



Open Access Repository

[www.ssoar.info](http://www.ssoar.info)

## Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze

Abraham, Martin; Damelang, Andreas; Schulz, Florian

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Abraham, M., Damelang, A., & Schulz, F. (2011). *Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze*. (LASER Discussion Papers, 55). Nürnberg: Universität Erlangen-Nürnberg, Labor and Socio-Economic Research Center (LASER); Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-420083>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



# Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze

Martin Abraham  
University of Nuremberg-Erlangen

Andreas Damelang  
FAU

Florian Schulz  
Bundesagentur für Arbeit

(November 2011)

LASER Discussion Papers - Paper No. 55

(edited by A. Abele-Brehm, R.T. Riphahn, K. Moser and C. Schnabel)

Correspondence to:

Prof. Dr. Martin Abraham, Findelgasse 7/9, 90402 Nürnberg, D, Email:  
martin.abraham@wiso.uni-erlangen.de.

## **Abstract**

Das Ziel des Aufsatzes ist, einen Vorschlag zu erarbeiten, wie das Phänomen des Berufs theoretisch gerahmt und in die aktuelle theoretische Debatte der soziologischen Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung integriert werden kann. Die zentrale These ist, dass Berufe als Institutionen verstanden werden können, die das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt aneinander koppeln, deren Institutionalierungsgrad variiert und dass diese institutionelle Varianz auf die Funktionsweise des Arbeitsmarkts und die Positionierungschancen der Akteure wirkt. Dieser Blick auf Berufe wird in Auseinandersetzung mit der Transaktionskostentheorie herausgearbeitet. Die Relevanz des Ansatzes wird anschließend für die Erklärung von Arbeitsmarktprozessen anhand eines empirischen Beispiels aufgezeigt. Dabei wird gezeigt, dass die Homogenität der Bildungsabschlüsse in einem Beruf als Indikator für dessen Institutionalisierung das berufliche Lohnniveau beeinflusst.

## 1. Einleitung

Für die Frage, wie der Arbeitsmarkt funktioniert und wie sich Akteure im Lebensverlauf darin positionieren können, scheint das Konzept des „Berufs“ zumindest auf den ersten Blick eine zentrale Rolle spielen. Junge Erwachsene wählen bei der Ausbildungsentscheidung Berufe, sie identifizieren sich unter gewissen Umständen mit „ihrem“ Beruf und der Beruf bestimmt in gewissen Grenzen die Karriere- und Einkommensmöglichkeiten. Auf der anderen Seite versuchen Unternehmen die „richtigen“ Arbeitnehmer durch die Nennung von Berufen in Stellenanzeigen zu finden und stellen zumindest teilweise ihre interne Organisation auf Berufsgruppen ab.

Diese auf den ersten Blick evident erscheinende Strukturierung des Arbeitsmarktes und der darin vorzufindenden Arbeitsverhältnisse wird jedoch bei genauerer Betrachtung problematisch. Obwohl die frühere Berufsforschung schon immer auf diese strukturierende Wirkung des Berufes hingewiesen hat, existieren bislang kaum Versuche, diese systematisch in Theorien des Arbeitsmarktes einzubinden. Ein zentrales Problem stellt dabei sicher die Schwierigkeit dar, für die Vielfalt von Berufen eine allgemeine Definition und darauf aufbauend eine entsprechende empirische Operationalisierung zu finden. Zudem kam in den 1980er Jahren der Verdacht auf, dass die Berufe ihre strukturierende Wirkung auf den Arbeitsmarkt und die individuellen Lebensverläufe weitgehend verloren hätten (z. B. Baethge & Baethge-Kinsky 1998; Beck et al. 1980). Damit schien die Notwendigkeit, die Wirkung von Berufen für den Arbeitsmarkt zu untersuchen, weitgehend zu schwinden.

Allerdings zeigen die empirischen Ergebnisse der letzten Jahre, dass Berufe immer noch eine nicht zu vernachlässigende Wirkung auf dem Arbeitsmarkt entfalten. Besonders deutlich wird das an zwei Beispielen: Erstens sind Berufswahlentscheidungen sozial strukturiert, d.h. sie werden durch soziale Kategorien wie Geschlecht und sozialer Herkunft beeinflusst (Abraham & Arpagaus 2008; Konietzka 2008). Zweitens führen diese Entscheidungen zu unterschiedlichen Lebenschancen im weiteren Lebensverlauf (z. B. Blossfeld 1990; Konietzka 2008). Dies zeigt sich unter anderem in dem Umstand, dass Berufswechsel Hürden darstellen, die dann sowohl mit sozialem Auf- wie Abstieg verbunden sein können. Darüber hinaus zeigen weitere Studien, dass der Beruf nach wie vor ein wichtiger stratifizierender Allokationsmechanismus ist (z. B. Solga & Konietzka 1999) oder Lohnstrukturen maßgeblich bestimmt (z. B. Blien & Phan Thi Hong 2010; Giesecke & Verwiebe 2009; Groß 2009).

Vor diesem Hintergrund erscheint es notwendig, das Konzept des Berufes in die theoretische Landschaft der soziologischen Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung zu integrieren um seinen Beitrag für die Erklärung von Arbeitsmarktprozessen angemessen würdigen zu können. Gerade für den deutschen Arbeitsmarkt mit seinem ausgeprägten Berufssystem ist es wichtig, den Beruf als zentrale Komponente der theoretischen Erklärung des Arbeitsmarktes zu berücksichtigen. Mit dem vorliegenden Beitrag möchten wir dazu eine erste Anregung geben. Dazu greifen wir den eigentlich alten Gedanken von Berufen als Institutionen des Arbeitsmarktes wieder auf. Das Ziel des Beitrags ist, eine institutionenbasierte Definition des Berufs zu entwickeln, die in bestehende Theorien über die Wirkung von Institutionen integriert werden kann. Berufe werden als institutionalisierte Regeln aufgefasst, die Qualifikation und Arbeit miteinander verbinden. Darauf aufbauend verfolgen wir den Gedanken, dass Berufe in unterschiedlichem Maße institutionalisiert sind und dass diese Unterschiede auch gemessen werden können. Schließlich entwickeln wir darauf aufbauend Hypothesen darüber, wie diese institutionelle Varianz auf die Funktionsweise des Arbeitsmarkts und die Positionierungschancen der Akteure wirkt und zeigen eine erste empirische Anwendung.

## **2. Institutionentheorie der Berufe**

Der Gedanke, dass Berufe institutionalisiert sind, ist keinesfalls neu und lässt sich bereits früh in unterschiedlichen Definitionsversuchen des Berufs finden (siehe z. B. Beck et al. 1980). Da jedoch schon der Institutionenbegriff selbst nicht immer einheitlich verwendet wird, erfolgt zunächst eine allgemeine Begriffsklärung, bevor anschließend der Zusammenhang zwischen Institution und Beruf geklärt wird.

### *Institutionen*

Generell handelt es sich bei einer Institution um Regeln, deren Einhaltung erwartet wird und die eine verbindliche Geltung beanspruchen (Esser 2000). Ähnlich drückt es North aus, der zusätzlich die Anreizwirkung von Institutionen betont. Demnach sind „Institutionen [...] die Spielregeln einer Gesellschaft, oder, förmlicher ausgedrückt, die von Menschen erdachten Beschränkungen menschlicher Interaktion. Dementsprechend gestalten sie die Anreize im zwischenmenschlichen Tausch, sei dieser politischer, gesellschaftlicher oder wirtschaftlicher Art“ (North 1990). Ihre wesentliche Eigenschaft ist es, dass sie den Wahlbereich des einzelnen definieren und limitieren (North 1990). Institutionen entstehen jedoch nicht zufällig, son-

dern werden in der Regel als „Problemlöser“ eingesetzt. Wie insbesondere die Institutionenökonomik herausgearbeitet hat (siehe Richter & Furubotn 2010 für einen Überblick), werden Institutionen genutzt, um Probleme der Koordination, der Kooperation und der Verteilung in einer bestimmten Situation zu regeln. Koordinationsprobleme sind dadurch gekennzeichnet, dass alleine durch die Abstimmung des Handelns mehrerer Akteure ein für alle besseres Ergebnis garantiert werden kann. Koordinationsprobleme sind am leichtesten zu lösen, da ihre Regelung nicht durch Interessenskonflikte der Akteure behindert wird und damit geringe Überwachungskosten verursacht. Kooperationsprobleme beinhalten dagegen immer auch Interessenskonflikte, die durch entsprechende Anreizstrukturen überwunden werden müssen. Dies wird am deutlichsten im Fall von Kollektivgutproblemen, wie bei der Erstellung einer für alle verfügbaren Infrastruktur. Hier besteht ein starker Anreiz für den einzelnen Akteur, sich nicht an den Kosten der Erstellung zu beteiligen, später aber trotzdem das kollektive Gut zu nutzen. In solchen Situationen können Institutionen wie z. B. das Steuerwesen regeln, wer welchen Beitrag zu erbringen hat, und diese Regel auch gegen das Interesse des Einzelnen durchzusetzen. Wird dann drittens anschließend auch in das Recht der Nutzung eingegriffen, wird damit die Verteilung von Erträgen geregelt. Typisches Beispiel sind wohlfahrtstaatliche Institutionen, die das kollektive Gut der sozialen Absicherung durch Zwangsbeiträge sicher stellen (Kooperationsproblem) und anschließend regeln, wer im Falle der Krankheit oder der Arbeitslosigkeit welche Unterstützung erhält (Verteilung). Die zentrale „sekundäre“ Wirkung dieser Mechanismen ist die Reduktion von Unsicherheit. Institutionen sorgen durch die Sicherstellung von Koordination, Kooperation und Verteilung für stabiles, vorhersehbares Verhalten und ermöglichen effizientes Handeln z. B. in Form von Investitionen.

Allerdings ist die Vorstellung, dass Institutionen effiziente „Problemlöser“ darstellen, nicht die einzig mögliche Sichtweise auf die Entstehung und Wirkung von Institutionen. In der soziologischen Tradition wurde bereits von den Klassikern wie Marx, Weber und Dahrendorf darauf hingewiesen, dass Institutionen auch Herrschaftsverhältnisse und damit Machtunterschieden begründen. Besitzt eine Gruppe von Akteure die Möglichkeit, die institutionellen Spielregeln zum eigenen Vorteil festzulegen, müssen die daraus resultierenden Institutionen nicht notwendiger Weise effizient sein. Auch können einmal effiziente Institutionen durch wirtschaftlichen und sozialen Wandel in ihrer Funktionsweise nachgelassen haben, die notwendige Anpassung jedoch durch entsprechend einflussreiche Interessengruppen verhindert werden. Diese Aspekte werden bedeutsam, wenn wir später soziale Schließungsmechanismen von Berufen betrachten.

## *Berufliche Institutionen auf dem Arbeitsmarkt*

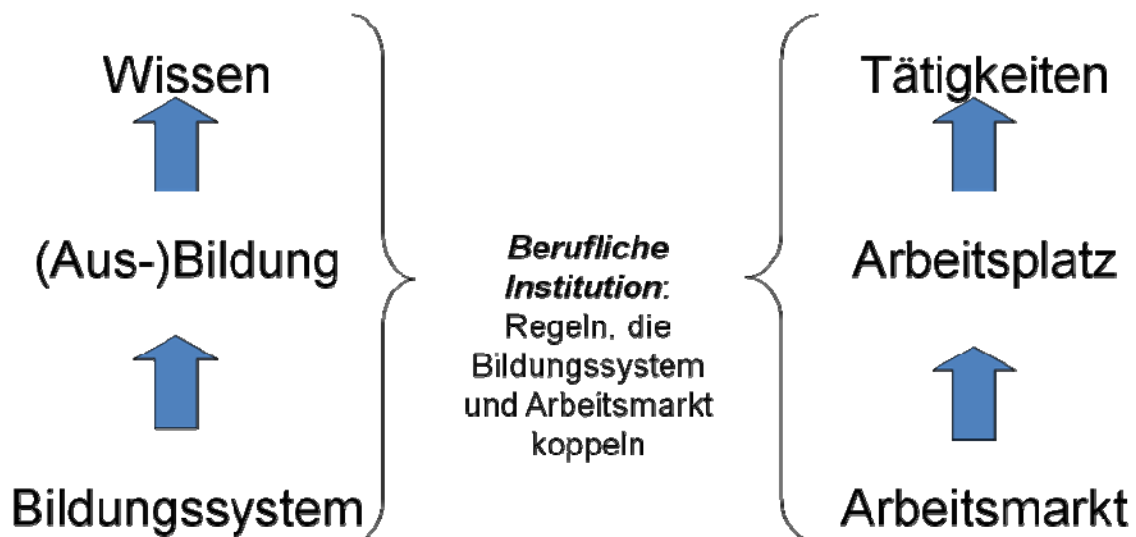
Den Ausgangspunkt unserer Institutionentheorie der Berufe bildet die Vorstellung von Arbeitsmärkten als "arenas for the matching of persons to jobs" (Sørensen & Kalleberg 1981: 52). Arbeitnehmer mit bestimmten Kompetenzen und Eigenschaften konkurrieren auf diesen Märkten um vakante Stellen. Die Arbeitgeber versuchen, diese Stellen mit möglichst passenden Kandidaten zu möglichst geringen Kosten zu besetzen. Aus Sicht der Arbeitgeber bestimmt die Passung zwischen Arbeitnehmerqualifikation und den Stellenanforderungen die erwartete Produktivität und die Qualität der zu erwartenden Arbeitsleistung der Arbeitnehmer.

Die neoklassische Theorie in der Ökonomik hat diese Vorstellung des Arbeitsmarktes als „perfekten“ oder „vollständigen“ Markt konzeptualisiert. Vor allem aufgrund der Annahme vollständiger Information funktioniert das Matching auf dem Arbeitsmarkt 'wie von unsichtbarer Hand gesteuert' über den problemlosen Abgleich von angebotenen und nachgefragten Fähigkeiten und dafür angebotenen Löhnen. Dabei ist jedoch klar, dass dies ein Basismodell darstellt, dass in seiner Reinform empirisch nicht vorzufinden ist, sondern durch ergänzende Annahmen wie unvollständige Information, Marktmacht von Akteuren oder eben die Existenz institutioneller Regeln modifiziert werden muss (z. B. Abraham & Hinz 2008; Franz 2009).

Grundlegend für die weiteren Überlegungen ist daher die Annahme, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter unvollständiger Information auf dem Arbeitsmarkt agieren müssen. Für die Arbeitgeber ist dabei die Frage entscheidend, ob die Arbeitnehmer die notwendigen Kompetenzen für die mit konkreten Arbeitsplätzen verbundenen Tätigkeiten tatsächlich besitzen. Nicht zuletzt führen diese unvollständigen Informationen über die Fähigkeiten und Präferenzen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu, dass das erwartete Ergebnis eines Tausches, hier die optimale Besetzung einer vakanten Stelle, nicht zwangsläufig eintreten muss. In jedem Tauschverhältnis ist daher ein Prozess der Klärung und Vereinbarung eines Leistungsaustausches, dessen Kontrolle und die bei einer Veränderung der Umweltbedingungen erforderliche Anpassung notwendig (Schrüfer 1988: 35). Den dabei entstehenden Aufwand bezeichnet man als Transaktionskosten, also Kosten der Marktnutzung (Coase 1937), die vor allem durch die beschränkte Rationalität der Akteure zustande kommen (Williamson 1990; Williamson et al. 1975).

Die Transaktionskosten des Matchingprozesses auf dem Arbeitsmarkt können nun durch Berufe reduziert werden, da "'Beruflichkeit' [...] einen institutionell geregelten Handlungs- und Organisationsmodus [darstellt], der Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, Berufsqualifikation und Positionierung auf dem Arbeitsmarkt aufeinander bezieht" (Berger et al. 2001: 218f). Abbildung 1 verdeutlicht diese Sichtweise, nach der die „Institution Beruf“ formelle und informelle Regeln umfasst, die die im Bildungssystem erworbene Qualifikation der Arbeitnehmer mit Tätigkeitsfeldern auf dem Arbeitsmarkt verknüpft. Berufliche Institutionen geben somit Rahmenbedingungen vor, unter denen sich Arbeitskraftanbieter und Arbeitskraftnachfrager treffen und die die "Allokation des Individuums in der Arbeitswelt" (Dostal 2002: 465) steuern.

Abbildung 1: Berufe als Regeln der Verknüpfung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt



Die linke Seite der Grafik umfasst das gesamte Bildungssystem, in dem arbeitsmarktrelevante Qualifikationen erworben werden. In den verschiedenen Instanzen des Bildungssystems, beginnend bei den allgemein bildenden Schulen bis hin zu Einrichtungen beruflicher Weiterbildung, bauen die Akteure allgemeine und spezifische Kompetenzen auf. Diese können als Investitionsentscheidung in das eigene Humankapital betrachtet werden (Becker 1993). Hier entsteht allerdings das Problem, dass die Akteure Erwartungen darüber entwickeln müssen, welche Qualifikationen in welcher Kombination später von den Arbeitgebern nachgefragt und entsprechend honoriert werden. Dies kann als Koordinationsproblem betrachtet werden, von dessen Lösung die Investitionsbereitschaft der zukünftigen Arbeitnehmer abhängt. Darüber hinaus berührt die Frage, welche Investitionen später wie entlohnt werden, auch ein Verteil-



lungsproblem, da in arbeitsteiligen Organisationen ein gemeinsam erwirtschafteter Gewinn über unterschiedliche Löhne zwischen den Beteiligten aufgeteilt werden muss. Umgekehrt stellt sich für die Arbeitgeber die Frage, wie sie die Arbeitsteilung organisieren sollen. Sieht man von einfachsten repetitiven Tätigkeiten z. B. am Fließband ab, haben die Arbeitsplätze ein komplexes Tätigkeitsprofil, das eine Kombination unterschiedlichster Fähigkeiten erfordert.

Das skizzierte Koordinationsproblem kann auf unterschiedlichste Art und Weise gelöst werden. Eine Möglichkeit besteht darin, wesentliche Teile der Ausbildung in die Unternehmen zu integrieren, die dann die für sie relevanten Qualifikationsbündel vermitteln. Wesentlicher Nachteil dieser Strategie des „training on the job“ ist der Umstand, dass der Wechsel zwischen Arbeitgebern erschwert wird, wenn diese keine einheitlichen Standards für die Qualifikationsbündel besitzen. Vor diesem Hintergrund stellen Berufe eine andere Lösungsmöglichkeit dar, indem institutionalisierte Regeln geschaffen werden, die erlernte Qualifikationen und Arbeitsplatzanforderungen harmonisieren und koordinieren. Diese Regeln können unterschiedlich aussehen und sind in Deutschland beispielsweise über Berufs- und Ausbildungsverordnungen relativ stark institutionalisiert. Existieren solche Regeln, die eine gewisse Verbindlichkeit beanspruchen können, so schafft dies für die beteiligten Akteure Handlungssicherheit und fördert die Investitionsneigung. Die beruflichen Institutionen existieren demnach, um der unvollständigen Voraussicht und der eingeschränkten Rationalität wirtschaftlichen Handelns Rechnung zu tragen (Richter & Furubotn 2010).

Dieser Mechanismus hat jedoch auch eine Kehrseite, die sich auf die Frage der Flexibilität des Arbeitsmarktes bezieht. Das über Regeln gesteuerte Qualifikationsbündel ist zunächst konditioniert auf die in den Einrichtungen gelehrteten Ausbildungsinhalte, die mit entsprechend nachgefragten Kompetenzprofilen in Form von Arbeitsplätzen auf dem Arbeitsmarkt mehr oder weniger korrespondieren. Insofern eröffnet und verschließt ein bestimmtes Qualifikationsbündel spezifische Wege auf den Arbeitsmarkt (im Falle des Übergangs von der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt) und innerhalb des Arbeitsmarktes (im Falle von intraindividuel-ler Mobilität zwischen Arbeitsplätzen). Je nachdem, für welchen Arbeitsplatz welche Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, haben Akteure einen Zugang zu diesen Arbeitsplätzen, nämlich dann, wenn sie die dafür notwendigen Kompetenzen besitzen. Den Akteuren wird dagegen in der Regel der Zugang verwehrt, wenn nicht abzusehen ist, dass sie die erforderlichen Tätigkeiten in einer bestimmten Qualität anbieten können. Insofern bestimmen Berufe

beispielsweise die Chancenstruktur der Arbeitnehmer ebenso wie die Rekrutierungslogiken der Arbeitgeber; zudem strukturieren sie die Anforderungen an die Qualifikation der Akteure an der Schwelle zum Erwerbssystem sowie mögliche Mobilitätsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt (Kupka 2005).

Der Beruf wird so zum "Tauschmuster und Arbeitsmarktregulator" (Dostal et al. 1998: 447). Die mit Ressourcen ausgestatteten Akteure treffen auf dem Arbeitsmarkt auf (Vakanz-) Strukturen, die eine Nachfrage nach Ressourcen signalisieren. Berufe sind die idealtypischen Anforderungsprofile dieser Vakanzen. Die aus dem Zusammenspiel von Arbeitsplatzangebot und Arbeitskraftnachfrage resultierenden Verhandlungsprozesse orientieren sich maßgeblich am Beruf, der den Prozess der Stellensuche und -besetzung insofern strukturiert, als er für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verständliche und kalkulierbare Informationen über die angebotenen und nachgefragten Ressourcen bündelt. Damit wird ein effizienteres und kostengünstigeres Matching ermöglicht als es ohne diese Informationen möglich wäre.

### **3. Die Varianz beruflicher Institutionen**

#### **3.1 Transaktionsspezifische Eigenschaften von Berufen**

Vor dem ausgeführten theoretischen Hintergrund definieren wir Berufe als Institutionen, die Regeln der Koppelung von (Aus-)Bildung und Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt beinhalten. Eine für die weitere Argumentation zentrale Annahme ist nun, dass die Regeln sich zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden können. Wir gehen davon aus, dass *das Ausmaß der Koppelung zwischen Ausbildungsinhalten und Tätigkeitsfeldern unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann*. Diesen Umstand bezeichnen wir als *institutionelle Varianz*. Tätigkeitsfelder können sehr strikt und ausschließlich an bestimmte Qualifikationsvoraussetzungen geknüpft sein (z. B. Ärzte) oder weitgehend auf jegliche harmonisierte Qualifikationsstandards verzichten (z. B. Immobilienmakler). Denkbar sind hier zwei Argumentationslinien: Eine funktionale, die z. B. auf die Schutzwürdigkeit von Konsumenten oder Arbeitgebern abstellt. Demnach haben sich Berufe stärker institutionalisiert, die eine besondere Bedeutung für die Gesellschaft besitzen und/oder die bei nicht fachgerechter Ausübung ein hohes Schadenspotential für den einzelnen und die Gesellschaft beinhalten. Zweitens kann argumentiert werden, dass – entweder ergänzend oder unabhängig vom ersten Argument – die

Institutionalisierung eine Organisationsfähigkeit von Akteuren (meist der Berufsgruppe) voraussetzt, die diese Regelung politisch und gesellschaftlich etablieren.

Die Transaktionskostentheorie bietet die Möglichkeit, beide Argumentationslinien zu integrieren und damit Aussagen über die Varianz institutioneller Regeln abzuleiten. Der Grundgedanke dieser Theorie besagt, dass bestimmte Eigenschaften einer Transaktion bestimmen, wie hoch die Kosten der Durchführung dieser Transaktion unter bestimmten institutionellen Regulierungssystemen wären. Eine Transaktion wird dann so reguliert, dass die Kosten minimiert werden. Im ursprünglichen Basismodell wurde von zwei sehr groben Regulierungstypen – Markt oder Organisation – ausgegangen, denen dann im Laufe der Zeit weitere Regulierungstypen wie z. B. Netzwerkstrukturen oder langfristige Verträge zur Seite gestellt wurden (Ebers & Gotsch 1999; Williamson 1981; Williamson 1990).

Unseres Erachtens lässt sich eine modifizierte Variante der Theorie auch auf die Frage anwenden, welche Tätigkeitsfelder auf dem Arbeitsmarkt in welchem Ausmaß beruflich reguliert sind. Zentral ist dabei die Annahme, dass die zu lösenden Koordinationsprobleme für die einzelnen Tätigkeitsfelder mehr oder weniger gravierend sein können, und dass spezifische Dimensionen der Transaktion (d. h. hier des beruflichen Arbeitsverhältnisses) die Transaktionskosten und damit das Bedürfnis nach institutioneller Ausgestaltung bestimmt. Wir gehen in Anlehnung an Williamson davon aus, dass drei Dimensionen beruflicher Institutionen für deren Ausgestaltung bedeutend sind: Spezifität, Unsicherheit und Transaktionshäufigkeit.

Im Rahmen der klassischen Transaktionskostentheorie bedeutet Spezifität das Ausmaß, in dem transaktionsspezifische Investitionen durch die Akteure notwendig werden: "the asset specificity of a transaction refers to the degree to which the transaction needs to be supported by transaction specific assets. An asset is transaction specific if it cannot be redeployed to an alternative use without a significant reduction in the value of the asset" (Douma & Schreuder 1992: 108). Je höher diese Spezifität, desto höher sind die Transaktionskosten, und desto höher das Bedürfnis nach einer entsprechenden Regulierung

Die Eigenschaft der Spezifität bezieht sich auf das konkrete Anforderungs- und Tätigkeitsprofil, das mit einem Beruf verknüpft ist. Jeder Beruf wird umschrieben durch Aufgabenfelder, die ein entsprechend ausgebildeter Akteur bearbeitet und für die er das erforderliche Wissen und die notwendigen Kompetenzen hat. Das Aufgabenfeld ist verbunden mit den zu bearbei-

tenden und aus der Arbeit resultierenden Gegenständen, Werkstoffen und Produkten sowie den benötigten Arbeitsmitteln (Dostal et al. 1998). Der Grad der Spezifität sagt darüber etwas aus, in wie weit die Tätigkeiten eines Berufes auf andere Berufe übertragbar sind, und ermöglicht so eine Einschätzung über die Substituierbarkeit beruflicher Kompetenzprofile auf dem Arbeitsmarkt. Spezifität ist ein Kontinuum, das sich zwischen zwei extremen Polen bewegt: vollkommener Spezifität im Falle von Berufen, die ausschließlich für ein genau definiertes Anforderungsprofil qualifizieren und keinerlei Anknüpfungspunkte für andere Tätigkeiten eröffnen, und vollkommener Generalität im Falle von Berufen, die ausschließlich Kompetenzen vereinen, die in allen anderen denkbaren Berufen auch benötigt werden. Für die beiden Enden dieses Kontinuums gibt es empirisch keine Beispiele; alle empirisch beobachtbaren Berufe bewegen sich zwischen diesen Polen. Jedoch sind Handwerksberufe beispielsweise spezifischer als kaufmännische Berufe. Ein Schreiner kann die Tätigkeiten und Kompetenzen rund um die korrekte Behandlung von Holz nicht einfach auf die Verarbeitung von Glas übertragen. Dagegen sind die einzelnen kaufmännischen Ausbildungen wie Spedition- und Einzelhandelskaufmann/-frau sehr ähnlich. Theoretisch abstrakter gesprochen geht es bei der Spezifität um die Frage, welcher Typus von Humankapital damit verbunden ist. In der klassischen Definition von Becker wird einerseits allgemeines, d. h. auf jedes Arbeitsverhältnis übertragbares Humankapital von speziellem, nur für den jeweiligen Arbeitgeber einsetzbarem Humankapital unterschieden. Allerdings stellt diese Unterscheidung wiederum nur zwei Extreme eines Kontinuums dar, zwischen denen berufs- und branchenspezifisches Humankapital liegt (z. B. Robbers 1993: 10-12). Das ist für das vorgeschlagene theoretische Konzept insofern relevant, da man damit die Frage beantworten kann, inwieweit das im Bildungssystem erworbene Wissen nur für ein Tätigkeitsfeld eingesetzt werden oder dies auf andere Berufe übertragen werden kann. Während allgemeines Humankapital (z. B. Lesen, Schreiben, Rechnen) leicht auf andere Berufe transferierbar ist, ist das bei speziellem Humankapital (z. B. Holz- oder Metallbearbeitung) nicht so leicht oder gar unmöglich und würde im Falle beruflicher Mobilität Kosten verursachen. Je berufsspezifischer also das erworbene Humankapital, desto größer ist der Bedarf an institutioneller Regulierung, um diese sonst schwer anderweitig verwertbare Investition abzusichern.

Die zweite in der Transaktionskostentheorie relevante Eigenschaft von Transaktionen ist die Unsicherheit oder Komplexität des Austausches. Komplexe Güter oder Tauschvorgänge führen zu einer höheren Unsicherheit, die wiederum einen höheren Bedarf an Regulierung nach sich zieht. Im Falle von Arbeitsverhältnissen bedeutet dies, dass sich die zugrunde liegenden

Tätigkeiten im Hinblick auf die Komplexität und das Anforderungsniveau unterscheiden werden. Die komplexe Tätigkeit eines Arztes sowie das damit verbundene hohe Schadenspotenzial bei fehlerhafter Durchführung bedürfen einer anderen und meist stärkeren Regulierung als einfache manuelle Tätigkeiten am Fließband. Wie dieses Beispiel deutlich macht, geht diese Dimension mit dem erforderlichen Bildungsniveau einerseits und dem möglichen Schadenspotenzial bei der fehlerhaften Ausübung andererseits einher.

Als dritte Dimension wird von Williamson die Häufigkeit der Transaktion eingeführt. Bei Tauschakten, die mit gleichen (oder ähnlichen) Inhalten immer wieder durchgeführt werden, lohnt sich die Investition in eine institutionelle Regulierung eher als für seltene Transaktionen. Übertragen auf Berufe bedeutet dies, dass institutionelle Regelungen wie Gesetze und Verordnungen und die dazu gehörigen beruflichen Organisationen wie Kammern und Berufsverbände sich eher „rechnen“, wenn der Beruf von vielen Personen ausgeübt wird. Zudem haben zahlenmäßig stark vertretene Berufe den Vorteil, ein größeres Organisationspotenzial und damit mehr Ressourcen bei der Durchsetzung ihrer Interessen einsetzen zu können. Dieses Argument schließt an die Überlegung an, dass die Institutionalisierung eines Berufes nicht nur funktionellen Erfordernissen folgt, sondern auch von der Durchsetzungsfähigkeit einer sozialen Gruppe abhängen kann. Voraussetzung ist, dass sich diese Gruppe auch erfolgreich organisieren kann.<sup>1</sup>

### **3.2 Berufliche Regulierungsmechanismen**

Die Eigenschaften von Tätigkeitsbündeln, die in bestimmten Berufen zusammengefasst werden, bestimmen demnach das Ausmaß der institutionellen Regulierung in einem Beruf. Diese sollten sich dann empirisch in berufsspezifischen Regulierungsmechanismen niederschlagen, die in die Transaktionskostentheorie eingeführt werden müssen. Da Berufe institutionelle Koppelungen zwischen dem Bildungssektor und dem Arbeitsmarkt darstellen, können die Regeln auf beiden Seiten angesiedelt sein. Wir gehen vereinfachend davon aus, dass sich die Regulierung jeweils auf zwei Dimensionen erstrecken kann (vgl. Abbildung 2).

---

<sup>1</sup> Die empirisch zu beobachtende Tendenz, dass Berufe spezifische Normen und eine berufliche Identität ihrer Mitglieder entwickeln oder dies von Verbandsvertretern angestrebt wird, lässt sich auch als Teil der notwendigen sozialen Organisation der jeweiligen Gruppe interpretieren (siehe bereits Durkheim 1992[1893]).

Abbildung 2: berufliche Regulierungsmechanismen

<b>Regulierung des beruflichen Qualifikationserwerbs</b>		<b>Regulierung des Zugangs zu einem beruflichen Tätigkeitsfeld</b>
Standardisierung	↔	Substituierbarkeit
Zertifizierung	↔	Formelle Schließung

Die Eigenschaft der *Standardisierung* sagt etwas darüber aus, ob und in wie weit im Bildungssystem erworbene berufliche Kompetenzprofile zeitlich und räumlich vergleichbar sind. Anders ausgedrückt: Sind die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für einen Beruf vermittelt werden ähnlich oder gibt es Variation? Können Akteure mit einer bestimmten Berufsausbildung das gleiche? Diese Eigenschaft der Berufe ist eng mit dem System der beruflichen Ausbildung verbunden (Allmendinger 1989b). Existieren beispielsweise einheitliche Ausbildungsverordnungen für bestimmte Berufe, dann sind die Signale präziser und die Transaktionskosten im Matchingprozess können niedriger gehalten werden. Zum Beispiel ist der Beruf des Bäckers verglichen mit dem Beruf des Heilpraktikers ein eher standardisierter Beruf. Der Ausbildungskanon des Bäckerhandwerks ist wesentlich standardisierter, so dass jeder in Deutschland ausgebildete Bäcker über einen Grundbestand einheitlichen Wissens verfügt, den Arbeitgeber kennen und einschätzen können. Bei Heilpraktikern ist indessen nicht unbedingt auf den ersten Blick klar, welche Kompetenzen und Fähigkeiten die jeweiligen Akteure besitzen.

Das deutsche Berufsausbildungssystem zeichnet sich im Schnitt durch eine besonders hohe Standardisierung der Ausbildung aus, da für jeden Ausbildungsberuf eine Berufsordnung bzw. Ausbildungsvorschrift vorliegt. Allerdings gibt es auch hier Unterschiede. Schulische Ausbildungsgänge (insbesondere Pflegeberufe) sind landesrechtlich geregelt, während anerkannte duale Berufsausbildungen bundesrechtlich geregelt sind. Im Gegensatz dazu ist die universitäre Ausbildung wenig standardisiert. Ausbildungsinhalte variieren in mehr oder minder hohem Maße, und zwar zwischen verschiedenen Fächern, aufgrund individuell gesetzter Schwerpunkte innerhalb von Studiengängen sowie zwischen verschiedenen Studienstandorten. Unsicherheit über die tatsächlich erworbenen berufsrelevanten Kompetenzen macht ein ausführliches Screening auf Ebene von Hochschulabsolventen unvermeidlich. Jedoch lassen sich hier zwei wesentliche Ausnahmen nennen: Die bundesweit einheitliche Approbationsordnung regelt die Dauer und die Inhalte der Ausbildung sowie die Prüfungen von Medizin-

studenten. Die Approbationsordnung steuert die Zulassung zu den akademischen Heilberufen (Arzt, Apotheker usw.). Ebenfalls bundeseinheitlich festgelegt ist die Ausbildung zum Volljuristen im deutschen Richtergesetz. Diese beiden universitären Ausbildungen sowie die deutsche Berufsausbildung sind in hohem Maße standardisiert.

Bei der *Zertifizierung* geht es darum, ob und in wie weit der Erwerb eines mehr oder weniger standardisierten Bündels von Kompetenzen im Bildungssektor durch ein Zertifikat bescheinigt wird oder nicht. Diese Zertifikate können zum Beispiel im Rahmen von anerkannten Ausbildungen, freiwilligen Weiterbildungen oder staatlichen Lizensierungen vergeben werden. Durch diese Zertifizierung werden die Transaktionskosten des Matchingprozesses über die Standardisierung hinaus beeinflusst. Denn Zertifikate signalisieren, dass ihre Träger über die mit ihnen assoziierten Kompetenzen verfügen. Ein Ausbildungsabschluss im Bäckerhandwerk signalisiert, dass der betreffende Akteur die in diesem Fall eher standardisierten Kompetenzen hinreichend gut beherrscht. Allerdings können nur gering standardisierte Berufe ebenfalls zertifiziert werden; dann ist allerdings die Signalwirkung nicht so hoch wie bei standardisierten Berufen. Der Grad an Standardisierung beschreibt, inwiefern berufliche Kompetenzprofile und damit Ausbildungsinhalte zeitlich und räumlich vergleichbar sind. Informationsasymmetrien werden dann am besten überwunden, je stärker ein Beruf standardisiert ist. In diesem Fall sind für alle Marktparteien die angebotenen und nachgefragten Kompetenzen und Fähigkeiten transparent, d. h. die aufgrund unvollständiger Information existierende Unsicherheit wird minimiert. In Ergänzung zu standardisierten Bildungszertifikaten ist die freiwillige Zertifizierung zu sehen. Unter freiwilliger Zertifizierung werden insbesondere die mit Aus- und Weiterbildungen erworbenen Bildungszertifikate sowie gesetzlich nicht geschützte Ausbildungsinhalte verstanden. Die freiwillige Zertifizierung umfasst somit alle nicht-standardisierten Ausbildungsinhalte, weshalb deren Signale von geringerer Tragweite sind. Dennoch können auch diese Bildungszertifikate den Zugang zu Berufen ermöglichen. Dieser Logik folgend kann die freiwillige Zertifizierung ebenfalls Informationsasymmetrien abbauen, wenn gleich deren Signalwirkung schwächer ausgeprägt ist.

Den beiden Regulierungsdimensionen des Bildungswesens – Standardisierung und Zertifizierung – entsprechen zwei Dimensionen, die Regeln des Zugangs zu beruflichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt umfassen. Hinter der Dimension der *Substituierbarkeit* steht die Frage, inwiefern für bestimmte Tätigkeiten oder berufliche Positionen nur eine bestimmte berufliche Ausbildung zugelassen ist oder ob Inhaber verschiedener beruflicher Ausbildungen um die

gleichen Positionen konkurrieren können. Beispielsweise ist der Beruf des praktizierenden Arztes an genau eine korrespondierende berufliche Ausbildung (Medizinstudium mit bestandenem Examen) gekoppelt, so dass ein „berufliches Ausbildungsmonopol“ besteht. Für kaufmännische Positionen konkurrieren dagegen Absolventen unterschiedlicher Ausbildungsberufe, die jedoch zumindest eine gewisse Ähnlichkeit verbindet (Kauffrau/-mann mit Spezifikation Einzelhandel, Spedition usw.). Für die berufliche Position des Immobilienmaklers gibt es dagegen praktisch keine Regeln, die den Zutritt an bestimmte Ausbildungsgänge und -inhalte koppeln.

Die *formelle Schließung* bezeichnet schließlich den Umstand, inwiefern der Zugang zu bestimmten Tätigkeiten an formale Zertifizierungen gebunden sind. Für bestimmte berufliche Positionen existieren rechtlich verbindliche Regelungen, die die Existenz eines oder mehrerer Zertifikate voraussetzen, während für andere Positionen die Qualifikation zwar vorausgesetzt wird, jedoch keine verbindliche Regelung existiert. Mit einer formellen Schließung geht meist eine geringere berufliche Substituierbarkeit einher, trotzdem werden beide Dimensionen hier aus analytischen Gründen getrennt.

Wir gehen nun davon aus, dass diese Regulierungsmechanismen je nach Beruf unterschiedlich ausgeprägt sein werden, und dass diese Varianz beruflicher Institutionen zu unterschiedlichen Effekten für die Arbeitnehmer in einzelnen Berufsfeldern auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen sollte.

#### **4. Die Wirkung beruflicher Regulierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt**

Aus Sicht der Arbeitsmarktforschung stellt sich nun die Frage, welche Wirkungen unterschiedliche Regulierungen von Berufen auf dem Arbeitsmarkt haben. An einigen Beispielen werden diese Wirkungen institutioneller Varianz für bestimmte Arbeitsverhältnisse oder berufliche Positionen im Folgenden exemplarisch aufgezeigt.<sup>2</sup>

Berufliche Institutionen bündeln Informationen zu angebotenen und nachgefragten Ressourcen. Je verlässlicher die Signale, die einerseits Informationen über die Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers und andererseits der Tätigkeitsinhalte der angebotenen Stelle bereit

---

<sup>2</sup> Eine andere Frage wäre, welche Konsequenzen sich aus dem theoretischen Konzept für die Nachfrage nach bestimmten Ausbildungen ableiten ließen. Dies ist jedoch aus Platzgründen nicht Gegenstand des vorliegenden Beitrags.



stellen, desto effizienter und kostengünstiger funktioniert das Matching. Standardisierte und zertifizierte Ausbildungen sollen genau diese Funktion bereitstellen, indem Arbeitgeber sich darauf verlassen können, dass die Bewerber bestimmte Mindeststandards im Hinblick auf ihre Qualifikation besitzen. Umgekehrt können die Arbeitnehmer aus der Verwendung von Berufsnennungen in Stellenanzeigen Informationen über die zu erwarteten Tätigkeiten und Karriereoptionen erhalten. Je ausgeprägter die Standardisierung und/oder Zertifizierung, desto weniger Aufwand sollten die Vertragsparteien im Rahmen des Matchingprozesses betreiben müssen. Die Institutionalisierung von Berufen reduziert also die Kosten des Matchingprozesses. Natürlich gibt es auch andere Möglichkeiten verlässliche Informationen über die beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen der Bewerber zu gewinnen. Assessment-Center oder befristete Verträge sind Beispiele für funktionale Instrumente um das Kompetenzprofil eines Bewerbers besser einschätzen zu können und so den geringeren Signalwert von weniger standardisierten Berufsabschlüssen ausgleichen. Solch ergänzende Instrumente sollten daher vor allem in gering institutionalisierten Berufsfeldern eingesetzt werden. Ein Nachteil des zusätzlichen Screenings ist natürlich, dass der Stellenbesetzungsprozess aufwändiger und damit zeitintensiver wird. In der Folge sollten längere Vakanzzeiten in gering institutionalisierten Berufen häufiger vorkommen.

Eine standardisierte berufliche Ausbildung kann auch die Erwerbsverlaufsstabilität erhöhen. Ausbildungsverordnungen werden nach wirtschaftlichen, staatlichen und sozialen Vorgaben abgestimmt und sind gesetzlich geschützt. Infolge dessen wird von Berufsinhabern ein einheitliches Mindestmaß an beruflicher Kompetenz erwartet. Eine institutionalisierte Ausbildungsverordnung schützt vor Dequalifizierung des Berufsfelds. Dies hat den Vorteil, dass der Zugang relativ geschützt ist und gewährleistet damit, dass auch in Zukunft eine Nachfrage nach den erlernten beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten besteht, in die investiert worden ist. Des Weiteren sind berufsfachliche Wechsel mit Abschreibungen verbunden, da Teile des erlernten beruflichen Wissens nicht mehr produktiv eingesetzt werden können. Freiwillige berufliche Wechsel sind weniger wahrscheinlich. Berufliche Institutionen können also auch zur Erwerbsverlaufsstabilität beitragen und den Arbeitnehmer durch gezielte berufliche Investitionen sichere Renditen einbringen, die sogenannte deutsche „Facharbeiterkarriere“ ist ein typisches Beispiel.

Institutionalisierte Berufe erleichtern zwar das Matching auf dem Arbeitsmarkt und erhöhen die Erwerbsverlaufsstabilität, sie können jedoch auch zu einer reduzierten Flexibilität des Ar-

beitsmarktes führen. Diese reduzierte Flexibilität ergibt sich durch Mobilitätshürden, die mit sozialer Schließung und Segmentierung des Arbeitsmarktes einhergehen können.

Das Argument der Stabilität von Berufskarrieren kann insofern von Nachteil sein, als notwendige berufliche Anpassungsmobilität erschwert werden kann. Geht man von dem Konzept berufsspezifischen Humankapitals aus, so ergeben sich Mobilitätshürden durch die geringe Übertragbarkeit in andere berufliche Tätigkeitsfelder und den damit verbundenen Abschreibungen. Stark institutionalisierte Berufe sollten daher die Mobilität zwischen Berufen und damit implizit auch zwischen Arbeitsplätzen reduzieren. Das bedeutet jedoch nicht, dass berufliche Mobilität nicht existent oder generell ineffizient wäre. Unter bestimmten Umständen können sich Investitionen in neues berufliches Kapital lohnen und langfristig zu höheren Löhnen führen. Schätzen die Arbeitnehmer dies ex ante richtig ein, sollte empirisch daher beobachtbar sein, dass freiwillige Berufswechsel zu Einkommensvorteilen führen. Unfreiwillige Wechsel z. B. aufgrund von Arbeitslosigkeit oder der Unfähigkeit einen erlernten Beruf auszuüben, haben dagegen das Potenzial die betroffenen Arbeitnehmer im neuen Beruf schlechter zu stellen (z. B. Damelang 2011; Fitzenberger & Kunze 2005).

Während die Wirkung des berufsspezifischen Humankapitals auf die Arbeitsmarktmobilität auf einer reinen Kosten-Nutzen-Betrachtung basiert, können Berufe auch institutionalisierte Hürden der Mobilität mit sich bringen. Ein dafür relevantes Konzept wird in der soziologischen Literatur als soziale Schließung bezeichnet. Soziale Schließung ist ein zentraler und rationaler Mechanismus im Wettbewerb um knappe gesellschaftliche Positionen und den damit verbundenen Ressourcen (Weber 1980: 201ff). Schließungsmechanismen treten vor allem dann auf, wenn soziale Gruppen ein spezifisches Interesse haben den Statuswettbewerb im gesellschaftlichen Gefüge einzuschränken. Ziel ist es den Zugang zu Ressourcen und Opportunitäten auf einen begrenzten Kreis von Berechtigten zu beschränken (Parkin 1979). Gelingt es den Gruppen ein Monopol zu errichten, werden die Erträge maximiert und Privilegien langfristig gesichert. Diese Exklusion kann dabei sowohl auf zugeschriebenen Merkmalen (Geschlecht, Nationalität usw.) als auch auf erworbenen Kriterien wie beispielsweise beruflichen Zertifikaten beruhen (Collins 1979; Murphy 1988). Je stärker der Schließungsprozess ausgeprägt ist, also je wirkungsvoller das berufliche Monopol ist, desto besser können Produkte bzw. Dienstleistungen verknappert werden. Dies ermöglicht den Monopolisten in der Folge höhere Renditen zu erzielen im Vergleich zu einer Situation ohne künstliches Monopol (Sørensen 1996).

Berufliche Schließung stellt einen Spezialfall der sozialen Schließung dar. Soziale Gruppen können sich entlang beruflicher Positionen in einer arbeitsteiligen Wirtschaft formieren und errichten und verteidigen sozial akzeptierte – institutionalisierte – Grenzen, welche im Gegenzug die beruflichen Verwertungschancen (soziale Stellung, Prestige, Beschäftigungssicherheit, Einkommen usw.) erhöhen. Ein wirkungsvolles Monopol entsteht, wenn institutionelle Regulierungen systematisch den Zugang zu beruflichen Zertifikaten erschweren, die notwendig sind um ein bestimmten Beruf auszuüben. (Aus-)Bildungszertifikate können so die Grundlage von Privilegierungsverhältnissen bilden. Werden diese genutzt, um die Zahl der Bewerber für eine berufliche Position künstlich zu beschränken, führt dies zu zusätzlichen Renditen durch die Verknappung des Arbeitsangebots (Granovetter & Tilly 1988; Weeden 2002).<sup>3</sup>

Zentrale Voraussetzung um Schließungsprozesse zu initiieren und aufrecht zu erhalten ist die Annahme, dass soziale Gruppen die Möglichkeit haben sich zu formieren und als kollektive Akteure ihre Interessen vertreten (Weber 1980; Weeden 2002). Dabei müssen sich nicht alle Berufsinhaber organisieren, vielmehr genügen einflussreiche Repräsentanten, die z. B. im Rahmen von Berufsverbänden die Interessen nach außen hin vertreten. Basierend auf diesen Überlegungen lautet eine unserer zentralen Hypothesen: Der Schließungsmechanismus sollte dann am wirkungsvollsten funktionieren, je standardisierter die beruflichen Zertifikate sowie die formalen Zugangskriterien sind.

Beruflichen Zertifikaten kommt somit eine Zwitterrolle zu: Sie dienen einerseits als Kompetenzsignal und vereinfachen den Matchingprozess. Andererseits determinieren berufliche Zertifikate die beruflichen Zugangschancen, nicht vorhandene Zertifikate können eine kaum überwindbare Barriere darstellen, trotz möglicherweise vorhandener beruflicher Kompetenzen.<sup>4</sup> Insbesondere in Deutschland sind berufsfachliche Arbeitsmärkte stark ausgeprägt, in denen die Allokation von Arbeitskräften durch formale berufliche Qualifikationen gesteuert wird. Der deutsche Arbeitsmarkt ist im internationalen Vergleich durch ein besonders stark ausgeprägtes ‚kredentalistisches Mobilitätsregime‘ gekennzeichnet (Allmendinger 1989a; König & Müller 1986). Demzufolge ist es nur schwer möglich – wenn überhaupt – ohne die

---

<sup>3</sup> Der Zusammenhang von beruflicher Schließung und berufsspezifischen Renditen wurde von Weeden (2002) explizit ausgearbeitet und empirisch überprüft.

<sup>4</sup> Diese Problematik spiegelt sich insbesondere in der (Nicht-) Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen wider (siehe u.a. Weins 2010).

entsprechenden beruflichen Zertifikate Zugang zu bestimmten Berufen zu finden. Beruflichen Zertifikaten kommt somit eine Schlüsselrolle im Schließungsprozess zu. Daraus leiten wir eine weitere zentrale Hypothese ab: Je eindeutiger, standardisierter und selektiver Bildungszertifikate sind, desto besser können sie als Ausschließungskriterium fungieren und umso höher sollten die positionalen Renditen sein.

Sowohl die auf der Abschreibung von Humankapital beruhende qualifikationsbasierte als auch die institutionalistische Erklärung von Flexibilitätseinschränken durch berufliche Institutionen führt zu einer Segmentierung des Arbeitsmarkts in unterschiedliche berufliche Arbeitsmarktsegmente (Lutz & Sengenberger 1980). Wie segmentationstheoretische Ansätze schon früh betont haben, schränken diese Grenzen die Flexibilität des Arbeitsmarktes ein und reduzieren die Mobilität von Arbeitnehmern zwischen Arbeitsplätzen und Arbeitgebern. Allerdings gingen diese Ansätze bisher von wenigen idealisierten Segmenten aus, die relativ eindeutig voneinander abgegrenzt sind und kaum Mobilität über diese Grenzen zulassen. In Bezug auf Berufe führt das hier skizzierte Konzept jedoch ein Stück weiter, da es die Konzeption von vielen, unterschiedlich durchlässigen „Berufssegmenten“ nahe legt. Die Unterschiede der beruflichen Institutionalisierung einzelner Tätigkeitsfelder sollte dazu führen, dass bestimmte Segmente mehr oder weniger zugänglich sind – sei es aufgrund eines variierenden Anteils an „allgemeinerem“ Humankapital oder einem unterschiedlichen Ausmaß an sozialer Schließung.

Der skizzierte theoretische Rahmen sollte es nun erleichtern, spezifische Hypothese über die Wirkung von unterschiedlichen beruflichen Institutionen auf dem Arbeitsmarkt abzuleiten. Die empirische Umsetzung eines solchen Programms hängt jedoch davon ab, ob und wie die institutionelle Varianz von Berufen operationalisiert werden kann. Im folgenden Abschnitt soll dazu ein erstes Beispiel skizziert werden.

## **5. Beispiel für eine empirische Analyse: Der Einfluss der Bildungshomogenität auf das berufliche Lohnniveau**

Eine ausführliche Überprüfung des theoretischen Rahmens erfordert die direkte Messung institutioneller Indikatoren für unterschiedliche Berufe, dies würde jedoch den Rahmen des vor-

liegenden Beitrags sprengen.<sup>5</sup> Daher soll im Folgenden eine erste indirekte empirische Evidenz für die Fruchtbarkeit unserer theoretischen Überlegungen präsentiert werden.

Unseren theoretischen Annahmen zufolge bedingt ein stark institutionalisierter Qualifikationserwerb ein homogenes Bildungsniveau, da der Zugang streng an erworbene Bildungszertifikate gekoppelt ist. Im Gegensatz dazu sollten Berufe mit einem geringeren Institutionalisierungsgrad eine größere Streuung des Bildungsniveaus aufweisen. Ist die berufliche Schließung über einen langen Zeitraum hinweg gegeben, sollte das Bildungsniveau also kaum variieren. Eine über die Zeit sich verändernde berufliche Bildungsstruktur ist somit nur möglich, wenn der Grad der beruflichen Schließung niedrig ist. Die Homogenität der Bildungsabschlüsse in einem Beruf ist somit ein Indikator für dessen Institutionalisierung und sollte das berufliche Lohnniveau beeinflussen, und zwar unabhängig von dem Ausbildungsniveau. Verantwortlich hierfür sind zwei Mechanismen: Je standardisierter die Kompetenzprofile eines Berufs sind, desto verlässlicher sind die ausgesendeten Signale. Das erleichtert das Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, verringert die Wahrscheinlichkeit eines Mismatches und erhöht in der Folge die Produktivität. Desweiteren stellen standardisierte Kompetenzprofile eine institutionelle Hürde dar. Personen ohne entsprechende Qualifikation wird der Zugang verwehrt, wodurch die Zahl der Bewerber für berufliche Positionen künstlich beschränkt wird. Da berufliche Schließung und ein effizientes Matching zu höheren positionalen Renditen führen, erwarten wir ein höheres Lohnniveau in Berufen mit homogenen Bildungsabschlüssen.

## **5.1 Datensatz und Design**

Als Datengrundlage für unser erstes empirisches Beispiel verwenden wir Daten, die dem Informationsportal "Berufe im Spiegel der Statistik" (BiSdS) zugrunde liegen. Dieses Portal wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit herausgegeben wird (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011) und enthält für die Jahre von 1999 bis 2009 Strukturdaten für 318 Berufsordnungen. Diese sind in der Klassifikation der Berufe von 1988 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2009) als dreistelliger Code verzeichnet und ermöglichen derzeit in der Beschäftigtenstatistik die breiteste berufliche Dif-

---

<sup>5</sup> Indikatoren auf beruflicher Ebene werden in den empirischen Analysen von z. B. Giesecke & Verwiebe (2009) und Weeden (2002) verwendet.

ferenzierung.<sup>6</sup> Generiert werden diese Berufsmerkmale aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2011). In der Beschäftigungsstatistik werden grundsätzlich alle sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Deutschland im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung erfasst. Nicht enthalten sind in dieser Statistik indessen Beamte, Selbständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs-/Zeitsoldaten und Wehr-/Zivildienstleistende, so dass auf Basis dieser Statistik folglich keine Aussagen über den gesamten Arbeitsmarkt abgeleitet werden können. Für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten handelt es sich jedoch um eine Vollerhebung mit tagesgenauen Informationen über die Erwerbsverläufe, die ausgeübten beruflichen Tätigkeiten (dreistellige Berufsordnung) und die Löhne (bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze) der Arbeitsnehmer.<sup>7</sup> Diese Informationen werden für alle in der Beschäftigtenstatistik erfassten Arbeitnehmer jeweils zum Stichtag 30.06. eines jeden Berichtsjahres nach Berufen und als Zeitreihe aufbereitet. Informationen liegen somit auf der beruflichen und nicht auf der individuellen Ebene vor.

Unsere Analyse basiert auf zwei Variablen, dem Medianlohn und der Homogenität des Bildungsniveaus, also der Verteilung der Bildungsabschlüsse pro Beruf. Der Medianlohn wird verwendet, da Lohninformationen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze zur Verfügung stehen. Damit wird zwar das wahre mittlere Lohnniveau pro Beruf unterschätzt, im Vergleich zum durchschnittlichen Lohnniveau jedoch in geringerem Ausmaß. Die Streuung des Bildungsniveaus in jedem Berufen operationalisieren wir über die Veränderung des Anteils an Arbeitnehmern mit abgeschlossener Ausbildung in einem Beruf über die Zeit. Hier sind Personen mit Berufsausbildung sowie mit Hochschulabschluss enthalten. Die Homogenität des Bildungsniveaus wird errechnet aus der Summe der absoluten jährlichen Abweichungen vom Mittelwert minus Eins. Zur einfacheren Interpretation wird der Wert schließlich mit 100 multipliziert, so dass der Wertebereich zwischen 1 und 100 rangiert.

$$H_B = [1 - \sum(\bar{x}_i - x_{it})] * 100$$

mit  $x_{it}$  als Anteil an Personen mit abgeschlossener Ausbildung pro Beruf und Jahr

---

<sup>6</sup> Die KldB88 unterscheidet 334 Berufsordnungen (sog. „3-Steller“). Im Datensatz nicht enthalten sind Berufsordnungen über die in der Beschäftigtenstatistik keine Angaben möglich sind (z. B. Polizisten, Minister, mithelfende Familienangehörige).

<sup>7</sup> Für detaillierte weiterführende Informationen zu den verwendeten Daten und dem Informationsportal "Berufe im Spiegel der Statistik" vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2011) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2011, Rubrik "Erläuterungen").

Die Variable  $H_B$  gibt an, wie variabel ein Beruf im Hinblick auf den Zugang ohne Ausbildung über die Zeit ist. Wir verwenden dieses Konstrukt als groben Indikator für die intertemporale Varianz der Bildungshomogenität in einem Beruf. Unter den homogensten Berufen finden sich Apotheker, Gymnasiallehrer und Ärzte sowie Dreher und Schweißer, die alle auf die hohe Bedeutung einer entsprechenden Ausbildung und damit eine mögliche soziale Schließung verweisen. Allerdings haben auch Wäscher eine hohe Bildungshomogenität, die durch den Umstand verursacht wird, dass aufgrund der geringen Löhne kaum Personen mit Berufsausbildung in diesem Beruf arbeiten wollen und folglich fast nur Personen ohne Ausbildung dort zu finden sind. Für die weiteren Analysen wird diesem Umstand durch die Kontrolle des Bildungsniveaus in einem Beruf Rechnung getragen. Bildungsheterogene Berufe zeichnen sich dagegen dadurch aus, dass der Anteil von Personen ohne Ausbildung über die Zeit stark schwankt, typische Beispiele sind unter anderem Detektive, Künstler und Makler.

## **5.2 Effekt der Bildungshomogenität auf die Medianlöhne**

Um den Einfluss der Bildungshomogenität auf den Medianlohn zu bestimmen, verwenden wir eine Random-Effects Panelschätzung mit Informationen zu 318 Berufen über 11 Jahre. Als Kontrollvariablen stehen uns die Anzahl an Personen mit abgeschlossener Ausbildung, mit Hochschulabschluss, mit unbekannter Ausbildung sowie ohne Ausbildung und die Anzahl an erwerbstätigen Personen sowie die Anzahl arbeitsloser Personen zur Verfügung. Alle Variablen sind auf Berufsebene über die Zeit gemessen und werden zu einfacheren Interpretation durch 1.000 dividiert. Zusätzlich werden Jahresdummies in das Modell aufgenommen. Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse der Schätzung.

Die Ergebnisse zeigen einen eindeutigen und signifikanten Zusammenhang zwischen Bildungshomogenität und Medianlohn und bestätigen die Hypothese: Je homogener das Bildungsniveau innerhalb eines Berufs ist, desto höher ist der Medianlohn. Steigt die Homogenität um 10 Prozentpunkte, so erhöht sich der Medianlohn im Durchschnitt um 6,8 Prozent. Ferner ist zu erkennen, dass das Lohnniveau steigt, je mehr Personen eine abgeschlossene Ausbildung oder einen Hochschulabschluss haben. Das Lohnniveau sinkt hingegen, je mehr Personen arbeitslos sind.

Tabelle 1: Der Einfluss der Bildungshomogenität auf den Medianlohn

Bildungshomogenität $H_B$ des Berufs	0,0068***	(0,0012)
Anzahl von Personen in einem Beruf		
ohne Ausbildung (Ref.)	---	
mit beruflichem Abschluss	0,0006	(0,0004)
mit Hochschulabschluss	0,0032***	(0,0006)
ohne Abschluss	-0,0011**	(0,0004)
Anzahl der Beschäftigten im Beruf/Jahr	-0,0006	(0,0004)
Anzahl der Arbeitslosen im Beruf/Jahr	-0,0005*	(0,0002)
1999 (Ref.)	---	
2000	0,0165***	(0,0008)
2001	0,0410***	(0,0012)
2002	0,0571***	(0,0015)
2003	0,0744***	(0,0020)
2004	0,0840***	(0,0028)
2005	0,0902***	(0,0036)
2006	0,0936***	(0,0041)
2007	0,1075***	(0,0044)
2008	0,1239***	(0,0048)
2009	0,1300***	(0,0049)
Konstante	7,193***	(0,0961)
N		318
N * T		3.498

Regressionskoeffizienten der random effects-Schätzung, Cluster-robuste Standardfehler in Klammern. Signifikanz: \*\*\*  $p < 0,001$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*  $p < 0,05$ . Quelle: BiSdS.

Dieses erste empirische Beispiel zeigt, dass Berufe und ihre Eigenschaften, wie hier die Zugänglichkeit für Personen ohne Berufsausbildung, den Arbeitsmarkt strukturieren und sich in Lohnstrukturen niederschlagen können. Die Homogenität des Bildungsniveaus kann dabei über zwei Mechanismen wirken: Ein homogenes Bildungsniveau macht das Screening leichter, wodurch ein besserer Match zustande kommt und folglich eine höhere Produktivität wahrscheinlich ist. Zudem kann das homogene Bildungsniveau auch das Ergebnis beruflicher Schließung sein. Berufliche Schließung reduziert die Konkurrenz und führt zu höheren Renditen für Berufsinhaber. Beide Mechanismen erhöhen somit das berufliche Lohnniveau. Welcher Mechanismus wie stark wirkt, kann mit dieser Analyse nicht entschieden werden. Aber da für den ersten Mechanismus funktionale Alternativen existieren – Screening kann auch mit Hilfe von Assessment Center, befristete Arbeitsverträge etc. durchgeführt werden – ist die Wirksamkeit beruflicher Schließung zumindest vorläufig nicht ganz von der Hand zu weisen.



## 6. Zusammenfassung und Ausblick

Ziel dieses Beitrags ist es, die Befunde über die strukturierende Wirkung von Berufen auf dem Arbeitsmarkt theoretisch zu systematisieren und für die weitere Forschung empirisch zugänglich zu machen. Dafür wurden Berufe als Institutionen interpretiert, die Regeln für die Koppelung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt beinhalten. Diese beruflichen Institutionen dienen dem primären Ziel, das Matching auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern und Sicherheit für die Investition in berufliche Bildung zu bieten.

Wie transaktionskostentheoretische Überlegungen zeigen, unterscheidet sich der Regulierungsbedarf für unterschiedliche Berufe im Hinblick auf diese primäre Zielsetzung. Dies führt zu der zentralen Annahme dieses Beitrags, dass Stärke und Inhalt der Institutionalisierung zwischen Berufen variiert. Es werden vier Dimensionen identifiziert, deren institutionelle Ausgestaltung sich zwischen Berufen unterscheiden kann. Standardisierung und Zertifizierung regeln, wie die Ausbildungsinhalte für einen Beruf ausgestaltet werden, während die Substituierbarkeit und die formelle Schließung beschreiben, welche Möglichkeiten Ausbildungsinhalte einem Akteur auf dem Arbeitsmarkt eröffnen. Alle vier Dimensionen können (und werden) von Beruf zu Beruf unterschiedlich ausgestaltet sein. Damit werden Berufe zu einem der seltenen Fälle, in denen Institutionen innerhalb einer Gesellschaft im Hinblick auf ihre unterschiedlichen Eigenschaften und deren Wirkung verglichen werden können. Somit eröffnet sich die Möglichkeit, diese Varianz institutioneller Regelungen zu messen und deren Wirkung für den Arbeitsmarkt und die dort beobachtbaren individuellen Erwerbsverläufe theoretisch wie empirisch zu erklären.

Theoretisch lassen sich zwei Typen von Vorhersagen treffen. Erstens sollte die Institutionalisierung das Matching beeinflussen; dies sollte sich in produktiveren und stabileren Erwerbsverläufen niederschlagen. Zweitens reduziert eine ausgeprägte Institutionalisierung die individuelle Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, da Wechsel in andere Berufssegmente erschwert werden. Dies kann einerseits durch ineffiziente Abschreibungen von Humankapital, andererseits aber auch durch Prozesse der sozialen Schließung verursacht werden.

Eine zukünftige Aufgabe wird darin bestehen, die unterschiedlichen Dimensionen der beruflichen Institutionalisierung für den deutschen Arbeitsmarkt zu operationalisieren und deren Wirkung für unterschiedliche Arbeitsmarktprozesse zu testen. Allerdings kann die Wirkung

beruflicher Institutionalisierung auch indirekt empirisch analysiert werden, wie wir an einem abschließenden ersten empirischen Anwendungsfall zeigen konnten. Unter der Annahme, dass die Institutionalisierung von Berufen durch Zugangsregeln die Bildungshomogenität von Berufen beeinflusst, kann gezeigt werden, dass die Lohnstruktur in Berufen mit der beruflichen Institutionalisierung korreliert.

Das hier vorgeschlagene analytische Konzept kann unserer Auffassung nach dazu dienen, das Konzept des Berufs sowohl in der soziologischen Arbeitsmarkt- als auch der Ungleichheitsforschung besser theoretisch zu verankern. Es bietet Konzepte, die strukturierende Wirkung von Berufen für individuelle Erwerbsverläufe zu erklären. Zudem eröffnet sich die Möglichkeit, über die Transaktionskostentheorie einerseits und die Theorie der sozialen Schließung durch die Organisationsfähigkeit von Gruppen andererseits zukünftig die dynamische Entwicklung von Berufen zu integrieren. Wie fruchtbar diese Versuche sein werden, muss vor allem die noch zu leistende empirische Umsetzung dieser Konzepte zeigen.

## Literatur

- Abraham, M. & J. H. Arpagaus, 2008: Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt* 59: 205-226.
- Abraham, M. & T. Hinz, 2008: Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. S. 17-68 in: M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Allmendinger, J., 1989a: *Career Mobility Dynamics. A Comparative Analysis of the United States, Norway and West Germany*. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- Allmendinger, J., 1989b: Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review* 5: 231-250.
- Baethge, M. & V. Baethge-Kinsky, 1998: Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 461-472.
- Beck, U., M. Brater & H.-J. Daheim, 1980: *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbeck: Rowohlt.
- Becker, G. S., 1993: *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago/London: University of Chicago Press.
- Berger, P. A., D. Konietzka & M. Michailow, 2001: Beruf, soziale Ungleichheit und Individualisierung. S. 209-237 in: T. Kurtz (Hrsg.), *Aspekte des Berufs in der Moderne*. Opladen: Leske & Budrich.
- Blien, U. & V. Phan Thi Hong, 2010: Berufliche Lohnunterschiede. S. 263-280 in: D. Euler, U. Walwei & R. Weiß (Hrsg.), *Berufsforschung für eine moderne Berufsbildung –*

- Stand und Perspektiven. 24. Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: Steiner.
- Blossfeld, H.-P., 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. S. 118-145 in: K. U. Mayer (Hrsg.), Lebensläufe und sozialer Wandel. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 31. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Coase, R. H., 1937: The Nature of the Firm. *Economica* 4: 386-405.
- Collins, R., 1979: *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- Damelang, A., 2011. Labour market integration of vocationally trained foreign men in Germany: Is wage discrimination a matter of opportunities?, ASA conference. Las Vegas.
- Dostal, W., 2002: Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. S. 463-474 in: G. Kleinhenz (Hrsg.), *IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Nr. 250. Nürnberg: IAB.
- Dostal, W., F. Stooß & L. Troll, 1998: Beruf. Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 438-460.
- Douma, S. & H. Schreuder, 1992: *Economic Approaches to Organisation*. New York u.a.: Prentice-Hall.
- Durkheim, É., 1992[1893]: *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Ebers, M. & W. Gotsch, 1999: Institutionenökonomische Theorien der Organisation. S. 199-252 in: A. Kieser (Hrsg.), *Organisationstheorien*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Esser, H., 2000: *Soziologie - Spezielle Grundlagen, Band 5: Institutionen*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Fitzenberger, B. & A. Kunze, 2005: Vocational Training And Gender: Wages And Occupational Mobility Among Young Workers. *Oxford Review of Economic Policy* 21: 392-415.
- Franz, W., 2009: *Arbeitsmarktökonomik*. Berlin: Springer.
- Giesecke, J. & R. Verwiebe, 2009: Wachsende Lohnungleichheit in Deutschland. Qualifikations- und klassenspezifische Determinanten der Entlohnung zwischen 1998 und 2006. *Berliner Journal für Soziologie* 19: 531-555.
- Granovetter, M. & C. Tilly, 1988: Inequality and Labour Processes. S. 175-219 in: N. J. Smelser (Hrsg.), *Handbook of Sociology*. Newbury Park: Sage.
- Groß, M., 2009: Markt oder Schließung? Zu den Ursachen der Steigerung der Einkommensungleichheit. *Berliner Journal für Soziologie* 19: 499-530.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2011: Berufe im Spiegel der Statistik. <http://bisds.infosys.iab.de/> (26.09.2011).
- Konietzka, D., 2008: Berufliche Ausbildung und der Übergang in den Arbeitsmarkt. S. 277-306 in: R. Becker & W. Lauterbach (Hrsg.), *Bildung als Privileg*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- König, W. & W. Müller, 1986: Educational Systems and Labour Markets as De-terminants of Worklife Mobility in France and West Germany: A Comparison of Men's Career Mobility, 1965-1970. *European Sociological Review* 2: 73-96.
- Kupka, P., 2005: Berufskonzept und Berufsforschung – soziologische Perspektiven. S. 17-38 in: M. Jacob & P. Kupka (Hrsg.), *Perspektiven des Berufskonzepts. Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Lutz, B. & W. Sengenberger, 1980: Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik. *WSI-Mitteilungen* 291ff.

- Murphy, R., 1988: *Social Closure: The Theory of Monopolization and Exclusion*. Oxford: Clarendon Press.
- North, D. C., 1990: *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: University Press.
- Parkin, F., 1979: *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York: Columbia University Press.
- Richter, R. & E. Furubotn, 2010: *Neue Institutionenökonomik. Eine Einführung und kritische Würdigung*. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Robbers, T., 1993: *Investitionen in berufliches Humankapital und die Absicherung erwarteter Erträge*. Bergisch Gladbach/Köln: Eul.
- Schrüfer, K., 1988: *Ökonomische Analyse individueller Arbeitsverhältnisse*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Solga, H. & D. Konietzka, 1999: Occupational matching and social stratification. Theoretical insights and empirical observations taken from a German-German comparison. *European Sociological Review* 15: 25-47.
- Sørensen, A. B., 1996: The Structural Basis of Social Inequality. *American Journal of Sociology* 5: 1333-1365.
- Sørensen, A. B. & A. L. Kalleberg, 1981: An outline of a theory of the matching of persons to jobs. S. 49-74 in: I. Berg (Hrsg.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic Press.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2009: *Klassifizierung der Berufe 1988. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB1975-1992/Generische-Publikationen/KldB1988-Die-Klassifikation.xls> (26.09.2011).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2011: *Qualitätsbericht: Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Version 6.0, Stand: 15.02.2011*. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Beschaeftigung.pdf> (26.09.2011).
- Weber, M., 1980: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr.
- Weeden, K. A., 2002: Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States. *American Journal of Sociology* 108: 55-101.
- Weins, C., 2010: Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. *Zeitschrift für Soziologie* 39: 124-139.
- Williamson, O. E., 1981: The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology* 87: 548-577.
- Williamson, O. E., 1990: *Die ökonomischen Institutionen des Kapitalismus. Unternehmen, Märkte, Kooperationen*. Tübingen: Mohr.
- Williamson, O. E., M. L. Wachter & J. E. Harris, 1975: Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange. *Bell Journal of Economics* 6: 250-278.