

Zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt

Alexandra Wicht

Zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt

Regionale Unterschiede beim
Übergang von der beruflichen
Erstausbildung in Beschäftigung

MA-Arbeit zur Erlangung des Grades Master of Arts

Universität Siegen
FB 1 – Soziologie

Siegen, 16. 03. 2010

Erstgutachter

Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer

Zweitgutachterin

Prof. Dr. Karin Schittenhelm

vorgelegt von

Alexandra Wicht

GESTALTUNG & SATZ:

setzWERK
www.setzwerk-siegen.de

Inhalt

Einführung	3
Forschungsstand	6
Theorie	11
Der flexible Arbeitsmarkt.....	12
Individuelle Ressourcen.....	13
Suchverhalten.....	18
Resümee.....	20
Arbeitsmärkte.....	22
Regionale Disparitäten.....	22
Kumulierte Ungleichheit.....	28
Untersuchungsdesign	32
Datenaufbereitung.....	34
Merkmale.....	38
Abhängige Variable.....	38
Unabhängige Variablen.....	41
Statistische Modelle.....	44
Empirische Analysen	48
Deskriptive und explorative Ergebnisse.....	49
Multivariate Analysen.....	58
Fazit	69
Literaturverzeichnis	71
Anhang	81

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Wege und Umwege aus der Ausbildung.....	36
Tabelle 2: Betriebsübernahmequoten, differenziert nach Ausbildungs- abgangskohorten und regionalen Arbeitslosenquoten.....	50
Tabelle 3: Unmittelbare Übergänge in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis derer, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, differen- ziert nach Abgangskohorten und regionalen Arbeitslosenquoten.....	51
Tabelle 4: Erwerbszustand nach Beendigung der Berufsausbildung.....	52
Tabelle 5: Übergänge in Beschäftigung – Bundesrepublik Deutschland 1996–2004. Zeitdiskrete Ereignisanalyse von Individualdaten, Ein- und Mehrebenenmodelle.....	59
Abbildung 1: Hierarchische Struktur der Mehrebenen-Ereignis- analyse mit zeitveränderlichen Kontextvariablen.....	46
Abbildung 2: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit, differen- ziert nach aktueller wirtschaftlichen Lage innerhalb einer Region.....	53
Abbildung 3: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbs- tätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus.....	55
Abbildung 4: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbs- tätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus, regionale Arbeitslosenquote unter 15 %.....	56
Abbildung 5: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbs- tätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus, regio- nale Arbeitslosenquote von 15 bis unter 24 %.....	57
Abbildung 6: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbs- tätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus, regionale Arbeitslosenquote ab 24 %.....	57
Abbildung 7: Mittlere Rate des Übergangs in Beschäftigung innerhalb einer Regionen (1996–2004).....	65

Einführung

Die Strecke, die Jugendliche zurücklegen müssen, um in eine reguläre erwerbstätige Beschäftigung einzumünden, ist *idealtypisch* durch zwei Schwellen gekennzeichnet, die es zu überschreiten gilt: Die sogenannte *erste Schwelle* bezeichnet den Übergang vom Schul- ins Berufsausbildungssystem. Nach Beendigung einer Ausbildung stehen Jugendliche vor einer *zweiten Schwelle*, die den Zugang zum Arbeitsmarkt reguliert. Während der Übergang an der ersten Schwelle und damit verbundene Schwierigkeiten in der wissenschaftlichen Literatur relativ gut dokumentiert sind, bleiben Analysen des Übergangs an der zweiten Schwelle verhältnismäßig unterrepräsentiert. Analog hierzu ist die politische Aufmerksamkeit auf die beiden Übergangsschwellen verteilt: In öffentlichen Auseinandersetzungen mit dem Thema Jugendarbeitslosigkeit wird zentral die Frage gestellt, wie eine Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen erzielt werden kann, seltener hingegen die Frage, ob die Jugendlichen nach ihrer Ausbildung in ein einigermaßen stabiles und adäquates Beschäftigungsverhältnis finden (vgl. Zimmermann 2000: 65).

Gerade jedoch vor dem Hintergrund sich ausdifferenzierender Übergangsmuster und damit einhergehender Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle verdient auch diese besondere Beachtung: Weitestgehend friktionsfreie Übergänge von der beruflichen Ausbildung galten lange Zeit als eine besondere Stärke des primär dual organisierten deutschen Ausbildungssystems unterhalb der Hochschule (vgl. Baethge 2008: 558). Vor allem die Ausbildung im

dualen System war traditionell nicht nur durch die Übernahme seitens des auszubildenden Betriebes geprägt, sondern auch durch eine dem erlernten Beruf entsprechende Platzierung auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings sind zunehmend Diskontinuitäten zu beobachten, die das »deutsche Modell« der Regulierung erwerbsbiografischer Transitionen an der zweiten Schwelle in Frage zu stellen scheinen (vgl. Konietzka 2004: 108) – einerseits sind die Such- und Platzierungszeiten nach dem Verlassen des Bildungssystems länger und unsicherer geworden, andererseits hat die Bedeutung von instabilen Übergangsjobs zugenommen (vgl. Konietzka 1998: 131).

Dem Übergang vom Berufsbildungs- in das Beschäftigungssystem wird aus der Perspektive der Lebenslaufforschung eine große Bedeutung beigemessen, weil der Einstieg in den Arbeitsmarkt für den weiteren Erwerbsverlauf eine *weichenstellende* Funktion hat: »Er markiert den *entscheidenden* Übergang im Rahmen der lebenszeitlich weiter angelegten Lebensphase zwischen Schule und Beruf« (Konietzka/Seibert 2001: 65). Arbeitslosigkeit beim Berufseinstieg zieht nicht nur ein höheres Risiko eines Berufswechsels oder regionaler Mobilität nach sich (vgl. Konietzka/Seibert 2001), sondern kann auch ein geringeres Einkommen im weiteren Erwerbsverlauf zur Folge haben (vgl. u. a. Klotz/Pohlmeier/Inkermann 2000; Ludwig-Mayerhofer 1992 a; Protsch 2008) oder zu instabilen Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Lauterbach/Sacher 2001) bzw. zu insgesamt un stetigen Erwerbsverläufen führen. Im Zusammenhang mit letzterem konstatiert u. a. BÜCHEL (vgl. 1993) das Phänomen *perforierter Arbeitslosigkeit*, in dem Sinne, dass wiederholte Wechsel zwischen instabilen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosigkeit auftreten. Vor dem Hintergrund anhaltender Schwierigkeiten Jugendlicher, im Anschluss an ihre Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu finden, scheinen Ausbildung und Beschäftigung sich zunehmend voneinander zu entkoppeln.

Arbeitslosigkeit im Anschluss an die Berufsausbildung markiert demnach einen unter Umständen folgenreichen Einschnitt in der Erwerbsbiographie junger Erwachsener. Das zentrale Moment dabei ist, offenkundig, nicht die Erfahrung kurzfristiger Reibungen beim Übergang in das Erwerbsleben, sondern die »*zeitliche Strukturierung des Berufszugangs*« (Konietzka/Seibert 2001: 65). Der Blick muss daher auf den *Prozess* des Einstiegs in den Arbeitsmarkt gerichtet werden – Querschnittsanalysen stellen sich diesbezüglich als unzureichend heraus. Hierbei ist es von Interesse, welche Faktoren den Übergang an der zweiten Schwelle maßgeblich moderieren. Bisherige Analysen stützen sich bei der Beantwortung dieser Frage insbesondere auf Branchen- und Individualdaten (vgl. u. a. Burkert/Seibert 2007; Konietzka/Seibert 2001; Konietzka

2002; Seibert 2004; Steinmann 2000; Zimmermann 2000); dabei wird der Einfluss der Makrostruktur auf den Übergangsprozess entweder ausgeblendet oder bleibt auf Kohorteneffekte sowie mitunter auf Vergleiche zwischen alten und neuen Bundesländern beschränkt (vgl. u. a. Buchholz 2008; Falk/Sackmann 2000; Hillmert 2001 u. 2004; Konietzka 2001 u. 2002). Betrachtet man jedoch, wie sich die Arbeitsmarktlagen innerhalb der räumlichen Zweiteilung Deutschlands – und damit die jeweiligen Gelegenheitsstrukturen Jugendlicher, im Anschluss an ihre Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu finden – unterscheiden, muss konstatiert werden, dass Ost- und insbesondere Westdeutschland kein je homogenes Ganzes bilden, sondern selbst durch heterogene regionale Gelegenheitsstrukturen konstituiert sind. Es steht zu vermuten, dass die regionale Arbeitsmarktlage in diesem differenzierten Sinn einen *zentralen* Einfluss auf die Ewerbschancen Jugendlicher an der zweiten Schwelle nimmt.

Bisher wurde jedoch nicht untersucht, inwiefern die regional differenzierten Gelegenheitsstrukturen den Übergang Jugendlicher von der Ausbildung in Beschäftigung strukturieren. Die vorliegende Arbeit soll für den Zeitraum von 1996–2004 einen ersten Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke leisten, bleibt aber zugleich auf den Übergang von der Ausbildung in die erste Beschäftigung beschränkt. Den weiteren Erwerbsverlauf zu untersuchen – so interessant diese Fragestellung sein mag –, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geleistet werden. Darüber hinaus bleibt die Unterschung von Übergängen Auszubildender an der zweiten Schwelle aufgrund der Datenlage unvollständig: Das hier verwendete *Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe*¹ gibt ausschließlich über Auszubildende Auskunft, die als sozialversicherungspflichtig Gemeldete in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst werden; es zeichnet sich allerdings gerade im Hinblick auf die Fragestellung dieser Arbeit als einzigartig aus, weil die umfangreichen Fallzahlen eine starke regionale Differenzierung zulassen.²

1 Vgl. hierzu das [Kapitel Untersuchungsdesign: 35](#).

2 Ich danke allen recht herzlich, die mich während meiner Arbeit begleitet und unterstützt haben. Ein besonderes Dankeschön richtet sich an den Betreuer dieser Arbeit, Prof. Dr. Wolfgang Ludwig-Mayerhofer. Ferner sei Prof. Dr. Michael Windzio von der Universität Bremen für die freundliche Kooperation und das Interesse an meiner Arbeit gedankt.

Forschungsstand

Im vorliegenden Kapitel wird es um die Sichtung empirischer Befunde zu der Übergangsproblematik Jugendlicher an der zweiten Schwelle gehen. Studien zu diesem Sachverhalt lassen sich anhand zweier Dimensionen unterscheiden: Eine Dimension betrifft die *Reichweite* der Analyse, in dem Sinne, dass entweder das Risiko betont wird, im Anschluss an die Berufsausbildung in Arbeitslosigkeit zu münden, oder jenes, in Arbeitslosigkeit zu verweilen. Die andere Dimension umfasst *Determinanten* für das eine oder andere Risiko. Diese Bestimmungsfaktoren lassen sich wiederum auf der Personen-, Institutionen- oder Strukturebene verorten.

Betrachtet man zunächst die Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland, so kann ein Trend steigender Arbeitslosigkeitsquoten sowohl der unter 20- als auch der unter 25-Jährigen konstatiert werden – hiervon sind männliche Jugendliche seit der Jahrhundertwende jedoch stärker betroffen als weibliche (vgl. Baethge 2008: 572f.). Allerdings wird die steigende Tendenz der Arbeitslosigkeit der unter 20-Jährigen durch bildungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, des Bundes oder der Länder aufgefangen (vgl. Sozialpolitik Aktuell 2009 a).¹ Wenn auch das *Zugangsrisiko* Jugendlicher unter 25 Jahren recht

¹ Zu denken ist hier etwa an das Jugendsofortprogramm *Jump*, das zwischen 1999 und 2003 zur Qualifikation oder zumindest zur vorübergehenden Beschäftigung Jugendlicher beitragen sollte. In amtlichen Statistiken treten an derartigen Maßnahmen teilnehmende Jugendliche nicht als Arbeitssuchende auf (vgl. Sozialpolitik Aktuell 2009 a).

hoch ist, so ist deren *Verbleibsrisiko* im Kontrast zu den anderen Altersgruppen gering (vgl. Sozialpolitik Aktuell 2009b), womit die Erwebschancen Jugendlicher in Deutschland im internationalen Vergleich eher gut sind (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2008: 209).

Entsprechend der Entwicklung der allgemeinen Jugendarbeitslosigkeit sind junge Erwachsene im Anschluss an ihre Berufsausbildung dem Trend nach sowohl mit sinkenden Übernahmequoten der Ausbildungsbetriebe als auch – z. T. als Konsequenz – mit einem steigenden Arbeitslosigkeitsrisiko konfrontiert (vgl. Baethge 2008: 558 ff.). Mit Bezug auf die Übernahmequoten zeigt sich bei einer genaueren Betrachtung eine vor allem in Westdeutschland starke Differenzierung nach der Betriebsgröße. Großbetriebe weisen hier – wenn auch mit erkennbar sinkender Tendenz – durchweg die höchsten Übernahmequoten auf (vgl. Baethge 2008: 558 f.; Konietzka 2002: 660 ff.).²

Diesen Befunden zufolge scheint die wegen der frühen Einbindung in die Berufspraxis und der Spezialisierung im dualen Ausbildungssystem über lange Zeit für herausragend geltende Qualität der Arbeitsmarktintegration in Deutschland aufzuweichen. Nichtsdestoweniger ist eine frühe berufliche Spezialisierung nach dem Modell der dualen Ausbildung im Vergleich zur vollzeitschulischen bzw. außerbetrieblichen Lehre noch immer vorteilhaft für die Arbeitsmarktintegration (vgl. Struck/Simonson 2000; Zimmermann 2000: 220), was auch GANGL (vgl. 2003: 81) in einem Ländervergleich nachweisen konnte. Dieser Vorteil besteht ebenfalls gegenüber Hochschul- und Fachhochschulabgängern (vgl. Konietzka 1998: 120 f.), deren Übergänge nicht institutionell strukturiert sind (vgl. Falk et al. 2000: 6).

Das System der Berufsbildung in Deutschland im Überblick

Die Vermittlung eines berufsbefähigenden Abschlusses wird in Deutschland durch zwei verschiedene Berufsbildungssysteme geleistet, zum einen vom dualen System und zum anderen vom Schulberufssystem (vgl. auch im Folgenden Baethge 2008: 541 ff.).

Die Ausbildung für einen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder nach der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberuf findet im **dualen System** statt: eine durch den Unterricht in einer Teilzeitberufsschule begleitete *betriebliche* Ausbildung. Diese Ausbildung findet nach *bundeseinheitlich* bestimmten und systematisierten Berufsbildern statt, für die Staat und Tarifpartner gemeinsam verantwortlich zeichnen. Im **Schulberufssystem** hingegen findet die Ausbildung für einen gesetzlich anerkannten Beruf in *vollzeitschulischer* Form statt. Hierbei übernehmen die Ausbildungsträger die alleinige Verantwortung für

2 In Ostdeutschland sind es eher die mittlgroßen Betriebe, d. h. Betriebe mit zwischen 10 und 49 Beschäftigten (vgl. Baethge 2008: 598 f.).

die Durchführung der Ausbildung. Die Niveaus beider Berufsbildungssysteme werden als gleichwertig angesehen.

Einen dritten Strang des Systems der Berufsbildung stellt das **Übergangssystem** in Deutschland dar, worunter (Aus-)Bildungsangebote fallen, die unterhalb einer vollqualifizierenden Berufsausbildung liegen. Primäres Ziel dabei ist es, die Chance Jugendlicher zu verbessern, in eine Ausbildung oder ggf. in eine Beschäftigung zu finden. Das Angebot innerhalb des Übergangssystems nimmt vielfältige Formen an: von der Verbesserung des Allgemeinbildungsniveaus bis hin zur Teilqualifizierung für einen Übergang in eine Ausbildung des Schulberufs- oder dualen Systems.

Etwas weniger als ein Drittel der Jugendlichen, die einen Haupt- oder Realschulabschluss erlangen und nicht auf die Fachoberschule wechseln, beginnt eine Berufsausbildung im Rahmen des dualen Systems. Etwa ein Fünftel der Abgänger – darunter vor allem weibliche – beginnen eine Berufsausbildung im Rahmen des Schulberufssystems. Das duale System leistet somit einen zentralen Beitrag zur Vermittlung berufsbefähigender Abschlüsse in Deutschland.

Sowohl das vollzeitschulische als auch das Übergangssystem sind statistisch wesentlich ungenauer erfasst als das System der dualen Ausbildung. Hiervon ist ebenfalls diese Arbeit betroffen, insofern prozessproduzierte Daten verwendet werden, die auf der Meldepflicht zur Sozialversicherung basieren. Abgänger vollzeitschulischer Ausbildungsgänge sowie des Übergangssystems können aus diesem Grund leider nicht untersucht werden (vgl. hierzu auch das [Kapitel *Untersuchungsdesign*: 35](#)).

Vor den größten Übergangsschwierigkeiten stehen allerdings nach wie vor gering und unqualifizierte Jugendliche (vgl. u. a. Allmendinger/Dietrich 2003: 469; Isengard 2001; Reinberg/Hummel 2005; Solga 2009), deren Situation sich im Zuge der *Bildungsexpansion* sowie der *Tertiärisierung* zunehmend verschärft hat. Die Bildungsexpansion führte zum einen zu einer Verschiebung »der relativen Position der verschiedenen Bildungsgruppen auf dem Arbeitsmarkt« (Hillmert 2004: 29): Wenn das Arbeitskräfteangebot höher qualifizierter Personen wächst, werden gering und unqualifizierte Arbeitskräfte zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt, da auch Einfacharbeitsplätze durch höher qualifizierte besetzt werden (vgl. u. a. Blossfeld 1985 a: 83 ff.). Hinzu kommt zum anderen ein durch Rationalisierungsprozesse in der Industrie und durch den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft hin bedingter Wegfall von Einfacharbeitsplätzen im sekundären und Anstieg von Arbeitsplätzen im tertiären Sektor. Dies betrifft nicht nur gering und unqualifizierte Arbeitskräfte, sondern im Allgemeinen auch das duale Ausbildungssystem, da dieses die qualitative Verschiebung des Arbeitskräftebedarfs nicht durch mehr Ausbildungsplätze im Dienstleistungssektor zu kompensieren vermag – diese weisen im Gegenteil eine rückläufige Tendenz auf (vgl. Baethge 2008: 587 f.). Dem-

entsprechend weisen Berufsfelder stark variierende Einmündungsquoten in Beschäftigung auf, die mit jeweils entgegengesetzten Arbeitslosenquoten korrespondieren. Die mit Abstand höchsten Einmündungsquoten liegen bei Berufen im qualifizierten Angestelltenbereich und bei industriellen Metall- und Elektrofacharbeiterberufen vor (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 182; Konietzka 2002: 660 f.).

Die Verlaufsmuster variieren zudem – wenn auch in geringerem Maße – nach Herkunft; in diesem Zusammenhang scheint der Übergang an der ersten Schwelle für Ausländer bzw. Jugendliche mit Migrationshintergrund weitaus problematischer zu sein: »Wenn Ausländer die Hürde Ausbildung genommen haben, scheint ihr Übergang in den Arbeitsmarkt einfacher und weitgehend analog dem von Deutschen zu verlaufen« (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 182; vgl. auch Dietrich/Spatz 2000: 72). SEIBERT (vgl. 2004) stellt hierzu jedoch fest, dass sich die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund danach unterscheidet, ob jene in Deutschland eingeschult wurden oder erst nach der Einschulung in Deutschland eingereist sind. Erstere weisen kürzere Übergangszeiten an der zweiten Schwelle auf als letztere.

In einer für die Fragestellung dieser Arbeit bedeutsamen Studie macht KONIETZKA (vgl. 2001 u. insbesondere 2004) einen *dominierenden Einfluss der konjunkturellen Lage* geltend. Gegenstand seiner Analysen sind die sich ausdifferenzierenden Übergangsmuster in die Erwerbstätigkeit, die keinen generellen Trend abzeichnen, sondern entscheidend durch die wirtschaftliche Situation und somit durch strukturell verursachte Arbeitslosigkeitsrisiken bedingt sind (vgl. Konietzka 2004: 662 ff.). Zu einem vergleichbaren Ergebnis kommt BUCHHOLZ (vgl. 2008: 66), die in einer Längsschnittuntersuchung den Einfluss der gesamtdeutschen Arbeitslosenquote auf die Übergangswahrscheinlichkeit untersucht hat. Jugendliche haben vor dem Hintergrund steigender Arbeitslosenquoten schlechtere Chancen, in Erwerbstätigkeit zu finden. Bereits in einem relativ undifferenzierten Ost-West-Vergleich zeigt sich jedoch, dass mit verschiedenen wirtschaftlichen Lagen unterschiedliche Übergangschancen Jugendlicher innerhalb Deutschlands – auch im Hinblick auf die Verweildauer in Arbeitslosigkeit – einhergehen (vgl. Falk et al. 2000: 14 ff.).

Eine bloße Differenzierung der Arbeitslosigkeit nach Ost- und Westdeutschland wird jedoch der erheblichen regionalen Variation der Arbeitslosenquoten innerhalb Deutschlands (vgl. Blien 2001: 15 ff.) nicht gerecht. Dementsprechend hat WINDZIO (vgl. u. a. 2004 a) in Mehrebenen-Analysen zur Mobilität von Personen zwischen regionalen Arbeitsmärkten demonstriert,

dass eine feinere regionale Differenzierung bedeutendes Analysepotential besitzt. Insbesondere vor dem Hintergrund einer mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer von Personen abnehmenden Wahrscheinlichkeit, in Beschäftigung zu finden (vgl. u. a. Buchholz 2008: 66; Pollmann-Schult/Büchel 2004: 166; Steinmann 2000: 170; Zimmermann 2000: 230), können regionale Gelegenheitsstrukturen Jugendliche in prekäre Situationen versetzen, die folgenreich für die weitere Erwerbsbiografie sein können.

Theorie

Ein Beschäftigungsverhältnis ist eine Austauschbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Jener überträgt diesem eingeschränkte Verfügungsrechte über bestimmte seiner Ressourcen (Zeit, Arbeitskraft) und erhält im Gegenzug eine Kompensation (Lohn) dafür. Bedingung für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses ist das gegenseitige Interesse an den Ressourcen des jeweils anderen; und dieses Interesse muss größer sein als das an den eigenen Ressourcen. Der Übergang eines Arbeitssuchenden in eine Beschäftigung kann in diesem Sinne als Passungsprozess zwischen den beteiligten Tauschpartnern verstanden werden (vgl. Uhlendorff 2004: 280).

Dieser Passungsprozess findet allerdings nicht in einem sozialen, ökonomischen, rechtlichen usw. Vakuum statt, sondern auf einem Wettbewerbsmarkt, auf dem Arbeitgeber um Arbeitnehmer und diese wiederum um Arbeitsplätze und -löhne konkurrieren, der in einen institutionellen Rahmen eingebettet ist und der bestimmten Rigiditäten unterliegt. Die Arbeitsmarktforschung hält ein umfangreiches Angebot an theoretischen Instrumenten bereit, um z. T. verschiedene Aspekte dieses komplexen Gefüges oder dieselben Aspekte auf unterschiedliche Weise zu analysieren. Dabei wird die Perspektive im Wesentlichen auf zwei Aspekte eingeklärt: *individuelle Ressourcen* der Arbeitssuchenden einerseits und *strukturelle Merkmale* des Arbeitsmarktes andererseits. Je nach Erklärungsansatz werden die beiden Aspekte höchst unterschiedlich fokussiert. Es wird nicht darum gehen, die unterschiedlichen

theoretischen Ansätze gegeneinander auszuspielen – ohne damit Spannungen zwischen ihnen leugnen zu wollen –, sondern vielmehr um die Frage, wie sich verschiedene Ansätze der Arbeitsmarktforschung für die Themenstellung dieser Arbeit fruchtbar machen lassen.

Der flexible Arbeitsmarkt

Um Fragen wie der nach dem Allokationsmechanismus auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und nach ungleichverteilten Chancen der Ausbildungsabgänger im Besonderen nachzugehen, bildet die Perspektive auf individuelle Ressourcen einen ersten Anhaltspunkt: Inwiefern strukturieren persönliche Merkmale der Arbeitssuchenden den Verteilungsprozess und die daraus resultierenden sozialen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt? Den in einem ersten Schritt diskutierten Ansätzen, die auf eine Beantwortung derartiger Fragen abzielen, ist gemein, dass sie sich, wenn auch aus kritischer Distanz, auf zentrale Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie stützen. Das neoklassische Grundmodell sucht, die Funktionsweise von Märkten – dem Güter-, Kapital- sowie Arbeitsmarkt – nach der *Allgemeinen Gleichgewichtstheorie* zu erklären. Es wird davon ausgegangen, dass sich Angebot und Nachfrage bei konstanten Randbedingungen über den markträumenden Gleichgewichtspreis aufeinander abstimmen. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass durch eine Anpassung der Löhne immer eine optimale Verteilung der Arbeitskräfte auf die Arbeitsplätze erreicht wird (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997: 47 f.).

Insbesondere aufgrund der vereinfachten und recht realitätsfernen Prämissen ist das neoklassische Modell jedoch in Kritik geraten. Es legt die Annahmen zugrunde, dass alle Marktteilnehmer, über die Arbeitsmarktlage vollkommen informiert, entsprechend ihrer eindeutig definierten Präferenzen – im Falle der Arbeitnehmer bezüglich dem Verhältnis von Lohn und Freizeit – rational und nutzenmaximierend handeln; die Arbeitskräfte sind uneingeschränkt mobilitätsbereit und -fähig sowie hinsichtlich ihrer Produktivität homogen, also ohne anfallende Transaktionskosten untereinander substituierbar. Ferner gibt es keine Marktbeschränkungen: Die Löhne sind vollkommen flexibel, institutionelle sowie kulturelle Restriktionen bestehen nicht, und auf dem Arbeitsmarkt herrscht vollständige Konkurrenz, d. h., dass kein einzelner Marktteilnehmer einen Einfluss auf den geltenden Gleichgewichtspreis nehmen kann (vgl. Hinz/Abraham 2008: 21).

Aufgrund der dem Arbeitsmarkt unterstellten enormen Flexibilität kann es allenfalls zu *kurzfristigen* Ungleichgewichten in Form von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder Arbeitskräftemangel kommen. Nicht intendierte Arbeitslosigkeit als persistentes Phänomen wird ausschließlich auf dauerhafte externe Störung der Marktkräfte zurückgeführt (vgl. Hinz/Abraham 2008: 20 ff.).

Individuelle Ressourcen

Vor allem in der Annahme der Homogenität der Arbeitskräfte zeigt sich, dass das neoklassische Grundmodell in dieser Form allenfalls in der Lage ist, Arbeitsmarktphänomene auf der Makroebene zu erklären, aber keinesfalls über theoretische Ressourcen verfügt, Antworten auf Phänomene sozialer Ungleichheit zu geben (vgl. Hinz/Abraham 2008: 21 f.). Ein Ansatz, der die Annahme der homogenen Arbeitskräfte verwirft und gleichzeitig versucht, die Inhomogenität zu erklären, findet sich in der *Humankapitaltheorie* (vgl. Becker 1993; Mincer 1974). Sie bildet somit einen Ausgangspunkt, Ungleichheiten zwischen Personen auf dem Arbeitsmarkt auf die Spur zu kommen.

Die Humankapitaltheorie enthält die zentrale Annahme, dass sich die Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Produktivität und infolgedessen ihres monetären Wertes auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden. Diese Differenzen werden auf Unterschiede in den Fähigkeiten und Kenntnissen, konkreter, auf *allgemeine* und *betriebspezifische* Humankapitalressourcen zurückgeführt (vgl. Becker 1993: 33 ff.). Entscheidend dabei ist, dass diese Unterschiede nicht als gegeben vorausgesetzt, sondern vielmehr als Ergebnis eines Aneignungsprozesses betrachtet werden (vgl. Becker 1993: 30 f.; Mincer 1962: 50).

Allgemeines und betriebspezifisches Humankapital werden als Güter aufgefasst, deren Erwerb den Individuen Investitionen in Form von intellektuellen Anstrengungen, zeitlichen Entbehrungen sowie entgangenem Einkommen abverlangt (vgl. Abraham/Hinz 2008: 33; Becker 1993: 31). Da sich der Grad der Produktivität einer Person im zu erwartenden Lohnniveau widerspiegelt, ist für einen Anreiz gesorgt, Investitionen in Humankapital zu tätigen¹ (vgl. Becker 1993: 98 f.). Während ein Arbeitgeber von größeren Humankapitalressourcen eines Arbeitnehmers mittels einer Steigerung sei-

¹ Begabtere Personen, die für die gleichen Investitionen in Humankapital einen größeren zukünftigen Nutzen erwarten können als andere, haben auch einen größeren Anreiz, in ihr Humankapital zu investieren (vgl. Becker 1993: 98 f.).

nes Ertrages Nutzen zieht, profitiert letzterer durch eine Verbesserung seiner verfügbaren Ressourcen (vgl. Blossfeld 1990: 121). Die Art des Humankapitals – allgemein oder spezifisch – verweist lediglich darauf, von wem die Investition getätigt wurde und wer demnach einen Nutzen daraus zieht (vgl. Becker 1993: 34, 40). Im Falle einer dualen Ausbildung kann man im Grunde von geteilten Investitionen sprechen, da Auszubildende auf der einen Seite vor allem gegenwärtige Einkommenseinbußen hinnehmen müssen und es sich für ausbildende Betriebe auf der anderen Seite – insbesondere aufgrund standardisierter Ausbildungsinhalte – nicht vermeiden lässt, neben Investitionen in betriebsspezifisches auch solche in allgemein einsetzbares Humankapital der Auszubildenden zu tätigen.

Produktivitätsvariationen Jugendlicher beim Eintritt in den Arbeitsmarkt ergeben sich schließlich primär aus Unterschieden in den schulischen und beruflichen Qualifikationen – genauer, aus Unterschieden in der Anzahl erfolgreich absolvierter Bildungsjahre. Da sich im Sinne der Humankapitaltheorie der Wert eines Arbeitssuchenden aus seiner Produktivität ergibt, ist davon auszugehen, dass die Erwerbchancen von gering qualifizierten – eben aufgrund der aus der mangelnden Qualifikation resultierenden niedrigen Produktivität – schlechter sind als die von höher qualifizierten Jugendlichen. Allerdings bleibt die Humankapitaltheorie in der neoklassischen Spielart der Allgemeinen Gleichgewichtsannahme verpflichtet, woraus folgt, dass den unterschiedlichen Produktivitätsniveaus der Arbeitskräfte Variationen in den Lohnzahlungen entsprechen, so dass sich dennoch ein Marktgleichgewicht einstellt (vgl. Tuma 1985: 329 f.). Arbeitskräfte, die nicht bereit sind, zum gegebenen Gleichgewichtslohn zu arbeiten, sind in diesem Sinne freiwillig arbeitslos. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit kann der Humankapitaltheorie zufolge nur dann entstehen, wenn eine die »Humankapitalentwertung kompensierende Reallohnsenkung [aufgrund arbeitsmarktexterner Faktoren; Anm. d. Verf.] unterbliebe« (Sesselmeier/Blauermel 1997: 73).

Enthält die Humankapitaltheorie auf der einen Seite wichtige grundlegende Einsichten über einen Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbs-, wenn nicht sogar Lebenschancen – und eröffnet somit einen Zugang zu vielfältigen Phänomenen sozialer Ungleichheit (vgl. Hinz/Abraham 2008: 32 ff.) –, so ist ihre Argumentation andererseits defizitär: Unter anderem unterstellt sie einen absoluten Zusammenhang zwischen Bildungsjahren und Produktivität; letztere lässt sich aber weder direkt beobachten noch faktisch unmittelbar aus ersteren ableiten (vgl. u. a. Solga 2005: 71). Arbeitgeber sind bei ihren Einstel-

lungentscheidungen vielmehr auf *Wahrscheinlichkeitsannahmen*² über die zukünftige Produktivität potentieller Arbeitnehmer angewiesen (vgl. Arrow 1973; Spence 1974: 8; für weitere Kritik vgl. Blaug 1976; Hinz/Abraham 2008: 38 f.; Solga 2005: 63 f.).

In der *Signaling-Theorie* (vgl. u. a. Spence 1974) wird diese *Unsicherheit* bzw. *Informationsknappheit* der Beschäftiger theoretisch reflektiert:³ »To hire someone, then, is frequently to purchase a lottery« (Spence 1973: 356). Produktivität ist eine latente Größe: der Arbeitgeber

does not know, prior to hiring, how productive a particular employee will turn out to be; this is because the employer cannot directly observe productivity prior to hiring (Spence 1974: 6; Herv. d. Verf.).

Dem Modell wird die Annahme zugrunde gelegt, dass die Produktivität einer Arbeitskraft – contra Humankapitaltheorie – weniger das Resultat einer Akkumulation von Bildungsjahren ist (vgl. Arrow 1973: 193 f.), sondern vielmehr eine Leistungsdisposition der Person (vgl. Arrow 1973: 195): Die Ausbildungskarrieren junger Menschen dienen also nicht primär der Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten.⁴ Schul- und Ausbildungssystem fungieren hier im Wesentlichen als Selektions- bzw. Filterinstrument,⁵ das dem Einzelnen sein grundsätzliches Potential zertifiziert und gleichzeitig die dem Un-

- 2 Die Auswahlentscheidungen der Arbeitnehmer basieren, genau genommen, auf *bedingten Wahrscheinlichkeiten*, da sie auf der Grundlage von beobachtbaren Charakteristika getroffen werden und es alles andere als klar ist, ob diese tatsächlich anzeigen, was ihnen unterstellt wird: »In fact, it has not yet been demonstrated that the conditional and unconditional probabilities will differ at all. It may be that in the historical sample, education and productivity are uncorrelated« (Spence 1974: 8).
- 3 Dabei wird nicht der Anspruch erhoben, den Arbeitsmarkt oder auch nur die Informationsstruktur auf selbigen vollständig zu beschreiben und zu erklären. Beispielsweise besteht seitens der Arbeitnehmer Informationsknappheit bezüglich der Qualität der angebotenen Arbeitsplätze (vgl. Spence 1974: 6 f.).
- 4 Ohne damit leugnen zu wollen, dass in der Ausbildung Fähigkeiten und Kenntnisse erworben werden, die einen Wert für den Arbeitsmarkt darstellen (vgl. Arrow 1973: 194).
- 5 Im Rahmen der Signaling-Theorie wird sowohl auf *Fremd-* als auch *Selbstselektionsprozesse* referiert, denn erstere erfordern zunächst eine individuelle Bildungsentscheidung. Diese ist wiederum abhängig von den zu erwartenden Anstrengungskosten (vgl. Solga 2005: 68). Während Anhänger der *Rational-Choice-Theorie* Bildungsentscheidungen als eine nach Kosten-Nutzen abgewägte rationale Entscheidung betrachten, verweist BOURDIEU (vgl. Bourdieu/Wacquant 1996: 160 ff.) auf Handlungslogiken im Rahmen eines bestimmten *Habitus*. Bildungsentscheidungen werden damit vor dem Hintergrund bestimmter *Wahrnehmungs-* und *Deutungsmuster* getroffen – womit nicht ausgeschlossen ist, dass sie »[...]mit strategischen Kosten-Nutzen-Rechnungen einhergehen [...]« (Bourdieu/Wacquant 1996: 165). Damit liefert er einen Entscheidenden Beitrag zur Erklärung un-

ternehmer entstehenden Kosten des Assessments minimiert, indem es kostenlose Informationen zur Beurteilung der potentiellen Arbeitnehmer bereit stellt (vgl. Arrow 1973: 194). Bildungsabschlüsse haben demnach vor allem eine »produktivitätsenthüllende« Funktion. Denn eine für das Unternehmen effiziente Einstellungsentscheidung erfordert eine Auswahl auf der Basis von individuellen Merkmalen der Bewerber, sogenannten *Signalen* und *Indizes*⁶ (vgl. Spence 1974: 9 f.), die der Beobachtung unmittelbar zugänglich sind und Aufschluss über die nach Wahrscheinlichkeiten zu erwartende Produktivität des potentiellen Arbeitnehmers geben:

We have stipulated that the employer cannot directly observe the [employee's; Anm. d. Verf.] marginal product prior to hiring. What he does observe is a plethora of personal data in the form of observable characteristics and attributes of the individual, and it is these that must ultimately determine his assessment of the lottery he is buying (Spence 1973: 357).

Hierin zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen Lern-/Leistungsfähigkeit und Humankapital nicht auf Gesetzmäßigkeiten, sondern vielmehr auf kategorischen Zuschreibungsprozessen beruht: Weil ein potentieller Arbeitnehmer nach einem glaubwürdigen institutionellen *screening* (vgl. Stiglitz 1975: 292 ff.) einer Gruppe von Personen mit bestimmten Merkmalen angehört, wird ihm eine bestimmte Produktivität zugeschrieben. Entsprechend der Signalwirkung seiner vorhandenen oder nicht vorhandenen Zertifikate kann er schließlich auf einer Skala von »sehr leistungsfähig« bis »beschäftigungsunfähig« eingestuft werden (vgl. Solga 2005: 67; Castel 2000: 411). Trotz ihrer probabilistischen Begründungsstruktur verweisen Marktsignale auf Vorgänge *statistischer Diskriminierung* (vgl. u. a. Arrow 1972; Spence 1974: 61), da Gruppen definiert werden, die faktisch mehr Varianz aufweisen, als unterstellt wird. Vor dem Hintergrund der Reduktion von Komplexität, handelt es

terschiedlicher Bildungswege vor dem Hintergrund gleicher Humankapitalausstattungen.

Im Zusammenhang mit den Fremd- und insbesondere mit den Selbstselektionsprozessen verfolgt SOLGA (vgl. 2005: 127 ff.) einen interessanten soziologischen Ansatz, von dem hier ein Aspekt hervorgehoben werden soll: Vor dem Hintergrund einer *institutionalisierten Identitätsbeschädigung* durch negative Zuschreibungsprozesse kann es bei gering qualifizierten Arbeitsuchenden zu vermeidendem Arbeitsmarktverhalten kommen: Indem sie sich tendenziell seltener – insbesondere auf qualifizierte Stellen – bewerben, entziehen sie sich einer befürchteten erneuten Diskreditierung ihres Bildungsniveaus und schreiben somit eine Erwerbsverlaufs- bzw. Lebensverlaufsgeschichte fort, die in der Bildungsinstitution Schule begonnen wurde (vgl. Solga 2005: 155 ff.).

6 Allgemein werden unter Signalen solche Merkmale verstanden, auf die der Bewerber einen Einfluss ausüben kann, während Indizes – die zwar auch veränderlich sein können, wie z. B. das Alter – nicht in dessen Einflussbereich fallen (vgl. Spence 1973: 357).

sich letztlich um soziale Kategorisierungen, welche die Wahrnehmung und Behandlung einer Person strukturieren (vgl. Solga 2005: 71).

Aus der Unternehmerperspektive muss nun die erwartbare Produktivität eines potentiellen Arbeitnehmers mindestens den Qualitätsanforderungen an den zur Disposition stehenden Arbeitsplatz entsprechen. Der Unternehmer scheut Zusatzkosten, die ihm durch zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen oder sogar durch eine vollständige Fehlinvestition entstehen könnten, wenn er eine für die Arbeitsstelle zu gering qualifizierte Arbeitskraft einstellen würde. Gering qualifizierte Arbeitsuchende haben infolgedessen schlechtere Erwerbschancen als höher qualifizierte, weil sie im Hinblick auf die Kosten des Arbeitgebers ein *höheres Risiko* darstellen. Da den Arbeitnehmern beim Übergang Jugendlicher von der Berufsausbildung in Beschäftigung im Wesentlichen schulische und berufliche Qualifikationen der Arbeitsuchenden in Form von Bildungszertifikaten als Signale für die erwartbare Produktivität dienen, lässt sich folgende Hypothese ableiten:⁷

H 1 *Ein geringes Bildungsniveau hat einen negativen Effekt auf die Rate des Übergangs von der Ausbildung in Beschäftigung.*

Arbeitslosigkeitsphasen in der Erwerbsbiografie einer Person fungieren für die Arbeitgeber – ebenso wie andere Diskontinuitäten, aber auch Kontinuitäten – selbst wieder als *screening devices* für den Auswahlprozess (vgl. Stiglitz 1975: 283). Sie unterstellen einem Arbeitsplatzbewerber, dessen Erwerbsverlauf eine längere Arbeitslosigkeitsepisode oder ungeklärte Lücken aufweist, entweder mangelndes Engagement bei der Arbeitsplatzsuche oder gehen – gewissermaßen im Sinne einer Arbeitsteilung beim *screening* – davon aus, dass er bereits seitens anderer Unternehmer auf seine Produktivität hin überprüft und diese für nicht hinreichend bewertet wurde (vgl. Ludwig-Mayerhofer 1996; Ludwig-Mayerhofer 2008: 211; Protsch 2008: 3). Dieser Me-

7 Aufgrund der starken Institutionalisierung des Berufsbildungswesens in Deutschland (vgl. Baethge 2008), ist von einer Arbeitsmarktschließung anhand erreichter Berufsbildungszertifikate auszugehen: Nicht Schulbildungs-, sondern hauptsächlich Berufsbildungsabschlüsse regulieren den Zugang zum Arbeitsmarkt. Somit ist es denkbar, dass die Unterschiede in der allgemeinen schulischen Vorbildung wenig bis keine zusätzliche Erklärung der Übergangsrate von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung liefern. Darüber hinaus wird im Kontext des Diskurses über den Übergang von einer Industriegesellschaft zur gegenwärtigen Dienstleistungs-/Wissensgesellschaft eine Verschiebung der Proportionen der Arbeitsmärkte für Facharbeiter und Nicht-Facharbeiter thematisiert. Die Berufschancen für letztere sind dabei aufgrund einer zunehmenden Spezialisierung/Technisierung der Berufe schlechter geworden (vgl. Lauterbach/Sacher 2001: 263).

chanismus – in dem *Zeit* eine wesentliche Rolle spielt – verweist auf die Dynamik von Arbeitslosigkeitserfahrungen Jugendlicher, nämlich insofern das mit anhaltender Arbeitslosigkeit stärker werdende Marktsignal der »Unbrauchbarkeit« die Unternehmererwartungen an die Produktivität jener zunehmend herabsetzt. Aus diesen theoretischen Überlegungen zur Signalwirkung von individuellen Merkmalen lässt sich eine zweite Hypothese ableiten:⁸

H 2 *Eine zunehmende Dauer von Arbeitslosigkeit wirkt sich negativ auf die Übergangsrates in Beschäftigung aus.*

Dieser Effekt der Verweildauer in Arbeitslosigkeit wird auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit in Deutschland bzw. anderen Industriestaaten in den letzten Jahrzehnten diskutiert. Sogenannte *Hysteresis-Ansätze* gehen davon aus, dass die gegenwärtige Höhe der Arbeitslosigkeit sehr stark von der bisherigen Entwicklung der Arbeitslosenquote abhängt. Wenn die Arbeitslosigkeit aufgrund externer Schocks zunimmt, fällt die Arbeitslosenquote – wenn überhaupt – in der darauffolgenden Erholungsphase nur langsam ab und erreicht nicht wieder ihr ursprüngliches Niveau⁹ (vgl. u. a. Blanchard/Summers 1986; Ludwig-Mayerhofer 2008: 204).

Suchverhalten

Bisher wurden die Arbeitskräfte bei der Verteilung auf Arbeitsplätze – sieht man einmal vom Bildungsprozess ab – eher als passive Elemente aufgefasst, die den Stellen nach dem einen oder anderen Allokationsmechanismus zugeweiht werden. Die *Suchtheorie* respektive *job-search-theory* (vgl. u. a. Barron 1975; Lippmann/McCall 1976) dagegen weist den Arbeitnehmern eine aktive Rolle zu, insofern sie unterstellt, dass die Arbeitnehmer nach einer geeigneten Stelle auf dem Arbeitsmarkt suchen. Sie strebt dabei die Erklärung friktioneller Arbeitslosigkeit als ökonomisches Kalkül der Arbeitnehmer an (vgl. Sesselmeier/Blauermeier 1997: 79 f.).

8 Dieser Zusammenhang lässt sich ebenfalls aus der Humankapitaltheorie ableiten, allerdings ginge diese – entsprechend der Annahme einer »Halbwertszeit« des Humankapitals – von einer realen Produktivitätsabnahme aus: Fähigkeiten und Kenntnisse, die ungenutzt bleiben, gehen mit der Zeit verloren. Aus motivationspsychologischer Perspektive könnte dieser Zusammenhang auf eine mit steigender Arbeitslosigkeitsdauer einhergehende sinkende Motivation des Bewerbers zurückgeführt werden (vgl. Ludwig-Mayerhofer 2008: 211).

9 Für weitere Erklärungsmechanismen zu diesem Effekt – neben der Zurückführung auf Signaling-Prozesse – vgl. Blanchard/Summers 1986: 27 ff.

Die Suchtheorie bleibt im Kern zwar der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie verpflichtet, gibt aber zugleich – wie die Humankapital- und die Signaling-Theorie – grundlegende Annahmen des neoklassischen Basismodells preis: Dem grundlegenden job-search-Modell zufolge ist *Information* ein Gut wie jedes andere, dessen Erwerb Kosten mit sich bringt. Zudem sind Arbeitsplätze nach Tätigkeiten differenziert. Die Annahme der *vollkommenen Information* und die der *Homogenität des Faktors Arbeit* wird damit aufgegeben. Die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle, mit dem Ziel der eigenen Nutzenmaximierung, erfordert den Erwerb von Informationen über die Angebots- und Nachfragesituation des Arbeitsmarktes. Die Suchtheorie geht nun davon aus, dass ein Arbeitnehmer, der sich – indem er sich freiwillig in Arbeitslosigkeit begibt – uneingeschränkt auf den Informationserwerb konzentrieren kann, effizienter vorgeht, als einer, der aufgrund einer Erwerbstätigkeit zeitlichen Restriktionen unterliegt. Die Kosten für die Informationsbeschaffung belaufen sich demnach vor allem auf die entgangenen Lohneinnahmen; die Suche nach einem Arbeitsplatz ist nach der Suchtheorie solange sinnvoll, wie die erwarteten zukünftigen Lohneinnahmen die gegenwärtigen Suchkosten übersteigen (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997: 80 ff.): Dabei wird unterstellt, dass der Arbeitsuchende die Verteilung der zu erwartenden Löhne kennt. Wenn er ein Angebot erhält und die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass ein anderes Angebot mit mehr Lohneinnahmen verbunden ist, wird er das Angebot ablehnen. Stehen die Chancen für ein besseres Angebot schlecht, wird er das aktuelle Angebot annehmen (vgl. Schneider 1990: 8).

Auf den Untersuchungsgegenstand angewendet folgt daraus, dass Jugendliche, bei denen feststeht, dass sie ihren Ausbildungsbetrieb – sei es gewollt oder (vermutlich in den meisten Fällen) ungewollt – nach Beendigung der Berufsausbildung verlassen, tendenziell nicht die erste Gelegenheit nutzen werden, ein neues Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Vielmehr ist anzunehmen, dass sie eine gewisse Zeit (u. U. nach der Ausbildung auch in Arbeitslosigkeit) investieren, um sich über die Arbeitsmarktlage zu orientieren – ob nun in dem von der Suchtheorie unterstellten nutzenoptimierenden Sinne oder nicht. Hieraus ergibt sich eine weitere Hypothese für den Übergang Jugendlicher an der zweiten Schwelle:

H 3 *Jugendliche, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, haben tendenziell eine Verzögerung beim Übergang in Beschäftigung.*

Da sich die Arbeitsplätze nach Qualifikationsanforderungen sowie nach Löhnen und die Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Qualifikationen bzw. Pro-

duktivität unterscheiden, steht darüber hinaus zu vermuten, dass die Suchdauer in Abhängigkeit der Erwerbchancen variiert: Die zu erwartenden Löhne dürften bei Personen aus gering qualifizierten Bildungsgruppen weniger streuen als bei solchen aus höher qualifizierten, weil letzteren aufgrund ihrer besseren Qualifikation mehr Erwerbsmöglichkeiten offen stehen. Deshalb ist davon auszugehen, dass die Suchdauer bei höher qualifizierten Personen durchschnittlich länger ist als bei niedriger qualifizierten. Darüber hinaus muss hinsichtlich des deutschen Arbeitsmarktes berücksichtigt werden, dass Arbeitsmarkteintritte stark standardisiert sind (vgl. Infokasten: 7 f.), insofern Ausbildungen berufs- und berufsfeldbezogen sind und somit eine gewisse Pfadabhängigkeit zwischen diesen und später ausgeübten Berufstätigkeiten besteht. Die Handlungsspielräume von Ausbildungsabgängern unterhalb der Hochschule dürften demnach relativ zu höher Gebildeten, eingeschränkt sein, weil dem Suchverhalten institutionelle Grenzen gesetzt sind.

Resümee

Die bisherigen theoretischen Resultate ergeben – in der Summe – ein Bild vom Allokationsmechanismus auf dem Arbeitsmarkt, das durch unvollständig informierte, rational handelnde Akteure geprägt ist: Auf der einen Seite suchen Arbeitgeber nach den geeignetsten Arbeitnehmern; sie sind bei ihren Rekrutierungsentscheidungen auf von den Arbeitskräften ausgehende Marktsignale angewiesen, mithilfe derer sie auf der Basis von Wahrscheinlichkeitsannahmen Rückschlüsse auf die – unmittelbar nicht beobachtbare – Produktivität der potentiellen Arbeitnehmer ziehen. Auf diese Weise versuchen sie, ihre Einarbeitungskosten zu minimieren und ihren Profit zu maximieren. Auf der anderen Seite stehen Arbeitskräfte, die bemüht sind, ihre Erwerbchancen bestmöglich auszuschöpfen, indem sie einerseits auf der Grundlage von rationalen Erwägungen in ihr Humankapital investieren und andererseits ein Beschäftigungsverhältnis suchen, bei dem sie für ihre Produktivität und die getätigten Investitionen angemessen entlohnt werden.

Diesen Erklärungsansätzen zufolge sind also die Erwerbchancen Jugendlicher – und somit auch soziale Differenzen – beim Übergang in Beschäftigung im Wesentlichen durch Unterschiede in den individuellen Ressourcen bedingt. Führt man sich jedoch die empirische Tatsache vor Augen, dass zunehmend auch Jugendliche mit entsprechenden berufsqualifizierenden Bildungszertifikaten von Übergangsproblemen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt betroffen sind (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008:

181; Reiberg/Hummel 2005: 2), so muss diesen Ansätzen ein Erklärungsdefizit attestiert werden: Sie bleiben eindimensional, insofern sie strukturelle Determinanten ausblenden. »Ihr« Arbeitsmarkt stellt sich nach wie vor – wenn auch nicht in der ursprünglichen »neoklassischen Radikalität« – als ein relativ flexibles, dynamisches und abstraktes Gebilde dar. Die Annahmen der Lohnflexibilität und der Arbeitsmarktmobilität bleiben unangetastet. Insbesondere im Hinblick auf letzteres bleibt der Arbeitsmarkt ein abstrakter Raum, in dem der Austauschprozess zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern weitestgehend ohne Reibungen stattfindet.

Arbeitsmarktprozesse sind immer in einen *sozio-historischen* Kontext eingebettet und hängen somit auch von strukturellen Determinanten ab. Ungeachtet der Frage, ob diese als marktexterne (Stör-)Faktoren aufgefasst werden oder nicht, erfordert eine adäquate Analyse von Sequenzen des *Lebensverlaufs* eine Erweiterung der Perspektive auf strukturelle Merkmale der Makroebene. Mit anderen Worten: Die Erwerbschancen Jugendlicher beim Übergang an der zweiten Schwelle sind nicht nur durch die individuellen Merkmale dieser bedingt, sondern ebenso durch die spezifische *Gelegenheitsstruktur* (vgl. Windzio 2000: 20) zu dem Zeitpunkt, an dem die Jugendlichen den Arbeitsmarkt »betreten«. Eine erste Annäherung an strukturelle Ungleichheiten wird also darin bestehen müssen, Ausbildungsabgänger nach *Kohorten* zu differenzieren (vgl. u. a. Blossfeld 1985 b; Konietzka/Seibert 2001):

Die durch Arbeitsmarkttheorien spezifizierten Mechanismen des Karriereverlaufs [hier ein Sequenz desselben; Anm. d. Verf.] bleiben allerdings abstrakt, wenn sie nicht mit der konkreten gesellschaftlichen Entwicklung, also der historischen Zeit, in Verbindung gebracht werden. Dies geschieht in der Lebenslaufforschung durch den Begriff der Kohorte (Blossfeld 1990: 126).

Ferner ist nicht nur die Gelegenheitsstruktur zum Zeitpunkt des Eintritts in den Arbeitsmarkt für die Bevor- bzw. Benachteiligung einer Kohorte bedeutsam, sondern ebenso der *Wandel* dieser Struktur im weiteren Verlauf der Erwerbsbiografien. Der Einfluss der zeitveränderlichen Makrostruktur auf die Chance Jugendlicher, in Beschäftigung zu finden, ist unabhängig vom jeweiligen Kohorteneffekt und muss dementsprechend modelliert werden (vgl. Windzio 2000: 21). Im Folgenden wird es darum gehen, sich dieser zeitveränderlichen Struktur theoretisch zu nähern.

Arbeitsmärkte

Den bisher diskutierten Theorieansätzen ist grundsätzlich die Annahme gemein, dass alle Arbeitssuchenden auf einem nationalen Arbeitsmarkt um Arbeitsplätze konkurrieren. Die Idee eines Arbeitsmarktes ist von der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie geprägt, der zufolge regionale Differenzen im stetigen Prozess des Marktausgleichs nivelliert werden (vgl. Blien 2001: 29). Eine Segmentierung in *regionale* Teilarbeitsmärkte findet in diesen theoretischen Betrachtungen folglich keine Berücksichtigung:

[D]as Wirtschaftsgeschehen [spielt sich] im Standardtext der mikroökonomischen Theorie auf einem Punkt – aufgespießt also auf der Spitze der Nadel – ab (Stahl 1995: 8).

Geht man allerdings davon aus, dass ein arbeitssuchender Jugendlicher aus bspw. Nord- tendenziell nicht mit einem aus Süddeutschland um einen Arbeitsplatz konkurriert, weil der Arbeitsmarktmobilität Grenzen – und aus einer die ökonomische Perspektive transzendierende Sichtweise nicht nur in Form monetärer Kosten – gesetzt sind, so erweisen sich die bisher diskutierten Arbeitsmarkttheorien auch in dieser Hinsicht als zu abstrakt:

Die Einkommens- und Erwerbchancen hängen von der Ausgangssituation und den Entwicklungsbedingungen vor Ort ab und es macht einen großen Unterschied, ob jemand in einer Krisenregion mit 15 % oder in einem prosperierenden Gebiet mit 4 % Arbeitslosigkeit eine Arbeitsstelle sucht. Natürlich gibt es die Möglichkeit, aus einer Krisenregion abzuwandern, aber Mobilität ist kostspielig, selbst wenn es sich nur um Pendeln handelt, kostet dies Zeit und Geld (Blien 2001: 25).

Neben der im vorhergehenden Abschnitt erwähnten zeitlichen Differenzierung des Arbeitsmarktes bietet es sich vor diesem Hintergrund an, ebenso eine *regionale Differenzierung* des einen nationalen Arbeitsmarktes in regionale Teilarbeitsmärkte vorzunehmen. Die Gelegenheitsstrukturen sind nicht nur zeitlich, sondern darüber hinaus auch regional variabel (vgl. Stahl 1995: 4).

Regionale Disparitäten

Die Entstehung regional differenzierter Wirtschaftsstrukturen wird in Ansätzen der Regionalökonomik im Wesentlichen auf *Agglomerations-* und *Dispersionseffekte* zurückgeführt. Steht ein Unternehmen vor der Standortwahl, sieht es sich, verkürzt ausgedrückt, mit Agglomerationsvorteilen und -nachteilen konfrontiert; je nachdem, ob diese oder jene überwiegen, kommt es

entsprechend zur Streuung respektive Ballung im Raum¹⁰ (vgl. Stahl 1995: 13). Es wird zwischen *Lokalisierungs-* und *Urbanisierungseffekten* unterschieden; erstere führen zur Konzentration gleicher, letztere zu der unterschiedlicher Wirtschaftsaktivitäten (vgl. Blien 2001: 34 ff.; Stahl 1995: 14 ff.). Entscheidend dabei ist, dass diese Prozesse durch *endogene* Determinanten, d. h.

aus dem optimierenden Verhalten der Wirtschaftssubjekte, der Existenz der Transportkosten und der Preisbildung eines unvermehrten Faktors, des Bodens erklärt (Blien 2001: 31)

werden. Innerhalb dieses, hier nur grob skizzierten theoretischen Rahmens, kann also modelliert werden, wie sich wirtschaftliche Aktivitäten im Raum konzentrieren und wie sich unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen über den Raum verteilen (vgl. Blien 2001: 31).

Nun stellt sich also die Frage, wie sich die beiden Dimensionen, die zeitliche und die regionale, verschränken lassen. Um die zeitliche Variabilität der regional verschiedenen Wirtschaftslagen in die bisherigen theoretischen Erwägungen zu integrieren, können Überlegungen zur *Innovationsdynamik*, wie sie sich in der *Produktzyklusthese* finden, aufgegriffen werden (vgl. Blien 2001: 43). Die Produktzyklusthese, die u. a. auf SCHUMPETER (vgl. 1939) zurückgeht und von APPELBAUM und SCHETTKAT (vgl. u. a. 1994) für einen Erklärungsansatz von Arbeitslosigkeit im Kontext von Nationalökonomien fruchtbar gemacht wurde (vgl. Blien 2001: 43, 45), besagt, dass die Nachfrage eines Gutes auf lange Sicht und insbesondere im Kontext fortschreitender Technologien abnimmt. Der idealtypische Produktzyklus eines Gutes verläuft in Phasen: Unmittelbar nach der Markteinführung ist der Absatz eines innovativen Gutes i. d. R. gering, da die Marktpreise aufgrund hoher Innovationskosten des Gutes zunächst hoch sind und die Auflage, in der es produziert wird, gering ist. Im weiteren Verlauf – das Produktionsverfahren wird technisch verfeinert, womit höhere Auflagen ermöglicht werden – steigt die Nachfrage überproportional bei sinkenden Preisen des Gutes an (*elastische Nachfrage*). Schließlich trifft das Angebot eines Gutes auf eine zunehmend sinkende Nachfrage

10 Im Zusammenhang mit der Verfestigung von Anordnungsmustern wird häufig auch auf das Konzept der *Geschichts-* bzw. *Pfadabhängigkeit* rekurriert: Die These der Pfadabhängigkeit besagt, vereinfacht ausgedrückt, dass die zukünftige Entwicklung einer Region von der vorangegangenen abhängt. Wenn also bspw. eine Region unter einer schlechten Wirtschaftslage leidet, beeinflusst das die Erwartungshaltung der Wirtschaftsakteure negativ, so dass sich die Situation verfestigt. Umgekehrt zieht eine florierende Lage aufgrund der erzeugten positiven Erwartungen zusätzliche Wirtschaftsaktivitäten an (vgl. Stahl 1995: 13 f.).

und auch Preissenkungen führen nicht zu ihrer Wiederbelebung (*unelastische Nachfrage*) (vgl. Blien 2001: 43 ff.).

Diese Überlegungen zum Produktzyklus haben im Zusammenhang mit den Agglomerationseffekten wichtige Implikationen für die regionale Wirtschaftslage. Haben Lokalisierungs- bzw. Urbanisierungseffekte einmal zu einer Konzentration gleichartiger respektive weniger verschiedener Wirtschaftsaktivitäten in einer bestimmten Region geführt, hängt die wirtschaftliche Situation der Produktzyklusthese zufolge dort sehr stark von der *Preiselastizität der Nachfrage* des vorrangig angebotenen Gutes bzw. der vorrangig angebotenen Güter ab (vgl. Blien 2001: 45 ff.): Wie eine preiselastische Nachfrage die Arbeitskräftenachfrage beleben kann, so kann »[b]ereits ein Übergang der Nachfrage in den inelastischen Bereich [...] eine Region in eine Krise stürzen« (Blien 2001: 45). Für die Arbeitskräftenachfrage in der betreffenden Region bedeutet eine preisunelastische Nachfrage, *ceteris paribus*¹¹, einen Einbruch (vgl. Blien 2001: 46 ff.).

Im Gegensatz zur klassischen geht die Regionalökonomik also davon aus, dass regionale Unterschiede eine zentrale Rolle beim Verständnis wirtschaftlicher Phänomene spielen. Sie vermag, wie hier angedeutet, die Entstehung regionaler Differenzen zu erklären. Bezieht man darüber hinaus die Produktzyklusthese auf regionalökonomische Fragestellungen, so lässt sich sogar die zeitliche Dynamik regionaler Arbeitsmärkte und somit die Entstehung unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsniveaus theoretisch modellieren. Es muss allerdings noch geklärt werden, was deren Persistenz und somit die Wirksamkeit regional unterschiedlicher Gelegenheitsstrukturen auf die Übergangschancen Jugendlicher erklärt. Anders formuliert: Warum werden die regionalen Differenzen *nicht* im stetigen Prozess des Marktausgleichs via Lohnanpassungen nivelliert? Dem neoklassischen Paradigma zufolge können hierfür nur exogene Faktoren, wie bspw. institutionelle Rigiditäten, verantwortlich zeichnen. Unfreiwillige Arbeitslosigkeit ist ein ungewolltes Phänomen, das sich zudem auf einem perfekten Markt langfristig gar nicht erst einstellen würde.

Wenn man jedoch davon ausgeht, dass Arbeitgeber nicht nur Verfügungsrechte über bestimmte Ressourcen der Arbeitnehmer erwerben, indem sie eine Kompensationsleistung in Form von Lohnzahlungen erbringen, sondern auch – analog zur Humankapital- und Signaling-Theorie – *Investitionen* in »ihre« Arbeitnehmer in Form von betriebspezifischer Einarbeitung u. ä. tätigen, dann ist leicht einzusehen, dass sich betriebsinterne Arbeitnehmer

11 Für Einflüsse, die den Effekt der unelastischen Nachfrage auf die Arbeitskräftenachfrage abmildern oder verstärken vgl. Blien 2001: 48 f. und 101 ff.

nicht ohne Weiteres für den Arbeitgeber kostenfrei ersetzen lassen. Gleichzeitig haben Beschäftigte ein großes Interesse an möglichst hohen und stabilen Löhnen sowie, insbesondere in Zeiten einer schlechten Arbeitsmarktlage, an stabilen Beschäftigungsverhältnissen. Vollbeschäftigung oder – etwas weniger pathetisch – weniger Arbeitslosigkeit muss also nicht zwingend im Interesse aller Marktteilnehmer liegen.

Ein theoretischer Ansatz, der den Arbeitsmarkt nach den zuvor geschilderten Annahmen – also im Wesentlichen als Kampf um begrenzte Ressourcen – modelliert, stellt die *Insider-Outsider-Theorie* dar. Sie reflektiert ein entscheidendes Erklärungsmoment des Lohnbildungsprozesses und der daraus resultierenden Reallokation von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze: *turnover costs*. Im Falle einer Neubesetzung von Arbeitsplätzen gingen dem Unternehmen einerseits die bisher geleisteten Investitionen in die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Belegschaft bzw. Teilen selbiger verloren, andererseits entstünden zusätzliche Kosten in Form von Such-, erneuten Einarbeitungs- und Ausbildungsanstrengungen, sowie – unter Berücksichtigung gewerkschaftlicher Aktivitäten¹² – Abfindungszahlungen für die Entlassenen. Aus dieser Tatsache ergeben sich zwischen Beschäftigten und Arbeitssuchenden Machtasymmetrien bezüglich des Lohnbildungsprozesses (vgl. Sesselmeier 2004: 126). »One explanation for this is that firms do not incur these costs until they replace their insiders with newly recruited entrants« (Lindbeck/Snower 2002: 6).

Entsprechend der unterschiedlichen Machtressourcen differenzieren LINDBECK und SNOWER (vgl. 2002: 2) Arbeitnehmer nach drei Gruppen: Arbeitskräfte, die sich in einem etablierten Beschäftigungsverhältnis befinden und in die der Arbeitgeber bereits vollständige Investitionen in Form von Einarbeitungs- und Ausbildungskosten getätigt hat, sind *Insider*. Sie haben aufgrund dieser vom Arbeitgeber geleisteten Investitionen die stärkste Verhandlungsgrundlage. Beschäftigte in der Einarbeitungsphase, *Entrants*, die bisher nur einen gewissen Anteil der erwähnten Kosten verursacht haben, verfügen über geringere Machtressourcen. Arbeitssuchende hingegen haben dem Unternehmen noch keinerlei Kosten verursacht und sind daher – zumindest weitestgehend – vom Lohnbildungsprozess ausgeschlossen, d. h. *Outsider*.

Da Outsider aufgrund von Fluktuationskosten keine perfekten Substitute für Insider darstellen, ergibt sich für diese eine mit Bezug auf den Lohnbildungsprozess verhandlungsstarke Position: Solange ihre Lohnforderungen

12 Die Insider-Outsider-Theorie benötigt jedoch – das sei an dieser Stelle betont – für ihre Argumentation keinesfalls die Annahme von institutionellen Rigiditäten. Diese verstärken allenfalls, was sich ohnehin der Theorie zufolge aus rationalen Handlungen der Akteure ergibt (vgl. Sesselmeier 2004: 125).

unter den Kosten liegen, die dem Unternehmer bei der Einstellung eines Outsiders entstünden, können sie Löhne durchsetzen, die über dem markträumenden Gleichgewichtslohn liegen. Aufgrund der *turnover costs* ist es für ein Unternehmen unter diesen Voraussetzungen effizienter, ein höheres Lohn- und ein niedrigeres Beschäftigungsniveau hinzunehmen (vgl. Lindbeck/Snow 2002: 9).¹³

Die Insider-Outsider-Theorie stellt damit ein Instrument zur Verfügung, das Phänomen beständig hoher Arbeitslosenquoten zu erklären: Sie impliziert ein gewisses Verharrungsvermögen von Arbeitslosen- und Beschäftigtenbeständen. Bei konjunkturellen Einbrüchen sind die Insider bemüht – ggf. durch Akzeptieren niedriger Löhne –, die Beschäftigtenbestände zu erhalten.¹⁴ Bei einer besseren Arbeitsmarktlage dagegen versuchen sie ihre Löhne zu maximieren, was wiederum dazu führt, dass das Arbeitslosigkeitsniveau relativ beständig bleibt.¹⁵ Weil nicht alle Marktteilnehmer an der Lohnbildung glei-

13 Insider verfügen neben den genannten Vorteilen über andere Ressourcen, dem Arbeitgeber *turnover costs* zu verursachen. Sie können bspw. ihre Bereitschaft verweigern, mit den Entrants zu kooperieren oder den Produktionsprozess aktiv stören. Ferner steht zu vermuten, dass die Arbeitsmotivation davon abhängt, wie sicher ein Arbeitsplatz ist (vgl. Sesselmeier 2004: 126). Der letztgenannte Aspekt wird auch von einer Variante des *Effizienzlohnmodells*, dem *Schirking-Ansatz* (vgl. u. a. Yellen 1984: 201 ff.) betont, der davon ausgeht, dass Arbeitgeber – aufgrund unvollständiger Information über die Produktivität der Arbeitnehmer – die Beschäftigten über dem Gleichgewichtslohn entlohnen, um die Motivation und somit die Effizienz des Arbeiters sicherzustellen. Im Allgemeinen gehen Effizienzlohnmodelle davon aus, dass es unter dem Umstand der Informationsknappheit effizient für Unternehmen ist, Löhne anzubieten, die über dem Marktpreis liegen (für eine Übersicht vgl. Hinz/Abraham 2008: 26 ff.; Sesselmeier/Blauermel 1997: 153 ff.).

14 Ihr Verhalten hängt in gewissem Maße von der Verteilung des Entlassungsrisikos der Insider ab: Nur, wenn dieses Risiko gleich verteilt ist, werden die Insider Lohneinbußen hinnehmen. Ist das Risiko dagegen ungleich verteilt, werden diejenigen Insider, die keinem oder nur einem geringen Risiko ausgesetzt sind, eher die Entlassung der Insider, die ein höheres Risiko tragen, als Lohnkürzungen in Kauf nehmen (vgl. Sesselmeier 2004: 127).

15 Hierin zeigt sich auch, dass die Verteilungskämpfe nicht nur entlang der Linie »Insider – Outsider«, sondern ebenso, wie LINDBECK und SNOWER (vgl. u. a. 2002: 39) antizipieren und KORPI (vgl. 2002: 368) betont, entlang der Linie »Insider – Arbeitgeber« verlaufen. Bei hoher Arbeitslosigkeit können die Unternehmer die Macht und somit die Lohnforderungen der Insider eindämmen, weil diesen im Falle einer Entlassung ein schneller Übergang in eine andere Beschäftigung aufgrund der Arbeitsmarktlage verwehrt bleiben dürfte. Ist die Arbeitslosigkeit dagegen gering, gewinnen die Beschäftigten mehr Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern. Entgegen der neoklassischen Annahme geht KORPI also davon aus, dass nicht Löhne oberhalb des Gleichgewichtslohns zur Arbeitslosigkeit, sondern umgekehrt, dass geringe Arbeitslosenbestände zu höheren Löhnen führen (vgl. Korpi 2002: 382 ff.; für die empirische Evidenz vgl. bspw. Blien 2001).

chermaßen beteiligt, die Machtressourcen also ungleich verteilt sind, und weil Beschäftigte als Insider und Arbeitgeber nicht an einer ständigen Neuverteilung der Arbeitskräfte auf die Arbeitsplätze interessiert sind, stehen die Chancen für Arbeitslose als Outsider schlecht, in ein Beschäftigungsverhältnis zu kommen (vgl. Lindbeck/Snower 2002: 14 ff.).

In Verbindung mit der Regionalökonomik lässt sich demnach zeigen, wie regional verschiedene Arbeitsmarktlagen – genauer Relationen zwischen Angebot von und Nachfrage nach Arbeit – entstehen und warum sie eine Tendenz zur Beständigkeit haben, somit also zu manifesten Gelegenheitsstrukturen werden. Entgegen der Allgemeinen Gleichgewichtsannahme steht also zu vermuten, dass die Differenzen der regionalen Arbeitsmärkte nicht ausgeglichen werden. Jugendliche, die ihre Berufsausbildung beenden, sind zum einen nicht durch Kosten der Entlassung geschützt und finden sich zudem beim Eintritt in einen bestimmten regionalen Arbeitsmarkt mit der jeweiligen zeitlich-regionalen Gelegenheitsstruktur dieses konfrontiert. Diese Gelegenheitsstrukturen sind es, welche die unmittelbaren Übergangschancen bestimmen:

H 4 *Die Übergangsrage in Beschäftigung nimmt mit steigender regionaler Arbeitslosenquote ab.*

Das Insider-Outsider-Modell ist allerdings weniger statisch, als es auf den ersten Blick erscheinen mag und lenkt mit der folgenden Bemerkung die Aufmerksamkeit noch einmal auf die individuellen Merkmale der arbeitssuchenden Jugendlichen:

The distinction between insiders and outsiders can be made along a variety of divides: employed versus unemployed workers, people with ›good jobs‹ versus ›bad jobs‹ [...], employees with high versus low seniority, unionized versus non-unionized workers, employees who have significant firm-specific skills and those who do not, workers on permanent contracts and those on temporary (fixed-term) ones, those who have a voice in the wage bargaining process and those who do not, the short-term unemployed versus the long-term unemployed, those entitled to state benefits and those who are not, and so on. (Lindbeck/Snower 2002: 2 f.)

Die Gruppe der arbeitssuchenden Outsider selbst muss also keineswegs als homogen betrachtet werden, sondern lässt vielmehr wiederum eine Unterscheidung in »Insider« und »Outsider« zu.¹⁶ Der theoretische Ansatz bietet somit

¹⁶ Gleiches gilt allerdings auch für die Insider, die sich hinsichtlich ihrer Verhandlungsmacht gegenüber den Arbeitgebern erheblich unterscheiden können – je nachdem, wie hoch die mit einer Entlassung verbundenen *turnover costs* ausfallen. Dieser von der Insider-Outsider-Theorie angeführte Zusammenhang findet eine Entsprechung in *Segmentationsansätzen* des Arbeitsmarktes; hierunter bspw. die Unterscheidung zwischen *primärem* und *sekundärem Arbeitsmarktsegment* (vgl. Doeringer/Piore 1971).

einen Anhaltspunkt, die beiden eingangs erwähnten Perspektiven – zum einen auf die individuellen Ressourcen der Arbeitssuchenden und zum anderen auf strukturelle Merkmale des Arbeitsmarktes – ineinander zu verschränken. Es wird im Folgenden darum gehen, theoretisch zu reflektieren, ob die von Strukturdefiziten verursachten Reibungen beim Übergang in die Erwerbstätigkeit alle Jugendlichen zwar nicht strikt, aber dennoch annähernd gleich betreffen oder ob aufgrund individueller Ressourcen Gruppen von Jugendlichen Kompensationsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, welche die Auswirkungen zunächst gleicher regionaler Betroffenheit zu unterschiedlichen Belastungsqualitäten werden lassen.

Kumulierte Ungleichheit

In den bisherigen Überlegungen zu den individuellen Ressourcen der Arbeitskräfte wurden berufliche Qualifikationen – Bildungsjahre in der Humankapital- bzw. mutmaßliche Produktivität in der Signaling-Theorie – als absolute Größen mit einem feststehenden Marktwert aufgefasst. Ein entscheidender Perspektivwechsel ergibt sich, wenn die »Signalwirkung von Bildung bzw. Bildungszertifikaten« (Solga 2005: 73) bezüglich der vorliegenden Gelegenheitsstruktur, d.h. in diesem Zusammenhang dem quantitativen Verhältnis von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage, relativiert wird, wie es im *Job-Competition-Modell* (vgl. Thurow 1975) der Fall ist. Hiernach sind die Erwerbschancen der Arbeitskräfte nicht allein durch ihre *individuellen*, sondern gleichzeitig auch durch *strukturelle* Merkmale bestimmt.

Ein entscheidendes Moment in THUROWS (vgl. 1975: 75 ff.) Betrachtungsweise des Arbeitsmarktes ergibt sich aus der Annahme hinsichtlich der Produktivitätsanforderungen und der Löhne¹⁷ spezifizierter sowie quantitativ begrenzter Arbeitsplätze: Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist wesentlich als *Arbeitsplatz-* und weniger als – wie im neoklassischen Modell angenommen – Lohnwettbewerb bestimmt. Arbeitskräfte konkurrieren (primär) nicht um Löhne, sondern um Arbeitsplätze oder genauer: *Ausbildungsplätze*. Denn sie erwerben ihre vollständige berufs- und insbesondere betriebspezifische

17 Stabile Löhne sind eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren des *on-the-job trainings*: Wenn etablierte Arbeitnehmer ständig fürchten müssten, von arbeitssuchenden Arbeitskräften unterboten zu werden, wären jene – eine Quelle der Verhandlungsmacht der Insider – vielmehr an einer Monopolbildung hinsichtlich ihrer eigenen Qualifikationen als an einer Kooperation mit neuen Arbeitskräften und der Vermittlung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten interessiert (vgl. Thurow 1975: 81 ff).

Qualifikation erst durch *on-the-job training* am Arbeitsplatz. Bei Aufnahme einer Berufstätigkeit sind sie bloß unvollständig für diese qualifiziert:

The key ingredient in the job-competition model is the observation that most cognitive job skills are not acquired before a worker enters the labor market but after he has found employment through on-the-job training programs [...]. Thus, the labor market is not primarily a bidding market for selling existing skills but a training market where training slots must be allocated to different workers (Thurow 1975: 76).

Personalrekrutierungen sind daher notwendigerweise mit (Ausbildungs-) Kosten verbunden, die im Wesentlichen der Arbeitgeber zu tragen hat¹⁸ (vgl. Thurow 1975: 86 ff.).

Wie die Arbeitskräfte auf die Arbeitsplätze verteilt werden, hängt dem Job-Competition-Modell zufolge im Wesentlichen von zwei Faktoren ab: von den, bei gegebenen individuellen Merkmalen, erwarteten Ausbildungskosten, die ein Bewerber in Abhängigkeit von der ihm unterstellten Lernfähigkeit verursacht, sowie von der Qualität der Mitbewerber¹⁹ (vgl. Thurow 1975: 91 f.). Entlang dieser beiden Koordinaten ordnen Arbeitgeber potentielle Arbeitnehmer in einer *Rangfolge* ein, mit dem Ziel, bei der Besetzung der zur Disposition stehenden Stellen die anfallenden Ausbildungskosten²⁰ zu minimieren (vgl. Thurow 1975: 86):

The employer is interested in ranking potential employees in a labor queue on the basis of their estimated training costs, since this is essential to selecting those workers who will lead to maximum profits (Thurow 1975: 91).

Bildung, als ein Indikator für Lernfähigkeit, ist damit ein *positionales Gut* (vgl. Hirsch 1978: 53), das den Platz innerhalb einer *Arbeitskräftewarteschlange* mit-

18 In dieser Annahme ähnelt das Job-Competition-Modell der Signaling-Theorie; allerdings geht jenes explizit davon aus, dass in jedem Fall Ausbildungskosten entstehen, während es dieser zufolge möglich ist, dass die Arbeitskräfte bereits bei Arbeitsantritt hinreichend qualifiziert sind. Im Sinne der Insider-Outsider-Theorie machen diese Ausbildungskosten einen Teil der *turnover costs* aus.

19 Diese Überlegungen können m. E. durchaus so verstanden werden, dass sie eine Arbeitsmarktsegmentierung implizieren: Da das Produktivitätsniveau durch den zu besetzenden Arbeitsplatz vorgegeben ist (vgl. Thurow: 1975: 85), kommen – obwohl die Qualifikationsanforderungen, wie noch gezeigt werden muss, relativ sind – nicht unbedingt alle Arbeitskräfte in Frage, um die Stelle zu besetzen, sondern vielmehr nur solche, bei denen die Aussichten gut sind, dass sie das erforderliche Niveau mit möglichst geringem Ausbildungsaufwand erreichen.

20 Die Ausbildungskosten beinhalten auch Risikokosten, für den Fall, dass die tatsächlichen Arbeitskosten, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aufbringen muss, von den erwarteten abweicht. Hierin zeigt sich, dass – ähnlich der Signaling-Theorie – Arbeitgeber mit dem Problem *unvollständiger Information* konfrontiert sind.

bestimmt (vgl. Thurow 1975: 87). Das *ranking* dient sodann als Grundlage für die Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber: Die attraktivsten Jobs erhalten diejenigen, die die wahrscheinlich geringsten Ausbildungskosten verursachen, also in der Wettbewerbsschlange vorne stehen und *vice versa* (vgl. Thurow 1975: 95).

Analog zur Signaling-Theorie basieren Rekrutierungsentscheidungen also auf Wahrscheinlichkeitsannahmen der Unternehmer – hier allerdings über die Lernfähigkeit und nicht über die Produktivität der potentiellen Arbeitnehmer. Zudem enthält das Job-Competition-Modell eine ähnliche Implikation bezüglich des Einflusses der Bildung als individuelles Merkmal auf den Übergang Jugendlicher an der zweiten Schwelle (vgl. H 1), geht aber zugleich noch einen Schritt darüber hinaus:

In periods of labor scarcity, however, training will extend farther and farther down the labor queue as employers are forced to train more costly workers to fill job vacancies. Conversely, if there are an inadequate number of jobs, those at the bottom of the labor queue will be left unemployed (Thurow 1975: 95).

Die Qualifikationsanforderungen und damit vor allem die Chancen *bildungs-* bzw. *ausbildungsarmer* Jugendlicher (vgl. Allmendinger 1999: 43 f.) ergeben sich daher wesentlich aus der gegenwärtigen Konkurrenzsituation. Entsprechend der herrschenden Arbeitsmarktverhältnisse sind Arbeitgeber bei einem Arbeitskräftemangel gezwungen, gegebenenfalls auch solche Jugendliche auszuwählen, bei denen höhere Ausbildungskosten vermutet werden. Bei einem Überangebot an Arbeitskräften hingegen, können sie – entlang der Wettbewerbsschlange – die Bewerber mit den mutmaßlich geringsten Ausbildungskosten rekrutieren. Das heißt, dass die individuellen Merkmale der Arbeitssuchenden auf dem Arbeitsmarkt keine absolute, sondern bloß eine zur Arbeitsmarktlage relative Wertigkeit haben:

H 5 *Individuelle und strukturelle Benachteiligungen wirken kumulativ.*

In ähnlicher Weise konstatiert u. a. BLOSSFELD (vgl. u. a. 1983) als Konsequenz der Bildungsexpansion, eine mit dem Anstieg an Höherqualifizierten verstärkte Selektion seitens der Unternehmer: Unter den Bedingungen eines Unterangebots offener Arbeitsstellen – vor allem im unteren und auch mittleren Qualifikationssektor – bei gleichzeitigem Überangebot an qualifizierten Arbeitssuchenden, werden Zertifikatlose zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt. Unter diesen Gesichtspunkten scheint der Arbeitsmarkt als eine zunehmend *geschlossene* Marktbeziehung »insoweit und in dem Grade, als ihr Sinngehalt oder ihre geltende Ordnung die Teilnahme ausschließen oder

beschränken oder an Bedingungen knüpfen« (Weber 2005: 31). Unter Berücksichtigung einer Verschränkung regional-zeitlich variabler Strukturdefizite, die sich zunächst jeweils allen Jugendlichen als manifeste Gelegenheitsstruktur offenbaren, mit den Überlegungen zur Wirkung individueller Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt, muss die *Verdrängungsthese* allerdings – zumindest theoretisch – relativiert werden: In wirtschaftlich prosperierenden Gebieten dürfte der Verdrängungseffekt entsprechend abgeschwächt sein.

Untersuchungsdesign

Wenn wir an Übergänge von Personen aus der beruflichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt denken, so beziehen wir uns auf einen dynamischen Prozess, der durch unterschiedliche, zeitlich aufeinander folgende Zustände konstituiert ist. Eine Person, die ihre Ausbildung beendet, wird sich i. d. R. zeitig auf die Suche nach Arbeit begeben. Ihr kann ein nahtloser Übergang von der Ausbildung in irgendeine Form der Beschäftigung oder – bis zur Aufnahme einer Berufstätigkeit – eine mehr oder weniger ausgedehnte Phase der Arbeitslosigkeit bevorstehen; letztere kann den Berufseinstieg wiederum erschweren.

Ein methodisches Verfahren, das sich insbesondere zur Untersuchung von Übergangsproblemen eignet, stellt die Ereignisanalyse dar. Ereignisdaten haben gegenüber Panel- und Querschnittsdaten den Vorteil eines *höheren Informationsgehalts* (vgl. u. a. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986: 22 ff.). Sie liefern nicht nur eine Momentaufnahme eines bestimmten Zustands x zum Zeitpunkt t , sondern erlauben darüber hinaus eine Betrachtung *sozialer Prozesse*, d. h. eine zeitliche Betrachtung von aufeinanderfolgenden Zuständen (vgl. u. a. Ludwig-Mayerhofer 1994 a: 116 f.): Schematisch dargestellt, folgt einem Zustand x im Zeitraum t_0 bis t_n ein von x verschiedener Zustand y ab dem Zeitpunkt t_{n+1} . Es lassen sich Aspekte der Vorgeschichte sowie historisch variierende externe Bedingungen in der Analyse berücksichtigen – letzteres ist ein nicht unbedeutender Vorzug, wenn man davon ausgeht, dass die Wahr-

scheinlichkeit des Übergangs in Beschäftigung von bestimmten, zeitveränderlichen Rahmenbedingungen beeinflusst wird (vgl. Andreß 1992: 16 ff.).

Darüber hinaus kann es vorkommen, dass der untersuchte Prozess selbst eine Zeitabhängigkeit aufweist. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit eines Übergangs vom *Ausgangs-* in den *Zielzustand* verändert sich mit zunehmender Verweildauer im Ausgangszustand. So haben z. B. unterschiedliche Studien (vgl. u. a. Ludwig-Mayerhofer 1992b; Pollmann-Schult/Büchel 2004) gezeigt, dass mit einem Berufseinstieg nach einer kurzen Arbeitslosigkeitsepisode zeitlich eher zu rechnen ist als nach einer langen. Die Ereignisanalyse stellt unterschiedliche Verfahren zur Verfügung, die es erlauben, solchen Zeitabhängigkeiten angemessen Rechnung zu tragen (vgl. u. a. Diekmann/Mitter 1984: 46 ff.).

Eine Annäherung an Ereignisdaten mittels *linearer Regression* ist aus verschiedenen Gründen problematisch. Der wichtigste Grund ergibt sich aus der Tatsache, dass in den Daten für gewöhnlich *rechtszensierte* Fälle vorkommen. Rechtszensierungen liegen dann vor, wenn Personen entweder vor dem Beobachtungsende aus der Untersuchung ausscheiden oder bis zum Beobachtungsende den Ausgangszustand nicht verlassen. In beiden Fällen ist es unmöglich, die Dauer im Ausgangszustand vollständig zu messen (vgl. Ludwig-Mayerhofer 1994 a: 117)¹. Bei der ereignisanalytischen Methode können solche Fälle über geeignete Schätzverfahren (u. a. die *Maximum-Likelihood-Schätzung*) berücksichtigt werden (vgl. Blossfeld/Hamerle/Mayer 1986: 67 ff., 104 f.). Eine inadäquate Handhabung von rechtszensierten Untersuchungseinheiten, bei der diese entweder aus der Untersuchung ausgeschlossen oder als vollständige Beobachtungen behandelt werden, kann dagegen unter Umständen zu erheblichen Verzerrungen bei der Schätzung führen (vgl. u. a. Diekmann/Mitter 1984: 25).

Neben Individualmerkmalen finden in der vorliegenden Arbeit auch Kontextmerkmale bei der Analyse des Übergangs von der dualen Berufsausbildung in eine Beschäftigung Berücksichtigung. Es wird also darum gehen, ein Modell zu wählen, das der Dynamik des Untersuchungsgegenstandes einerseits und der Kontextualität bestimmter erklärender Variablen andererseits

1 LUDWIG-MAYERHOFER (vgl. 1994 a: 117) verweist auf weitere Probleme, die sich ergeben, wenn die Dauer bis zum Zustandswechsel mit Hilfe der OLS-Regression untersucht wird: Zum einen muss sichergestellt werden, dass die abhängige Variable tatsächlich *stetig* gemessen wurde, und zum anderen ist häufig die zentrale Annahme der Normalverteilung der Residuen verletzt, was zu verzerrten Schätzungen der Standardfehler führt.

gerecht wird. Zuvor jedoch werde ich meine Aufmerksamkeit der Datenaufbereitung, den Kovariaten sowie der abhängigen Variable widmen.

Datenaufbereitung²

Bisherige Analysen haben die Schwierigkeiten Jugendlicher beim Berufseinstieg vor allem in Abhängigkeit von individuellen und betrieblichen Merkmalen betrachtet (vgl. u. a. Dietrich 2008; Konietzka 2002). Inwiefern regionale Disparitäten den Übergang in Beschäftigung determinieren, wurde bislang kaum untersucht. Lediglich im Hinblick auf einen Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland lassen sich einige Arbeiten sichten (vgl. u. a. Konietzka 2001; Matthes 2004); allerdings fehlt noch immer eine differenziertere Perspektive auf regionale Unterschiede beim Übergang in die Erwerbstätigkeit und deren Ursachen. Das *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB) stellt der Wissenschaft mit dem *Regionalfile* eine 2 %-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zur Verfügung – darunter auch solche, die eine betriebliche Ausbildung machen. Darin enthalten sind unter anderem die Angaben zur Kreiszugehörigkeit des beschäftigenden Betriebes. Das ermöglicht die Verbindung von Informationen auf individueller mit solchen auf regionaler Ebene; so lassen sich beispielsweise regionale Arbeitslosenquoten berechnen. Ab 1992 liefert der Datensatz zudem verlässliche Angaben über Beschäftigungen in den neuen Bundesländern (vgl. Drews 2008: 6 ff.).

In dieser Arbeit wird die IABS-R04 verwendet, die bis einschließlich des Jahres 2004 reicht. Die Datenerhebung basiert auf dem integrierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in dessen Rahmen die Arbeitgeber verpflichtet sind, mindestens einmal jährlich Angaben zu allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an die Sozialversicherungsträger weiterzuleiten. Durch Kooperation der *Bundesagentur für Arbeit* (BA) mit dem IAB sind diese Daten um entsprechende Informationen über zeitweilige Bezüge von Lohnersatzleistungen ergänzt. Im Ergebnis liegen in einem *Mehr-Episoden-Datensatz* für den gesamten Erhebungszeitraum teilweise sogar tagesgenaue Informationen über die Beschäftigungs- und Leistungsbezugsdauern von mehr als 1. Mio. west- und knapp 180 000 ostdeutschen Personen vor (vgl. Drews 2008: 8 ff.). Der Datensatz liefert somit repräsentative, relativ aktuelle und besonders

2 Für eine quantitative Darstellung der Datenaufbereitung (Löschprotokoll) vgl. [Anhang A1](#).

umfangreiche Längsschnittdaten über die Erwerbsbiografien sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der BRD (vgl. Hamann et al. 2004).

In Anlehnung an KONIETZKA und SEIBERT (vgl. 2001: 73) betrachte ich den ersten Übergang Jugendlicher und junger Erwachsener von der beruflichen Ausbildung in Beschäftigung. Dabei handelt es sich primär um Auszubildende im dualen System. Nichtsdestoweniger erlauben es die Daten, ebenfalls Übergänge von Fachschülern zu untersuchen, deren Ausbildung (bspw. in Form eines Berufsanererkennungsjahres) teilweise in Betrieben stattfindet. Die Berufsverläufe von Hochschulabsolventen können dagegen nicht untersucht werden, da der Verlauf von Hochschulausbildungen aufgrund des Erhebungsdesigns nicht in der Stichprobe erfasst werden kann. Der Erwerbszustand *Auszubildender* wird über die Variable *Personengruppe* ermittelt. In dieser Variablen wird aus den übrigen Gruppen – darunter vor allem Voll- und Teilzeitbeschäftigte³ – die der Auszubildenden durch eine eigene Kategorie hervorgehoben.

Von der Analyse werden Personen ausgeschlossen, die bei Beendigung ihrer Ausbildung das 30. Lebensjahr überschritten haben – diese Festlegung wird nicht nur »geradlinigen« Bildungsverläufen, sondern auch solchen über »Umwege« gerecht (vgl. Konietzka/Seibert 2001: 74). Sofern eine Person mehr als eine Berufsausbildung vor ihrem Erwerbseinstieg unternimmt, betrachte ich nur die letzte, da nicht davon auszugehen ist, dass sie zum Zeitpunkt der Beendigung oder Aufgabe der vorangegangenen Ausbildung ihren genuinen Übergang ins Erwerbsleben hat.

Grundsätzlich betrachte ich Ausbildungsepisoden unabhängig davon, ob sie erfolgreich waren, d. h. mit einem entsprechenden Bildungszertifikat beendet wurden (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008). Der Grund dafür ist einerseits, dass es gerade von Interesse ist, inwiefern die Varianz der Berufs-, neben jener der Schulbildung, zur Erklärung der Unterschiede beim Berufseinstieg beiträgt. Andererseits ist die Zuverlässigkeit der Bildungsvariablen teilweise zweifelhaft, da Angaben zur Bildung bei der Meldung zur Sozialversicherung eine geringe Relevanz besitzen (vgl. Drews 2008: 20 f.). Eine Ausbildungsperiode wird als solche über vier Variablen identifiziert: den Erwerbsstatus, der angibt, ob sich die Person in Ausbildung befindet oder nicht, den Beruf, die Betriebsnummer und die Dauer zwischen zeitlich aufeinanderfolgenden *Ausbildungsspielen*. Sofern sich eine Person in Ausbildung befindet

3 Zudem werden folgende Gruppen ausgewiesen: geringfügig entlohnte Beschäftigte, Beschäftigte in Altersteilzeit, Praktikanten (ab 1999) und Werksstudenten (ab 1999).

und entweder der Beruf⁴ oder der Betrieb über die chronologisch sortierten Datenzeilen hinweg gleich bleibt, handelt es sich um *eine* Ausbildung. Dabei werden Unterbrechungen von bis zu 92 Tagen ignoriert, da einige Untersuchungseinheiten zu beobachten sind, die trotz dieser Lücken ihre Ausbildung erfolgreich abschließen.

Zur Ermittlung von mehreren aufeinanderfolgenden Ausbildungsepisoden nutze ich ebenfalls die zuvor genannte Dauervariable. Auch hier gilt: Ist die Dauer zwischen zwei Ausbildungen nicht größer als 92 Tage, beginnt die *Risikozeit* der Person – die Zeit, in der diese dem Arbeitsmarkt für die Aufnahme einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zur Verfügung steht – im Anschluss an die letzte Ausbildung. Es ist davon auszugehen, dass die Aufnahme einer erneuten Ausbildung in weniger als drei Monaten nach Beendigung der vorangegangenen keine Reaktion auf eine – was im Kontext dieser Arbeit von Interesse wäre – längere Arbeitslosigkeitsperiode ist; vielmehr steht zu vermuten, dass wir es hierbei mit planvollem Handeln zu tun haben⁵. Abschließend werden Ausbildungen nur dann als solche gewertet, wenn sie mindestens 720 Tage dauern – im Falle von mehreren aufeinanderfolgenden Ausbildungen bezieht sich diese Bedingung nur auf die letzte.

Zur besseren Veranschaulichung ergeben sich, schematisch dargestellt, folgende Konstellationen von Ausbildungsverläufen Jugendlicher und daraus resultierende Verschiebungen hinsichtlich des Beginns der Risikozeit:

Tabelle 1: Wege und Umwege aus der Ausbildung

	AUSBILDUNGSMUSTER			ÜBERGANG	
MUSTER A	Ausbildung 1 ≥ 720 Tage			Arbeitslosigkeit Beschäftigung	
MUSTER B	Ausbildung 1	Ausbildung 2 ≥ 720 Tage		Arbeitslosigkeit Beschäftigung	
MUSTER C	Ausbildung 1	Lücke ≤ 92 Tage	Ausbildung 2 ≥ 720 Tage	Arbeitslosigkeit Beschäftigung	
MUSTER D	Ausbildung 1 ≥ 720 Tage			Lücke > 92 Tage	Ausbildung 2

- 4 Berufe mit dem Wert 130, darunter *Lehrlinge mit noch nicht feststehendem Beruf*, wurden für die Ermittlung einer Ausbildung mit den Informationen aus der Zeile zuvor bzw. danach überschrieben, sofern in diesen ein anderer gültiger Wert vorliegt, der Ausbildungsbetrieb gleich bleibt und der zeitliche Abstand zwischen den Ausbildungsspielen nicht größer als 92 Tage ist.
- 5 Sicherlich handelt es sich bei derlei Annahmen um Zuschreibungen, die nicht zwingend zutreffen müssen. Die komplexe Datenstruktur macht es allerdings erforderlich, gelegentlich solche Annahmen zu treffen.

Der Beobachtungsrahmen beschränkt sich auf die Ausbildungsabgänge zwischen 1996 und 2004. Diese zeitliche Einschränkung ergibt sich notwendigerweise aus dem Vorhaben, den Blick auf die vereinte Bundesrepublik zu richten. Beobachtungen ostdeutscher Jugendlicher liegen in den Daten erst ab dem Jahr 1992 vor. Da für die Festlegung der Risikozeit Informationen über die Ausbildung genutzt werden – nämlich deren Dauer –, müssen alle Personen, die vor 1993 im Datensatz eine Beobachtung aufweisen, aus der Untersuchung ausgeschlossen werden, d.h., sie sind *linkszensiert*. Das ist deshalb erforderlich, weil wir von Personen aus Ostdeutschland, die zu Beginn des Jahres 1992 in Ausbildung sind, nicht wissen können, wie lange sie sich bereits in diesem Zustand befinden. Dieses Vorgehen hat zur Folge, dass – wenn wir uns noch einmal die Dauerbedingung für eine als abgeschlossen geltende Ausbildung vor Augen führen – frühestens ab Mitte Dezember 1994 Abgänge aus der Ausbildung beobachtet werden können. Daher liegen für das Jahr 1995 nur äußerst geringe Fallzahlen vor⁶. Um daraus resultierende Verzerrungen zu vermeiden, ist es notwendig, das Beobachtungsfenster erst ab 1996 zu »öffnen«.

Betrachtet man die Erwerbsbiografien der Untersuchungseinheiten genauer, so fällt auf, dass Episoden nicht immer nahtlos aneinander anschließen: Es kommt aus unterschiedlichen Gründen zu Lücken in den Daten. Einige dieser Lücken erstrecken sich über genau ein Kalenderjahr. In vielen Fällen ist hierbei von versäumten Jahresmeldungen auszugehen (vgl. Drews/Groll/Jacobebbinghaus 2007: 28 ff.). Sofern es sich vor und nach der Lücke um ein und dasselbe Beschäftigungsverhältnis handelt – was genau dann der Fall ist, wenn die Person sowohl vorher als auch nachher im gleichen Beruf und Betrieb sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist –, werden solche Jahreslücken mit den Informationen aus der unmittelbar darauffolgenden Episode gefüllt und zeitlich angepasst. Für alle weiteren Lücken, die im Zeitraum zwischen Ausbildung und Einstieg in den Arbeitsmarkt auftreten, gilt: Sind sie kürzer als zwei Jahre, werden sie als Arbeitslosigkeitsepisoden gewertet. Auch wenn wir über den Zeitraum inhaltlich nichts wissen, in dem eine solche Lücke auftritt, können wir zumindest ausschließen, dass die Person einer regulären Beschäftigung nachgeht; sie ist *erwerbslos*. Längere Lücken, während derer Personen beispielsweise ein Hochschulstudium aufnehmen und zum Abschluss bringen könnten, werden dagegen von der Analyse ausgeschlossen.

6 Im Jahr 1995 können im Vergleich zu 1996 nur etwa $\frac{1}{15}$ an Personen beobachtet werden.

Es gibt allerdings auch Lücken, die erst im Zuge der Datenaufbereitung entstanden sind. Der Erwerbsstatus der geringfügigen Beschäftigung (mit oder ohne parallelen Leistungsbezug) tritt erst ab dem Jahr 1999 auf und erfordert deshalb eine besondere Handhabung. Wertet man diesen Status als reguläre Beschäftigung, so wird in der Konsequenz die Anzahl der Leistungsbezieher relativ zu der aus vorangegangenen Jahren unterschätzt. Sofern bei Personen Episoden vorkommen, in denen sie einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen sowie zusätzlich im Leistungsbezug stehen, werden diese Episoden mit »Leistungsbezug« überschrieben. Episoden, in denen ausschließlich geringfügige Beschäftigung vorliegt, werden aus dem Datensatz entfernt und nach der zuvor erwähnten Lücken-Regel behandelt.

Merkmale

Abhängige Variable

Zu Beginn des Kapitels wurde bereits das Wesentliche im Hinblick auf die Operationalisierung der abhängigen Variable angesprochen: Es geht um den Wechsel von einem Ausgangs- in einen Zielzustand (vgl. Yamaguchi 1991: 1 ff.). In dieser Arbeit wird ein *endlicher Zustandsraum* betrachtet. Ein solcher liegt dann vor, wenn die Anzahl der Zustände, die Personen im Zeitverlauf einnehmen können, begrenzt ist (vgl. Andreß 1992: 46) – in unserem Fall nämlich die Status »erwerbslos« oder »beschäftigt«. Die Risikozeit – d. h. die Zeit, in der potenziell ein Zustandswechsel auftreten kann – erstreckt sich über den Zeitraum, in dem sich die Person nach Beendigung der dualen Berufsausbildung im Ausgangszustand der Erwerbslosigkeit befindet; sie endet entweder mit dem Eintritt des Ereignisses »Beschäftigung« oder mit einer Rechtszensierung. Personen, die im direkten Anschluss an ihre Ausbildung in Beschäftigung finden, muss im Hinblick auf die Analysen eine geringstmögliche Dauer in Erwerbslosigkeit zugewiesen werden. Insgesamt können 57 148 Ausbildungsabgänger beobachtet werden; davon enden 54 346 mit einem Ereignis und 2 802 mit einer Zensierung.

Da in dieser Arbeit ausschließlich der Eintritt in die erste Beschäftigung nach der Berufsausbildung Berücksichtigung findet und zudem nicht zwischen verschiedenen Zielzuständen unterschieden wird, handelt es sich um ein nicht wiederholbares *singuläres Ereignis*. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, Bedingungen an das Ereignis zu stellen. Entsprechend der gesetzlichen Regelung zur Kündigung während der Probezeit fällt auf, dass Beschäf-

tigungen gerade innerhalb der ersten sechs Monate, vor allem gegen Monatsende, auffällig häufig wieder beendet werden. Bei manchen der betroffenen Personen sind im Anschluss daran mehrfache Wechsel zwischen Arbeitslosigkeits- und kurzen Beschäftigungsperioden zu beobachten. Aus diesem Grund muss eine («stabile») Beschäftigung mindestens 93 Tage dauern, um als Ereignis zu gelten – diese Bedingung reflektiert die nicht selten festgesetzte Mindestdauer der Probezeit. Aufgrund dieser Bedingung werden Personen ausgeschlossen, deren Arbeitsmarkteintritt nach dem 30. September 2004 erfolgt, um die Zufälligkeit von Rechtszensierungen zu gewährleisten.

Die Daten stellen tagesgenaue Informationen über die Erwerbssituation der Untersuchungseinheiten bereit, weshalb es grundsätzlich möglich ist, die *Prozesszeitachse* so zu wählen, dass ein Zustandswechsel zu jedem beliebigen Zeitpunkt auftreten kann. In diesem Fall handelt es sich um einen Prozess mit *stetiger Zeit* und *diskretem* respektive endlichem Zustandsraum (vgl. Diekmann/Mitter 1984: 33 f.). Diese Betrachtungsweise der Zeit wird den deskriptiven sowie den explorativen Analysen zugrunde liegen. Wie wir später noch sehen werden, setzt das für die konfirmatorische Analyse erforderliche *diskrete Modell der Mehrebenenereignisanalyse* jedoch eine *diskrete Zeitachse* voraus. Das Ereignis kann in diesem Fall nicht jederzeit, sondern nur zu festgelegten, d. h. diskreten Zeitpunkten eintreten (vgl. Andreß 1992: 46).

Die *Übergangs-* bzw. *Hazardrate* ist das zentrale Konzept der Ereignisanalyse. Bezüglich stetiger oder diskreter Zeit unterscheidet sie sich in ihrer Genauigkeit, was auf unterschiedliche mathematische Herleitungen zurückzuführen ist: Im Falle stetiger Zeit gibt sie für jeden Zeitpunkt (Δt , mit $\Delta t \rightarrow 0$) die *momentane Neigung* für einen Zustandswechsel ($P(t \leq T < t + \Delta t) / \Delta t$) an, vorausgesetzt, bei der Person ist bis zum entsprechenden Zeitpunkt noch kein Ereignis eingetreten ($T \geq t$) (vgl. Andreß 1992: 59 f.):

$$r(t) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t + \Delta t | T \geq t)}{\Delta t}$$

In der diskreten Ereignisanalyse handelt es sich bei der abhängigen Variablen um eine binäre: Es wird nicht die Zeit bis zu einem Ereigniseintritt gemessen, sondern ob ein Ereignis zu einem festgelegten Zeitpunkt t eintritt oder nicht. Die Übergangsrate gibt in diesem Fall die bedingte Wahrscheinlichkeit an, dass ein Ereignis zu einem bestimmten Zeitpunkt t_i beobachtet wird ($P(T = t_i)$), vorausgesetzt, es hat bis dato kein Wechsel stattgefunden ($T \geq t_i$) (vgl. Andreß 1992: 53 ff.):

$$h(t) = P(T = t_i | T \geq t_i)$$

Der Verlauf der Hazardrate kann als Grundlage für die Modellierung der Zeitabhängigkeit herangezogen werden. Im Falle stetiger Zeit geschieht dies über geeignete *parametrische Modelle*, denen eine Annahme über den Verlauf der Übergangsraten eigen ist; sie gehen von einer bestimmten Verteilung der abhängigen Variable aus (vgl. Ludwig-Mayerhofer 1994 b: 236 ff.). Das Vorhaben, auch Kontextmerkmale adäquat berücksichtigen zu wollen, legt uns bei der Wahl eines Modells auf solche fest, denen diskrete Zeit zugrunde liegt. Es wird ein *binäres Logit-Modell* geschätzt werden, dessen zu erklärende Variable die Übergangswahrscheinlichkeit von Erwerbslosigkeit in Beschäftigung darstellt. Sie ist definiert als logarithmiertes Verhältnis der Wahrscheinlichkeit, dass das Ereignis zu einem bestimmten Zeitpunkt eintritt (*bedingte Sterbewahrscheinlichkeit*), zu ihrer Gegenwahrscheinlichkeit (vgl. Yamaguchi 1991: 18). Um die Zeitabhängigkeit der Übergangsraten für ein diskretes Modell der Ereignisanalyse zu spezifizieren, ist es notwendig – anders als im Falle stetiger Zeit –, sie als Kovariate im Modell zu berücksichtigen (vgl. Allison 1982: 72 ff.)⁷. In Analogie zum *periodenspezifischen Exponentialmodell* für kontinuierliche Raten, wird die Zeitabhängigkeit mittels Dummy-Variablen modelliert. Dabei wird angenommen, dass die Rate *piecewise-constant* verläuft, d. h., dass die bedingte Wahrscheinlichkeit eines Übergangs für bestimmte Zeitabschnitte konstant ist (vgl. StataCorp. 2007: 21). Die Zeitabschnitte werden den Veränderungen des sich im Zeitverlauf verändernden Risikos eines Ereigniseintritts angepasst:

- t1 Monat 1
- t2 Monate 2 und 3
- t3 Monate 4 bis 6
- t4 Monate 7 bis 9
- t5 Monate 10 bis 12
- t6 Monate 13 bis 18
- t7 Monate 19 bis 24
- t8 Monate > 24

7 Wird eine potenziell bestehende Zeitabhängigkeit ignoriert, können die Standardfehler der Regressionsparameter nicht korrekt geschätzt werden (vgl. Beck/Katz 1997).

Unabhängige Variablen

Im Folgenden werden die zentralen Individual- und Kontextmerkmale im Hinblick auf ihre Ausprägung und Aufbereitung beschrieben, die den Übergang von der Berufsausbildung in Beschäftigung moderieren.

Variable 1: formales Humankapital

Das Regionalfiler der IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält kombinierte Informationen zum jeweils höchsten Schul- und Ausbildungsabschluss. Die Bildungsgruppen werden als zeitkonstantes dichotomes Merkmal in die multivariaten Analysen aufgenommen und sind wie folgt differenziert:

- 1 ohne Berufsausbildung
- 2 Volks-, Haupt-, Realschulabschluss mit Berufsausbildung
- 3 Abitur ohne Berufsausbildung
- 4 Abitur mit Berufsausbildung/Fachhochschul-/Hochschulabschluss

Da das Merkmal im Kontext des Meldeverfahrens wenig Bedeutung hat, liegt für bestimmte Beschäftigtengruppen ein hoher Anteil an fehlenden Werten vor (vgl. Meinken/Koch 2004: 63). FITZENBERGER et al. (vgl. 2005) bieten Verfahren an, mithilfe derer sich fehlende oder inkonsistente Angaben in den Bildungsverläufen der Personen imputieren lassen. Diese Imputationsverfahren basieren auf drei Hypothesen: (1) Nachdem eine Person einen bestimmten Bildungsgrad erreicht hat, behält sie diesen; (2) nach Eintritt ins Arbeitsleben bleibt der Bildungsgrad einer Person in der Regel konstant; (3) Arbeitgeber werden angehalten, den höchsten erreichten Bildungsgrad zu erfassen (Fitzenberger/Osikominu/Völter 2005: 11).

Alle Imputationsverfahren extrapolieren einen für einige Spells gültigen Bildungsgrad auf alle zukünftigen Spells einer Person, wenn jene ein niedrigeres oder kein Bildungsniveau beschreiben. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der heuristischen Regeln, nach denen die Gültigkeit eines Bildungsniveaus ermittelt wird (vgl. Fitzenberger/Osikaminu/Völter 2005: 11 f.). Das Verfahren *IP₂* zieht dafür die Häufigkeit heran, mit der ein bestimmter Wert in der Variablen Bildung vorkommt. Mindestens dreimal gemeldete Werte gelten als gültig. Das hier zugrunde gelegte Verfahren *IP₂B* – eine von zwei Varianten des *IP₂*-Verfahrens –, beschränkt die Gültigkeitsbestimmung insofern, als Meldungen, die seltener als dreimal vorkommen, nur dann als ungültig gewertet werden, wenn Inkonsistenzen im Bildungsverlauf einer Person auftreten (vgl. Fitzenberger/Osikominu/Völter 2005: 17 f.).

Variable 2: regionale Arbeitslosenquote

Die regionalen Arbeitslosenquoten (1996 bis 2004) wurden anhand der Informationen zur Kreiszugehörigkeit des beschäftigenden Betriebes aus den Daten errechnet.⁸ Sie bilden die regionale relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots zum Stichtag 30. Juni jedes Jahres ab, indem jeweils die (registrierten) Arbeitslosen in Beziehung zu allen *abhängigen zivilen Erwerbspersonen* gesetzt werden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit müssen geringfügig Beschäftigte aus der Berechnung ausgeschlossen werden, da über diese erst ab dem Jahr 1999 Informationen vorliegen. Weiterhin können Beamte nicht berücksichtigt werden, weil sie nicht – für die Datenbasis konstitutiv – sozialversicherungspflichtig gemeldet sind (vgl. Drews 2008: 9).

Es handelt sich um ein zeitvariables, metrisches Kontextmerkmal, dessen Spannweite von 5,86 bis 35,42 Prozent reicht. Die Abweichung der errechneten Werte von jenen, die jährlich respektive monatlich von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht werden, sind insofern unbedenklich, da für die Schätzung des Regressionsparameters lediglich das Verhältnis der real existenten Arbeitslosenquoten zueinander korrekt abgebildet sein muss⁹.

Variable 3: formales Humankapital × regionale Arbeitslosenquote

Die Interaktion zwischen der metrischen Variable *regionale Arbeitslosenquote* und der kategorialen Variable *formales Humankapital* wird in Form von Produkttermen in die multivariaten Analysen aufgenommen. Sie testet, ob ein gemeinsamer Effekt der Variablen auf die Übergangswahrscheinlichkeit vorliegt.

Variable 4: Ausbildungsabgangskohorten

Die Ausbildungsabgangskohorten der Jahre 1996 bis 2004 werden als zeitkonstante dichotome Merkmale in den multivariaten Analysen berücksichtigt.

Darüber hinaus werden Variablen berücksichtigt, die nach dem Stand der Forschung zur Varianzaufklärung beitragen, über die zuvor allerdings keine Hypothesen formuliert wurden.

8 Da die festgelegten Grenzen eines jeden Kreises über die Jahre variieren, wurde die regionale Zuordnung des Betriebes anhand des Gebietsstandes vom 31. 12. 2005 ermittelt (vgl. Drews 2008: 28).

9 Die Berechnung basiert auf ausreichend großen Fallzahlen. Das Minimum an Personen in einer Region, die zum Stichtag entweder arbeitslos oder beschäftigt sind, liegt bei 439 (Osterholz in den Jahren 1997 und 1998).

Variable 6: Geschlecht

Das Geschlecht wird in Form einer dichotomen Variable in den multivariaten Analysen berücksichtigt. Sie nimmt für Männer den Wert 0 und für Frauen den Wert 1 an.

Variable 7: Staatsangehörigkeit

Die Staatsangehörigkeit wird als einfache dichotome Variable gemessen. Sie nimmt für deutsche Beschäftigte den Wert 0 und für nichtdeutsche Beschäftigte den Wert 1 an.

Die Berücksichtigung dieser Variablen ist mit Blick auf eine erhebliche Reduktion der Fallzahlen nicht unproblematisch. Einerseits ist die Variable für ostdeutsche Beschäftigte nicht gefüllt, andererseits liegen zahlreiche Inkonsistenzen vor. Um sie dennoch als Kontrollvariable in den multivariaten Analysen berücksichtigen zu können, wurde sie zunächst in Anlehnung an DREWS (vgl. 2007: 23 ff.) bereinigt. Sofern neben fehlenden Werten genau ein gültiger Wert vertreten ist, wurden jene entsprechend diesem überschrieben. Für einen weiteren Bereinigungsprozess wurden zunächst Ausprägungen in der Variablen, die von einer anderen davor und danach eingeschlossen werden, durch die sie umschließenden ersetzt. Alle weiteren fehlenden Angaben wurden mit den Informationen aus dem unmittelbar vorangehenden bzw. nachfolgenden Spell überschrieben.

Nun existieren noch eine Reihe von Personen, die ausschließlich fehlende Werte besitzen. Diese wurden mit dem Wert 0 (deutsche Beschäftigte) überschrieben, sofern der beschäftigende Betrieb in Ostdeutschland liegt. Diese offensichtlich ungenaue Handhabung ist insofern gerechtfertigt, als der Anteil der ausländischen Bevölkerung in den neuen Bundesländern sehr gering ist und es sich lediglich um eine Kontrollvariable handelt. Derzeit, genauer im Jahr 2008, liegt der Anteil der ausländischen Bevölkerung in den neuen Bundesländern (ohne Berlin-Ost) bei 2,4 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2009).

Variable 8: Berufsbereiche

Der Datensatz enthält Informationen zur *aktuell ausgeübten Tätigkeit*. Es werden 130 Berufsklassen unterschieden, die auf Basis der dreistelligen Berufskennziffer der Bundesanstalt für Arbeit aggregiert wurden. Die tatsächlichen Ausbildungsberufe lassen sich somit nicht ermitteln. Die zwecks Anonymisierung gebildeten Aggregate lassen sich allerdings nach Berufsbereichen (vgl. IAB online 2008 a) kategorisieren, die in Anlehnung an die Angaben im Mi-

krozensus zu den Tätigkeitsschwerpunkten der Berufsgruppen gebildet wurden (vgl. IAB online 2008b). Es wird nach folgenden Bereichen differenziert (vgl. [Anhang C](#)):

- 1 Produktionsorientierte Berufe
- 2 Primäre Dienstleistungsberufe
- 3 Sekundäre Dienstleistungsberufe

Statistische Modelle

Ein zentrales Anliegen dieser Arbeit ist eine sowohl die Mikro- als auch die Makroebene umfassende Analyse des Übergangs von der dualen Berufsausbildung in Beschäftigung: Neben Individualmerkmalen sollen auch solche des regionalen Kontextes Berücksichtigung finden. Ignorieren wir bei der Wahl der Modelle die Kontextualität regionaler Merkmale, indem wir sie behandeln, als seien es Merkmale auf der Individualebene, unterläuft uns nicht nur ein inhaltlicher, sondern außerdem ein Schätzfehler. Grundsätzlich gilt für die Analyse von Individualdaten – selbst wenn keine erklärenden Kontextvariablen im Modell berücksichtigt werden –, dass konventionelle Verfahren der Regressionsanalyse zu verzerrten Schätzungen führen, wenn Einflussfaktoren auf der höheren Ebene wirksam sind (vgl. Windzio 2006: 183). Die einzelnen Beobachtungen können in *Cluster* gruppiert und daher statistisch voneinander abhängig sein (vgl. Snijders/Bosker 1999: 6 f.); das bedeutet in unserem Fall, dass die Beobachtungen innerhalb einer Region miteinander korrelieren. Bleibt diese Abhängigkeit bei der Modellschätzung unberücksichtigt, werden die Standardfehler der Regressionsparameter unterschätzt, wodurch die Wahrscheinlichkeit eines α -Fehlers – d. h. das irrtümliche Ablehnen der Nullhypothese – weitaus höher ist, als es das Modell vorgibt (vgl. Kreft/de Leeuw 2006: 9 f.).

Es muss folglich ein Modell gewählt werden, das der hierarchischen respektive Mehrebenen-Struktur der Daten Rechnung trägt. In dieser Arbeit wird ein zeitdiskretes Mehrebenenmodell der Ereignisanalyse geschätzt werden, das es ermöglicht, die Verbindung zwischen der Individual- und der regionalen Kontextebene zu modellieren. Allen Mehrebenenmodellen ist gemein, dass sie im Vergleich zu herkömmlichen Modellen einen komplexeren *Zufallsterm* berücksichtigen. In der klassischen Regressionsanalyse ist dieser Term auf die Summe der Abweichungen der individuellen Beobachtungen vom Schätz-

wert reduziert. Die Mehrebenenanalyse macht es möglich, einerseits das Intercept sowie andererseits die Steigungskoeffizienten als variable Größen zu betrachten (vgl. Engel 1998: 73 ff.). Ersteres meint in unserem Fall, dass die *Basisübergangsrate* von Region zu Region unterschiedlich sein kann, letzteres, dass der Zusammenhang zwischen der Übergangsrate und beispielsweise der Bildung zwischen den Regionen variiert. Die Regressionsgleichung setzt sich schließlich aus einem *fixed* und einem *random part* zusammen. Sowohl die Konstante als auch die Steigungskoeffizienten werden als feste Größen in dem Modell geschätzt; zusätzlich geben die Zufallseffekte die Abweichungen von den vorhergesagten Werten auf der Individual- (Level-Eins-Residuum) sowie auf der Regionalebene (Level-Zwei-Residuen) an (vgl. Langer 2009: 131 ff.).

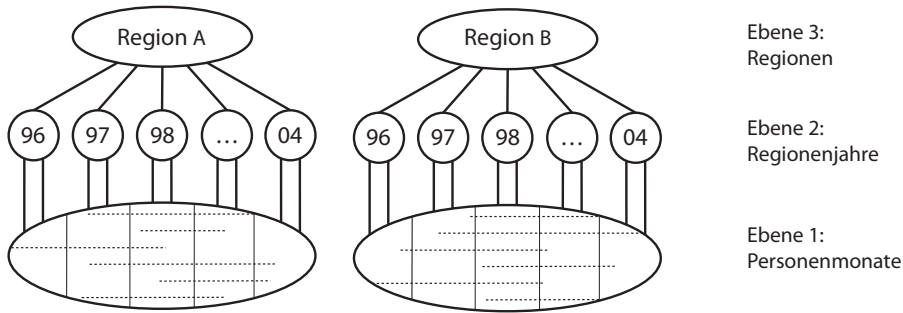
Wie bereits angedeutet wurde, wird es nicht ausschließlich darum gehen, signifikante Unterschiede der Intercepte und Steigungskoeffizienten zwischen den Regionen zu konstatieren. Der Teil der zu erklärenden Varianz, der auf der höheren Ebene freigesetzt wird, soll auch erklärt werden. Damit kommen wir zur zentralen Frage dieser Arbeit: Inwiefern strukturiert die regionale Arbeitsmarktlage den Übergang Jugendlicher von der Ausbildung in Beschäftigung? Ein Indikator hierfür – der sich unmittelbar aus den Daten generieren lässt und auf den die Analyse daher beschränkt bleibt –, stellt die jeweilige Arbeitslosenquote dar. Ein Problem, vor das wir dabei jedoch gestellt werden, ergibt sich aus der Zeitveränderlichkeit dieser Kontextvariable: Es handelt sich um die Merkmale verschiedener Regionen in den jeweiligen Jahren. Die einzelnen über die Jahre beobachteten Arbeitslosenquoten *einer* Region sind nicht unabhängig voneinander. Sie hängen nämlich von den Eigentümlichkeiten der Region selbst ab. Damit ist eine Grundvoraussetzung der Mehrebenenanalyse verletzt, und zwar die Annahme, dass »the vectors of [...] level-two random coefficients, or level-two residuals, are independent between groups« (Snijder/Bosker 1999: 121).

Um die Effekte der zeitveränderlichen Prädiktoren der Regionalebene zu modellieren, schlägt WINDZIO (vgl. 2006: 180) als geeignete Analysemethode ein Drei-Ebenen-Modell vor, in dem Personen- in Regionenzeiteinheiten (vgl. [Anhang B](#)) eingebettet sind und letztere wiederum Elemente der Regionen selbst darstellen:

Area-years are contextual situations, and these situations may vary spatially and temporarily. In turn, these units are nested within the higher level unit, the area. On account of the »nuisance« that context-time units are not independent of each other, multilevel event history analysis with context-level time dependent covariates should be estimated as a three-level-model (Windzio 2006, 180).

Die hierarchische Struktur des Drei-Ebenen-Modells lässt sich grafisch wie in Abbildung 1 verdeutlichen:

Abbildung 1: Hierarchische Struktur der Mehrebenen-Ereignisanalyse mit zeitveränderlichen Kontextvariablen



Quelle: Windzio 2006: 180; eigene Darstellung.

In der Ereignisanalyse handelt es sich bei der zu erklärenden Variablen um die Übergangsrate, deren Ermittlung auf Zeiteinheiten basiert. Aus diesem Grund befinden sich auf der ersten Ebene nicht Personen, sondern *Personenzeiteinheiten* – genauer: Personenmonate. Somit wird auch die Voraussetzung von Mehrebenenanalysen nicht verletzt, dass die Elemente auf Ebene 1 eindeutig und einzig einem Kontext auf Ebene 2 zugeordnet sein müssen: Während Personen die Kontexte auf der höheren Ebene wechseln können, ist jeder einzelne Personenmonat genau einem Regionenjahr zugeordnet (vgl. Windzio 2006: 179).

Gleichungen (1) bis (5) zeigen in Anlehnung an WINDZIO (vgl. 2004 b: 36) die formale Darstellung der hierarchischen Struktur des Dreiebenenmodells:

$$P(T = t | T \geq t, X, W, u) = \frac{\exp(v_{tjk})}{1 + \exp(v_{tjk})} \quad (1) \text{ Logistische Linkfunktion}$$

Ausgehend vom logistischen Modell für die bedingte diskrete Wartezeit bis zum Eintritt des Ereignisses (vgl. Hamerle/Tutz 1989, 37), erfolgt die Erweiterung zum Mehrebenenmodell durch die Berücksichtigung von Varianzkomponenten der höheren Ebenen einerseits sowie durch die Aufnahme einer zeitabhängigen Kontextvariable andererseits.

$$v_{tjk} = \beta_{0jk} + \beta_{1jk}X_{1tjk} + \beta_{mjk}X_{mtjk} \quad (2) \text{ Level 1 Modell}$$

$$\beta_{0jk} = \gamma_{0k} + \gamma_{2k}W_{2jk} + u_{0jk} \quad (3) \text{ Level 2 Modell für den Intercept}$$

$$\beta_{1jk} = \gamma_{1k} + u_{1jk} \quad (4) \text{ Level 2 Modell für den Slope von } X_{1jk}$$

$$\gamma_{0k} = \delta_0 + u_{0k} \quad (5) \text{ Level 3 Modell für den Intercept}$$

Dabei stehen die griechischen Buchstaben β , γ und δ für die Regressionskoeffizienten auf der jeweiligen Ebene. X ist ein Vektor mit unabhängigen Variablen auf der Individualebene und W ein solcher auf der Ebene der j Regionenjahre; auf der Ebene der k Regionen werden keine erklärenden Variablen aufgenommen. Die Clusterung, also die statistische Abhängigkeit der Beobachtungen, wird für die Ebene 2 in diesem Fall als »nuisance« angesehen, was durch Einführung der Ebene 3 behoben werden soll. Aufgrund der Zufallskomponenten u_{0jk} und u_{0k} kann die Regressionskonstante zwischen den Kontexten der Ebenen 2 bzw. 3 variieren. Bei der Prädiktorvariable X_{1jk} auf der Ebene 1 handelt es sich um das »formale Humankapital«, deren Effekt β_{1jk} auf die Übergangsrate P auf Grund des Varianzkoeffizienten u_{1jk} (Gleichung 4) zwischen den Kontexten der Ebene 2 variieren darf.

Empirische Analysen

Im folgenden Teil dieser Arbeit wird es darum gehen, die diskutierten theoretischen Erklärungsansätze zum Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung auf ihren empirischen Wert hin zu überprüfen. In einem ersten Schritt werden in deskriptiven und explorativen Analysen diesbezüglich einfache Zusammenhänge aufgezeigt. Bei den explorativen Analysen handelt es sich um nichtparametrische Verfahren, die ohne eine bestimmte Annahme über den Verlaufsprozess auskommen. Sie dienen einer ersten Beschreibung des Veränderungsprozesses im Allgemeinen und Besonderen, also differenziert nach unterschiedlichen Subgruppen. In einem zweiten Schritt werden sowohl die für diese Arbeit zentralen Einflussgrößen als auch solche, die nach dem Stand der Forschung für relevant erachtet werden, simultan getestet. In Mehrebenen-Ereignisanalysen können die Effekte bestimmt werden, die den Einfluss einzelner unabhängiger Variablen auf die Übergangsraten quantifizieren, wenn alle anderen Erklärungsfaktoren konstant gehalten werden. Dabei geht es sowohl um die Betrachtung von Einflüssen, die auf der Mikroebene, als auch und insbesondere um solche, die auf der Makroebene verortet werden können. Die zentrale Frage im Zusammenhang mit letzteren wird sein, welchen Effekt die regionalspezifischen Arbeitsmarktstrukturen auf die Übergangsprozesse Jugendlicher von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt nehmen.

Deskriptive und explorative Ergebnisse

Der Übergang in das Erwerbsleben muss heute keineswegs nach einem klar vordefinierten Muster erfolgen; die empirische Forschung verweist auf Tendenzen einer Destandardisierung, denen zufolge sich der Übergangsprozess über einen längeren Zeitraum erstrecken kann. Allerdings zeigt der Befund steigender Arbeitslosigkeitserfahrungen Jugendlicher im Anschluss an ihre Ausbildung zunächst weder die sozialstrukturelle Risikoverteilung noch eine Bedrohung der Funktionsfähigkeit des Berufsbildungssystems. KONIETZKA (vgl. u. a. 2002) arbeitet heraus, dass Berufseinstiegsmuster in Deutschland sehr stark mit den jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Lagen korrelieren und weist demnach einen *Trend* zur Destandardisierung zurück:

Keines der nichtkonventionellen Übergangsmuster hat kontinuierlich an Bedeutung gewonnen, sondern es dominieren konjunkturelle Einflüsse, die in veränderlichen Arbeitslosigkeitsrisiken zum Ausdruck kommen (Konietzka 2002: 662 f.).

Eine zentrale Frage, mit der sich Jugendliche spätestens beim Übergang von einer betrieblichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, ist die, ob der Beendigung der Ausbildung eine Übernahme seitens des Ausbildungsbetriebes folgt oder nicht. Diejenigen, die nicht übernommen werden, sind gezwungen, einen alternativen Weg in Beschäftigung zu nehmen, der zumindest potenziell das Risiko einer Verzögerung in sich birgt. Die Übernahmequoten, für die BAETHGE (vgl. 2008: 558 f.) im Kohortenvergleich vor allem für Westdeutschland im Zeitraum 2000 bis 2004 eine sinkende Tendenz konstatiert, sollen hier unter Berücksichtigung regional differenzierter Gelegenheitsstrukturen betrachtet werden (vgl. Tabelle 2). Es zeigt sich, dass die Übernahmequoten zwischen den einzelnen, nur grob gefassten Kategorien der unterschiedlichen Gelegenheitsstrukturen erheblich variieren. So stehen die Chancen Jugendlicher einer Abgangskohorte in Regionen mit einer vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote (hier unter 15 %), vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, deutlich besser als in Regionen mit einer solchen, die weit über dem ermittelten Durchschnitt der Regionenjahre liegt (hier ≥ 24 %).¹ Lediglich rund $\frac{1}{3}$ der Jugendlichen, die mit den höchsten regionalen Arbeitslosenquoten konfrontiert sind, werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen; in wirtschaftlich prosperierenden Gebieten sind es hingegen tendenziell etwas mehr als die Hälfte. Aber auch die Übernahmequoten in der

¹ Für die Kategorienbildung vergleiche [Tabelle A 3 im Anhang](#).

mittleren Kategorie von 15 bis unter 24 % lassen den vermuteten Zusammenhang deutlich werden: Sie liegen über den gesamten Beobachtungszeitraum der Abgangskohorten zwischen jenen der beiden anderen Kategorien.

Tabelle 2: Betriebsübernahmequoten, differenziert nach Ausbildungsabgangskohorten und regionalen Arbeitslosenquoten

	Arbeitslosenquote von					
	unter 15 %	n	15 bis < 24 %	n	≥ 24 %	n
1996	50 %	2 920	43,72 %	1 361	38,55 %*	83
1997	52,82 %	3 758	41,76 %	2 469	34,12 %	510
1998	53,15 %	3 795	44,22 %	2 933	35,71 %	434
1999	52,66 %	4 269	43,90 %	2 360	36,42 %	302
2000	53,22 %	4 600	39,23 %	1 764	36,72 %	305
2001	51,66 %	4 717	39,77 %	1 798	35,51 %	445
2002	51,34 %	4 449	40,18 %	1 949	27,73 %	732
2003	51,29 %	3 381	43,41 %	2 442	29,05 %	919
2004 [†]	55,83 %	2 737	51,16 %	1 429	41,46 %	287

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

* Die Berechnung basiert auf vergleichsweise zu geringen Fallzahlen.

† Die Ergebnisse 2004 sind vermutlich aufgrund des Ausschlusses von Personen, deren Arbeitsmarkteintritt nach dem 30. September 2004 erfolgte, leicht verzerrt.

Allerdings sind die Übernahmequoten alleine kein Indikator für die Erwerbschancen an der zweiten Schwelle. In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, welche Konsequenzen eine Nicht-Übernahme seitens der Ausbildungsbetriebe – insbesondere vor dem Hintergrund ungünstiger regionaler Gelegenheitsstrukturen – für die Jugendlichen hat. Solange eine unmittelbare Arbeitsmarktintegration im Anschluss an die Beendigung der Ausbildung auf anderem Wege stattfindet, kann nicht von wesentlich erschwerten Übergängen gesprochen werden. Es bietet sich demnach ein Blick auf die Jugendlichen an, die nicht von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden: Wie viele dieser Jugendlichen finden einen unmittelbaren Übergang in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis? Tabelle 3 zeigt eine ähnlich klare Differenzierung nach regionalen Arbeitsmarktlagen wie die zuvor betrachteten Übernahmequoten, auch wenn hier die Abstände der Quoten untereinander geringer sind. Lediglich rund $\frac{1}{10}$ der Jugendlichen in Krisenregionen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, finden unmittelbar in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis. In relativ wirtschaftsstarke Gebieten ist es hingegen ungefähr $\frac{1}{5}$ der Jugendlichen. Eine Betrachtung der mittleren Kategorie lässt ebenfalls Parallelen zu dem Ergebnis in Tabelle 2 erkennen. Jugendliche, die

von Arbeitslosenquoten dieser Kategorie betroffen sind, finden zwar häufiger unmittelbar in Beschäftigung als solche, die mit den höchsten, aber seltener als jene, die mit den niedrigsten Arbeitslosenquoten konfrontiert sind. Zugleich fällt auf, dass eine Nicht-Übernahme durch die Ausbildungsbetriebe, auch vor dem Hintergrund günstiger regionaler Arbeitsmarktlagen, für viele Jugendliche eine zunächst nicht näher spezifizierte Phase der Erwerbslosigkeit mit sich bringt. Selbst in Regionen mit den höchsten Arbeitslosenquoten werden Jugendliche häufiger von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen, als sie – sofern sie nicht übernommen wurden – in Regionen mit den vergleichsweise besseren Arbeitsmarktlagen einen unmittelbaren Übergang in Beschäftigung haben.

Tabelle 3: Unmittelbare Übergänge in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis derer, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, differenziert nach Abgangskohorten und regionalen Arbeitslosenquoten

	Arbeitslosenquote von					
	unter 15 %	n	15 bis < 24 %	n	≥ 24 %	n
1996	21,30 %	1 460	16,97 %	766	25,49 %*	51
1997	19,12 %	1 773	15,79 %	1 438	8,63 %	336
1998	20,53 %	1 778	14,12 %	1 636	5,02 %	279
1999	23,26 %	2 021	13,07 %	1 324	6,25 %	192
2000	25,28 %	2 152	15,21 %	1 072	7,25 %	193
2001	23,95 %	2 280	15,97 %	1 083	10,11 %	287
2002	22,63 %	2 165	14,75 %	1 166	6,81 %	529
2003	21,19 %	1 647	15,77 %	1 382	12,88 %	652
2004 ⁺	23,33 %	1 209	23,21 %	698	15,48 %	168

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

* Die Berechnung basiert auf geringen Fallzahlen.

⁺ Die Ergebnisse 2004 sind vermutlich aufgrund des Ausschlusses von Personen, deren Arbeitsmarkteintritt nach dem 30. September 2004 erfolgte, leicht verzerrt.

Wie Tabelle 4 veranschaulicht, ist für eine keineswegs geringe Minderheit der Übergang an der zweiten Schwelle nicht frei von Friktionen: Durchweg mehr als $\frac{2}{5}$ der Jugendlichen werden weder vom Ausbildungsbetrieb übernommen noch finden sie im direkten Anschluss an die Ausbildung in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis. Da sich das Gros der hier beobachteten Personen im dualen Ausbildungssystem befindet, kann mit KONIETZKA/SEIBERT (2001: 78) festgehalten werden, dass »anscheinend eines der zentralen ›Versprechen‹ der dualen Ausbildung, nämlich nach der Ausbildung ›bruchlos‹ eine Beschäftigung zu finden, nicht eingelöst [wurde]«. Die hier insgesamt

vorgetragenen Ergebnisse sind allerdings nicht ohne Weiteres mit denen anderer Studien vergleichbar (vgl. u. a. Baethge 2008: 560). Es muss an dieser Stelle noch einmal betont werden, dass einerseits sowohl Abgänger mit erfolgreich als auch nicht erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung beobachtet werden und andererseits *per definitionem* nur diejenigen einen unmittelbaren Übergang in Beschäftigung aufweisen, deren Erwerbsphase mindestens 93 Tage dauert (vgl. Untersuchungsdesign: 43 f.).

Tabelle 4: Erwerbszustand nach Beendigung der Berufsausbildung

	Beschäftigung	Erwerbslosigkeit	Gesamt
1996	58,23 %	41,77 %	4 364
1997	56,18 %	43,82 %	6 737
1998	56,95 %	43,05 %	7 162
1999	58,42 %	41,58 %	6 931
2000	59,57 %	40,43 %	6 669
2001	58,30 %	41,70 %	6 960
2002	55,65 %	44,35 %	7 130
2003	55,06 %	44,94 %	6 742
2004*	63,96 %	36,04 %	4 453

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

* Die Ergebnisse 2004 sind vermutlich aufgrund des Ausschlusses von Personen, deren Arbeitsmarkteintritt nach dem 30. September 2004 erfolgte, leicht verzerrt.

Es bleibt weiter festzuhalten, dass dieser »Bruch«, sofern er nicht näher spezifiziert wird, keine Auskunft darüber gibt, wie drastisch die Friktionen beim Übergang an der zweiten Schwelle vor dem Hintergrund individueller und struktureller Merkmale ausfallen. Offensichtlich steht einer nicht unerheblichen Menge der Jugendlichen zwar eine Phase der Erwerbslosigkeit nach Beendigung der Ausbildung bevor, aber inwiefern diese sich über eine folgenreiche Dauer erstreckt oder eine kurzfristige, relativ leicht zu nehmende Übergangshürde ist, bleibt an dieser Stelle offen. Das Zugangsrisiko muss vom Verbleibsrisiko analytisch getrennt werden.

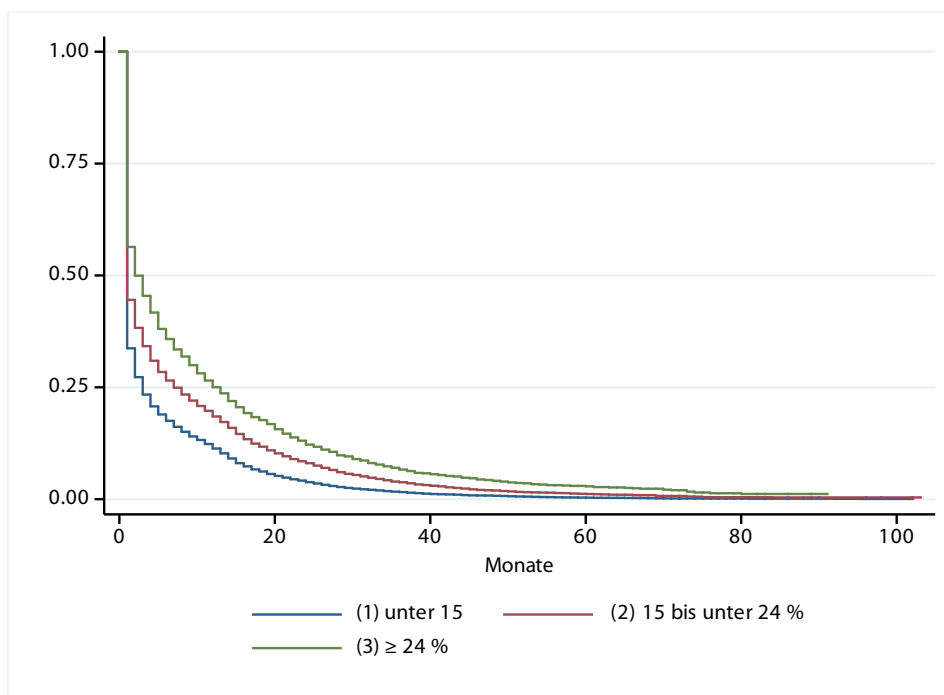
Die Dauer bis zur Aufnahme einer stabilen Beschäftigung im Anschluss an die Berufsausbildung wird in einem nächsten Schritt auf der Basis monatsgenauer Informationen über die Verweildauer,² mittels graphischer Darstellungen der *Survivorfunktionen* verdeutlicht werden. Die Survivorfunktion gibt

2 Wie im Untersuchungsdesign erläutert, wird diese Form der Zeit ebenfalls den konfirmatorischen Analysen im folgenden Kapitel zugrundegelegt.

die Wahrscheinlichkeit dafür an, dass ein bestimmter Zeitpunkt t »überlebt« wird, d. h., dass bis zu diesem Zeitpunkt das Ereignis noch nicht eingetreten ist. Die Schätzungen basieren im Folgenden auf dem *Kaplan-Meier-Schätzer*.³ Die Survivorfunktion wird hier als Produkt der Überlebenswahrscheinlichkeiten zu den Zeitpunkten geschätzt, an denen mindestens ein Ereignis eingetreten ist (vgl. Blossfeld/Golsch/Rohwer 2007: 72 ff.).

Abbildung 2 zeigt die Survivorfunktionen für den Übergang in die erste Beschäftigung, differenziert nach der jeweils spezifischen Gelegenheitsstruktur, mit der die Jugendlichen beim Arbeitsmarkteintritt konfrontiert sind bzw. bleiben. Zu den jeweiligen Zeitpunkten gibt die Kurve über den Anteil der Personen Auskunft, die bis zu diesem Zeitpunkt nach Beendigung der Ausbildung noch keine Beschäftigung finden konnten.

Abbildung 2: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit, differenziert nach aktueller wirtschaftlicher Lage innerhalb einer Region



Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004, Kaplan-Meier-Schätzung.

Innerhalb des ersten Monats findet – wie nach den bisherigen Analysen nicht anders zu erwarten war – ein relativ großer Anteil der Jugendlichen in

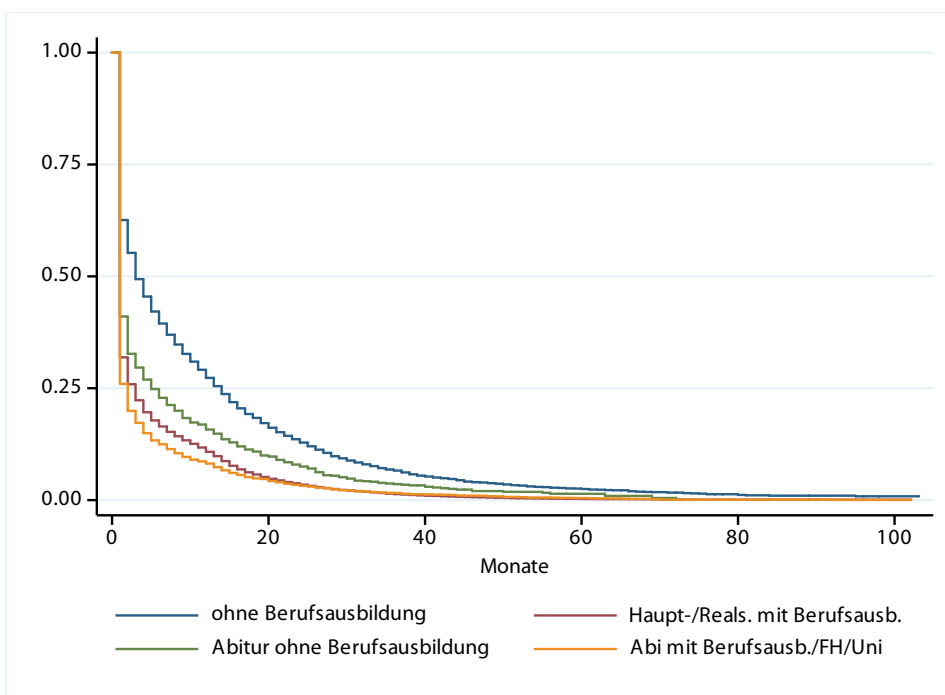
³ Ein Vergleich mit dem *Life-Table-Schätzer* zeigt keine nennenswerten Unterschiede in den Ergebnissen.

eine Beschäftigung. Allerdings zeigt sich auch hier bereits eine starke Differenzierung nach der regionalen Arbeitsmarktlage: Nach einem Monat verbleibt in der Kategorie 1 nur noch rund $\frac{1}{3}$ der Jugendlichen in Erwerbslosigkeit, während es in der Kategorie 2 ein Anteil von ca. 45 % und in der dritten Kategorie noch immer ein Anteil von 56 % sind. Das Niveau nach dem ersten Monat der Kategorie mit den vergleichsweise günstigsten regionalen Gelegenheitsstrukturen wird in der zweiten Kategorie erst nach drei und in der dritten Kategorie sogar erst nach sieben Monaten erreicht. Insgesamt verlaufen die drei Kurven zu Beginn der Wartezeit annähernd parallel; es treten zwar sukzessive Abgänge aus der Erwerbslosigkeit in Beschäftigung bei allen drei Kategorien auf, allerdings findet dieser Prozess auf je unterschiedlichem Niveau statt. Erst nach ungefähr 20 Monaten beginnen die Differenzen der zeitlich-regionalen Gelegenheitsstrukturen zunehmend einzuschmelzen, wenn auch die Kurve der dritten Kategorie sich langsamer jener der ersten nähert. Alle drei Survivorfunktionen fallen mit zunehmender Dauer immer flacher ab, bis sie schließlich annähernd parallel zur x-Achse verlaufen. Dies unterstreicht die Eigendynamik der Zeit: Je länger sich eine Person im Zustand der Erwerbslosigkeit befindet, desto schwieriger gestaltet sich tendenziell der Übergangsprozess in ein Beschäftigungsverhältnis.

Eine fundamentale Bedeutung für den Erfolg bzw. Misserfolg hinsichtlich des Berufseinstiegs hat das allgemeine und berufliche Bildungsniveau (vgl. Abbildung 3). Bereits zu Beginn des Kurvenverlaufs stellt sich diesbezüglich die Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung als eine mit besonderen Problemen heraus: Ein Anteil von knapp $\frac{2}{3}$ befindet sich nach dem ersten Monat noch immer im Zustand der Erwerbslosigkeit; in allen anderen Fällen liegt dieser Anteil deutlich unter 50 %. Die prägnantesten Differenzen zeigen sich im Vergleich zur Gruppe derjenigen, die entweder über ein Abitur und eine Berufsausbildung oder über einen Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss verfügen; hier bleibt nach einem Monat lediglich ca. $\frac{1}{4}$ erwerbslos. Aber auch die Kategorie der Haupt- und Realschüler mit Berufsausbildung liegt mit einem Anteil von rund $\frac{1}{3}$ und sogar jene der Abiturienten *ohne Berufsausbildung* mit einem solchen von ungefähr $\frac{2}{5}$ verbleibender Erwerbsloser deutlich unter der Gruppe, die nicht über entsprechende Bildungszertifikate verfügt. Auch im weiteren Zeitverlauf zeigen sich die Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen als beständig. Der flache Abfall der Survivorfunktion der weitestgehend bildungs- bzw. ausbildungsarmen Jugendlichen verweist auf anhaltende Schwierigkeiten dieser, in eine Erwerbstätigkeit zu finden. Die Kurven der beiden Gruppen, die über einen Berufsabschluss verfügen, fallen

dagegen von Beginn an relativ steil ab und verlaufen – sieht man von leichten Differenzen innerhalb der ersten 1 ½ Jahre ab – annähernd identisch. Die Wahrscheinlichkeit für Personen dieser beiden Gruppen, in Erwerbslosigkeit zu verweilen, nähert sich letztlich vergleichsweise rapide dem Wert 0 an, worin sich ein noch immer deutlicher Vorteil gegenüber den Abiturienten ohne Berufsausbildung und ein drastischer gegenüber den Personen der Kategorie *ohne Berufsausbildung* abzeichnet.

Abbildung 3: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus



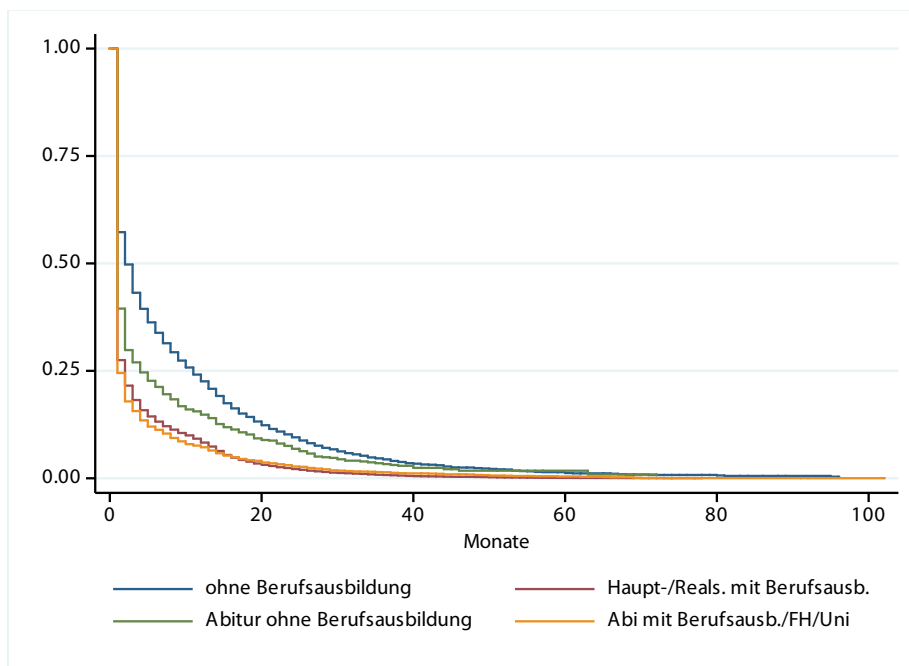
Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004, Kaplan-Meier-Schätzung.

Entsprechend den Erwartungen zeigen sich gegenüber gering qualifizierten Jugendlichen deutliche Schließungstendenzen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Angesichts dieser Befunde scheinen junge Erwachsene ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung zumindest weitgehend »entbehrlich, wenn nicht gar überflüssig für die Aufrechterhaltung unserer Wirtschaft zu sein« (Solga 2002: 3). Folgt man der Verdrängungsthese, so ist dieser Umstand einerseits einem durch die Tertiärisierung bedingten zunehmenden Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Fachkräften sowie dem Wegfall an Einfacharbeitsplätzen im produzierenden Gewerbe geschuldet. Andererseits zeichnen sich im Zuge der Bildungsexpansion Verstärkungen bildungsspezifischer

Ungleichheiten ab, in dem Sinne, dass die Gruppe gering Qualifizierten quantitativ geschrumpft und somit sozial immer selektiver geworden ist. Vor dem Hintergrund eines steigenden Ungleichgewichts der Marktkräfte bei einem gleichzeitigen Überangebot an qualifizierten Personen haben es Jugendliche ohne entsprechende Berufsbildungszertifikate und geringer allgemeiner Vorbildung schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Mit Blick auf die Ergebnisse der Strukturierung von Übergangsprozessen nach der zeitlich regionalen Gelegenheitsstruktur, mit der sich Jugendliche beim Eintritt in den Arbeitsmarkt konfrontiert sehen (vgl. Abbildung 2), bleibt an dieser Stelle zu Fragen, inwiefern eben diese Gelegenheitsstrukturen mit den individuellen Humankapitalausstattung zusammenhängen.

Bei der Betrachtung der Wirkung von Bildungszertifikaten in Abhängigkeit vom jeweils regionalspezifischen Arbeitsmarktkontext zeigen sich erhebliche Differenzen in den Survivorfunktionen der einzelnen Bildungsgruppen. Eine günstige Arbeitsmarktlage (vgl. Abbildung 4) wirkt sich auf die Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Erwerbslosigkeit in allen Gruppen weitestgehend negativ aus. In einem Vergleich mit Abbildung 3 wird augenscheinlich eine klarere Trennung derjenigen, die ausschließlich über ein Abitur verfügen, von denjenigen mit entsprechenden Berufsbildungszertifikaten deutlich.

Abbildung 4: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus, regionale Arbeitslosenquote von unter 15 %



Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004, Kaplan-Meier-Schätzung.

Abbildung 5: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus, regionale Arbeitslosenquote von 15 bis unter 24 %

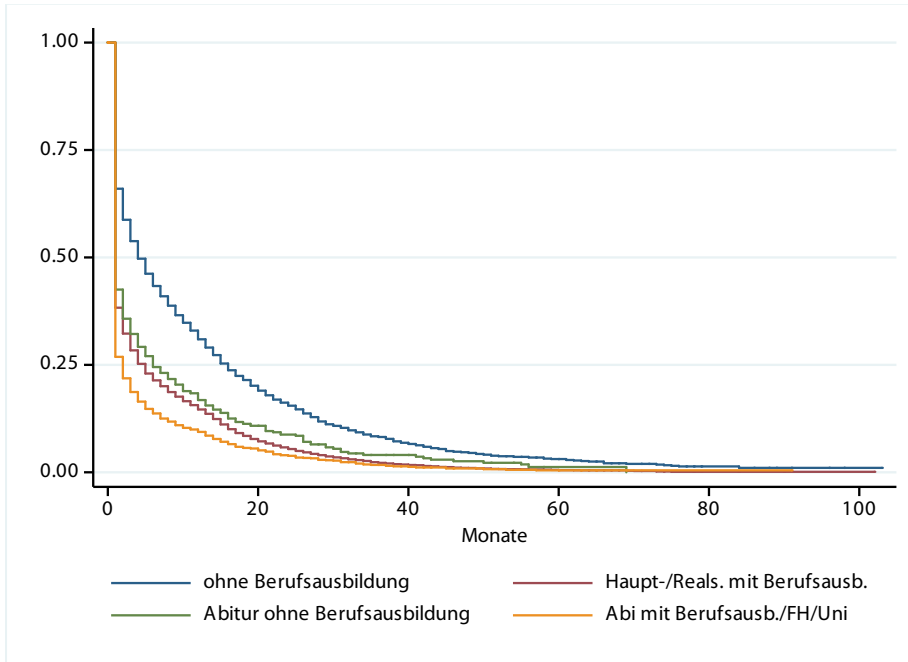
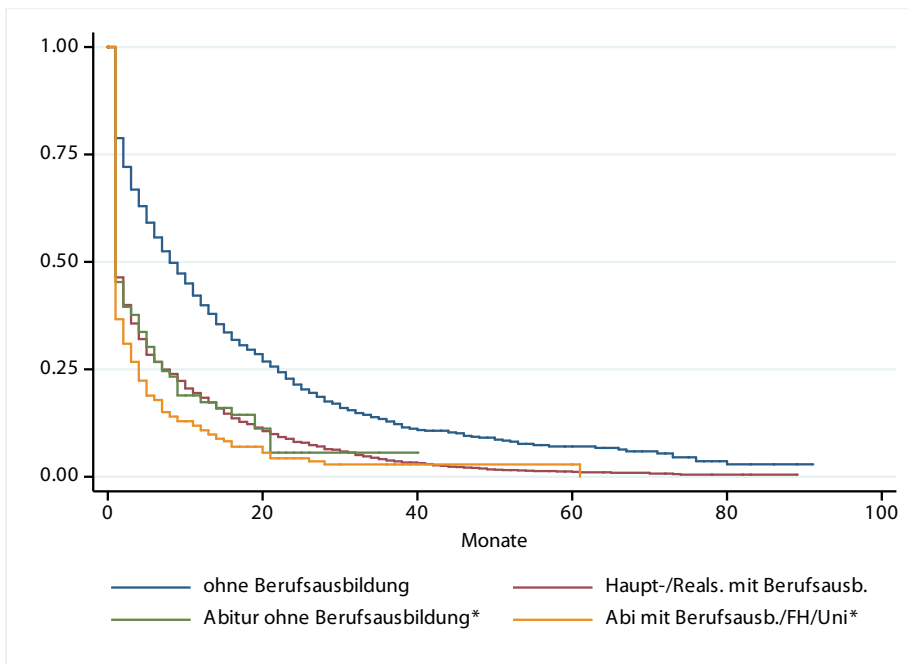


Abbildung 6: Dauer bis zum Übergang in die erste Erwerbstätigkeit, differenziert nach Bildungsniveaus, regionale Arbeitslosenquote ab 24 %



Besonders auffällig ist in dieser Hinsicht der Kurvenverlauf der beiden Gruppen ohne eine Berufsausbildung, deren Distanz zueinander sich nicht unerheblich verringert hat; einerseits ist die Wahrscheinlichkeit der Gruppe der weitestgehend Zertifikatarmen, nach dem ersten Monat noch immer auf der Suche nach einer Beschäftigung zu sein, um 10 % gesunken, andererseits flacht die Kurve der Abiturienten ohne Berufsausbildung mit der Zeit früher ab. Offensichtlich verringert sich in wirtschaftlich prosperierenden Regionen die Selektionsleistung der allgemeinen Hochschulreife.

Ein wesentlich anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der Abbildungen 5 und 6: Mit zunehmender Arbeitslosigkeit innerhalb einer Region werden Ausbildungsabgänger ohne Berufsausbildung mehr und mehr abgehängt. In den relativ zu anderen Regionen selten vorkommenden wirtschaftsschwächsten liegt die Verbleibswahrscheinlichkeit dieser Gruppe nach einem Monat sogar bei annähernd 80 %. Auch wenn die regionale Arbeitsmarktlage sich merklich auf die Survivorfunktionen anderer Gruppen auswirkt, werden Jugendliche ohne Berufsausbildung bei ansteigender Arbeitslosigkeit weitestgehend marginalisiert (vgl. Abbildung 5 und 6). Dahingegen scheinen sich die Erwerbschancen der Gruppe der Abiturienten ohne Berufsausbildung bei steigender Arbeitslosigkeit sogar zu verbessern. Als eine in geringerem Maße auf konjunkturelle Schwankungen sensibel reagierende Gruppe stellt sich überdies jene der Haupt- und Realschüler mit Berufsausbildung heraus. Bei steigender regionaler Arbeitslosigkeit nähert sich deren Survivorfunktion jener der Abiturienten ohne Berufsausbildung an, bleibt aber dennoch auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Als nahezu »unbeeindruckt« von ungünstigen regionalen Gelegenheitsstrukturen zeigen sich Abiturienten mit Berufsausbildung sowie Jugendliche mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss. Lediglich bei den schlechtesten Arbeitsmarktlagen erhöhen sich in dieser Gruppe von Beginn an die Anteile derer merklich, die in Erwerbslosigkeit verbleiben.

Multivariate Analysen

Die deskriptiven und explorativen Analysen haben gezeigt, dass der Übergang Jugendlicher an der zweiten Schwelle sowohl durch individuelle als auch strukturelle Merkmale bestimmt wird. Es wurde allerdings auch gezeigt, dass deren Einflüsse auf den Übergangsprozess nicht als voneinander getrennte Größen betrachtet werden sollten. So zeigt sich im Hinblick auf die Arbeits-

marktintegration ein beachtlicher Zusammenhang zwischen dem jeweiligen regionalen Arbeitsmarktkontext und den individuellen Bildungsressourcen. Bei den nun folgenden konfirmatorischen Analysen werden die Einflüsse der Mikro- sowie der Makroebene auf den Übergangsprozess in einem Mehrebenen-Design quantifiziert (vgl. Tabelle 5). Ausgehend vom *Empty-Model*, das über die Relevanz der – in Regionen eingebetteten – zeitlich-regionalen Makrostruktur für die Arbeitsmarktintegration Auskunft gibt (vgl. Modell A),

Tabelle 5: Übergänge in Beschäftigung – Bundesrepublik Deutschland 1996–2004. Zeitdiskrete Ereignisanalyse von Individualdaten, Ein- und Mehrebenenmodelle

	MODELL A		MODELL B		MODELL C	
	Koeff.	S.E.	Koeff.	S.E.	Koeff.	S.E.
<i>Individualebene 1</i>						
Konstante	-1,3538***	0,0227	-0,2090***	0,0265	0,3399***	0,0380
Monat 1 Ref.	—	—	—	—	—	—
Monat 2 und 3	—	—	-2,1351***	0,0169	-2,1330***	0,0169
Monat 4 bis 6	—	—	-2,6688***	0,0196	-2,6659***	0,0196
Monat 7 bis 9	—	—	-2,9476***	0,0245	-2,9420***	0,0245
Monat 10 bis 12	—	—	-2,9729***	0,0275	-2,9673***	0,0275
Monat 13 bis 18	—	—	-2,6332***	0,0219	-2,6255***	0,0219
Monat 19 bis 24	—	—	-2,7928***	0,0301	-2,7827***	0,0301
Monat > 24	—	—	-2,8786***	0,0275	-2,8614***	0,0274
Kohorte 1996	—	—	-0,2277***	0,0293	-0,2242***	0,0291
Kohorte 1997	—	—	-0,2284***	0,0262	-0,2034***	0,0261
Kohorte 1998	—	—	-0,1521***	0,0259	-0,1338***	0,0257
Kohorte 1999	—	—	-0,0770***	0,0262	-0,0731***	0,0260
Kohorte 2000	—	—	-0,0372	0,0260	-0,0439	0,0259
Kohorte 2001 Ref.	—	—	—	—	—	—
Kohorte 2002	—	—	-0,0953***	0,0256	-0,0599**	0,0256
Kohorte 2003	—	—	0,0288	0,0274	0,0881***	0,0274
Kohorte 2004	—	—	0,2958***	0,0343	0,3303***	0,0341
Nationalität Ref. deutsch	—	—	-0,0161	0,0260	-0,0204	0,0259
Geschlecht Ref. Mann	—	—	0,2613***	0,0153	0,2638***	0,0152
<i>Produktionsorientierte Berufe Ref.</i>						
Primäre Dienstleistungsberufe	—	—	0,1205***	0,0160	0,1160***	0,0160
Sekundäre Dienstleistungsberufe ohne Berufsausbildung Ref.	—	—	0,1773***	0,0201	0,1681***	0,0201
Haupt./Real. mit Berufsausbildung	—	—	0,7302***	0,0138	0,7242***	0,0138
Abitur ohne Berufsausbildung	—	—	0,2652***	0,0334	0,2627***	0,0334
Abitur m. B./FH-/Uniabschluss	—	—	0,7587***	0,0240	0,7551***	0,0239
<i>Cross-level Interaktionen</i>						
o. Berufsausb. × reg. Arbeitslosenquote (t) Ref.	—	—	—	—	—	—
Haupt./Real. m. B. × reg. Arbeitslosenquote (t)	—	—	—	—	—	—
Abitur o. B. × reg. Arbeitslosenquote (t)	—	—	—	—	—	—
Abi m. B./FH/Uni × reg. Arbeitslosenquote (t)	—	—	—	—	—	—
<i>Kontextebene 2: Regionenjahre</i>						
Regionale Arbeitslosenquote (t)	—	—	—	—	-0,0370***	0,0020
<i>Varianzkomponenten</i>						
var(u_{0ik}) Konstante [Regionen]	0,1484***	0,0137	0,0578***	0,0061	0,0199***	0,0031
var(u_{0ik}) Konstante [Regionenjahre]	0,1391***	0,0072	0,0398***	0,0045	0,0363***	0,0044
var(u_{1jk_2}) Haupt./Real. m. B. [Ebene 2]	—	—	—	—	—	—
var(u_{1jk_3}) Abi o. B. [Ebene 2]	—	—	—	—	—	—
var(u_{1jk_4}) Abi m. B./FH/Uni [Ebene 2]	—	—	—	—	—	—
cov(u_{1jk_2} , u_{0jk})	—	—	—	—	—	—
cov(u_{1jk_3} , u_{0jk})	—	—	—	—	—	—
cov(u_{1jk_4} , u_{0jk})	—	—	—	—	—	—
N Regionen	343		343		343	
N Regionenjahre	3080		3080		3080	
N Personenmonate	282352		282352		282352	
Log-Likelihood	-13975,6		-99949,52		-99818,39	
df	3		25		26	
BIC	269988,9		200212,8		199963,1	

Fortsetzung auf der nächsten Seite

	MODELL D		MODELL E		MODELL F	
	Koeff.	S.E.	Koeff.	S.E.	Koeff.	S.E.
Individualebene 1						
Konstante	0,3513***	0,0395	0,3011***	0,0533	0,3026***	0,0390
Monat 1 Ref.	—	—	—	—	—	—
Monat 2 und 3	-2,1279***	0,0171	-2,1275***	0,0170	-2,1345***	0,0168
Monat 4 bis 6	-2,6579***	0,0197	-2,6575***	0,0197	-2,6710***	0,0195
Monat 7 bis 9	-2,9446***	0,0247	-2,9439***	0,0247	-2,9404***	0,0244
Monat 10 bis 12	-2,9678***	0,0277	-2,9673***	0,0277	-2,9673***	0,0273
Monat 13 bis 18	-2,6296***	0,0222	-2,6289***	0,0222	-2,6200***	0,0216
Monat 19 bis 24	-2,7909***	0,0305	-2,7896***	0,0305	-2,7723***	0,0297
Monat > 24	-2,8670***	0,0279	-2,8645***	0,0279	-2,8517***	0,0267
Kohorte 1996	-0,2328***	0,0297	-0,2321***	0,0296	-0,2143***	0,0262
Kohorte 1997	-0,2112***	0,0265	-0,2104***	0,0265	-0,1919***	0,0231
Kohorte 1998	-0,1426***	0,0262	-0,1422***	0,0262	-0,1201***	0,0229
Kohorte 1999	-0,0829***	0,0265	-0,0827***	0,0265	-0,0502**	0,0233
Kohorte 2000	-0,0474	0,0265	-0,0471	0,0265	-0,0278	0,0238
Kohorte 2001 Ref.	—	—	—	—	—	—
Kohorte 2002	-0,0528**	0,0262	-0,0533**	0,0262	-0,0580**	0,0234
Kohorte 2003	0,1005***	0,0282	0,0993***	0,0281	0,1036***	0,0245
Kohorte 2004	0,3287***	0,0352	0,3280***	0,0352	0,3592***	0,0306
Nationalität Ref. deutsch	-0,0196	0,0264	-0,0211	0,0264	0,0253	0,0252
Geschlecht Ref. Mann	0,2663***	0,0156	0,2659***	0,0156	0,2547***	0,0150
Produktionsorientierte Berufe Ref.	—	—	—	—	—	—
Primäre Dienstleistungsberufe	0,1161***	0,0163	0,1151***	0,0163	0,1229***	0,0157
Sekundäre Dienstleistungsberufe ohne Berufsausbildung Ref.	—	—	—	—	—	—
Haupt./Real. mit Berufsausbildung	0,7407***	0,0172	0,8418***	0,0522	0,8248***	0,0419
Abitur ohne Berufsausbildung	0,3157***	0,0453	-0,0477	0,1504	-0,0557	0,1144
Abitur m. B./FH-/Uniabschluss	0,8493***	0,0338	0,6044***	0,1036	0,5497***	0,0776
Cross-level Interaktionen						
o. Berufsausb. × reg. Arbeitslosenquote (t) Ref.	—	—	—	—	—	—
Haupt./Real. m. B. × reg. Arbeitslosenquote (t)	—	—	-0,0066**	0,0032	-0,0072***	0,0025
Abitur o. B. × reg. Arbeitslosenquote (t)	—	—	0,0237**	0,0093	0,0223***	0,0071
Abi m. B./FH/Uni × reg. Arbeitslosenquote (t)	—	—	0,0159**	0,0064	0,0142***	0,0048
Kontextebene 2: Regionenjahre						
Regionale Arbeitslosenquote (t)	-0,0384***	0,0020	-0,0352***	0,0030	-0,0353***	0,0021
Varianzkomponenten						
var(u _{0jk}) Konstante [Regionen]	0,0203***	0,0032	0,0204***	0,0032	—	—
var(u _{0jk}) Konstante [Regionenjahre]	0,1692***	0,0173	0,1676***	0,0172	—	—
var(u _{1jk,2}) Haupt./Real. m. B. [Ebene 2]	0,2100***	0,0228	0,2085***	0,0228	—	—
var(u _{1jk,3}) Abi o. B. [Ebene 2]	0,6833***	0,1350	0,6377***	0,1316	—	—
var(u _{1jk,4}) Abi m. B./FH/Uni [Ebene 2]	0,5555***	0,0775	0,5233***	0,0757	—	—
cov(u _{1jk,2} , u _{0jk})	-0,1672***	0,0184	-0,1659***	0,0183	—	—
cov(u _{1jk,3} , u _{0jk})	-0,1012***	0,0354	-0,0998***	0,0348	—	—
cov(u _{1jk,4} , u _{0jk})	-0,1632***	0,0275	-0,1575***	0,0271	—	—
N Regionen	343		343		—	—
N Regionenjahre	3080		3080		—	—
N Personenmonate	282352		282352		282352	
Log-Likelihood	-99659,43		-99647,2		-100015,5	
df	35		38		27	
BIC	199758,1		199771,3		—	

Quelle: IABS-R04, eigene Berechnungen, 1996–2004. Die Schätzung basiert auf Inpoints(1). Legende: *** ≤ 0,01; ** ≤ 0,05; (t) zeitveränderlich. (Die LL des Null-Modells von Modell F beträgt -138294,2.)

werden schrittweise zunächst die Individualmerkmale (vgl. Modell B) und schließlich das Strukturmerkmal (vgl. Modell C) aufgenommen. In einem weiteren Schritt wird ein Modell geschätzt, bei dem entsprechend der Analysen des vorherigen Abschnitts das formale Humankapital auf der Ebene der Regionenjahre variiert (vgl. Modell D), um abschließend die Wechselwirkungen zwischen den individuellen Bildungsanstrengungen und den regionalen Arbeitsmarktlagen über *cross-level* Interaktionen abzubilden (vgl. Modell E). Für einen Vergleich wird das letzte Modell ebenfalls als Einebenenmodell geschätzt (vgl. Modell F).

Zunächst betrachten wir, wie die Gesamtvarianz vor dem Hintergrund modellimmanenter Restriktionen auf die drei Ebenen verteilt ist. Modell A

zeigt die Schätzergebnisse des Empty-Model, d.h. eines Modells, das keine erklärenden Variablen beinhaltet. Aufgrund der Varianzkomponenten u_{0jk} und u_{0k} kann die Regressionskonstante zwischen den Kontexten der 3080 Regionenjahre auf Ebene 2 sowie der 343 Regionen auf Ebene 3 variieren. Wird berücksichtigt, dass ein Zeitraum von neun Jahren (1996–2004) beobachtet wird, so ergeben sich für die 343 Regionen eigentlich 3087 Regionenjahre. Die Differenz von sieben Regionenjahren ist dem Umstand geschuldet, dass im Jahr 1996 Regionen auftreten, die keine oder eine zu geringe Anzahl von Beobachtungen aufweisen und dementsprechend ausgeschlossen werden mussten.⁴ Beide Varianzkomponenten erweisen sich gemessen am Standardfehler als signifikant von Null verschieden. Im Hinblick auf die abhängige Variable der Übergangsrate in Beschäftigung liegt folglich sowohl erklärbare Varianz auf der Ebene der Regionenjahre als auch auf jener der Regionen vor. Bei der Berechnung der Zufallseffekte, wird entsprechend der logistischen Verteilung auf der ersten Ebene eine Varianz von $\pi^2/3$ zugrunde gelegt (Snijders/Bosker 1999: 224). Für die *Intraklassenkorrelation* als Verhältnis der Zwischenvarianz der Varianzkomponenten zu ihrer Gesamtvarianz, ergibt sich vor dem Hintergrund dieser Restriktion für die Ebene 3 ein Wert von 0,0415 [$0,1484 \div (0,1484 + 0,1391 + \pi^2/3)$] und für die Ebene 2/Ebene 3 einer von 0,0804 [$(0,1484 + 0,1391) \div (0,1484 + 0,1391 + \pi^2/3)$]. Bei diesem Wert handelt es sich um die Varianz der abhängigen Variable, die durch die Kontextzugehörigkeit der Jugendlichen maximal erklärt werden kann; im Falle der Ebene 3 handelt es sich somit um 4,15 % und in dem der Ebene 2/Ebene 3 um 8,04 %. Dieses Ergebnis war zu erwarten, da sich Personen, genauer, Personenzeiteinheiten innerhalb eines Regionenjahres einer Region ähnlicher sind als solche einer Region innerhalb verschiedener Regionenjahre (vgl. Rabe-Hesketh/Skrondal 2008: 445).

Unter Berücksichtigung aller Individualmerkmale (vgl. Modell B) werden die Varianzkomponenten der höheren Ebenen deutlich kleiner. Diese Veränderung lässt sich allerdings nicht ohne Weiteres interpretieren. Grundsätzlich tendieren die Varianzkomponenten der höheren Ebenen in Mehrebenenmodellen mit einer diskreten abhängigen Variablen dazu, bei Aufnahme eines über die höheren Ebenen gleich verteilten Merkmals größer zu werden und umgekehrt (vgl. Snijders/Bosker 1999: 227 f.). Aufgrund der Berücksichtigung

4 Im Einzelnen sind das die Regionen 3356 (Osterholz), 7334 (Germersheim), 9179 (Fürstentfeldbruck), 9573 (Fürth), 9771 (Eichach-Friedberg), 12064 (Merkisch-Oderland), 15355 (Bördekreis/Ohrekreis).

mehrerer Variablen lässt sich allerdings nicht nachvollziehen, wie sich jede einzelne auf die Varianzkomponenten auswirkt. Es steht zu vermuten, dass sich sowohl die Regionen als auch die Regionenjahre bezüglich der Verteilung der berücksichtigten Merkmale teilweise stark unterscheiden, so z. B. mit Bezug auf die Verweildauer in Erwerbslosigkeit.

Bei Betrachtung der in das Modell aufgenommenen Individualmerkmale fällt auf, dass die Verweildauer in Erwerbslosigkeit – abgebildet über Zeitdummies – einen dominanten Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration nimmt, der auch über die folgenden Modelle hinweg bestehen bleibt. Die im Vergleich zum ersten Monat (Referenzkategorie) mit jedem Zeitdummy tendenziell steigenden negativen Effekte auf die Übergangsrate zeigen, dass die Chancen, in eine Beschäftigung zu finden, mit zunehmender Verweildauer in Erwerbslosigkeit abnehmen. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen aus den explorativen Analysen: Zu Beginn finden viele Jugendliche unmittelbar in Beschäftigung, bis schließlich die Survivorfunktionen immer flacher verlaufen.

Die negativen Effekte werden lediglich nach einem Jahr noch einmal etwas geringer, was sich im Sinne der Suchtheorie möglicherweise dadurch erklären lässt, dass nach einem Jahr Arbeitslosigkeit der Anspruch auf Arbeitslosengeld entfällt. Dadurch erhöhen sich die Suchkosten, womit ein Anreiz gegeben sein könnte, Erwerbstätigkeiten aufzunehmen, die zuvor noch abgelehnt worden wären. Angesichts der Tatsache, dass es sich um eine marginale relative Chancenverbesserung handelt, sollte dieser Interpretationsversuch allerdings nicht überstrapaziert werden: Die Übergangschancen bei einer Verweildauer von zehn bis zwölf Monaten sinken gegenüber dem ersten Monat um ca. 95 % [$(\exp(-2,9729) - 1) \times 100$], bei einer Verweildauer von 13 bis 18 Monaten um rund 93 % [$(\exp(-2,6332) - 1) \times 100$]; im Anschluss daran ist wieder eine kontinuierliche Zunahme der negativen Effekte erkennbar (vgl. Modell B).

Wird berücksichtigt, dass in Deutschland Abgänger aus der Berufsausbildung unterhalb der Hochschule, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, innerhalb eines stark begrenzten Berufsfeldes mit weitestgehend tariflich festgelegten Löhnen nach einer Arbeitsstelle suchen, wäre der Suchtheorie zufolge zu erwarten, dass die Chancen zunächst abnehmen, allerdings relativ zeitnah dieser negative Effekt deutlich geringer wird und sich somit die Übergangschancen wieder verbessern. Entgegen dieser Erwartung (vgl. H3) zeichnet sich jedoch eher das Bild eines von vornherein extrem negativen Effektes der Verweildauer ab, bei dem es auch im Zeitverlauf zu keiner merklichen »Entspannung« kommt – bei einer vergleichsweise kurzen Wartezeit von

zwei bis drei Monaten sinken die Chancen bereits um 88 % gegenüber dem ersten Monat (vgl. Modell B). Wer nicht unmittelbar auf dem institutionell, stark nach Berufsfeldern strukturierten Arbeitsmarkt Fuß fassen kann, sieht sich grundsätzlich mit aussichtsarmen Übergangschancen konfrontiert. Die Tendenz eines mit zunehmender Verweildauer anwachsenden negativen Effektes könnte ferner auf die Wirksamkeit von Signaling- und Screening-Prozessen zurückgeführt werden, bei denen Arbeitgeber eine länger andauernde Phase von Arbeitslosigkeit als Zeichen von Eignungs- und/oder Motivationsdefiziten der Bewerber auffassen (vgl. H2). Jedenfalls scheint Diskontinuitäten in der Erwerbsbiografie Jugendlicher eine selbstverstärkende Tendenz innezuwohnen, insofern sich der negative Effekt auf den Übergang mit zunehmender Verweildauer in Arbeitslosigkeit potenziert. Dies könnte jedoch ebenso auf einen mit anhaltenden Arbeitslosigkeitserfahrungen einhergehenden Rückzug aus dem Arbeitsmarkt zurückzuführen sein.

Bisher wurde der Einfluss der Prozesszeit auf der Individualebene betrachtet. Parallel dazu wurde die Zeit auf der Makroebene durch die jährlichen regionalen Arbeitslosenquoten modelliert, die sich den Ausbildungsabgängern als manifeste Gelegenheitsstruktur offenbaren (vgl. Modell C). Als Kontrollvariable wurde zusätzlich die jeweilige Ausbildungsabgangskohorte eines Jahres berücksichtigt, die sich nach dem Stand der Forschung als zentrale Einflussfaktoren herausgestellt hat (vgl. u. a. Konietzka 2002). In Modell A und B variiert die Konstante lediglich zufällig zwischen den Kontexten der höheren Ebenen. Unter Berücksichtigung der zeitveränderlichen regionalen Arbeitslosenquote werden Anteile dieser Variation in systematische umgewandelt. Mit u_{0jk} von 0,0363 bleibt auch nach Aufnahme der Kontextvariablen signifikante Parametervarianz auf der Ebene 2 erhalten (vgl. Modell C). Das bedeutet, dass die Regressionskonstante auch bei Inrechnungstellung der systematischen Unterschiede in diesen Clustern noch immer zufällig zwischen den Regionenjahre variiert. Die Varianzkomponente der Regionen ist im Vergleich zu Modell B stark reduziert, was eine beträchtliche Heterogenität der Regionen hinsichtlich der regionalen Arbeitslosenquoten nahelegt (vgl. Snijders/Bosker 1999: 229).

Das Modell C zeigt – wie es nach den theoretischen Überlegungen zu erwarten war – einen negativen Einfluss der regionalen Arbeitslosenquote auf die Übergangsrate in Beschäftigung. Erhöht sich die Arbeitslosenquote um einen Prozentpunkt, gehen die Odds des Übergangs um 3,6 % zurück (vgl. H4). Entsprechend der Tatsache, dass es sich bei diesem metrischen Merkmal um ein solches handelt, dessen Mittelwert ungleich Null ist, steigt der Schätzwert für die Regressionskonstante erheblich in den positiven Bereich. Im Vergleich

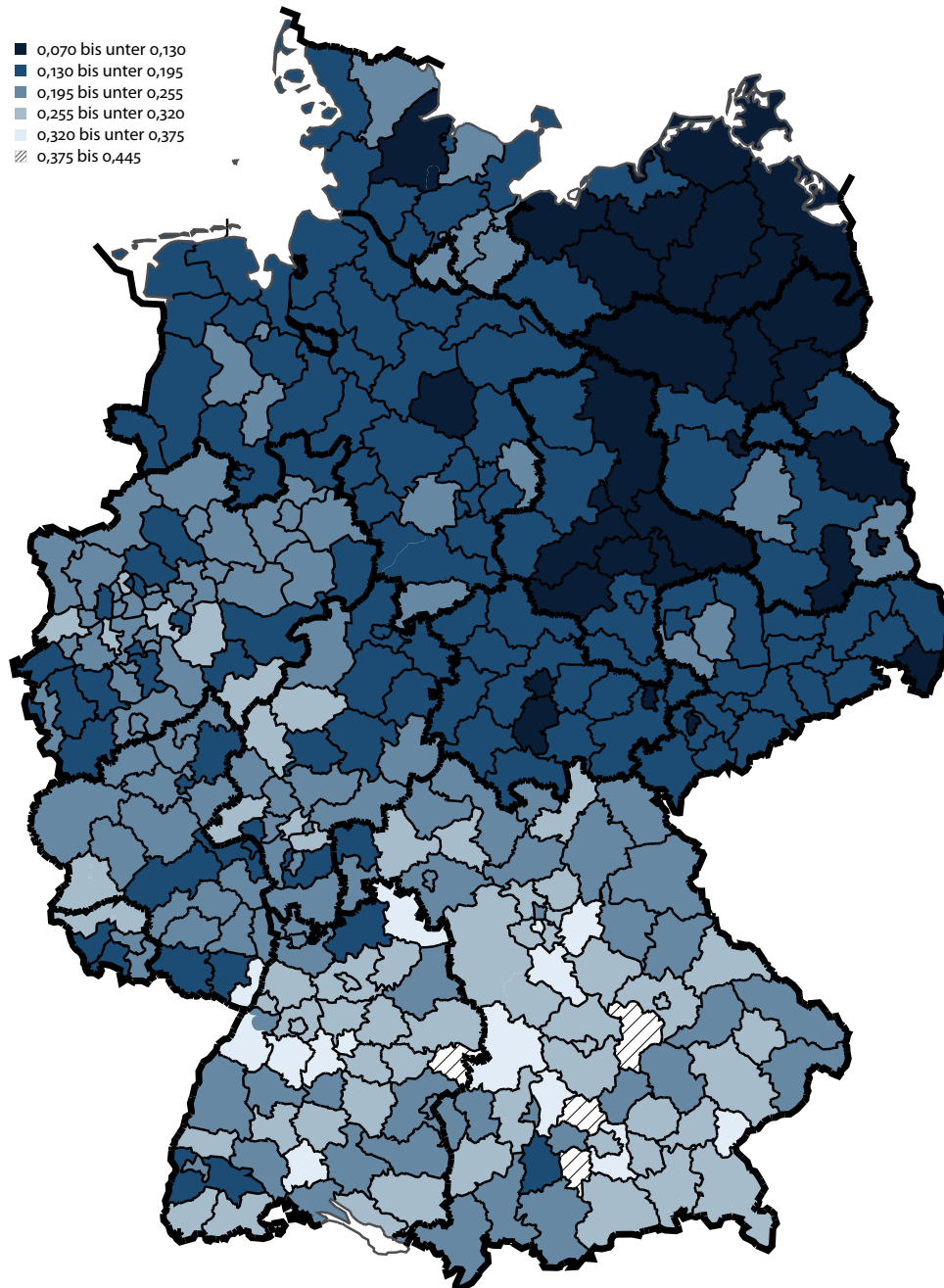
zu Modell B fällt auf, dass die Effekte der jeweiligen Ausbildungsabgangskohorte mit der Referenz jener des Jahres 2001, wenn überhaupt, nur marginal geringer werden. Die Kohorteneffekte scheinen also neben der sich über die Zeit verändernden regionalen Gelegenheitsstruktur weitestgehend bestehen zu bleiben. In diesem Sinne kann von je eigenen kohortenspezifischen Differenzen gesprochen werden, die sich beispielsweise als Maß für die jeweilige Kohortengröße sowie die letztlich gesamtwirtschaftliche Situation auf dem Arbeitsmarkt interpretieren lässt. Dementsprechend könnte ebenfalls der nach Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarktlage signifikant werdende Effekt der Kohorte 2003 gedeutet werden. Es handelt sich demnach um zwei weitestgehend voneinander getrennt zu betrachtende Einflussgrößen struktureller Determinanten: den sozio-historischen Kontext des Arbeitsmarkteintritts auf der einen sowie den nach Regionen differenzierten Wandel dieser Struktur auf der anderen Seite.

Zur Visualisierung des Einflusses der regionalen Gelegenheitsstruktur auf die Übergangsrate werden im Folgenden die mittleren Raten des Übergangs in Beschäftigung in Abbildung 7 grafisch dargestellt. Die Berechnungen erfolgen anhand eines Empty-Modells, das nur zwei Ebenen umfasst: die der Personenmonate auf der Individualebene und jene der Regionen auf der Kontextebene. Über die Schätzung erhält man für jeden der 343 Kontexte einen regionalspezifischen Zufallseffekt u_k . Zusammen mit dem fixen Effekt der geschätzten Regressionskonstante β_0 kann für jede Region eine mittlere Rate des Übergangs berechnet werden (vgl. Windzio 2004 b: 40):

$$r_k = \frac{\exp(\beta_0 + u_k)}{1 + \exp(\beta_0 + u_k)}$$

Die geschätzte Regressionskonstante β_0 beträgt -1,39; die Zufallsfehler u_k stellen die Abweichungswerte in den jeweiligen Regionen Deutschlands von der mittleren Rate des Übergangs in Beschäftigung dar. Je dunkler die Einfärbung, desto geringer ist die Übergangsrate. Vergegenwärtigt man sich die tendenzielle Verteilung der regionalen Arbeitslosenquoten über den Raum Deutschlands, bei der sowohl von einem Ost-West- als auch einem Nord-Süd-Gefälle gesprochen werden kann, so zeigen sich durchaus Parallelen zu den mittleren Raten des Übergangs. Der visuelle Eindruck entspricht den Schätzergebnissen in Tabelle 5, nach denen die regionale Arbeitslosenquote als Indikator für die jeweils zeitlich-regionale Gelegenheitsstruktur in allen Modellen einen auf dem 1 %-Niveau signifikanten negativen Effekt auf die Chancen des Übergangs in Beschäftigung hat.

Abbildung 7: Mittlere Rate des Übergangs in Beschäftigung innerhalb einer Regionen (1996–2004).



Quelle: IABS-R04, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Im Hinblick auf die Diskussion über die Tragfähigkeit des dualen Ausbildungssystems vor dem Hintergrund der Tertiärisierung zeigt sich die Kontrollvariable⁵ der Berufsbereiche als über alle Modelle hinweg vergleichsweise geringe, aber beständig signifikante Einflussgröße: Relativ zu den produktionsorientierten Berufen steigen die Odds des Übergangs bei den primären Dienstleistungsberufen um das 1,12-fache [$\exp(0,116)$] bei den sekundären um das 1,18-fache (vgl. Modell C). Aus einer regionalen Perspektive, die in der vorliegenden Arbeit bei weitem nicht erschöpfend eingenommen wurde, bleibt allerdings zu fragen, inwiefern der durch den erlernten Beruf⁶ strukturierte Übergang in den Arbeitsmarkt ebenfalls regional differenziert ist. Folgt man der Agglomerationsthese, führen Lokalisierungs- und Urbanisierungseffekte zu unterschiedlichen Konzentration von Wirtschaftstätigkeiten im Raum, die sich als Indikatoren für die jeweilige berufsbereichsbezogene Arbeitsnachfrage auf der Ebene 3 kontrollieren ließen.

Ebenso wie in den explorativen Analysen deutlich wurde, zeigen die Schätzergebnisse eine starke Differenzierung entlang erreichter Bildungszertifikate beim Arbeitsmarkteintritt. Bei beiden Personengruppen, die über einen Berufs- bzw. Hochschulabschluss verfügen, sind die Odds des Übergangs gegenüber den Jugendlichen mit dem geringsten Bildungsniveau um das 2,1-fache erhöht; aber auch Abiturienten ohne Berufsausbildung haben noch immer um das 1,3-fache bessere Chancen. Ein geringes Bildungsniveau scheint demnach – gemäß des ökonomischen Standardtextes – eine negative Signalwirkung auf dem Arbeitsmarkt zu haben (vgl. H1). Die ökonomisch orientierte Theorie fokussiert dabei ausschließlich die Produktivität respektive vermeintliche Produktivität von Personen auf dem Arbeitsmarkt und nimmt somit *reine* Bildungseffekte in den – wahrscheinlich verkürzten – Blick. Es ist, ohne es untersucht zu haben bzw. in diesem Rahmen untersuchen zu können, davon auszugehen, dass hinter Bildungseffekten nicht allein Fremdselektions-, sondern darüber hinaus auch Selbstselektionsprozesse stehen. Zudem dürfte das Bewerbungsverhalten stark mit der Einbindung in soziale Netzwerke korrelieren (vgl. Solga 2005).

Es wurde die Hypothese von der Kumulation individueller und struktureller Benachteiligungen formuliert, in dem Sinne, dass Bildung bezüglich der jeweils zeitlich-regionalen Gelegenheitsstruktur ein positionales Gut ist.

5 Auf die Regressionskoeffizienten der Kontrollvariablen Geschlecht und Nationalität wird nicht näher eingegangen. Es sei hier nur angemerkt, dass sich die Schätzergebnisse weitestgehend mit dem bisherigen Stand der Forschung decken.

6 In der IABSo4 handelt es sich genau genommen nicht um Ausbildungsberufe, sondern um aktuell ausgeübte Tätigkeiten.

Zur Untersuchung dieses Zusammenhangs wurde ein Modell geschätzt, bei dem die einzelnen Regionenjahre – eingebettet in Regionen – einen Effekt sowohl auf die Lage der Regressionsfunktion als auch deren Steigung haben. Dementsprechend werden zusätzlich zu den Varianzkomponente u_{0k} und u_{0jk} jene der Effekte des Bildungsniveaus u_{1jk_*} sowie deren Kovarianzen mit u_{0jk} geschätzt (vgl. Modell D). Anhand der signifikanten Varianz für die *zufälligen* Abweichungen von den fixen Effekten des Bildungsniveaus zeigt sich, dass diese zufällig zwischen den Kontexten der Ebene der Regionenjahre variieren. Die negativen Werte der Kovarianzen von u_{1jk_*} und u_{0jk} verweisen notwendigerweise auf eine – mehr oder weniger starke – negative Korrelation zwischen *random intercept* und *random slope*. Da es sich bei dem Schätzwert für die Konstante um die mittlere Übergangsrate der in Regionen eingebetteten Regionenjahre und bei den Bildungseffekten um den durchschnittlichen Wert der Steigung innerhalb der Regionenjahre handelt, lässt sich folgender Zusammenhang formulieren: Nach oben abweichende Übergangsraten von Regionenjahren in Regionen hängen mit nach unten abweichenden Bildungseffekten zusammen und *vice versa*.

Wie wir bereits gesehen haben, erfolgt eine Umwandlung zufälliger in systematische Variation des Intercepts, indem jene durch Prädiktoren der übergeordneten Ebenen erklärt wird (vgl. Engel 1998: 87). Um die zufällige Variation von erklärenden Variablen in systematische umzuwandeln, müssen hingegen *cross-level* Interaktionsterme gebildet werden (vgl. Snijders/Bosker 1999: 73 f.). In Modell E wurde eine Interaktion zwischen der kategorialen Variablen Bildung und der zeitveränderlichen metrischen Variablen der regionalen Arbeitslosenquote berücksichtigt. Da die regionale Arbeitslosenquote aufgrund ihrer zeitveränderlichen Form nicht zentriert wurde (vgl. Windzio 2004 a: 271, Fn.14), gelten die Haupteffekte der Bildungsdummies bei einer Arbeitslosenquote von null Prozent; der Effekt der Arbeitslosenquote gilt für die Referenzkategorie der Bildungsdummies, d. h. für Personen ohne eine Berufsausbildung. Ohne im Rahmen dieser Arbeit die bei jeweiliger regionaler Arbeitslosenquote konkrete Wirkungsweise der gemeinsamen Effekte auf die Übergangsrate grafisch zu veranschaulichen, soll hier lediglich auf die grundsätzliche Interpretation der geschätzten Koeffizienten eingegangen werden.⁷

Da sich die Haupteffekte, isoliert betrachtet, auf eine recht unrealistische regionale Arbeitsmarktsituation beziehen, sind sie zunächst wenig aussage-

7 Bei den Abiturienten ohne Berufsausbildung ist anzumerken, dass deren Haupteffekt nicht signifikant ist. In einem χ^2 -Test erweist sich jedoch der gemeinsame Effekt (Haupteffekt/Interaktionseffekt) als statistisch signifikant.

kräftig. Zusammen mit den Interaktionseffekten geben sie jedoch über relative Chancenverschiebungen Auskunft. Die Haupteffekte bilden somit einen Ausgangspunkt der Chancenverhältnisse der jeweiligen Bildungsgruppe gegenüber den Jugendlichen mit dem geringsten Bildungsniveau. Die Interaktionseffekte zeigen eine bei steigender regionaler Arbeitslosenquote deutliche Verbesserung der relativen Chancen des Übergangs von Abiturienten mit und ohne Berufsausbildung sowie von Hochschulabsolventen. Angesichts des starken Interaktionseffekts der Abiturienten ohne Berufsausbildung wird deren negativer Haupteffekt rasch kompensiert. Eine Erhöhung der regionalen Arbeitslosenquote um 5 % führt bereits zu 1,07-fach besseren Chancen gegenüber denen der Referenzgruppe⁸. Lediglich die relativen Chancen derjenigen, die über einen Haupt- bzw. Realschulabschluss und eine Berufsausbildung verfügen, verringern sich – vor dem Hintergrund des starken positiven Haupt- und marginalen negativen Interaktionseffektes allerdings sehr moderat. Es bleibt festzuhalten, dass sich die Erwartungen im Anschluss an die explorativen Analysen zu bestätigen scheinen: Jugendliche mit geringer allgemeiner Schul- und ohne Berufsausbildung werden bei steigender regionaler Arbeitslosigkeit zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt (vgl. **H5**). Die sich verändernde regionale Gelegenheitsstruktur scheint in der Tat für verschiedene Bildungsgruppen von unterschiedlicher Belastungsqualität zu sein. Es bleibt damit festzuhalten, dass der theoretisch diskutierte Verdrängungseffekt gering Qualifizierter zeitlich-regional strukturiert ist.

8 Das Beispiel ergibt sich aus folgender Berechnung: $\exp(-0,0477 + 0,0237 \times 5)$.

Fazit

In dieser Arbeit wurde, vor dem Hintergrund individueller und struktureller Einflussfaktoren, die Arbeitsmarktintegration Jugendlicher nach der beruflichen Erstausbildung für die gesamte Bundesrepublik Deutschland in einem Zeitraum von 1996–2004 untersucht. Empirische Analysen haben gezeigt, dass der Übergang an der zweiten Schwelle für viele Jugendliche im Zeitverlauf unsicherer und risikoreicher geworden ist. Inwiefern diese anhaltenden Schwierigkeiten zeitlich-regional strukturiert sind, war die zentrale Frage dieser Arbeit. Für diese Zwecke hat sich das Regionalfile der IAB-Beschäftigtenstichprobe (1975–2004) als besonders nützlich herausgestellt, da es aufgrund hoher Fallzahlen eine starke regionale Differenzierung zulässt.

In Mehrebenen-Ereignisanalysen konnte sowohl die zeitliche Strukturierung des Übergangs auf der Individualebene als auch der – synchron verlaufende und darauf Einfluss nehmende – Wandel der Makrostruktur auf der Kontextebene untersucht werden. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei dem Kontexteffekt der regionalen Arbeitslosenquote auf das Übergangsgeschehen. Die fein differenzierte regionale Perspektive zeigte sich als starkes Analyseinstrument, das im Rahmen dieser Arbeit jedoch bei weitem nicht im vollen Umfang fruchtbar gemacht werden konnte. So wurde zunächst gezeigt, dass sowohl unmittelbare Einmündungsquoten in eine Beschäftigung als auch das Arbeitslosigkeitsrisiko im Anschluss an die Berufsausbildung stark nach der jeweils aktuellen regionalen Arbeitsmarktlage differenziert sind. In den kon-

firmatorischen Analysen wurde diesbezüglich bestätigt, dass die Übergangsrates in Beschäftigung mit steigender regionaler Arbeitslosenquote abnimmt. Angesichts der Diskussion um die Leistungsfähigkeit des dualen Systems bleibt an dieser Stelle zu vermerken, dass sich weniger das Bild von einer *mismatch* Maschinerie als vielmehr eines von einem gegenüber konjunkturellen Schwankungen anfälligen Systems abzeichnet.

Es hat sich überdies gezeigt, dass anfängliche Diskontinuitäten beim Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt dazu tendieren, sich über die Zeit zu potenzieren. Die Analysen führten zu dem Ergebnis, dass Jugendliche mit zunehmender Verweildauer in Erwerbslosigkeit mehr und mehr die Position von Outsidern einnehmen, in dem Sinne, dass die Chancen, ein Beschäftigungsverhältnis zu finden, immer aussichtsärmer werden. Für die Erwerbsbiografie stellt sich in diesem Zusammenhang die Übernahme seitens des Ausbildungsbetriebes oder zumindest ein unmittelbarer Übergang als besonders bedeutsam heraus.

Eine Gruppe mit außerordentlichen Schwierigkeiten bilden die gering qualifizierten Jugendlichen, die von Beginn an und über den weiteren Zeitverlauf mit den schlechtesten Übergangschancen konfrontiert sind. In einer stark wissensbasierten Gesellschaft scheint für diese Personengruppe wenig Platz auf dem Arbeitsmarkt zu sein. Es lassen sich somit Schließungstendenzen des Arbeitsmarktes gegenüber gering qualifizierten Jugendlichen konstatieren, die sich – wie in den multivariaten Analysen bestätigt werden konnte – umso stärker zeigen, je höher die regionale Arbeitslosenquote ausfällt. Offensichtlich können sie sich nicht – mangels kompensatorischer Humankapitalressourcen – im Wettbewerb um die mehr oder weniger knappen offenen Arbeitsstellen gegenüber besser qualifizierten Konkurrenten durchsetzen. Eine schlechte regionale Arbeitsmarktlage betrifft folglich nicht alle Jugendlichen gleichermaßen.

Es bleibt an dieser Stelle zu fragen, wie sich Diskontinuitäten beim Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt präziser analytisch differenzieren lassen. Im Rahmen dieser Arbeit wurde ausschließlich zwischen dem Zustand der Erwerbslosigkeit und Beschäftigung im Anschluss an die Erstausbildung unterschieden. Inwiefern komplexere Übergangsmuster (vgl. hierzu vor allem Konietzka 2002) vor dem Hintergrund einer zeitlich-regionalen Perspektive an Bedeutung gewinnen, bleibt empirisch zu untersuchen. Aussichtsreich für weitere Analysen scheint auch eine Verschränkung der Perspektive der Lebensverlaufsforschung mit jener der zeitlich-regionalen. Hierbei könnte die Stabilität des ersten Beschäftigungsverhältnisses, die hier lediglich über eine Mindestdauer kontrolliert wurde, von besonderem Interesse sein.

Literaturverzeichnis

- ALLISON, PAUL D. 1982: Discret-Time Methods for the Analysis of Event Histories. In: Samuel Leinhard [Ed.]: Sociological Methodology. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, pp. 61–98.
- ALTMANN, JÖRN 2007: Wirtschaftspolitik: Eine praxisorientierte Einführung. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- ALLMENDINGER, JUTTA 1999: Bildungsarmut. Zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik. In: Soziale Welt, Jg. 50, H. 1, S. 35–50.
- ALLMENDINGER, JUTTA/DIETRICH, HANS 2003: Vernachlässigte Potentiale? Zur Situation von Jugendlichen ohne Bildungs- und Ausbildungsabschluss. In: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 13, H. 4, S. 465–476.
- ANDRESS, HANS-JÜRGEN 1992: Einführung in die Verlaufsdatenanalyse. Statistische Grundlagen und Anwendungsbeispiele zur Längsschnittdatenanalyse kategorialer Daten. In: Historical Social Research. Supplement No. 5. Köln: Zentrum für Historische Sozialforschung.
- APPELBAUM, EILEEN/SCHETTKAT, RONALD 1994: The End of Full Employment? On Economic Development in Industrialized Countries. In: Inter-economics, Vol. 29, No. 3, pp. 122–130.
- ARROW, KENNETH J. 1972: Models of Job Discrimination. In: Pascal, Anthony H. (ed.): Racial Discrimination in Economic Life. Lexington, MA: Heath, pp. 83–102.
- ARROW, KENNETH J. 1973: Higher Education as a Filter. In: Journal of Public Economics, Vol. 2, pp. 193–216.
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (Hrsg.) 2008: Übergänge: Schule – Berufsausbildung – Hochschule – Arbeitsmarkt. In: Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- BAETHGE, MARTIN 2008: Das berufliche Bildungswesen in Deutschland am Beginn des 21. Jahrhunderts. In: Cortina, Kai S. et al. (Hrsg.): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- BAETHGE, MARTIN/SOLGA, HEIKE/WIECK, MARKUS 2007: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-

- Stiftung. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf> [Stand: 30.10.2009].
- BARRON, JAMES M. 1975: Search in the Labor Market and the Duration of Unemployment: Some Empirical Evidence. In: *American Economic Review*, Vol. 65, pp. 934–942.
- BECK, NATHANIEL/KATZ, JONATHAN N. 1997: The Analysis of Binary Time-Series-Cross-Section Data and/or The Democratic Peace. Prepared for delivery at the Annual Meeting of the Political Methodology Group. Columbus, Ohio. Online verfügbar unter: <http://polmeth.wustl.edu/retrieve.php?id=428> [Stand: 30.10.2009].
- BECKER, GARY S. 1993: *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- BLANCHARD, OLIVER J./SUMMERS, LAWRENCE H. 1986: Hysteresis and the European Unemployment Problem. In: *National Bureau of Economic Research Macroeconomics Annual*, Vol. 1, pp. 15–88.
- BLAUG, MARK 1976: The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey. In: *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 3, pp. 827–855.
- BLIEN, UWE 2001: *Arbeitslosigkeit und Entlohnung auf regionalen Arbeitsmärkten. Theoretische Analyse, ökonomische Methode, empirische Evidenz und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen für die Bundesrepublik Deutschland*. Heidelberg/New York: Physica-Verlag.
- BLOSSFELD, HANS-PETER 1983: Höherqualifizierung und Verdrängung – Konsequenzen der Bildungsexpansion in den Siebziger Jahren. In: Haller, Max/Müller, Walter (Hrsg.): *Beschäftigungssystem im gesellschaftlichen Wandel*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag, S. 184–240.
- BLOSSFELD, HANS-PETER 1985 a: *Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik*. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- BLOSSFELD, HANS-PETER 1985 b: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 18, Nr. 2, S. 177–197.
- BLOSSFELD, HANS-PETER 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31, S. 118–145.

- BLOSSFELD, HANS-PETER/GOLSCH, KATRIN/ROHWER, GÖTZ 2007: Event History Analysis with Stata. Mahwah, NJ/London: Lawrence Erlbaum Associates.
- BLOSSFELD, HANS-PETER/HAMERLE, ALFRED/MAYER, KARL ULRICH 1986: Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./New York: Campus Verlag.
- BOURDIEU, PIERRE/WACQUANT, LOÏC J.D. 1996: Reflexive Anthropologie. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- BÜCHEL, FELIX 1993: Perforierte Langzeitarbeitslosigkeit als Strukturtyp der Arbeitslosenforschung. In: Konjunkturpolitik, Jg. 39, H. 1, S. 49–75.
- BUCHHOLZ, SANDRA 2008: Die Flexibilisierung des Erwerbsverlaufs. Eine Analyse von Einstiegs- und Aufstiegsprozessen in Ost- und Westdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- BURKERT, CAROLA/SEIBERT, HOLGER 2007: Labour Market Outcomes after Vocational Training in Germany. Equal Opportunities for Migrants and Natives? IAB Discussion Paper, No. 31. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp3107.pdf> [Stand: 28.12. 2009].
- CASTEL, ROBERT 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK.
- DIEKMANN, ANDREAS/MITTER, PETER 1984: Methoden zur Analyse von Zeitverläufen. Anwendungen stochastischer Prozesse bei der Untersuchung von Ereignisdaten. Stuttgart: B. G. Teubner.
- DIETRICH, HANS 2008: Individuelle und betriebliche Determinanten des Übergangserfolgs nach dualer Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (Hrsg.): Zukunft berufliche Bildung. Potenziale mobilisieren – Veränderungen gestalten. 5. BIBB-Fachkongress 2007. Ergebnisse und Perspektiven. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, CD 1, Nr. 187/4.1.
- DIETRICH, HANS/SPATZ, RITA 2000: Die Geburtenjahrgänge 1964 und 1971 beim Eintritt in das Erwerbsleben. In: Büchel, Felix et al. (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzung in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich, S. 63–77.
- DOERINGER, PETER/PIORE, MICHAEL J. 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington, MA: Heath.
- DREWS, NILS 2008: Das Regionalfiler der IAB-Beschäftigtenstichprobe 1975-2004. Handbuch-Version 1.0.2. In: FDZ-Datenreport, Nr. 2.
- DREWS, NILS/GROLL, DOMINIK/JACOBEBBINGHAUS, PETER 2007: Programmierbeispiele zur Aufbereitung von FDZ Personendaten in STATA. In: FDZ Methodenreport. Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten,

- Nr. 6. Online verfügbar unter: http://doku.iab.de/fdz/reporte/2007/MR_06-07.pdf [Stand: 28. 04. 2009].
- ENGEL, UWE 1998: Einführung in die Mehrebenenanalyse. Grundlagen, Auswertungsverfahren und praktische Beispiele. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- FALK, SUSANNE/SACKMANN, REINHOLD 2000: Risikoreiche Berufseinstiege in Ostdeutschland? Ein Ost-West-Vergleich. In: Heinz, Walter R. (Hrsg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs (Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 3. Beiheft). Weinheim: Juventa-Verlag, S. 91–108.
- FALK, SUSANNE ET AL. 2000: Gemeinsame Startbedingungen in Ost- [sic!] und West? Risiken beim Berufseinstieg und deren Folgen im weiteren Erwerbsverlauf. Sfb 186, Arbeitspapier Nr. 65. Online verfügbar unter: <http://www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper65.pdf> [Stand 21. 10. 2009].
- FITZENBERGER, BERND/OSIKOMINU, ADERONKE/VÖLTER, ROBERT 2005: Imputation Rules to Improve the Educational Variable in the IAB Employment Subsample. FDZ Methodenreport. Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten, Nr. 3. Online verfügbar unter: http://doku.iab.de/fdz/reporte/2005/MR_3.pdf [Stand: 20. 11. 2009].
- GANGL, MARKUS 2003: Bildung und Übergangsrisiken beim Einstieg in den Beruf. Ein europäischer Vergleich zum Arbeitsmarktwert von Bildungsabschlüssen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg. 6, Nr. 1, S. 72–89.
- HAMANN, SILKE ET AL. 2004: Die IAB-Regionalstichprobe 1975–2001: IABS-R01. In ZA-Information, Nr. 55, S. 34–59.
- HAMERLE, ALFRED/TUTZ, GERHARD 1989: Diskrete Modelle zur Analyse von Verweildauer und Lebenszeiten. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- HILLMERT, STEFFEN 2001: Ausbildung und Übergang in den Arbeitsmarkt. Lebensverläufe in Großbritannien und in der Bundesrepublik Deutschland im Kohortenvergleich. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- HILLMERT, STEFFEN 2004: Berufseinstieg in Krisenzeiten: Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in den 1980er und 1990er Jahren. In: Hillmert, Steffen/Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchung 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 (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, S. 17–68.
- HIRSCH, FRED 1978: Social Limits to Growth. London: Routledge and Kegan Paul Ltd.

- IAB ONLINE 2008a: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1999–2007. Berufegliederung. Online verfügbar unter: <http://www.pallas.iab.de/bisds/berufsgliederung.asp?level=BB> [Stand: 20. 11. 2009].
- IAB ONLINE 2008b: Berufe im Spiegel der Statistik. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1999–2007. Erläuterung. Online verfügbar unter: <http://www.pallas.iab.de/bisds/erlaeuterungen.htm> [Stand: 20. 11. 2009].
- ISENGARD, BETTINA 2001: Jugendarbeitslosigkeit in der europäischen Union – Entwicklung und individuelle Risikofaktoren. In: DIW Wochenbericht Vol. 68, Nr. 4, S. 57–64.
- KLOTZ, STEFAN/POHLMEIER, WINFRIED/INKMANN, JOACHIM 2000: Langfristige Folgen eines mißglückten Übergangs von der Lehre in den Beruf. In: Büchel, Felix et al. (Hrsg.): Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich, S. 53–62.
- KONIETZKA, DIRK 1998: Langfristige Wandlungstendenzen im Übergang von der Schule in den Beruf. In: Soziale Welt, Jg. 49, H. 2, S. 107–134.
- KONIETZKA, DIRK 2001: Hat sich das duale System in den neuen Ländern erfolgreich etabliert? Ausbildung, Arbeitslosigkeit und Berufseinstieg in Ost- und Westdeutschland in der Mitte der 1990er Jahre. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, H. 1, S. 50–75.
- 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, Jg. 54, H. 4, S. 645–673.
- KONIETZKA, DIRK 2004: Diskontinuitäten zwischen Ausbildung und Berufseinstieg. Zum Wandel des Übergangs an der »zweiten Schwelle« seit den 1970er Jahren. In: Behringer, Friederike et al. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler: Schneider Verlag, S. 106–119.
- 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: Peter A. Berger/Dirk Konietzka: Die Erwerbsgesellschaft. Neue Ungleichheiten und Unsicherheiten. Opladen: Leske + Budrich, S. 65–93.
- KORPI, WALTER 2002: The Great Through in Unemployment: a Long-term View of Unemployment, Inflation, Strikes, and the Profit/Wage Ratio. In: Politics Society, Vol. 30, pp. 365–426.

- KREFT, ITA G./DE LEEUW, JAN 2006: *Introducing Multilevel Modeling*. London: SAGE Publications.
- LANGER, WOLFGANG 2009: *Mehrebenenanalyse. Eine Einführung für Forschung und Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- LAUTERBACH, WOLFGANG/SACHER, MATTHIAS 2001: *Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. Ein Vergleich von vier Geburtskohorten*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 53, H. 2, S. 258–282.
- LINDBECK, ASSAR/SNOWER, DENNIS 2002: *The Insider-Outsider Theory: A Survey*. IZA Discussion Paper, No. 534. Online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp534.pdf> [Stand: 27.12. 2009].
- LIPPMAN, STEVEN A./MCCALL, JOHN J. 1976: *The Economics of Job Search. A Survey, Part I*. In: *Economic Inquiry*, Vol. 14, pp. 155–189.
- LUDWIG-MAYERHOFER 1992 a: *Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle – was sind die Folgen? Eine Analyse anhand des Sozioökonomischen Panels (1984 bis 1988)*. In: Kaiser, Manfred/Görlitz, Herbert (Hrsg.): *Bildung und Beruf im Umbruch. Zur Diskussion der Übergänge in die berufliche Bildung und Beschäftigung im geeinten Deutschland. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 153.2*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. S. 172–189.
- LUDWIG-MAYERHOFER, WOLFGANG 1992 b: *Fakt und Artefakt in der Analyse von Arbeitslosigkeitsverläufen. Anmerkungen zu Thomas Kleins „Arbeitslosigkeit und Wiederbeschäftigung im Erwerbsverlauf“*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 44, H. 1, S. 124–133.
- LUDWIG-MAYERHOFER, WOLFGANG 1994 a: *Statistische Modellierung von Verlaufsdaten in der Analyse sozialer Probleme, Teil I: Grundlagen*. In: *Soziale Probleme*, Jg. 5, H. 1, S. 115–143.
- LUDWIG-MAYERHOFER, WOLFGANG 1994 b: *Statistische Modellierung von Verlaufsdaten in der Analyse sozialer Probleme, Teil II: Datenauswertung*. In: *Soziale Probleme*, Jg. 5, H. 2, S. 229–263.
- LUDWIG-MAYERHOFER, WOLFGANG 1996: *Was heißt, und gibt es kumulative Arbeitslosigkeit? Untersuchungen zu Arbeitslosigkeitsverläufen über 10 Jahre*. In: Zapf, Wolfgang/Schupp, Jürgen/Habich, Roland (Hrsg.): *Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt*. Frankfurt a. M./ New York: Campus Verlag, S. 210–239.
- LUDWIG-MAYERHOFER, WOLFGANG 2008: *Arbeitslosigkeit*. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, S. 199–239.

- MATTHES, BRITTA 2004: Der Erwerbseinstieg in Zeiten gesellschaftlichen Wandels – Ost- und westdeutsche Jugendliche auf dem Weg ins Erwerbsleben. In: Steffen Hillmert/Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.174–199.
- MEINKEN, HOLGER/KOCH, IRIS 2004: BA-Beschäftigtenpanel 1998–2002: Codebuch. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000200/html/panel/codebuch.pdf> [Stand: 28.04.2009].
- MINCER, JACOB A. 1962: On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. In: *The Journal of Political Economy*, Vol. 70, No. 5, pp. 50–79.
- MINCER, JACOB A. 1974: *Schooling, Experience, and Earnings*. Human Behavior and Social Institutions No. 2. New York: Columbia University Press.
- POLLMANN-SCHULT, MATTHIAS/BÜCHEL, FELIX 2004: Wege aus Arbeitslosigkeit in ausbildungsadäquate Erwerbstätigkeit – Kann unterwertige Beschäftigung eine Brückenfunktion einnehmen? In: Steffen Hillmert/Karl Ulrich Mayer (Hrsg.): Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 155–171.
- PROTSCH, PAULA 2008: Wachsende Unsicherheiten: Arbeitslosigkeit und Einkommensverluste bei Wiederbeschäftigung. WZB Discussion Paper SP 1, 506. Online Verfügbar unter: http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2008-506_protsc.pdf [Stand: 27.12.2009].
- RABE-HESKETZ, SOPHIA/SKRONDAL, ANDERS 2008: *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*. College Station, TX: Stata Press.
- REINBERG, ALEXANDER/HUMMEL, MARKUS 2005: Vertrauter Befund: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB Kurzbericht, Nr. 9. Online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0905.pdf> [Stand: 21.10.2009].
- SCHNEIDER, HILMAR 1990: *Determinanten der Arbeitslosigkeitsdauer. Eine mikroökonomische Analyse für die Bundesrepublik Deutschland*. Frankfurt a. M./New York: Campus Verlag.
- SCHUMPETER, JOSEPH A. 1939: *Business Cycles. A Theoretical, Historical, and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. New York/London: McGraw-Hill.
- SESSELMEIER, WERNER 2004: Deregulierung und Regulierung der Arbeitsmärkte im Lichte der Insider-Outsider-Theorie. In: *WSI Mitteilungen*, Jg. 57, H. 3, S. 125–131.

- SESSELMEIER, WERNER/BLAUERMEL, GREGOR 1997: Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg: Physica-Verlag.
- SNIJDERS, TOM/BOSKER, ROEL 1999: Multilevel Analysis. An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling. London: SAGE Publications.
- SOLGA, HEIKE 2002: Ausbildungslose und ihre soziale Ausgrenzung. Selbständige Nachwuchsgruppe »Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung«, Working Paper Nr. 4. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Online verfügbar unter: http://www.mpib-berlin.mpg.de/de/forschung/nwg/NWG_solga_WP4_2002.pdf [Stand: 30.11.2009].
- SOLGA, HEIKE 2005: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- SOLGA, HEIKE 2009: Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 395–432.
- SOZIALPOLITIK AKTUELL 2009 a: Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit. Struktur der Arbeitslosigkeit. Arbeitslosenquoten Jüngerer 1993–2007. Online verfügbar unter: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV101.pdf [Stand: 21.12.2009].
- SOZIALPOLITIK AKTUELL 2009 b: Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosigkeit. Arbeitslosigkeit. Dynamik der Arbeitslosigkeit. Bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit nach Altersgruppen 2005. Online verfügbar unter: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV45.pdf [Stand: 21.12.2009]
- SPENCE, MICHAEL A. 1973: Job Market Signaling. In: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3, pp. 355–374.
- SPENCE, MICHAEL A. 1974: Market signaling. Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- STAHL, KONRAD 1995: Zu Entwicklung und Stand der regionalökonomischen Forschung. In: Gahlen, Bernhard/Hesse, Helmut/Ramser, Hans Jürgen (Hrsg.): Standort und Region. Neue Ansätze zur Regionalökonomik. Tübingen: Mohr, S. 3–39.
- STATA CORP. 2007: Survival Analysis and Epidemiological Tables. Reference Manual. Release 10. College Station, TX: StataCorp LP.

- STATISTISCHES BUNDESAMT 2009: Gebiet und Bevölkerung – Ausländische Bevölkerung. Wiesbaden. Online verfügbar unter: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab2.asp [Stand: 30.11.2009].
- STEINMANN, SUSANNE 2000: Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland. Eine Studie zum Wandel der Übergänge von der Schule in das Erwerbsleben. Opladen: Leske + Budrich.
- STIGLITZ, JOSEPH E. 1975: The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income. In: *The American Economic Review*, Vol. 65, No. 3, pp. 283–300.
- STRUCK, OLAF/SIMONSON, JULIA 2000: Übergänge im Erwerbsleben. Theoretische Konzepte und empirische Befunde zur betrieblichen Lebenslaufpolitik. In: George, Rainer/Struck, Olaf (Hrsg.): *Generationenaustausch im Unternehmen*. München/Mering: Rainer Hampp, S. 19–52.
- THUROW, LESTER C. 1975: *Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy*. New York: Basic Books.
- TUMA, NANCY BRANDON 1985: Effects of Labor Market Structure on Job Shift Patterns. In: Heckman, James J./Singer, Burton [eds.]: *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*. Cambridge et al.: Cambridge University Press, pp. 327–363.
- UHLENDORFF, ARNE 2004: Der Einfluss von Persönlichkeitseigenschaften und sozialen Ressourcen auf die Arbeitslosigkeitsdauer. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 56, H. 2, S. 279–303.
- WEBER, MAX 2005: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Frankfurt a. M.: Zweitausendeins.
- WINDZIO, MICHAEL 2000: Ungleichheiten im Erwerbsverlauf. Individuelle Ressourcen, soziale Schließung und vakante Positionen als Determinanten beruflicher Karrieren. Herbolzheim: Centaurus Verlag.
- WINDZIO, MICHAEL 2004 a: Kann der regionale Kontext zur »Arbeitslosenfälle« werden? Der Einfluss der Arbeitslosigkeit auf die Mobilität zwischen regionalen Arbeitsmärkten in Deutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 56, H. 2, S. 257–278.
- WINDZIO, MICHAEL 2004 b: Zwischen Nord- und Süddeutschland: Die Überwindung räumlicher Distanzen bei der Arbeitsmarktmobilität. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Jg. 37, H. 1, S. 29–44.
- WINDZIO, MICHAEL 2006: The Problem of Time Dependent Explanatory Variables at the Context-Level in Discret Time Multilevel Event History Analysis. A Comparison of Models Considering Mobility Between Local Labour Markets as an Example. In: *Quality & Quantity*, Vol. 40, No. 2, pp. 175–185.

- YAMAGUCHI, KAZUO 1991: Event History Analysis. Applied Social Research Methods Series, Vol. 28. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- YELLEN, JANET L. 1984: Efficiency Wage Models of Unemployment. In: The American Economic Review, Vol. 74, No. 2, pp. 200–205.
- ZIMMERMANN, VOLKER 2000: Arbeitsmarktprobleme Jugendlicher. Eine empirische Untersuchung ihres Weges in die Beschäftigung. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

Anhang

A Datenaufbereitung und Verteilungen

Tabelle A 1: Löschprotokoll

Anzahl verbleibender Personen	Löschvorgang
1 360 949	Ausgangsdatensatz
1 305 571	Ausschluss der Zeilen geringfügiger Beschäftigung
274 957	Ausschluss von Personen, die vor 1993 eine Beobachtung aufweisen
139 235	Ausschluss von Personen, die nie in Ausbildung waren
80 350	Ausschluss von Auszubildenden, deren Ausbildung kürzer als 720 Tage dauert
68 790	Ausschluss von Auszubildenden, deren letzte Beobachtung zur ersten Ausbildungseinheit zählt
67 345	Ausschluss von Auszubildenden, die Lücken aufweisen, deren Dauer länger als 2 Jahre ist
66 985	Ausschluss von Personen deren Alter beim Arbeitsmarkteintritt höher als 30 Jahre ist
65 130	Ausschluss von Auszubildenden, deren Arbeitsmarkteintritt nach dem 30. September 2004 erfolgt
64 799	Ausschluss von Auszubildenden, deren Arbeitsmarkteintritt vor 1996 erfolgt
64 797	Missings ausschließen: Staatsangehörigkeit
61 174	Missings ausschließen: Berufsbereiche
61 141	Missings ausschließen: Region
57 164	Missings ausschließen: Bildung
57 148	Ausschluss von Personen, die in Regionen eingebettet sind, die weniger als drei Beobachtungen aufweisen

Tabelle A 2: Verteilung der Bildungsabschlüsse

Ausbildung	Häufigkeit	Prozent
ohne Berufsausbildung	13 311	23,29
Haupt-, Realschule mit Berufsausbildung	36 238	63,41
Abitur ohne Berufsausbildung	2 050	3,59
Abitur mit Berufsausbildung	5 549	9,71
Fachhochschulabschluss Universitätsabschluss		

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Tabelle A 3: Verteilung der regionalen Arbeitslosenquoten (1996 bis 2004)

Anzahl der Regionenjahre	3080
Mittelwert	15,27
Standardabweichung	5,39
Minimum	5,86
Maximum	35,42

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Tabelle A 4: Die fünf Regionen mit den jeweils höchsten und niedrigsten mittleren Raten des Übergangs in Beschäftigung sowie deren durchschnittliche Arbeitslosenquoten (1996–2004)

Region	Mittlere Rate des Übergangs in der Region	Arbeitslosenquote $\bar{\theta}$
12052 KS Cottbus	7,05 %	24,08 %
14167 Zwickau	8,01 %	23,58 %
13053 Güstrow	8,44 %	27,39 %
13055 KS Neubrandenburg/ Mecklenburg-Strelitz	8,72 %	25,31 %
15352 Aschersleben-Staßfurt/ Quedlinburg/Schönebeck	8,85 %	29,26 %
9174 Dachau	44,53 %	11,67 %
8135 Heidenheim	44,49 %	11,77 %
9188 Starnberg	39,36 %	9,7 %
9273 Kelheim	37,58 %	9,48 %
9574 Nürnberger Land	37,08 %	10,81 %

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Tabelle A 5: Verteilung der Ausbildungsabgänger nach Jahren

Abgangsjahr	Häufigkeit	Prozent
1996	4 364	7,64
1997	6 737	11,79
1998	7 162	12,53
1999	6 931	12,13
2000	6 669	11,67
2001	6 960	12,18
2002	7 130	12,48
2003	6 742	11,80
2004	4 453	7,79

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Tabelle A 6: Verteilung der Berufsbereiche der Ausbildung

Berufsbereich	Häufigkeit	Prozent
Produktionsorientierte Berufe	25 081	43,89
Primäre Dienstleistungsberufe	21 123	36,96
Sekundäre Dienstleistungsberufe	10 944	19,15

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Tabelle A 7: Verteilung nach Geschlecht

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Mann	31 176	54,55
Frau	25 972	45,45

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

Tabelle A 8: Verteilung nach Staatsangehörigkeit

Staatsangehörigkeit	Häufigkeit	Prozent
deutsch	53 912	94,34
¬deutsch	3 236	5,66

Quelle: IABS-Ro4, eigene Berechnungen, 1996–2004.

B Exemplarisch: Ermittlung der Regionenjahre

Region	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
KS Kiel	100296	100297	100298	100299	100200	100201	100202	100203	100204
KS Lübeck	100396	100397	100398	100399	100300	100301	100302	100303	100304
Dithmarschen	105196	105197	105198	105199	105100	105101	105102	105103	105104
Herzogtum Lauenburg	105396	105397	105398	105399	105300	105301	105302	105303	105304
Nordfriesland	105496	105497	105498	105499	105400	105401	105402	105403	105404
Ostholstein	105596	105597	105598	105599	105500	105501	105502	105503	105504
Pinneberg	105696	105697	105698	105699	105600	105601	105602	105603	105604
Plön	105796	105797	105798	105799	105700	105701	105702	105703	105704

C Berufsklassifizierung und Aggregation zu Berufsbereichen

Berufsbereich 1: Produktionsorientierte Berufe

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
1	11	Landwirte
1	12	Weinbauern
1	21	Tierzüchter
1	22	Fischer
1	31	Verwalter in der Landwirtschaft und Tierzucht
1	32	Agraringenieure, Landwirtschaftsberater
1	42	Melker
1	43	Familieneigene Landarbeitskräfte, a. n. g.
1	44	Tierpfleger und verwandte Berufe
2	41	Landarbeitskräfte
3	51	Gärtner, Gartenarbeiter
4	52	Gartenarchitekten, Gartenverwalter
4	53	Floristen
4	61	Forstverwalter, Förster, Jäger
4	62	Waldarbeiter, Waldnutzer
5	71	Bergleute
5	72	Maschinen-, Elektro-, Schiesshauer
5	81	Steinbrecher
5	82	Erden-, Kies-, Sandgewinner

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
5	83	Erdöl-, Erdgasgewinner
5	91	Mineralaufbereiter, Mineralbrenner
6	101	Steinbearbeiter
6	102	Edelsteinbearbeiter
6	111	Branntsteinhersteller
6	112	Formstein-, Betonhersteller
7	121	Keramiker
7	131	Glasmassehersteller
7	132	Hohlglasmacher
7	133	Flachglasmacher
7	134	Glasbläser
7	135	Glasbearbeiter, Glasveredler
8	141	Chemiebetriebswerker
8	142	Chemielaborwerker
9	143	Gummihersteller, -verarbeiter
9	144	Vulkaniseure
10	151	Kunststoffverarbeiter
11	161	Papier-, Zellstoffhersteller
11	162	Verpackungsmittelhersteller
11	163	Buchbinderberufe
11	164	Sonstige Papierverarbeiter
12	171	Schriftsetzer
12	172	Druckstockhersteller
12	173	Buchdrucker (Hochdruck)
12	174	Flach-, Tiefdrucker
12	175	Spezialdrucker, Siebdrucker
12	176	Vervielfältiger
12	177	Druckerhelfer
13	181	Holzaufbereiter
13	182	Holzverformer und zugehörige Berufe
13	183	Holzwarenmacher
13	184	Korb-, Flechtwarenmacher
14	191	Eisen-, Metallherzeuger, Schmelzer
14	192	Walzer
14	193	Metallzieher
15	201	Former, Kernmacher

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
15	202	Formgießer
15	203	Halbzeugputzer
16	211	Blechpresser, -zieher, -stanzer
16	212	Drahtverformer, -verarbeiter
16	213	Sonstige Metallverformer (spanlose Verformung)
17	221	Dreher
18	222	Fräser,
18	223	Hobler,
18	224	Bohrer
18	226	Übrige spanende Berufe
19	225	Metallschleifer
20	231	Metallpolierer
20	232	Graveure, Ziseleure
20	233	Metallvergüter
20	234	Galvaniseure, Metallfärber
20	235	Emaillierer, Feuerverzinker u. andere Metalloberflächenveredler
21	241	Schweißer, Brennschneider
21	242	Löter
21	243	Nieter
21	244	Metallkleber und übrige Metallverbinder
22	251	Stahlschmiede
22	252	Behälterbauer, Kupferschmiede und verwandte Berufe
22	261	Feinblechner
22	263	Rohrnetzbauer, Rohrschlosser
23	262	Rohrinstallateure
24	270	Schlosser o. n. A.
24	271	Bauschlosser
24	272	Blech-, Kunststoffschlosser
25	273	Maschinenschlosser
26	274	Betriebsschlosser,Reparaturschlosser
27	275	Stahlbauschlosser, Eisenschiffbauer
28	281	KFZ-Instandsetzer
29	282	Landmaschineninstandsetzer
29	283	Flugzeugmechaniker
29	284	Feinmechaniker
30	285	Sonstige Mechaniker

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
30	286	Uhrmacher
31	291	Werkzeugmacher
32	301	Metallfeinbauer a. n. g.
32	302	Edelmetallschmiede
32	303	Zahntechniker
32	304	Augenoptiker
32	305	Musikinstrumentenbauer
32	306	Puppenmacher, Modellbauer, Präperatoren
33	311	Elektroinstallateure, -monteure
34	312	Fernmeldemonteure, -handwerker
35	313	Elektromotorenbauer, Transformatorenbauer
35	314	Elektrogerätebauer
35	315	Funk-, Tongerätetechnik
36	321	Elektrogeräte-, Elektroteilemontierer
37	322	Sonstige Montierer
38	323	Metallarbeiter o. n. A.
39	331	Spinner, Spinnvorbereiter
39	332	Spuler, Zwirner, Seiler
39	341	Webvorbereiter
39	342	Weber
39	343	Tuftingwarenmacher
39	344	Maschenwarenfertiger
39	345	Filzmacher, Hutstumpenmacher
39	346	Textilverflechter
40	351	Schneider
40	353	Wäscheschneider, -näher
40	354	Sticker
40	355	Hut-, Mützenmacher
40	356	Näher a. n. g.
40	357	Sonstige Textilverarbeiter
40	361	Textilfärber
40	362	Textilausrüster
41	352	Oberbekleidungsnäher
42	371	Lederhersteller, Darmsaitenmacher
42	372	Schuhmacher
42	373	Schuhwarenhersteller

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
42	374	Groblederwarenhersteller, Bandagisten
42	375	Feinlederwarenhersteller
42	376	Lederbekleidungshersteller und sonstige Lederverarbeiter
42	377	Handschuhmacher
42	378	Fellverarbeiter
43	391	Backwarenhersteller
43	392	Konditoren
44	401	Fleischer
44	402	Fleisch-, Wurstwarenhersteller
44	403	Fischverarbeiter
45	411	Köche
45	412	Fertiggerichte-, Obst-, Gemüsekonservierer, -zubereiter
46	421	Weinkühler
46	422	Brauer, Mälzer
46	423	Sonstige Getränkehersteller, Koster
46	424	Tabakwarenmacher
46	431	Milch-, Fettverarbeiter
46	432	Mehl-, Nahrungsmittelhersteller
46	433	Zucker-, Süßwaren-, Speisehersteller
47	441	Maurer
48	442	Betonbauer
49	451	Zimmerer
49	453	Gerüstbauer
50	452	Dachdecker
51	461	Pflasterer, Steinsetzer
51	462	Strassenbauer
51	463	Gleisbauer
51	464	Sprengmeister (außer Schießhauer)
51	465	Kultur-, Wasserbauwerker
51	466	Sonstige Tiefbauer
52	470	Bauhilfsarbeiter
53	471	Erdbewegungsarbeiter
53	472	Sonstige Bauhilfsarbeiter, Bauhelfer, a. n. g.
54	481	Stukkateure, Gipser, Verputzer
54	482	Isolierer, Abdichter
54	483	Fliesenleger

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
54	484	Ofensetzer, Luftheizungsbauer
54	485	Glaser
54	486	Estrich-, Terazzoleger
55	491	Raumausstatter
55	492	Polsterer, Matratzenhersteller
56	501	Tischler
56	502	Modelltischler, Formentischler
56	503	Stellmacher, Böttcher
56	504	Sonstige Holz-, Sportgerätebauer
57	511	Maler, Lackierer (Ausbau)
58	512	Warenmaler, -lackierer
58	513	Holzoberflächenveredler, Furnierer
58	514	Keramikmaler, Glasmaler
61	531	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe
62	541	Energiemaschinisten
62	542	Fördermaschinisten, Seilbahnmaschinisten
62	543	Sonstige Maschinisten
62	544	Kranführer
62	545	Erdbewegungsmaschinenführer
62	546	Baumaschinenführer
62	547	Maschinenwärter, Maschinistenhelfer
62	548	Heizer
62	549	Maschineneinrichter o. n. A.

Berufsbereich 2: Primäre Dienstleistungsberufe

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
59	521	Warenprüfer, -sortierer, a. n. g.
60	522	Warenaufmacher, Versandfertigmacher
76	681	Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäufer
77	682	Verkäufer
78	683	Verlagskaufleute, Buchhändler
78	684	Drogisten
78	685	Apothekenhelferinnen
78	686	Tankwarte
79	687	Handelsvertreter, Reisende

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
80	691	Bankfachleute
80	692	Bausparkassenfachleute
81	693	Krankenversicherungskaufleute (nicht Sozialversicherung)
81	694	Lebens-, Sachversicherungskaufleute
82	701	Speditionskaufleute
83	702	Fremdenverkehrsfachleute
83	703	Werbefachleute
83	704	Makler, Grundstücksverwalter
83	705	Vermieter, Vermittler, Versteigerer
83	706	Geldeinnehmer, -auszahler, Kartenverkäufer, -kontrolleure
84	711	Schienenfahrzeugführer
84	713	Sonstige Fahrbetriebsregler, Schaffner
84	715	Kutscher
84	716	Straßenwarte
85	712	Eisenbahnbetriebsregler, -schaffner
86	714	Kraftfahrzeugführer
87	721	Nautiker
87	722	Technische Schiffsoffiziere, Schiffsmaschinisten
87	723	Decksleute (Schiffahrt)
87	724	Binnenschiffer
87	725	Sonstige Wasserverkehrsberufe
87	726	Luftverkehrsberufe
88	731	Posthalter
88	733	Funker
88	734	Telefonisten
89	732	Postverteiler
90	741	Lagerverwalter, Magaziner
91	742	Transportgeräteführer
92	743	Stauer, Möbelpacker
92	744	Lager-, Transportarbeiter
96	771	Kalkulatoren, Berechner
97	772	Buchhalter
98	773	Kassierer
99	774	Datenverarbeitungsfachleute
100	781	Bürofachkräfte
101	782	Stenographen, Stenotypisten, Maschinenschreiber

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
102	783	Datentypisten
103	784	Bürohilfskräfte
104	791	Werkschutzleute, Detektive
104	792	Wächter, Aufseher
104	802	Berufsfeuerwehrleute
104	803	Sicherheitskontrolleure
104	804	Schornsteinfeger
104	805	Gesundheitssichernde Berufe
104	813	Rechtsvertreter, -berater
105	793	Pförtner, Hauswarte
106	794	Haus-, Gewerbediener
122	911	Gastwirte, Hoteliers, Gaststättenkaufleute
123	912	Kellner, Stewards
124	913	Übrige Gästebetreuer
125	921	Hauswirtschaftsverwalter
125	922	Verbraucherberater
125	923	Hauswirtschaftliche Betreuer
126	931	Wäscher, Plätter
126	932	Textilreiniger, Färber und Chemischreiniger
127	933	Raum-, Hausratreiniger
128	934	Glas-, Gebäudereiniger
129	935	Strassenreiniger, Abfallbeseitiger
129	936	Fahrzeugreiniger, -pfleger
129	937	Maschinen-, Behälterreiniger und verwandte Berufe

Berufsbereich 3: Sekundäre Dienstleistungsberufe

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
63	601	Ingenieure (Maschinen- und Fahrzeugbau)
64	602	Elektroingenieure
65	603	Architekten, Bauingenieure
66	604	Vermessungsingenieure
66	605	Bergbau-, Hütter-, Gießereiingenieure
66	606	Übrige Fertigungsingenieure
67	607	Sonstige Ingenieure
68	611	Chemiker, Chemieingenieure

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
68	612	Physiker, Physikingenieure, Mathematiker
68	623	Bautechniker
69	621	Maschinenbautechniker
70	622	Techniker des Elektrofaches
71	624	Vermessungstechniker
71	625	Bergbau-, Hütten-, Gießereitechniker
71	626	Chemie-, Physiktechniker
71	627	Übrige Fertigungstechniker
72	628	Sonstige Techniker
73	629	Industriemeister, Werkmeister
74	631	Biologisch-technische Sonderfachkräfte
74	632	Physikalisch- und mathematisch-technische Sonderfachkräfte
74	633	Chemielaboranten
74	634	Photolaboranten
75	635	Technische Zeichner
93	751	Unternehmer, Geschäftsführer, Geschäftsbereichsleiter
94	752	Unternehmensberater, Organisatoren
94	753	Wirtschaftsprüfer, Steuerberater
95	762	Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute
95	763	Verbandsleiter, Funktionäre
107	821	Publizisten
107	822	Dolmetscher
107	823	Bibliothekare, Archivare, Museumsfachleute
108	831	Musiker
108	832	Darstellende Künstler
108	833	Bildende Künstler, Grafiker
108	834	Dekorationen-, Schildermaler
108	835	Künstlerische und zugeordnete Berufe der Bühnen-, Bild-, Tontechnik
108	836	Raum-, Schauwerbegestalter
108	837	Photographen
108	838	Artisten, Berufssportler, künstlerische Hilfsberufe
109	841	Ärzte
109	842	Zahnärzte
109	843	Tierärzte
109	844	Apotheker
110	851	Heilpraktiker

BKZ*	BKZ	Berufsbezeichnung
110	852	Masseure, Krankengymnasten und verwandte Berufe
111	853	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen
112	854	Helfer in der Krankenpflege
113	855	Diätassistenten, Pharmazeutisch-technische Assistenten
113	857	Medizinallaboranten
114	856	Sprechstundenhelfer
115	861	Sozialarbeiter, Sozialpfleger
115	863	Arbeits-, Berufsberater
116	862	Heimleiter, Sozialpädagogen
117	864	Kindergärtner, Kinderpfleger
118	871	Hochschullehrer, Dozenten an höheren Fachschulen und Akademien
118	872	Gymnasiallehrer
118	874	Fachschul-, Berufsschul-, Werklehrer
118	875	Lehrer für musische Fächer
118	876	Sportlehrer
118	877	Sonstige Lehrer
119	873	Real-, Volks-, Sonderschullehrer
120	881	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, Statistiker
120	882	Geisteswissenschaftler, a. n. g.
120	883	Naturwissenschaftler, a. n. g.
120	891	Seelsorger (alle Religionsgemeinschaften)
120	893	Seelsorge-, Kulthelfer
121	901	Friseur
121	902	Sonstige Körperpfleger