 2012: Hochqualifiziert und gefragt: Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005, Nr. 14/2012 in HIS: Forum Hochschule, Hannover: HIS GmbH.
- HABERMAS, Jürgen 1985: Die neue Unübersichtlichkeit, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- HABERMAS, Jürgen 1994: Faktizität und Geltung, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- HABERMAS, Jürgen 1995: Vorstudien und Ergänzungen zur Theorie des kommunikativen Handelns, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- HADJAR, Andreas/BECKER, Rolf 2011: Erwartete und unerwartete Folgen der Bildungs-expansion in Deutschland, in: BECKER, Rolf (Hg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 203–222.
- HALL, Peter A./SOSKICE, David 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism, in: HALL, Peter A./SOSKICE, David (Hg.): Varieties of Capitalism: The institutional Foundations of Comparative Advantages, New York: Oxford University Press, S. 1–68.
- HEINZ, Walter R./KRÜGER, Helga/RETTKE, Ursula/WACHTVEITL, Erich/WITZEL, Andreas (Hg.) 1987: „Hauptsache eine Lehrstelle“: Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarkts, Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- HILLMERT, Steffen 2004: Berufseinstieg in Krisenzeiten: Ausbildungs- und Arbeitsmarktt-chancen in den 1980er und 1990er Jahren, in: HILLMERT, Steffen/MAYER, Karl Ulrich (Hg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23–38.

- HINZ, Thomas/ABRAHAM, Martin 2008: Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick, in: ABRAHAM, Martin/HINZ, Thomas (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 17–68.
- HOFFMANN, Edeltraud/WALWEI, Ulrich 1998: Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31. Jg., Nr. 3, S. 409–426.
- HOLLSTEIN, Bettina 2007: Sozialkapital und Statuspassagen – Die Rolle von institutionellen Gatekeepern bei der Aktivierung von Netzwerkressourcen, in: Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit: Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 53–83.
- IMHOF, Arthur E. 1984: Von der unsicheren zur sicheren Lebenszeit: Ein folgenschwerer Wandel im Verlaufe der Neuzeit, in: Vierteljahrsschrift für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, 71. Jg., Nr. 2, S. 175–198.
- JOHNSON, William R. 1978: A Theory of Job Shopping, in: Quarterly Journal of Economics, 92. Jg., Nr. 2, S. 261–278.
- JUNGE, Matthias 2002: Individualisierung, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- KALLEBERG, Arne L./SØRENSEN, Aage B. 1979: The Sociology of Labor Markets, in: Annual Review of Sociology, 5. Jg., S. 351–379.
- KAPPELHOFF, Peter/TECKENBERG, Wolfgang 1987: Intergenerational and Career Mobility in the Federal Republic and the United States, in: International Journal of Sociology, 17. Jg., Nr. 1/2, S. 3–49.
- KEHM, Barbara M. (Hg.) 2008: Hochschule im Wandel: Die Universität als Forschungsgegenstand, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- KELLER, Berndt 1985: Zur Soziologie von Arbeitsmärkten: Segmentationstheorien und die Arbeitsmärkte des öffentlichen Sektors, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37. Jg., Nr. 4, S. 648–676.
- KELLER, Berndt/KLEIN, Thomas 1994: Berufseinstieg und Mobilität von Akademikern zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27. Jg., Nr. 2, S. 152–160.
- KERCKHOFF, Alan C. 1995: Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies, in: Annual Review of Sociology, 21. Jg., S. 323–347.
- KERR, Clark 1950: Labor Markets: Their Character and Consequences, in: The American Economic Review, 40. Jg., Nr. 2, S. 278–291.

- KERR, Clark 1977 [1955]: The Balkanization of Labor Markets (1955), in: Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of Labor Markets and other Essays, Berkeley: University of California Press, S. 21–37.
- KIPPELE, Flavia 1998: Was heißt Individualisierung? Die Antworten soziologische Klassiker, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- KLEIN, Thomas 1994: Die Einkommenskarriere von Hochschulabsolventen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27. Jg., Nr. 314, S. 205–211.
- KLUGE, Susann/KELLE, Udo (Hg.) 2001: Methodeninnovation in der Lebenslaufforschung: Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung, Band 4 von Statuspassagen und Lebenslauf, Weinheim: Juventa Verlag.
- KOCKA, Jürgen/OFFE, Claus (Hg.) 2000: Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- KÖHLER, Christoph/JUNGE, Kyra/SCHRÖDER, Tim/STRUCK, Olaf (Hg.) 2006: Trends in Employment Stability and Labour Market Segmentation: Current Debates and Findings in Eastern and Western Europe, Band 16 von SFB 580 Mitteilungen, Jena.
- KÖHLER, Christoph/KRAUSE, Alexandra 2010: Betriebliche Beschäftigungspolitik, in: BÖHLE, Fritz/VOSS, Günter G./WACHTLER, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 387–412.
- KÖHLER, Christoph/SCHÖNFELDER, Steffen/SCHRÖDER, Stefan 2010: Der Münchener Segmentationsansatz: Aufstieg, Fall und Renaissance?, in: ALTMANN, Norbert/BÖHLE, Fritz (Hg.): Nach dem »Kurzen Traum«: Neue Orientierungen in der Arbeitsforschung, Berlin: Edition Sigma, S. 147–171.
- KOHLI, Martin (Hg.) 1978: Soziologie des Lebenslaufs, Band 109 von Soziologische Texte, Darmstadt/Neuwied: Luchterhand.
- KOHLI, Martin 1985: Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 37. Jg., Nr. 1, S. 1–29.
- KOHLI, Martin 2003: Der institutionalisierte Lebenslauf: Ein Blick zurück und nach vorn, in: ALLMENDINGER, Jutta (Hg.): Entstaatlichung und soziale Sicherheit, Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002, Opladen: Leske + Budrich, S. 525–545.
- KONIETZKA, Dirk 2002: Die soziale Differenzierung der Übergangsmuster in den Beruf: Die „zweite Schwelle“ im Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 54. Jg., Nr. 4, S. 645–673.

- KONIETZKA, Dirk 2010: Zeiten des Übergangs. Sozialer Wandel des Übergangs in das Erwachsenenalter, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- KONIETZKA, Dirk/SEIBERT, Holger 2001: Die Erosion eines Übergangsregimes? Arbeitslosigkeit nach der Berufsausbildung und ihre Folgen für den Berufseinstieg – ein Vergleich der Berufseinstiegskohorten 1976–1995, in: BERGER, Peter A./KONIETZKA, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft: Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Band 16 von Sozialstrukturanalyse, Opladen: Leske + Budrich, S. 65–93.
- KÖNIG, Eckhard/VOLMER, Gerda (Hg.) 2005: Systemisch denken und handeln. Personale Systemtheorie in Erwachsenenbildung und Organisationsberatung, Weinheim: Beltz Verlag.
- KÜHNE, Mike 2009: Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- LAUTERBACH, Wolfgang 1994: Berufsverläufe von Frauen: Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
- LEISERING, Lutz/MÜLLER, Rainer/SCHUMANN, Karl F. 2001a: Institutionen und Lebenslauf im Wandel – Die institutionentheoretische Forschungsperspektive, in: LEISERING, Lutz/MÜLLER, Rainer/SCHUMANN, Karl F. (Hg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel: Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen, Band 2 von Statuspassagen und Lebenslauf, Weinheim/München: Juventa Verlag, S. 11–26.
- LEISERING, Lutz/MÜLLER, Rainer/SCHUMANN, Karl F. (Hg.) 2001b: Institutionen und Lebensläufe im Wandel: Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen, Band 2 von Statuspassagen und Lebenslauf, Weinheim/München: Juventa Verlag.
- LEUZE, Kathrin 2007: What Makes for a Good Start? Consequences of Occupation-Specific Higher Education for Career Mobility: Germany and Great Britain Compared, in: International Journal of Sociology, 37. Jg., Nr. 2, S. 29–53.
- LEUZE, Kathrin 2010a: Interne Arbeitsmärkte und die Karrieremobilität von Akademikerinnen und Akademikern in Deutschland und Großbritannien, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 32. Jg., Nr. 4, S. 24–47.
- LEUZE, Kathrin 2010b: Smooth Path or Long and Winding Road? How Institutions Shape the Transition from Higher Education to Work, Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd.
- LEUZE, Kathrin/ALLMENDINGER, Jutta 2008: Ungleiche Karrierepfade – Institutionelle Differenzierung und der Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt, in: KEHM,

- Barbara M. (Hg.): Hochschule im Wandel: Die Universität als Forschungsgegenstand, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 65–79.
- LEVY, René 1977: Der Lebenslauf als Statusbiographie: Die weibliche Normalbiographie in makrosoziologischer Perspektive, Stuttgart: Enke.
- LEVY, René 1996a: Towards a Theory of Life Course Institutionalization, in: WEYMANN, Ansgar/HEINZ, Walter R. (Hg.): Society and Biography: Interrelationship between Social Structure, Institutions and the Life Course, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 83–108.
- LEVY, René 1996b: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen: Ein theoretischer Bezugsrahmen, in: BEHRENS, Johann/VOGES, Wolfgang (Hg.): Kritische Übergänge: Statuspassagen und sozialpolitische Institutionalisierung, Band 4 von Schriften des Zentrums für Sozialpolitik, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 73–113.
- LEVY, René 2005: Why Look at Life Courses in an Interdisciplinary Perspective, in: Advances in Life Course Research, 10. Jg., S. 3–32.
- LEWIN, Karl/MINKS, Karl-Heinz/UHDE, Sönke 1996: Abitur – Berufsausbildung – Studium: Zur Strategie der Doppelqualifizierung von Abiturienten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg., Nr. 3, S. 431–454.
- LEWIN, Kurt 1951: Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers, New York: Harper.
- LUTZ, Burkhardt 2007: Wohlfahrtskapitalismus und die Ausbreitung und Verfestigung interner Arbeitsmärkte nach dem zweiten Weltkrieg, Forschungsberichte aus dem ZSH 04/2007, Halle-Wittenberg.
- LUTZ, Burkhardt/SENGENBERGER, Werner 1974: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik: Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Band 2 von Schriften der Kommission für Wirtschaftlichen und Sozialen Wandel, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- MACMILLAN, Ross 2005a: The Structure of the Life Course: Classic Issues and Current Controversies, in: MACMILLAN, Ross (Hg.): The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?, Band 9 von Advances in Life Course Research, Oxford: Elsevier Ltd., S. 3–24.
- MACMILLAN, Ross (Hg.) 2005b: The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?, Band 9 von Advances in Life Course Research, Oxford: Elsevier Ltd.

MARCHG, Musterarchitektengesetz: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/M-O/musterarchitektengesetz,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf>, letzter Zugriff: 15.05.2015.

MATTHES, Britta 2004: Der Erwerbseinstieg in Zeiten gesellschaftlichen Wandels: Ost- und westdeutsche Jugendliche auf dem Weg ins Erwerbsleben, in: HILLMERT, Steffen/MAYER, Karl Ulrich (Hg.): Geboren 1964 und 1971: Neuere Untersuchungen zu Ausbildung- und Berufschancen in Westdeutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 173–199.

MATTHES, Britta/BURKERT, Carola/BIERSACK, Wolfgang 2008: Berufssegmente: Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten, IAB-Discussion Paper 35/2008, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

MAYER, Karl Ulrich 1986: Structural Constraints on the Life Course, in: Human Development, 29. Jg., S. 163–170.

MAYER, Karl Ulrich 1990a: Lebensverläufe und sozialer Wandel: Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm, in: MAYER, Karl Ulrich (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel, Band 31 von Sonderhefte der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 7–21.

MAYER, Karl Ulrich 1990b: Soziale Ungleichheit und die Differenzierung von Lebensverläufen, in: ZAPF, Wolfgang (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften: Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 667–687.

MAYER, Karl Ulrich 1991: Life Course in the Welfare State, in: HEINZ, Walter R. (Hg.): Theoretical Advances in Life Course Research, Band 1 von Statuspassages and the Life Course, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 171–186.

MAYER, Karl Ulrich/BLOSSFELD, Hans-Peter 1990: Die gesellschaftliche Konstruktion sozialer Ungleichheit im Lebenslauf, in: BERGER, Peter A./HRADIL, Stefan (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co., S. 297–318.

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. Jg., Nr. 3, S. 369–402.

MAYER, Karl Ulrich/MÜLLER, Walter 1989: Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne: Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat, in: WEYMANN, Ansgar (Hg.): Handlungsspielräume: Untersuchungen zur Individualisierung und Insti-

- tutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, Band 9 von Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, S. 41–60.
- MC CALL, John J. 1970: Economics of Information and Job Search, in: Quarterly Journal of Economics, 84. Jg., Nr. 1, S. 113–126.
- MINCER, Jacob 1962: On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications, in: Journal of Political Economy, 70. Jg., Nr. 5, S. 50–79.
- MODELL, John/FURSTENBERG, Frank F./HERSHBERG, Theodore 1976: Social Change and Transitions to Adulthood in Historical Perspective, in: Journal of Family History, 1. Jg., Nr. 1, S. 7–32.
- MÖLLER, Joachim/WALWEI, Ulrich (Hg.) 2009: Handbuch Arbeitsmarkt 2009, Nr. 314 in IAB-Bibliothek, Nürnberg/Bielefeld: IAB/Bertelsmann Verlag.
- MORTENSEN, Dale T. 1970: Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve, in: American Economic Review, 60. Jg., Nr. 5, S. 847–862.
- MÜCKENBERGER, Ulrich 1985: Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., S. 415 ff. und 457 ff.
- MÜLLER, Dana 2008: Der Traum einer kontinuierlichen Beschäftigung – Erwerbsunterbrechungen bei Männern und Frauen, in: SZYDLIK, Marc (Hg.): Flexibilisierung: Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 47–67.
- MÜLLER, Walter 2001: Zum Verhältnis von Bildung und Beruf in Deutschland: Entkopplung oder zunehmende Strukturierung?, in: BERGER, Peter A./KONIETZKA, Dirk (Hg.): Die Erwerbsgesellschaft: Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten, Opladen: Leske + Budrich, S. 29–63.
- MÜLLER, Walter/SHAVIT, Yossi 1998: Bildung und Beruf im institutionellen Kontext, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 1. Jg., Nr. 4, S. 501–533.
- NEUGARTEN, Bernice L./MOORE, Joan W./LOWE, John C. 1965: Age Norms, Age Constraints, and Adult Socialization, in: American Journal of Sociology, 70. Jg., Nr. 6, S. 710–717.
- PARMENTIER, Klaus/SCHOBER, Karen/TESSARING, Manfred 1994: Zur Lage der dualen Berufsausbildung in Deutschland: Neuere empirische Ergebnisse aus dem IAB, in: LIESERING, Sabine/SCHOBER, Karen/TESSARING, Manfred (Hg.): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung, Nr. 186 in Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, S. 7–47.
- PICHT, Georg 1964: Die deutsche Bildungskatastrophe: Analyse und Dokumentation, Olten [u. a.]: Walter-Verlag.

- PIORE, Michael J. 1970: Jobs and Training, in: BEER, Samuel H./BARRINGER, Richard E. (Hg.): *The State and the Poor*, Cambridge: Winthrop Publishers, S. 53–83.
- PIORE, Michael J. 1975: Notes for a Theory of Labor Market Stratification, in: EDWARDS, Richard C./REICH, Michael/GORDON, David M. (Hg.): *Labor Market Segmentation*, Lexington: D.C. Heath and Company, S. 125–150.
- PLICHT, Hannelore/SCHOBER, Karen/SCHREYER, Franziska 1994: Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensus 1985 bis 1991, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 27. Jg., Nr. 3, S. 177–204.
- POLLMANN-SCHULT, Matthias 2006: Veränderung der Einkommenverteilung infolge von Höherqualifizierung, in: HADJAR, Andreas/BECKER, Rolf (Hg.): *Die Bildungsexpansion: Erwartete und unerwartete Folgen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 157–176.
- PROTSCH, Paula 2011: Zugang zu Ausbildung. Eine historisch vergleichende Perspektive auf den segmentierten Ausbildungsmarkt in (West-)Deutschland, WZB-Discussion Paper SP I 2011-502, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- REHN, Torsten/BRANDT, Gesche/FABIAN, Gregor/BRIEDIS, Kolja 2011: Hochschulabschlüsse im Umbruch: Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009, Nr. 17/2011 in HIS: Forum Hochschule, Hannover: HIS GmbH.
- REINBERG, Alexander/HUMMEL, Markus 2002: Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 35. Jg., Nr. 4, S. 580–600.
- REINBERG, Alexander/HUMMEL, Markus 2005: Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit, IAB Kurzbericht 9, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- REINBERG, Alexander/HUMMEL, Markus 2006: Zwanzig Jahre Bildungsgesamtrechnung: Entwicklungen im Bildungs- und Erwerbssystem Ost- und Westdeutschlands bis zum Jahr 2000, Nr. 306 in *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- REINBERG, Alexander/SCHREYER, Franziska 2003: Arbeitsmarkt für AkademikerInnen: Studieren lohnt sich auch in Zukunft, IAB Kurzbericht 20, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

- REISSIG, Birgit 2014: Ausdifferenzierung von Übergangswegen von der Schule in die Ausbildung: Ergebnisse aus Längsschnittstudien des DJI, in: AHRENS, Daniela (Hg.): Zwischen Reformeifer und Ernüchterung: Übergänge in beruflichen Lebensläufen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 55–74.
- RITSCHARD, Gilbert/GABADINHO, Alexis/STUDER, Matthias/MÜLLER, Nicolas S. 2009: Converting between Various Sequence Representations, in: RAS, Zbigniew W./DARDZINSKA, Agnieszka (Hg.): Advances in Data Management, Band 223 von Studies in Computational Intelligence, Berlin: Springer, S. 155–175.
- ROHWER, Götz/PÖTTER, Ulrich 2005: TDA User's Manual, Ruhr-Universität Bochum.
- ROTHSCHILD, Kurt W. 1990: Arbeitslose: Gibt's die?, in: BUCHEGGER, Reiner/HUTTER, Monika/LÖDERER, Béla (Hg.): Arbeitslose: Gibt's die? Ausgewählte Beiträge zu den ökonomischen und gesellschaftspolitischen Aspekten der Arbeitslosigkeit, Marburg: Metropolis-Verlag, S. 223–237.
- RUMBERGER, Russell W. 1981: Overeducation in the U.S. labor market, New York: Praeger.
- RYDER, Norman B. 1965: The Cohort as a Concept in the Study of Social Change, in: American Sociological Review, 30. Jg., Nr. 6, S. 843–861.
- SACKMANN, Reinholt 2013: Lebenslaufanalyse und Biographieforschung: Eine Einführung, 2. Auflage, Studienskripte zur Soziologie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SACKMANN, Reinholt/WINGENS, Matthias (Hg.) 2001: Strukturen des Lebenslaufs: Übergang – Sequenz – Verlauf, Band 1 von Statuspassagen und Lebenslauf, Weinheim: Juventa Verlag.
- SARTRE, Jean-Paul 2009 [1943]: Das Sein und das Nichts: Versuch einer phänomenologischen Ontologie, Band 3 von Philosophische Schriften, Gesammelte Werke in Einzelausgaben, 15. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- SCHAEPER, Hildegard 1999: Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen: Eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik, SFB 186 – Arbeitspapiere 57, Bremen.
- SCHERER, Stefani 2001: Erwerbseintritt und Berufsverlauf: Westdeutschland, Italien und Großbritannien im Vergleich, Band 293 von Europäische Hochschulschriften, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- SCHERGER, Simone 2007: Destandardisierung, Differenzierung, Individualisierung: Westdeutsche Lebensläufe im Wandel, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- SCHEUREGGER, Daniel 2011: Individualisierung im internationalen Vergleich, Socialia: Studienreihe Soziologische Forschungsergebnisse, Hamburg: Verlag Dr. Kovač.

- SCHLAFFKE, Winfried 1972: Akademisches Proletariat?, Osnabrück: Fromm-Verlag.
- SCHLEGELMILCH, Cordia 1987: Taxifahrer Dr. phil.: Akademiker in der Grauzone des Arbeitsmarktes, Band 2 von Biographie & Gesellschaft, Opladen: Leske + Budrich.
- SCHMIDT, Tanja 2012: Struktur, Vielfalt und Ungleichheit in Lebensverläufen, in: FORSCHUNGSVERBUND SOZIOÖKONOMISCHE BERICHTERSTATTUNG (Hg.): Berichterstattung zur Sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland: Teilhabe im Umbruch, Zweiter Bericht, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451–468.
- SCHULTZ, Theodore W. 1961: Investment in Human Capital, in: The American Economic Review, 51. Jg., Nr. 1, S. 1–17.
- SENGENBERGER, Werner 1978a: Arbeitsmarktstruktur: Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarkts, 2. Auflage, Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- SENGENBERGER, Werner (Hg.) 1978b: Der gespaltene Arbeitsmarkt: Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- SETTERSTEN, Richard A./GANNON, Lynn 2005: Structure, Agency, and the Space Between: On the Challenges of a Blended View of the Life Course, in: Advances in Life Course Research, 10. Jg., S. 35–55.
- SEVERING, Eckart/TEICHLER, Ulrich (Hg.) 2013: Akademisierung der Berufswelt?, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- SHANAHAN, Michael J. 2000: Pathways to Adulthood in Changing Societies: Variability and Mechanisms in Life Course Perspective, in: Annual Review of Sociology, 26. Jg., S. 667–692.
- SHANNON, Claude E. 1948: A Mathematical Theory of Communication, in: The Bell System Technical Journal, 27. Jg., S. 379–423, 623–656.
- SHAVIT, Yossi/MÜLLER, Walter (Hg.) 1998: From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations, Oxford: Clarendon Press.
- SILL, Stephanie 2005: Die Destandardisierung und Flexibilisierung der Erwerbsarbeit und Konsequenzen für soziale Ungleichheit, Dissertation, Duisburg: Universität Duisburg-Essen.
- SPENCE, Michael 1973: Job Market Signaling, in: Quarterly Journal of Economics, 87. Jg., Nr. 3, S. 355–374.

- STEGMANN, Michael/WERNER, Julia/MÜLLER, Heiko 2013: Sequenzmusteranalyse: Einführung in Theorie und Praxis, Band 5 von Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- STRUCK, Olaf 2001: Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution: Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf, in: LEISERING, Lutz/MÜLLER, Rainer/SCHUMANN, Karl F. (Hg.): Institutionen und Lebensläufe im Wandel: Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen, Band 2 von Statuspassagen und Lebenslauf, Weinheim/München: Juventa Verlag, S. 29–54.
- STUDER, Matthias 2013: WeightedCluster Library Manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R, LIVES Working Papers 24, Lausanne: Swiss National Centre of Competence in Research.
- STUDER, Matthias/RITSCHARD, Gilbert 2014: A Comparative Review of Sequence Dissimilarity Measures, LIVES Working Papers 33, Lausanne: Swiss National Centre of Competence in Research.
- STUDER, Matthias/RITSCHARD, Gilbert/GABADINHO, Alexis/MÜLLER, Nicolas S. 2010: Discrepancy Analysis of Complex Objects Using Dissimilarities, in: GUILLET, Fabrice/RITSCHARD, Gilbert/ZIGHED, Djamel A./BRIAND, Henri (Hg.): Advances in Knowledge Discovery and Management, Berlin: Springer, S. 3–19.
- STUDER, Matthias/RITSCHARD, Gilbert/GABADINHO, Alexis/MÜLLER, Nicolas S. 2011: Discrepancy Analysis of State Sequences, in: Sociological Methods & Research, 40. Jg., Nr. 3, S. 471–510.
- SZYDLIK, Marc (Hg.) 2008: Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- TEICHLER, Ulrich 2007: Studium und Berufschancen: Was macht den Unterschied aus?, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 29. Jg., Nr. 4, S. 10–31.
- TEICHLER, Ulrich/BUTTGEREIT, Michael/HOLTKAMP, Rolf 1984: Hochschulzertifikate in der betrieblichen Einstellungspraxis, Band 9 von Studien zu Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef: Bock Verlag.
- TESSARING, Manfred 1977: Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 10. Jg., Nr. 2, S. 229–242.
- TESSARING, Manfred/WERNER, Heinz 1981: Beschäftigung und Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

- THUROW, Lester C. 1975: Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy, New York: Basic Books.
- THUROW, Lester C. 1978: Die Arbeitskräfteeschlange und das Modell des Arbeitsplatzwettbewerbs, in: SENGENBERGER, Werner (Hg.): Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 117–137.
- TÖLKE, Angelika/DIEWALD, Martin (Hg.) 2002: Berufsbiographische Unsicherheiten und der Übergang zur Elternschaft bei Männern, MPIDR Working Paper, Rostock: Max-Planck-Institut für demographische Forschung.
- TURNER, Victor 2000 [1989]: Das Ritual: Struktur und Anti-Struktur, Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- VESTER, Michael 2010: Ulrich Beck und die zwei Marxismen: Ende oder Wandel der Klassengesellschaft?, in: BERGER, Peter A./HITZLER, Ronald (Hg.): Individualisierungen: Ein Vierteljahrhundert „jenseits von Stand und Klasse“?, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 29–50.
- VICARI, Basha 2014: Grad der standardisierten Zertifizierung des Berufs: Ein Indikator zur Messung institutioneller Eigenschaften von Berufen (KldB 2010, KldB 1988), FDZ-Methodenreport 04/2014, Nürnberg.
- WARD, Joe H. 1963: Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function, in: Journal of the American Statistical Association, 58. Jg., Nr. 301, S. 236–244.
- WELZER, Harald 1990: Zwischen den Stühlen: Eine Längsschnittuntersuchung zum Übergangsprozeß von Hochschulabsolventen, Band 1 von Psychologie sozialer Ungleichheit, Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- WESTHOFF, Gisela (Hg.) 1995: Übergänge von der Ausbildung in den Beruf: Die Situation an der zweiten Schwelle in der Mitte der neunziger Jahre, Band 23 von Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- WEYMANN, Ansgar (Hg.) 1987: Bildung und Beschäftigung: Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels, Sonderband 5 von Soziale Welt, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.
- WEYMANN, Ansgar 1989a: Handlungsspielräume im Lebenslauf: Ein Essay zur Einführung, in: WEYMANN, Ansgar (Hg.): Handlungsspielräume: Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, Band 9 von Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag, S. 1–39.

- WEYMANN, Ansgar (Hg.) 1989b: Handlungsspielräume: Untersuchungen zur Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, Band 9 von Der Mensch als soziales und personales Wesen, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
- WEYMANN, Ansgar 1998a: Konkurrierende Generationen auf dem Arbeitsmarkt: Altersstrukturierung in Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- WEYMANN, Ansgar 1998b: Sozialer Wandel: Theorien zur Dynamik der modernen Gesellschaft, Grundlagentexte Soziologie, Weinheim: Juventa Verlag.
- WICHT, Alexandra 2010: Zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt: Regionale Unterschiede beim Übergang von der beruflichen Erstausbildung in Beschäftigung, Abschlussarbeit, Universität Siegen.
- WINDZIO, Michael 2000: Ungleichheiten im Erwerbsverlauf: Individuelle Ressourcen, soziale Schließung und vakante Positionen als Determinanten beruflicher Karrieren, Band 8 von Schriftenreihe des Instituts für empirische und angewandte Soziologie, Herbolzheim: Centaurus Verlag.
- WINDZIO, Michael 2013: Regressionsmodelle für Zustände und Ereignisse: Eine Einführung, Wiesbaden: Springer VS.
- WISSENSCHAFTSRAT (Hg.) 2000: Beschäftigungssystem – Hochschulausbildung – Studienreform: Stellungnahme und Empfehlungen, Köln: Wissenschaftsrat.
- WOHLRAB-SAHR, Monika 1992: Institutionalisierung oder Individualisierung des Lebenslaufs? Anmerkungen zu einer festgefahrenen Debatte, in: BIOS – Zeitschrift für Biographieforschung und Oral History, 5. Jg., Nr. 1, S. 1–19.
- WOHLRAB-SAHR, Monika 1997: Individualisierung: Differenzierungsprozeß und Zurechnungsmodus, in: BECK, Ulrich/SOPP, Peter (Hg.): Individualisierung und Integration: neue Konfliktlinien und neuer Integrationsmodus?, Opladen: Leske + Budrich, S. 23–36.
- WRIGHT, Erik O. 1997: Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis, Studies in Marxism and Social Theory, Cambridge: Cambridge University Press.

